



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Główny Inspektor Pracy
UNP: GIP-26-222217
GIP-GG.0410.2.2026.1

Druk nr 2773

Warszawa, 29 czerwca 2026 r.

Pan
Włodzimierz Czarzasty
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 2025 roku.

Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2025 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

/-/ podpisano elektronicznie

SPRAWOZDANIE

z działalności Państwowej Inspekcji Pracy

2025



SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2025 roku

Warszawa 2026

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE – ORGANIZACJA I KOMPETENCJE PIP	15
2. PRIORYTETY, KONTROLA ZARZĄDCZA I DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	21
2.1. Realizacja celów urzędu	21
2.2. Działania przygotowawcze do realizacji Krajowego Planu Odbudowy	22
2.3. Przygotowanie do wdrożenia reformy PIP	23
3. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW	27
4. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY	39
5. STRATEGIE O KLUCZOWYM ZNACZENIU DLA PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY NA LATA 2025-2027	47
5.1. Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero	47
5.2. Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska	55
5.3. Działania kontrolno-nadzorcze w obszarze legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	62
6. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY ORAZ OGRANICZENIE ZAGROŻEŃ W WYBRANYCH BRANŻACH	73
6.1. Budownictwo – nadzór i kontrola sektora budowlanego, w tym ograniczanie zagrożeń zawodowych oraz bezpośrednich zagrożeń dla życia osób pracujących	73
6.2. Górnictwo – ograniczanie zagrożeń wypadkowych i ocena przestrzegania prawa pracy w sektorze górnictwa podziemnego i odkrywkowego	80
6.3. Wymagania bezpieczeństwa w zakresie eksploatacji kogeneracyjnych źródeł wytwórczych pracujących na system dystrybucji energii elektrycznej	85
6.4. Rolnictwo – ograniczanie zagrożeń chorobowych i wypadkowych w zakładach rolnych	86
6.5. Leśnictwo – zapewnianie przez pracodawców zakładów usług leśnych bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym bezpieczna organizacja prac szczególnie niebezpiecznych	89
7. WYBRANE ZAGADNIENIA W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY	95
7.1. Kontrole prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych	95
7.2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	98
7.3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców	104
7.4. Przestrzeganie w placówkach handlowych przepisów o czasie pracy oraz o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	106
7.5. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych	108
8. WYBRANE ZADANIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	113
8.1. Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem w środowisku pracy czynników fizycznych, biologicznych i chemicznych	113

8.2. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością	118
8.3. Nadzór rynku – kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi oraz wydawanie opinii na wniosek organów celnych	121
9. ZADANIA W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	127
9.1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	127
9.2. Świadczenie usług agencji zatrudnienia, powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej oraz outsourcing	129
10. PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE	145
11. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA	151
11.1. Pozostałe programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy	151
11.2. Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy	161
11.3. Działalność wydawnicza Państwowej Inspekcji Pracy	166
12. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	169
12.1. Współpraca krajowa	169
12.2. Współpraca międzynarodowa	174
12.3. Działania komunikacyjne i wizerunkowe PIP	177
12.4. Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy	178
13. WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	183
13.1. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy	183
13.2. Opiniowanie projektów aktów prawnych	186
14. PODSUMOWANIE I PRIORYTETY NA ROK 2026	189
15. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM	197



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Marcin Stanecki

Główny Inspektor Pracy



Szanowni Państwo!

Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje kilkadziesiąt zadań powierzonych przez ustawodawcę. Gdybym miał je ustawić w kolejności pod względem rangi, zawsze na pierwszym miejscu umieściłbym ochronę życia i zdrowia pracowników. Tragiczne skutki śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy są nieodwracalne, a szkody społeczne i rodzinne związane z tymi zdarzeniami – nieakceptowalne. Dlatego kwestie bezpieczeństwa są naszym priorytetem, na którym koncentrujemy się podczas działań.

W 2025 roku inspektorki i inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 1918 wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 2140 osób. To wciąż za dużo, dlatego naszym celem jest, by w najbliższych latach doprowadzić do sytuacji, gdy w wypadku przy pracy nie zginie żaden pracownik.

Realizujemy program „Wizja Zero”. Jest on dostępny dla każdego pracownika i pracodawcy, niezależnie od branży. To nowoczesne podejście do zapobiegania wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym. Jego elementem jest kampania obejmująca szczególnie nadzorem place budów. Sektor ten niezmiennie znajduje się w centrum zainteresowania inspektorek i inspektorów pracy z powodu dużej liczby zagrożeń wypadkowych i zawodowych. Realizowane w latach 2022–2025 kompleksowe działania Państwowej Inspekcji Pracy to połączenie działań kontrolnych i promocji bezpiecznej pracy. Przyczyniły się one do zmniejszenia prawie o połowę liczby ofiar najpoważniejszych wypadków śmiertelnych w branży budowlanej.

Kadra inspektorska reaguje na wszelkie sygnały, jakie przekazują nam pracownicy narażeni nie tylko na niebezpieczeństwo w pracy, lecz także na skutki łamania prawa pracy. W odpowiedzi na skargi przeprowadziliśmy ponad 20 tys. kontroli, co stanowi prawie połowę naszych interwencji u pracodawców w 2025 roku.

Poziom przestrzegania przepisów prawa pracy nadal jest niezadowalający. Świadczy o tym liczba ujawnianych nieprawidłowości dotyczących czasu pracy. Inspektorki i inspektorzy pracy w 2025 roku przeprowadzili ok. 18 tys. kontroli w tym zakresie. Nieprawidłowości stwierdzono u ponad 9 tys. pracodawców. Pokazuje to, że czas pracy nie jest wyłącznie parametrem organizacyjnym – jest barometrem kondycji całego środowiska pracy.

Zwracamy też baczna uwagę na zagrożenia psychofizyczne, np. mobbing czy dyskryminację, na które narażeni są pracownicy. Takie zagadnienia były przedmiotem prawie 4 tys. skarg napływających do Państwowej Inspekcji Pracy. Chcąc im przeciwdziałać, prowadzimy szeroką kampanię wśród pracodawców i pracowników, aby uświadomić wszystkim wagę zdrowej atmosfery w pracy, która ma przełożenie nie tylko na dobrostan zatrudnionych, ale także na bezpieczeństwo ich pracy.

Mimo ogromnego zaangażowania inspektorek i inspektorów pracy, ograniczone zasoby kadrowe i finansowe Inspekcji Pracy mogą być powodem uczucia niedosytu. Mamy bowiem świadomość, jak wielu pracowników liczy na nasze wsparcie podczas codziennej pracy. Mam nadzieję, że nowe uprawnienia inspektorów, jakie nada im wprowadzana w 2026 roku reforma Państwowej Inspekcji Pracy, pozwolą na zwiększenie skuteczności naszych działań, kampanii społecznych i programów prewencyjnych.

Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy


Rozdział

Wprowadzenie

1

1. WPROWADZENIE – ORGANIZACJA I KOMPETENCJE PIP

Ochrona pracy stanowi jedną z podstawowych wartości konstytucyjnych Rzeczypospolitej Polskiej, znajdującą swoje umocowanie w przepisach Konstytucji RP, w szczególności w art. 24, zgodnie z którym praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami jej wykonywania. Realizacja tego artykułu w praktyce odbywa się m.in. poprzez funkcjonowanie wyspecjalizowanych organów państwowych powołanych do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, wśród których kluczowym jest Państwowa Inspekcja Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy, działająca na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.), 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. Ustawodawca wyposażył ją w szczególny status ustrojowy, polegający na podporządkowaniu Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej, co odróżnia ją od organów administracji rządowej oraz stanowi gwarancję jej niezależności. Nadzór nad nią, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy, powoływana przez Marszałka Sejmu RP.

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. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy, powoływany przez Marszałka Sejmu RP. Okręgowi inspektorzy pracy kierują działalnością okręgowych inspektoratów pracy oraz nadzorują działalność inspektorów pracy. Z kolei Ośrodkiem Szkolenia kieruje dyrektor.

STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



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 poszanowania prawa pracy.

Zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy został określony w szczególności w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*. Do jej podstawowych zadań należy nadzór oraz kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, a także zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych. Szczególne znaczenie mają kontrole przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, których celem jest zapobieganie zagrożeniom dla życia i zdrowia pracowników.

Ponadto, do innych istotnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy także kontrola legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej, w tym przeciwdziałanie zjawiskom nielegalnego zatrudnienia, powierzania pracy cudzoziemcom oraz nadużywania cywilnoprawnych form zatrudnienia w sytuacjach, w których właściwy jest stosunek pracy. W tym zakresie działalność Inspekcji wpisuje się w realizację zasady ochrony pracy oraz zapewnienia równej konkurencji na rynku pracy. Należy jednak zauważyć, że szereg zadań wykonywanych przez Państwową Inspekcję Pracy ustawodawca określił w innych ustawach.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w 2025 r. podlegali w szczególności 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. Szczegółowy katalog podmiotów, które są objęte kontrolami, oraz zakres tych kontroli określony jest w art. 13 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*.

Państwowa Inspekcja Pracy została wyposażona w kompetencje o charakterze kontrolnym, nadzorczym oraz prewencyjnym. Inspektorzy pracy są uprawnieni 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. Przysługuje im prawo żądania dokumentów, informacji oraz wyjaśnień, a także przesłuchiwanie osób w związku z przeprowadzaną kontrolą.

W przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów prawa pracy organy Państwowej Inspekcji Pracy mogą

stosować przewidziane prawem środki prawne, w tym wydawać decyzje administracyjne (m.in. nakazy usunięcia stwierdzonych uchybień, wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę czy wstrzymania prac lub działalności w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników), kierować wystąpienia lub wydawać polecenia, a także kierować wnioski o ukaranie do sądów lub nakładać grzywny w drodze mandatu karnego. Kompetencje te mają na celu zapewnienie skuteczności działań Inspekcji oraz realnego oddziaływania na podmioty naruszające przepisy prawa pracy.

Obok funkcji kontrolnej Państwowa Inspekcja Pracy realizuje również zadania o charakterze prewencyjnym. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, chętnie korzystają z bezpłatnego poradnictwa prawnego i technicznego, bezpośrednio w siedzibach jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, telefonicznie oraz pisemnie (w tym również za pomocą poczty elektronicznej). Porady udzielane są również podczas przeprowadzanych kontroli.

Działania prewencyjne, promocyjne i edukacyjne mają na celu w szczególności wsparcie procesu kształtowania kultury bezpieczeństwa, tworzenia zdrowych i bezpiecznych warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach oraz promowania standardów zgodnych z obowiązującym porządkiem prawnym.

W 2025 r. ustawodawca wprowadził **szereg zmian legislacyjnych**, które istotnie wpłynęły na kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy. Nowe przepisy rozszerzyły zakres jej działania, w szczególności poprzez nałożenie nowych obowiązków kontrolnych oraz wzmocnienie instrumentów prawnych służących egzekwowaniu przestrzegania prawa.

Na mocy *ustawy z dnia 21 lutego 2025 r. o zmianie ustawy o Planie Strategicznym dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023-2027* (Dz.U. poz. 321) w art. 10 ust. 1 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* dodano pkt 15e, zgodnie z którym od dnia 15 marca 2025 r. do zadań Inspekcji należy kontrola przestrzegania wymogów warunkowości społecznej w rozumieniu art.2 pkt 31a *ustawy 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.). Zgodnie z dodanym w tej ustawie art. 105a, Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadza kontrolę przestrzegania wymogów warunkowości społecznej, zgodnie z przepisami *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* w oparciu o przekazany przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa wykaz rolników, którzy w poprzednim roku złożyli wnioski o przyznanie pomocy, o której mowa w art. 20 pkt 1, 3 i 4 tej ustawy, i którzy są pracodawcami albo nie będąc pracodawcami są przedsiębiorcami albo innymi jednostkami organizacyjnymi, o których mowa w art. 13 pkt 1 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*. Nie później niż do dnia 31 października każdego roku Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje Agencji informacje

o rolnikach, którzy zostali poddani kontroli przestrzegania wymogów warunkowości społecznej, zawierające m.in. informacje o niezgodnościach z wymogami warunkowości społecznej stwierdzonych u rolnika, który został poddany kontroli przestrzegania wymogów warunkowości społecznej, niezbędne do ustalenia wysokości kary administracyjnej, jeżeli w wyniku przeprowadzonej kontroli przestrzegania wymogów warunkowości społecznej w decyzjach wymienionych w art. 33 ust. 1 pkt 1 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* orzeczono o nakazach lub zakazach.

Z dniem 1 czerwca 2025 r. weszły w życie przepisy *ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia* (Dz.U. poz. 620, z późn. zm.) i *ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz.U. poz. 621, z późn. zm.), które zmodyfikowały szereg kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie legalności zatrudnienia i powierzenia innej pracy zarobkowej obywatelom polskim, legalności zatrudnienia, powierzenia innej pracy zarobkowej i wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz badania zgodności z prawem świadczenia usług agencji zatrudnienia. Przede wszystkim, na mocy *ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia* depenalizowano wykroczenia za niepowiadomienie przez bezrobotnego właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu przez niego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, w związku z czym uchylone zostały przepisy art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. b i art. 14 ust. 2 pkt 5 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, w wyniku czego pozbawiono Państwową Inspekcję Pracy uprawnień dotyczących kontroli bezrobotnych w ww. zakresie oraz uprawnień do korzystania z danych zgromadzonych w rejestrze bezrobotnych. *Ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia* uchylono art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. c *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, w wyniku czego do jej zadań nie należy już kontrola przestrzegania obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy. Ponadto ww. *ustawa* zniosła obowiązek wydawania certyfikatów uprawniających do świadczenia usług agencji zatrudnienia w zakresie poradnictwa zawodowego oraz doradztwa personalnego, w efekcie czego kontroli Państwowej Inspekcji Pracy będą podlegały tylko podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej.

Jednocześnie zmianie uległ art. 37 ust. 3 pkt 2 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, który nałożył obowiązek na okręgowych inspektorów pracy do niezwłocznego powiadamiania wojewody o stwierdzonych przypadkach naruszenia obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i f *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, przez podmiot, któremu udzielono akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, określonej w przepisach o rynku pracy i służbach zatrudnienia, z wyłączeniem stwierdzenia naruszenia przez ten podmiot warunku, o którym mowa w art. 306 ust. 3 (obowiązek posiadania lokalu służącego do świadczenia usług) *ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia*.

Istotną zmianą dokonaną *ustawą o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* było wyłączenie z dniem 1 czerwca 2025 r. obowiązku zawiadamiania o zamiarze wszczęcia kontroli w przypadku, gdy jest ona przeprowadzana przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Ponadto wzmocniono kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze egzekwowania przepisów, zwłaszcza dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Na skutek nowelizacji art. 10 ust. 1 pkt 15 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* i art. 17 § 2 *ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia* (Dz.U. z 2025 r. poz. 860, z późn. zm.), rozszerzono katalog wykroczeń ściganych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz w których inspektor pracy bierze udział w charakterze oskarżyciela publicznego, obejmując nim przepisy obu nowych ustaw oraz *ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach* (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079, z późn. zm.).

Z dniem 13 grudnia 2025 r. weszła w życie *ustawa z dnia 28 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych* (Dz.U. poz. 1661), która wprowadziła nowe zadania dla inspektorów pracy, tj.:

- prawo występowania do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie, czy treść układu zbiorowego pracy jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa lub czy układ został zawarty zgodnie z przepisami o jego zawieraniu (art. 22 ust. 1);
- rozszerzenie formuły prawnej powództw wnoszonych o ustalenie istnienia stosunku pracy o treść tego stosunku (art. 39 pkt 1 *ustawy zmieniającej art. 63¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego* (Dz.U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.);
- prawo do prowadzenia dochodzeń oraz wnoszenia i popierania aktu oskarżenia przez inspektora pracy w trybie i na zasadach określonych w *ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego* (Dz.U. z 2026 r. poz. 490, z późn. zm.) w postępowaniach dotyczących przestępstw, o których mowa w art. 38 ust. 1 *ustawy* (art. 38 ust. 4 *ustawy*);
- występowanie inspektora pracy w roli oskarżyciela publicznego w postępowaniach dotyczących nowych wykroczeń przewidzianych w art. 38 ust. 2 *ustawy* (art. 38 ust. 3 *ustawy* i art. 17 § 2 *ustawy - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia*)

Jednocześnie, w związku z rezygnacją z procedury rejestracyjnej układów zbiorowych pracy, zniesiono obowiązek rejestrowania przez okręgowych inspektorów pracy oraz wcześniejszej weryfikacji treści zakładowych układów zbiorowych pracy oraz porozumień o stosowaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, a także protokołów dodatkowych do tych układów i porozumień, jak również dokonywania wpisów do rejestru informacji dotyczących tych układów i porozumień.

Ponadto w 2025 r. **uchwalono i opublikowano dwie istotne ustawy** mające wpływ na działalność Państwowej Inspekcji Pracy.

Ustawą z dnia 21 maja 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu deregulacji prawa gospodarczego i administracyjnego oraz doskonalenia zasad opracowywania prawa gospodarczego (Dz.U. poz. 769) wprowadzono w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – *Prawo przedsiębiorców* (Dz.U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.) obowiązek prowadzenia kontroli zgodnie z okresowym planem kontroli po uprzednim dokonaniu okresowej oceny prawdopodobieństwa naruszenia prawa w ramach wykonywania działalności gospodarczej (kontrola planowa). Na mocy tego przepisu Państwowa Inspekcja Pracy została zobowiązana do opracowania klasyfikacji podmiotów ze względu na ryzyko wystąpienia naruszeń prawa pracy i zagrożeń bhp. Jednocześnie ww. ustawą dodano w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy* art. 37b, na podstawie którego do kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców nie stosuje się art. 47 ust. 1a *ustawy – Prawo przedsiębiorców*, zgodnie z którym organ kontroli zamieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ten organ informację o zasadach umożliwiających przypisanie przedsiębiorców do właściwej dla nich kategorii ryzyka, oraz art. 55a ww. ustawy, czyli przepisu regulującego częstotliwość przeprowadzania kontroli. Powyższe zmiany weszły w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Drugą ustawą, która nałożyła na Państwową Inspekcję Pracy **nowe zadania**, jest *ustawa z dnia 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy – Prawo budowlane oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. poz. 1847). Dodano przepisy, na podstawie których, w przypadku przebudowy lub zmiany sposobu użytkowania istniejących obiektów budowlanych, **rozwiązania zamienne** w stosunku do wymagań w zakresie ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy – stosuje się na podstawie zgody właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego wydanej w porozumieniu z właściwym okręgowym inspektorem pracy – bez wymogu uzyskiwania zgody na odstępstwo. Przepisy te wejdą w życie z dniem 20 września 2026 r.

Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z wieloma organami i instytucjami, zarówno krajowymi, jak i międzynarodowymi. W szczególności współpracuje ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia, podmiotem, o którym mowa w art. 18 ust. 2 *ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (Dz.U. z 2025 r. poz. 1452, z późn. zm.), tj. członkiem Rady Ministrów, sekretarzem stanu, podsekretarzem stanu albo Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równości wykonującym zadania dotyczące realizacji zasady równego traktowania, 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, organami samorządu terytorialnego i Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Współpraca ta służy zwiększeniu efektywności działań kontrolnych oraz zapewnieniu kompleksowej ochrony uczestników stosunków pracy.

W PIP zatrudnionych było – wg stanu na dzień 31.12.2025 r. – **2759 osób**. Spośród pracowników Inspekcji 95% posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowało 1579 osób, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału – 43 pracowników, 50 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy), ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy zatrudnionych było 12 osób nadzorujących czynności kontrolne. W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, rekordowa liczba 156 osób uzyskała uprawnienia inspektora pracy.

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

Rozdział

Priorytety,
kontrola zarządcza
i działalność
wewnątrzorganizacyjna

2

2. PRIORYTETY, KONTROLA ZARZĄDCZA I DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA

2.1. Realizacja celów urzędu

W 2025 r., podobnie jak w latach ubiegłych, urząd w ramach zobowiązań wynikających z wdrożenia kontroli zarządczej jako główny cel strategiczny realizował zadania określone w Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy. Ten obszar obejmował dążenie do poprawy przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych podmiotach zarówno poprzez działania kontrolno-nadzorcze, jak i prewencyjno-promocyjne, przy zapewnieniu sprawnego funkcjonowania urzędu.

Jednocześnie zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi (*Zarządzenie nr 8/16 Głównego Inspektora Pracy zmieniające Zarządzenie w sprawie kontroli zarządczej w Państwowej Inspekcji Pracy*) zdefiniowane zostały dodatkowe cele strategiczne, wynikające z priorytetowych kierunków działania instytucji, jak również zachodzących zmian na rynku pracy. Wśród wyznaczonych przez Głównego Inspektora Pracy celów, których realizacja była szczególnie ważna w sferze zarządczej, znalazło się przygotowanie urzędu do nowych zadań wynikających z projektowanych przepisów prawa. W tym obszarze **urząd dostosowywał działania zarządcze do stanu prac nad projektowanymi przepisami, planując rozwiązania organizacyjne mające na celu wdrożenie nowych regulacji**, w tym m.in. opracowanie wewnętrznych procedur i jednolitych zasad prowadzenia kontroli w zakresie realizacji obowiązków wynikających z poszczególnych ustaw, organizowanie szkoleń przygotowujących do realizacji nowych zadań, tworzenie wytycznych zmierzających do zapewnienia jednolitej interpretacji przepisów, czy opracowanie materiałów informacyjnych dla odbiorców zewnętrznych – zarówno pracowników, jak i pracodawców – w zakresie obowiązków wynikających z poszczególnych ustaw.

Usprawnienie funkcjonowania urzędu w obszarze organizacyjno-zarządczym – to kolejny cel realizowany w ramach kontroli zarządczej, zmierzający do wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy poprzez **usprawnienie jej funkcjonowania w obszarze wewnątrzorganizacyjnym**. Proces usprawniania funkcjonowania instytucji poprzedziło dokonanie kompleksowej diagnozy obszarów wymagających zmiany, sygnalizowanych podczas licznych spotkań z pracownikami, w tym przedstawicielami organizacji związkowych działających w poszczególnych jednostkach organizacyjnych urzędu, dedykowanych poszczególnym obszarom zespołów roboczych. Kierujący jednostkami organizacyjnymi zobowiązani zostali do wdrożenia szeregu działań naprawczo-usprawniających, pozostających w ich kompetencjach zarządczych. Niezależnie od działań na szczeblu jednostek, w ramach powołanych przez Głównego Inspektora Pracy zespołów roboczych opracowane zostały **rekomendacje rozwiązań w 4 zidentyfikowanych obszarach wewnętrznych wymagających usprawniających działań zarządczych**, tj. funkcjonowanie gospodarki samochodowej w urzędzie, zasady dokonywania ocen inspektorów pracy, sposób gromadzenia

danych z działalności nadzorczo-kontrolnej i prewencyjnej oraz rozpatrywanie skarg i wniosków wpływających do urzędu.

W ramach działalności **zespołu ds. oceniania inspektorów pracy**, powołanego do opracowania rozwiązań organizacyjnych zmierzających do usprawnienia działania inspekcji, powstało *Zarządzenie Głównego Inspektora Pracy w sprawie określenia terminu i trybu dokonywania okresowych ocen kwalifikacyjnych pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wykonujących czynności kontrolne za lata 2022-2024*. Wprowadzone rozwiązania zmieniają podejście do niektórych aspektów aktywności inspektorów pracy, pozwalając na większe zobiektywizowanie ocen, jak również rozszerzają skalę ocen. Określono także założenia i priorytety dla unormowań dotyczących oceniania inspektorów pracy w kolejnych okresach trzyletnich. Zespół opracował i wdrożył nowe *Zarządzenie Głównego Inspektora Pracy w sprawie bieżącego nadzoru nad działalnością kontrolną pracowników wykonujących czynności kontrolne*, w którym zmieniono zasady oceniania dokumentacji kontrolnych inspektorów pracy.

Wynikiem prac **zespołu ds. gromadzenia danych statystycznych** było opracowanie założeń spójnego systemu zbierania informacji statystycznych z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy. Dzięki projektowanym zmianom będzie możliwe znaczące odciążenie inspektora przy wprowadzaniu informacji liczbowych przy jednoczesnej poprawie ich jakości.

Zespół ds. rozpatrywania skarg i wniosków opracował projekt *Zarządzenia Głównego Inspektora Pracy w sprawie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy*. Nowe przepisy mają na celu uproszczenie procedur rozpatrywania skarg i wniosków oraz skrócenie czasu ich załatwiania bez uszczerbku dla rozpoznania merytorycznego.

Natomiast w wyniku prac **zespołu ds. gospodarki samochodowej** powstało nowe *Zarządzenie Głównego Inspektora Pracy w sprawie wykorzystania służbowych samochodów w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy*.

Istotnym celem strategicznym w kontekście rosnącej skali zagrożeń w obszarze cyberbezpieczeństwa było **przygotowanie urzędu do spełnienia wymogów nowelizowanej ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa**, implementującej dyrektywę NIS2. Działania, które podejmowane były w ramach realizacji tego celu zmierzają do zapewnienia bezpiecznej pracy, zabezpieczenia danych i informacji przetwarzanych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, umożliwiając tym samym prawidłową realizację ustawowych zadań instytucji. Wpisują się jednocześnie w realizowany przez urząd **kompleksowy program modernizacji**, obejmujący rozwój infrastruktury teleinformatycznej, budowę narzędzi analitycznych, cyfryzację procesów kontrolnych oraz wzmocnianie cyberbezpieczeństwa. Istotnym elementem tych działań jest projekt

„Cyberbezpieczny Rząd” finansowany ze środków europejskich w ramach Krajowego Planu Odbudowy i ukierunkowany na zwiększenie odporności cyfrowej i podnoszenie kompetencji pracowników. **Przyznany 30 marca 2025 r. przez Centrum Projektów Polska Cyfrowa przy NASK grant dla Państwowej Inspekcji Pracy stanowił ważny krok w kierunku poprawy cyberbezpieczeństwa w urzędzie.** Od 4 lipca 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy, po podpisaniu obustronnego porozumienia z Centrum Projektów Polska Cyfrowa, rozpoczęła realizację projektu, w ramach którego jednym z zadań w obszarze organizacyjnym jest opracowanie, wdrożenie, przegląd i aktualizacja dokumentacji Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI), audyt SZBI, audyt zgodności Krajowych Ram Interoperacyjności i zapisów *ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa* oraz finalnie aktualizacja polityki bezpieczeństwa informacji w Państwowej Inspekcji Pracy.

Wdrożenie systemu elektronicznego zarządzania dokumentacją z działalności nadzorczo-kontrolnej organów Państwowej Inspekcji Pracy stanowiło kolejny cel strategiczny urzędu realizowany w 2025 r. Dla jego osiągnięcia w roku sprawozdawczym podjęto szereg działań o charakterze organizacyjnym i technicznym, w tym m.in. przeprowadzono testy wdrożeniowe integracji systemów Navigator i SEOD. Istotnym działaniem w tym zakresie było odpowiednie przygotowanie jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy do nowego schematu obiegu dokumentów oraz organizacji pracy punktów kancelaryjnych lub sekcji zajmujących się dokumentacjami pokontrolnymi. Zorganizowane zostały dedykowane szkolenia praktyczne w formule warsztatowej dla inspektorów pracy oraz pracowników administracyjnych z zakresu prowadzenia spraw oraz archiwizacji dokumentacji w modelu EZD.

Realizacja celów strategicznych podlega systematycznemu i kompleksowemu monitorowaniu na poziomie kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz właściwych komórek organizacyjnych Głównego Inspektoratu Pracy i okręgowych inspektoratów pracy. Monitoring obejmuje bieżącą ocenę postępu prac, analizę stopnia realizacji zaplanowanych działań oraz weryfikację osiągnięcia zakładanych rezultatów.

W ramach prowadzonego nadzoru na bieżąco wdrażane były mechanizmy kontrolne oraz działania korygujące, mające na celu eliminowanie ewentualnych trudności lub opóźnień w realizacji poszczególnych zadań. Analizie podlegały w szczególności: stan zaawansowania realizacji działań przypisanych do poszczególnych celów strategicznych, ich zgodność z przyjętymi harmonogramami oraz efektywność zastosowanych rozwiązań organizacyjnych i systemowych.

Wnioski uzyskane z monitoringu stanowiły podstawę do podejmowania decyzji zarządczych, aktualizacji planów działania oraz wprowadzania niezbędnych usprawnień. Zapewniło to utrzymanie spójności realizowanych przedsięwzięć z przyjętymi kierunkami rozwoju Państwowej Inspekcji Pracy oraz skuteczne osiągnięcie wyznaczonych celów strategicznych.

2.2. Działania przygotowawcze do realizacji Krajowego Planu Odbudowy

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła intensywne działania przygotowawcze i wdrożeniowe związane z realizacją reformy A4.7 w ramach Krajowego Planu Odbudowy. W tym celu powołano wewnętrzne zespoły eksperckie, które pod nadzorem kierownictwa urzędu realizowały zadania niewymagające zmian legislacyjnych.

Kluczowym efektem prac było opracowanie **projektu „Wieloletniej strategii budowania potencjału i poprawy warunków pracy Państwowej Inspekcji Pracy”**, obejmującej działania w obszarze kadrowym, szkoleniowym, organizacyjnym oraz technologicznym. W ramach prac nad strategią zidentyfikowano i zaproponowano kompleksowe rozwiązania służące ograniczeniu problemu nieobsadzonych wakatów, w tym rozwój nowoczesnych metod rekrutacji, współpracę z instytucjami rynku pracy i uczelniami, działania wizerunkowe oraz wdrażanie rozwiązań z zakresu work-life balance i systemów motywacyjnych. Przygotowano również założenia dotyczące profesjonalizacji kadr, planowania ścieżek kariery oraz działań retencyjnych.

W 2025 r. opracowano także założenia systemowego podejścia do rozwoju kompetencji pracowników. Przygotowano plan budowy **zintegrowanego systemu szkoleniowego**, obejmującego rozwój kompetencji merytorycznych, cyfrowych i analitycznych, wdrożenie nowoczesnych form kształcenia oraz narzędzi zarządzania wiedzą. Zaplanowano szereg szkoleń przygotowujących kadrę do stosowania nowych przepisów, realizacji kontroli w nowych warunkach oraz wykorzystania narzędzi informatycznych i analitycznych.

Istotnym obszarem działań było przygotowanie koncepcji wdrożenia **nowoczesnych narzędzi informatycznych wspierających proces kontrolny**. W wyniku prac zespołów opracowano założenia budowy kompleksowego systemu analitycznego oraz tzw. cyfrowego asystenta inspektora, umożliwiającego planowanie kontroli na podstawie analizy ryzyka, dostępu do danych o podmiotach kontrolowanych, automatyzacji działań kontrolnych oraz integracji z systemami zewnętrznymi. Przyjęto etapowy model realizacji tego przedsięwzięcia, zakładający w pierwszej kolejności wykorzystanie zasobów wewnętrznych, a następnie rozwój współpracy z innymi instytucjami.

W 2025 r. prowadzono również zaawansowane prace nad opracowaniem **metod zarządzania oraz narzędzi oceny ryzyka**. Na podstawie dostępnych danych opracowano wstępny model punktowej oceny ryzyka dla podmiotów znajdujących się w zasobach PIP, obejmujący blisko 830 tys. podmiotów. Ustalono zasady dalszej klasyfikacji ryzyka oraz rozpoczęto prace nad przygotowaniem informacji dla przedsiębiorców dotyczącej zasad przypisywania do kategorii ryzyka. Jednocześnie wypracowano koncepcję docelowego modelu analizy ryzyka, opartej na współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową oraz wykorzystaniu ich

systemów analitycznych. Przyjęto także, że zarządzanie ryzykiem będzie realizowane w oparciu o cykl PDCA.

W obszarze współpracy międzyinstytucjonalnej podjęto działania przygotowawcze do utworzenia **wspólnej grupy zadaniowej ds. oceny ryzyka** z udziałem Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Krajowej Administracji Skarbowej. W 2025 r. rozpoczęto spotkania robocze z ZUS oraz analizy możliwości wykorzystania istniejących narzędzi analitycznych. Równolegle prowadzono prace nad uruchomieniem systemu elektronicznej wymiany danych – podpisano list intencyjny z ZUS, określono zakres danych oraz opracowano koncepcję architektury technicznej, w tym model połączenia online.

W zakresie infrastruktury informatycznej i bezpieczeństwa podjęto działania przygotowawcze do przeprowadzenia audytu systemów bezpieczeństwa, w tym wdrożono system klasy SIEM oraz rozpoczęto procedurę zakupu usług SOC.

W 2025 r. przygotowano również założenia do *Zarządzenia Głównego Inspektora Pracy w sprawie metod i standardów zarządzania kontrolami*, obejmującego m.in. wykorzystanie analizy ryzyka oraz danych zewnętrznych w planowaniu i realizacji kontroli.

W obszarze finansowym przygotowano projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r., zakładający jego istotne zwiększenie w stosunku do roku 2025, co stanowiło element wzmocnienia zdolności instytucjonalnych urzędu.

2.3. Przygotowanie do wdrożenia reformy PIP

W związku z przyjęciem kamienia milowego AG71 „Wejście w życie reformy Państwowej Inspekcji Pracy i reformy Kodeksu pracy” w ramach reformy A.4.7 „Ograniczenie segmentacji rynku pracy” zawartej w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), który zakłada wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy poprzez m.in. uprawnienie Państwowej Inspekcji Pracy do **wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę**, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w ramach powołanego w tym celu Zespołu, podjęło prace nad zmianami legislacyjnymi w tym obszarze. Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli dwukrotnie w spotkaniach Zespołu na zaproszenie Przewodniczącego. Niezależnie od tego, w ramach roboczych kontaktów Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiała m.in. dane oraz analizy dotyczące skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy a także wcześniej wypracowane w urzędzie propozycje zmiany *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, z których niektóre zostały uwzględnione w przygotowanym przez Ministerstwo projekcie ustawy. W ramach rządowego procesu legislacyjnego Państwowa Inspekcja Pracy

uczestniczyła, na tych samych zasadach jak inne podmioty, w konsultowaniu projektu *ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw*, w ramach którego zgłaszała propozycje i uwagi.

Równolegle do trwającego procesu legislacyjnego (w 2025 r. zostały opracowane i zamieszczone na stronach Rządowego Centrum Legislacji trzy wersje projektu ustawy, kolejne trzy zostały przedstawione w 2026 r.) urząd przygotowywał się do wdrożenia nowych rozwiązań wynikających z projektu *ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*. **Powołane zostały zespoły robocze**, m.in. Zespół do spraw wypracowania zasad postępowania kontrolnego dotyczącego decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy oraz Zespół do spraw wypracowania zasad prowadzenia kontroli w sposób zdalny.

Do zadań pierwszego zespołu należało wypracowanie zasad postępowania kontrolnego dotyczącego decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy, w tym przygotowanie wytycznych dla inspektorów pracy, procedur i metodyki działań kontrolnych, procedur postępowania w przypadku odwołania, koniecznych zmian w systemie informatycznym związanych z wydawaniem decyzji stwierdzających istnienie stosunku pracy oraz opracowanie wzorów stosownych druków. Zespół przygotował wstępne wersje tych dokumentów, jak również materiał pomocniczy dla inspektorów pracy – z uwzględnieniem orzecznictwa – dotyczący cech stosunku pracy, które powinny być szczegółowo oceniane przez inspektorów w czasie kontroli, materiały pomocnicze opracowane dla potrzeb szkoleń inspektorów pracy, którzy będą prowadzili kontrolę prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych (wzór protokołu kontroli, decyzji, wystąpienia, pozwu o ustalenie stosunku pracy, zawiadomienie o niewniesieniu wniosku o ukaranie i in.). Materiały te podlegały modyfikacji w związku z kolejnymi zmianami wprowadzanymi do projektu ustawy w ramach rządowego procesu legislacyjnego. Ponadto przygotowane zostały materiały pomocnicze (tzw. listy samokontroli) ułatwiające weryfikację przez podmioty zatrudniające (zwłaszcza małych przedsiębiorców) prawidłowości umów zawartych z osobami świadczącymi pracę.

Zespół do spraw kontroli zdalnych miał za zadanie wypracowanie zasad prowadzenia kontroli w sposób zdalny, w tym przygotowanie wytycznych dla inspektorów pracy, procedur i metodyki działań kontrolnych, koniecznych zmian w systemie informatycznym związanych z prowadzeniem i rozliczaniem takich kontroli oraz opracowanie wzorów stosownych druków, a także wdrożenie procedury bezpiecznej weryfikacji tożsamości inspektorów pracy i przedstawicieli podmiotu kontrolowanego.

Ponadto w ramach Zespołu ds. reformy Państwowej Inspekcji Pracy na bieżąco analizowano kolejne wersje projektu ustawy oraz zgłaszano uwagi i propozycje zmian do tych projektów.

Rozdział

Badanie skarg
i wniosków

3

3. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW

Rozpatrywanie i załatwianie skarg to bardzo istotne zadanie Państwowej Inspekcji Pracy. W 2025 r. kontrole zainicjowane skargami stanowiły prawie 40% ogółu kontroli.

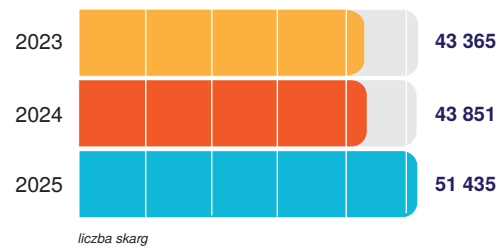
W 2025 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **51,4 tys. skarg**, w których skarżący wskazali prawie **87,9 tys. problemów**.

Najwięcej skarg skierowano do Okręgowych Inspektoratów Pracy: w Warszawie – 9,8 tys., w Katowicach – 5,8 tys. i w Poznaniu – 5,2 tys.

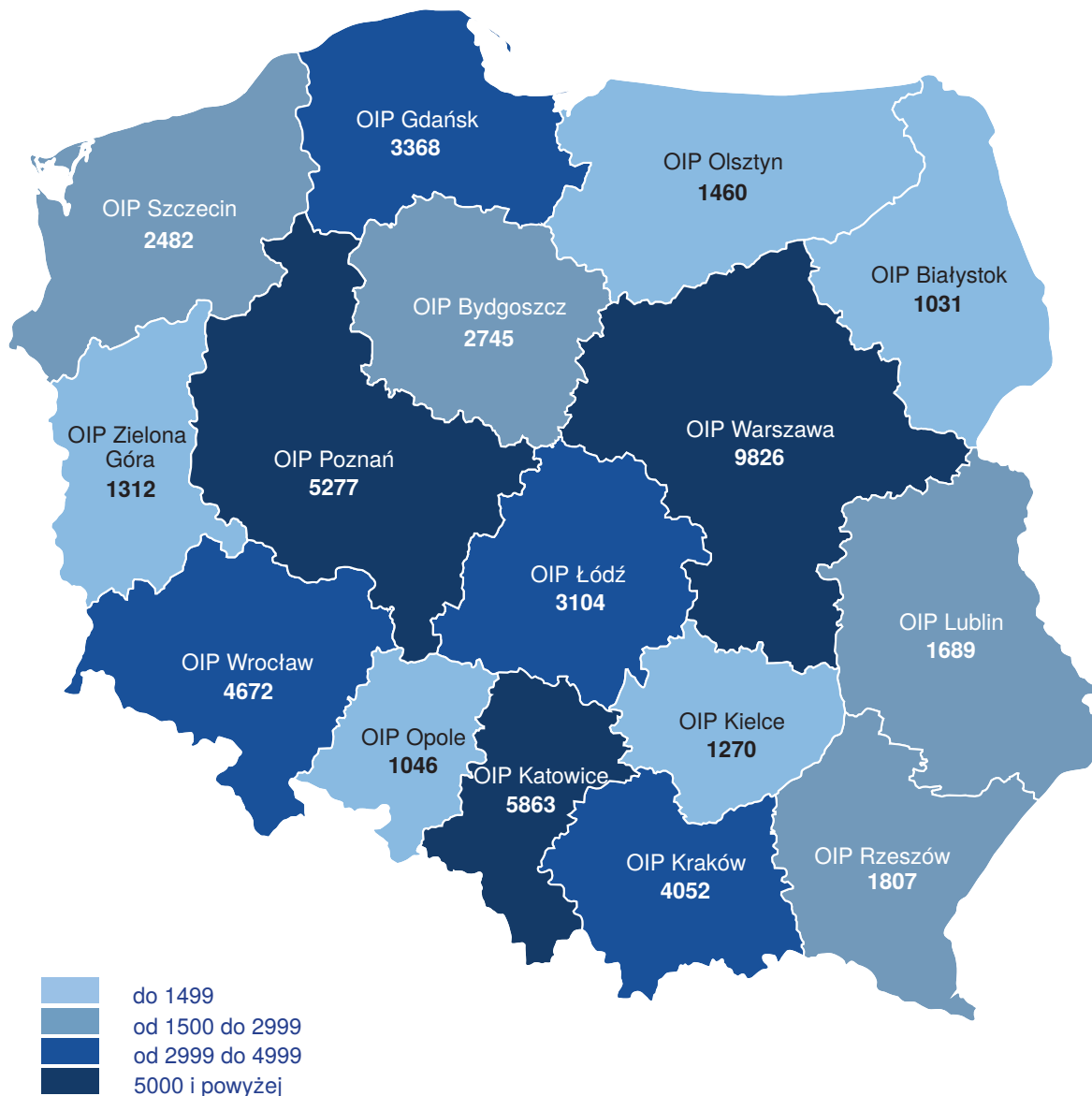
Skargi zgłaszane są do Państwowej Inspekcji Pracy przede wszystkim przez pracowników i byłych pracowników, ale także przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych albo nieposiadające żadnej umowy, przez osoby z niepełnosprawnościami, cudzoziemców oraz przez związki zawodowe, instytucje państwowe

i samorządowe. Przedmiotem skarg najczęściej są naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń oraz legalności zatrudnienia, które – co do zasady – dotyczą bezpośrednio osoby wnoszącej skargę.

LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W LATACH 2023-2025



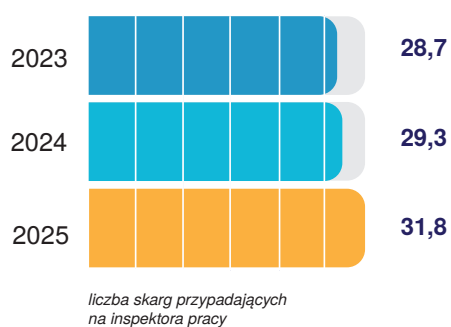
LICZBA SKARG – WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY



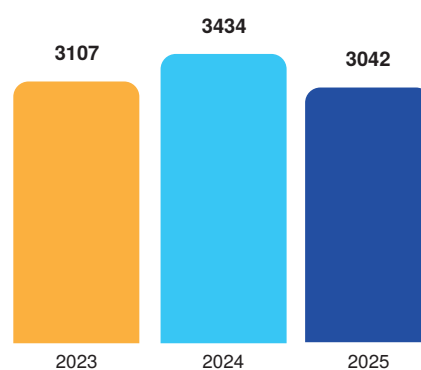
STATYSTYKA SKARG PRACOWNICZYCH W LATACH 2023-2025

Rok	Liczba skarg ogółem	Liczba problemów skargowych	w tym		
			niemożliwych do ustalenia	uznanych za zasadne	uznanych za bezzasadne
2023	43 365	75 693	25 026	25 513	22 711
2024	43 851	78 561	23 832	25 683	24 703
2025	51 435	87 880	28 956	26 152	26 965

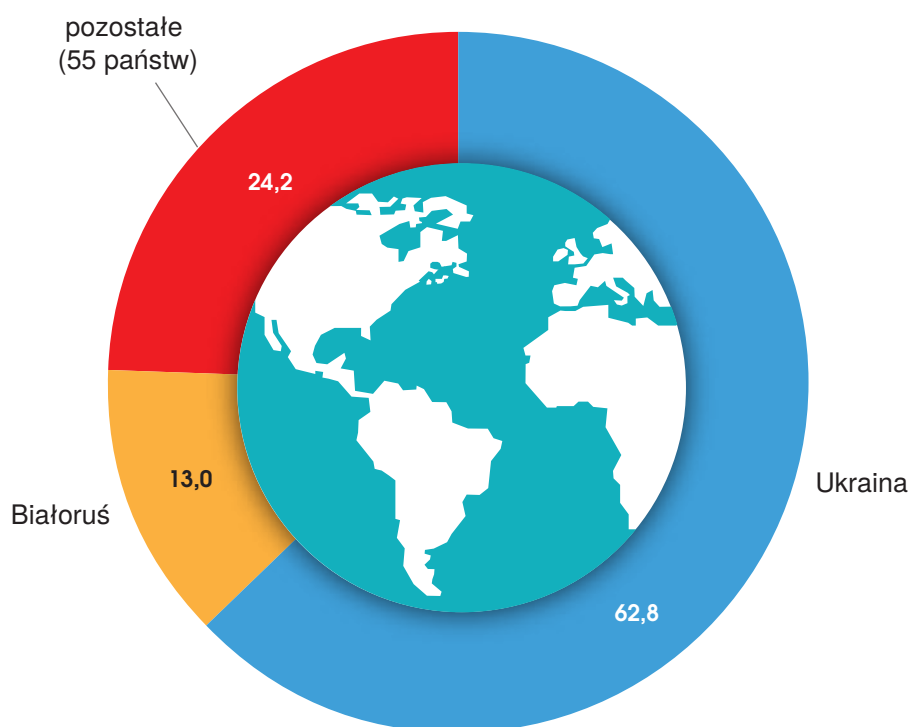
ŚREDNIA LICZBA SKARG PRZYPADAJĄCYCH NA INSPEKTORA PRACY W LATACH 2023-2025



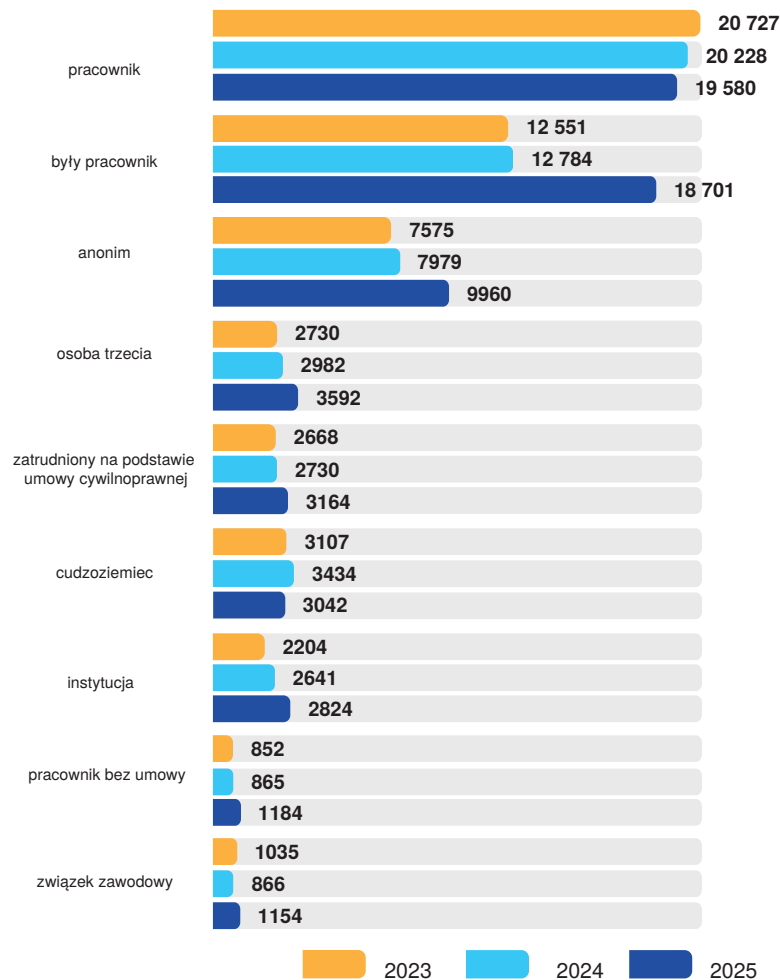
LICZBA CUDZOZIEMCÓW ZGŁASZAJĄCYCH SKARGI W LATACH 2023-2025



ODSETEK SKARG ZGŁOSZONYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW – WG OBYWATELSTWA



PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI W LATACH 2023-2025



Warto podkreślić, iż zgłaszane skargi ułatwiają identyfikację podmiotów i obszarów, w których występują naruszenia przepisów prawa, co pozwala na wytypowanie tematyki wymagającej uwzględnienia w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy – celem poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy w Polsce.

Odnosząc się do podmiotów zgłaszających skargi, wskazać należy, iż największą liczbę osób składających skargi stanowią corocznie pracownicy i byli pracownicy (w 2025 r. to odpowiednio – 19 580 i 18 701 osób).

Warto zaznaczyć, że w 2025 r. – mimo wyższej niż w 2024 r. ogólnej liczby skarg – spadła liczba cudzoziemców składających skargi.

Struktura przedmiotowa składanych skarg pozostaje niezmieniona. Najczęściej zgłaszane były nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, w dalszej kolejności – uchybienia dotyczące stosunku pracy, czasu pracy i warunków pracy oraz naruszenia z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

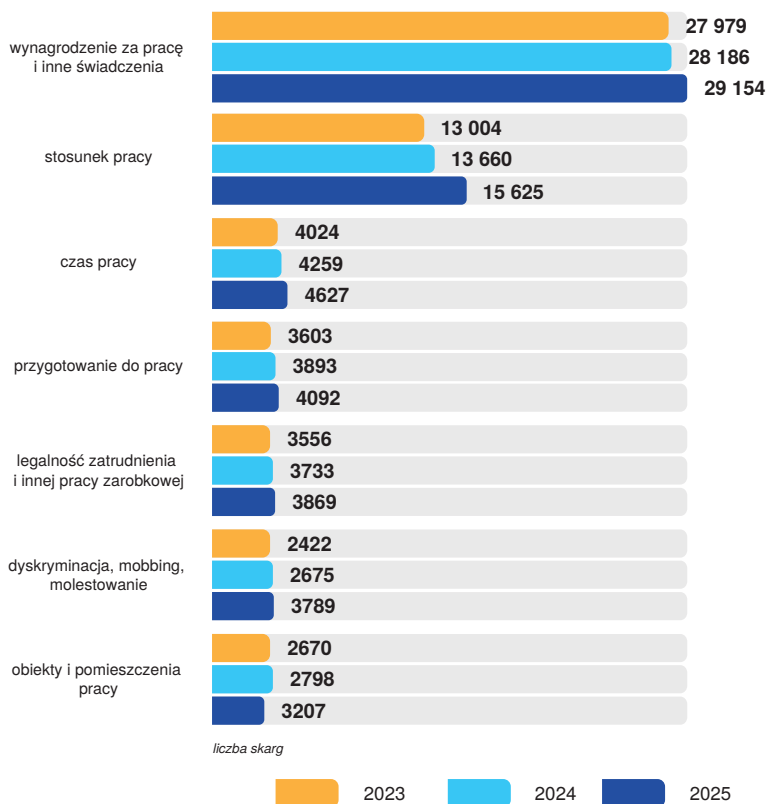
Przedmiotem zgłaszanych skarg w zakresie dotyczącym **wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń** wynikających ze stosunku pracy były najczęściej:

- 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 ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy;
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za pracę i/lub dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- niewypłacanie lub obniżanie należnych dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę.

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

- brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę;

PROBLEMATYKA NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANYCH SKARG W LATACH 2023-2025



- 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.

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 pomieszczeń higieniczno-sanitarnych;
- brak lub nieodpowiedni dobór środków ochrony indywidualnej, w szczególności odzieży ochronnej, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, ochrony głowy i układu oddechowego;
- brak 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 obuwem roboczym.

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;
- nieprawidłowego tworzenia rozkładów czasu pracy;
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

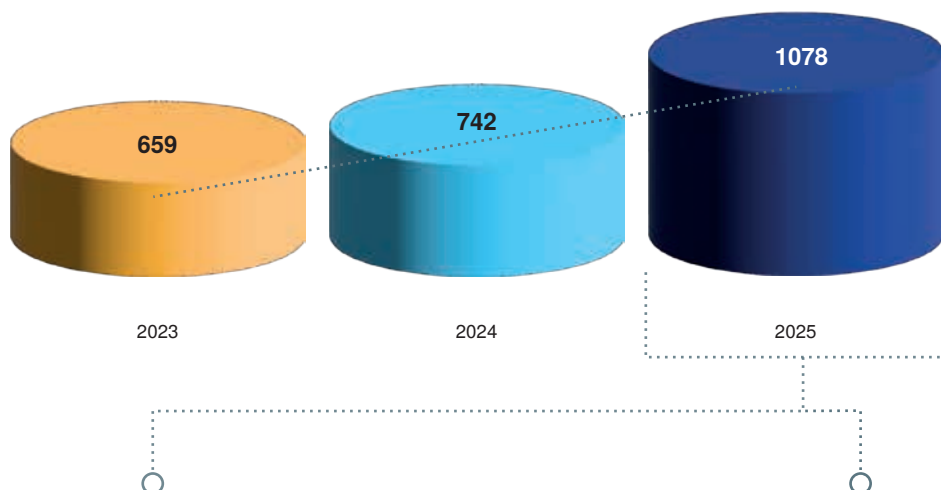
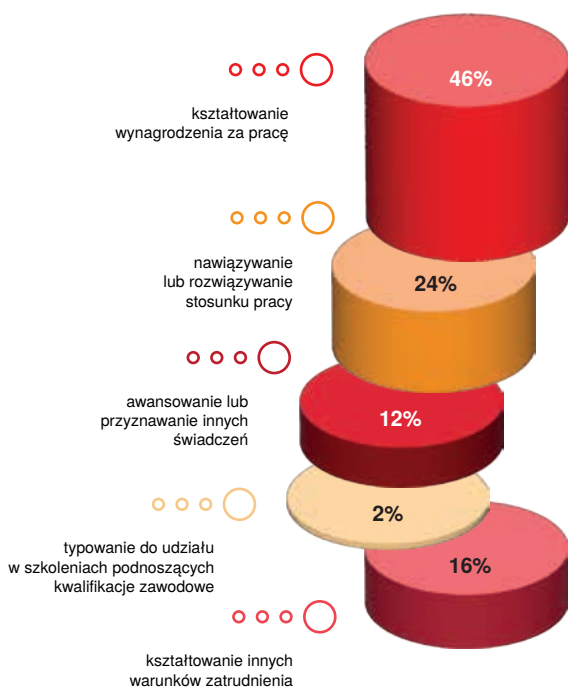
Przedmiotem skarg z zakresu **legalności zatrudnienia** były najczęściej:

- 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.

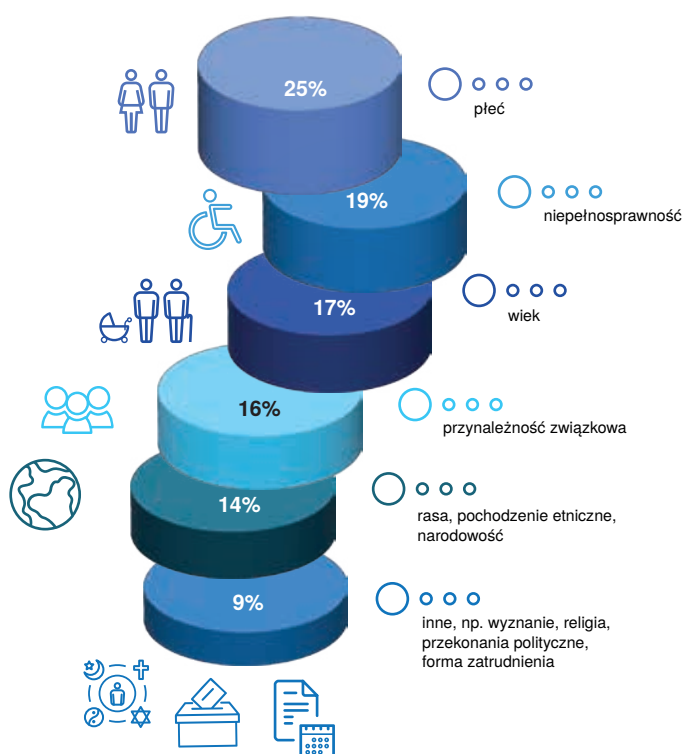
Przedmiotem prawie 3,8 tys. skarg były zagadnienia dotyczące **dyskryminacji w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu**, przy czym mobbing zgłaszany był ponad 2,6 tys. razy a dyskryminacja ponad 1 tys. W przypadku skarg dot. mobbingu i dyskryminacji podjęte czynności kontrolne pozwoliły ustalić, że odpowiednio 5% i 7% z nich było

SKARGI NA DYSKRYMINACJĘ W LATACH 2023-2025

Dynamika skarg na dyskryminację w latach 2023-2025

Zarzuty podnoszone w skargach
dot. dyskryminacji w 2025 r.:

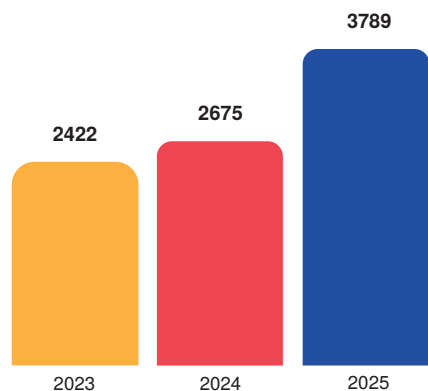
Powody dyskryminacji wskazywane w skargach w 2025 r. :



zasadnych, 23% i 34% uznano za bezzasadne a w pozostałych przypadkach postępowanie dowodowe prowadzone w trakcie kontroli nie pozwoliło na zweryfikowanie zarzutów

podniesionych przez skarżących, tym samym rozstrzygnięcie sporu między stronami co do zaistnienia mobbingu lub dyskryminacji było w wyłącznej gestii sądu.

LICZBA PRZEDMIOTÓW SKARGOWYCH DOT. DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIA I MOBBINGU ZGŁOSZONYCH W LATACH 2023-2025



W 2025 r. przeprowadzono **1173 kontrole ukierunkowane na zbadanie skarg, w których poruszono problem mobbingu**, rozpoznając przy tym, w jaki sposób pracodawcy realizują obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku. Jedynie połowa skarżących wyraziła pisemną zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, a zaledwie co piąty skorzystał z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska dyskryminacji. W przypadku złożonej struktury organizacyjnej pracodawcy bądź w przypadku jednostek publicznych podległych pod inne podmioty, pracownicy nierzadko dokonywali zgłoszeń niejako na zewnątrz, poszukując ochrony w jednostkach nadrzędnych względem tej, w której są zatrudnieni. Często miało to miejsce wówczas, gdy zachowania niepożądane pochodziły bezpośrednio od reprezentanta pracodawcy bądź, gdy w ocenie zgłaszającego u pracodawcy dane zachowania były akceptowane.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg dotyczących mobbingu jedynie 45% 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 (odmowę motywowano wskazując na m.in. trudności organizacyjne, zakłócenie normalnego toku pracy, czy inne bariery w postaci małych sal konferencyjnych, dużej liczby pracowników, pracę zmianową).

Z ustaleń poczynionych przez kontrolujących wynika, że dominującymi formami przeciwdziałania mobbingowi wprowadzanymi przez pracodawców jest **opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi oraz procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu**. Rzadziej spotykane są szkolenia przedmiotowe dla kadry zarządzającej albo pracowników bądź wyznaczanie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy odnotowali także inne sposoby przeciwdziałania

FORMY PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI PRZEZ PRACODAWCÓW, U KTÓRYCH PRZEPROWADZONO KONTROLE SKARGOWE DOTYCZĄCE MOBBINGU W LATACH 2023-2025

Badane zagadnienie	Odsetek kontroli		
	2023	2024	2025
Opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi	56,2	55,0	61,0
Opracowanie procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu	55,1	53,4	59,3
Szkolenia (wykłady, warsztaty) dla kadry zarządzającej	24,0	25,0	30,6
Szkolenia (wykłady, warsztaty) dla pracowników	23,2	24,8	28,7
Wyznaczenie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi	21,5	22,0	23,3
Inne formy przeciwdziałania mobbingowi	16,2	15,7	22,8

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 mobbingu na specjalnie wyznaczony numer telefonu; badanie przez podmiot zewnętrzny satysfakcji z pracy pracowników w firmie; dokonywanie okresowej samooceny na globalnej platformie danych umożliwiającej ocenę standardów pracy, która zapewnia przejrzystość oraz umożliwia monitorowanie niezgodności z jednoczesnym minimalizowaniem ryzyka związanego z nieetycznymi praktykami; prewencyjne tworzenie dróg komunikacji, za pomocą których pracownicy przedstawiają wszelkie uwagi i zastrzeżenia związane z zatrudnieniem w podmiocie oraz zgłaszają przypadki niewłaściwych zachowań, w tym organizację nieformalnych spotkań dyskusyjnych, których celem jest otwarta wymiana opinii, omawianie problemów w zespole, sygnalizowanie nadużyć, wyjaśnianie konfliktów czy oczyszczanie atmosfery poprzez swobodną rozmowę z udziałem mediatora lub przedstawiciela HR.

Wynagradzanie kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości

W 2025 r. rozpoczęto realizację pilotażowego tematu skargowego, którego celem było m.in. rozpoznanie, w jaki sposób pracodawcy realizują obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji wynikający z art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy. Kontrole zaliczone do tematu realizowano w następstwie skarg dotyczących nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a tych w roku sprawozdawczym wpłynęło zaledwie 24. Należy oczekiwać wzrostu liczby skarg

z tego zakresu po wejściu w życie przepisów projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego (nr druku 2289), jak również projektu ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, wdrażającego do polskiego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej

W następstwie zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy skarg dotyczących zatrudniania pracowników w formie zdalnej, inspektorzy pracy przeprowadzili **50 kontroli** w 50 podmiotach. Połowa przeprowadzonych kontroli wykazała nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w tej formie. Kontrolowane w tym zakresie były w większości duże zakłady, zatrudniające powyżej 50 pracowników – stanowiły one 74% wszystkich skontrolowanych podmiotów. Natomiast biorąc pod uwagę branżę, w której działa dany podmiot, najwięcej kontroli przeprowadzono u pracodawców prowadzących działalność profesjonalną oraz w zakresie przetwórstwa przemysłowego.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- niewypłacania lub nieprawidłowego wypłacania ekwiwalentu pieniężnego albo ryczałtu celem pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- niepokrywania kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 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/yymi, w regulaminie lub w porozumieniu zawartym z pracownikiem;
- niezapewnienia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- korzystania z pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie (w toku kontroli ujawniono praktykę polegającą na przekraczaniu ustawowego limitu dni pracy zdalnej okazjonalnej, pracodawca tłumaczył to tym, że stosowanie pracy zdalnej okazjonalnej, jako mniej sformalizowanej i niewymagającej od pracodawcy partycypacji w kosztach jej wykonywania, jest dla niego korzystniejsze niż udzielanie pracy zdalnej na ogólnych zasadach).

Najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością z zakresu **bezpieczeństwa i higieny pracy** był brak stosownych oświadczeń o zapoznaniu się pracownika z oceną ryzyka zawodowego, informacją zawierającą zasady bez-

pieczeństwa i higieny pracy, a także zobowiązaniu się pracownika do przestrzegania zawartych w nich zasad oraz oświadczeń zawierających potwierdzenie pracownika, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu przez niego wskazanym i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pracodawcy zapominali także o wynikającym z art. 67³¹ § 5 Kodeksu pracy obowiązku opracowania informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Ponadto inspektorzy pracy w toku kontroli często stwierdzali brak rozszerzenia 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 oraz brak przekazania pracownikom, z którymi uzgodniono wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia albo wydano polecenie pracy zdalnej, informacji określonej w art. 67²¹ § 1 Kp najpóźniej w dniu rozpoczęcia wykonywania pracy zdalnej.

Podczas kontroli potwierdzono zasadność **29 zarzutów skargowych**.

Wyniki kontroli z zakresu przestrzegania przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej nie wskazują na dużą skalę ujawnionych naruszeń bądź ich rażący charakter. Poza przypadkami niewypłacania świadczeń związanych z pracą zdalną stwierdzano przede wszystkim naruszenia o charakterze formalnym.

Należy podkreślić, że **pracodawcy dostrzegli wiele korzyści takiego modelu organizacji pracy i chętnie korzystają z dostępnych rozwiązań**. Wśród nich wymieniane są: zredukowanie kosztów utrzymania stanowisk pracy, możliwość zatrudniania specjalistów bez względu na ich miejsce zamieszkania, zmniejszenie kosztów mediów, zadowolenie pracowników. Zauważane są jednak także wady pracy zdalnej, takie jak np.: trudności w monitorowaniu wydajności pracowników, problemy z integracją zespołu oraz komunikacją online; konieczność inwestowania w odpowiednią infrastrukturę IT oraz zabezpieczenie danych. Dlatego też część pracodawców decyduje się na powrót do tradycyjnego modelu pracy bądź ograniczanie wymiaru pracy zdalnej. Preferowany jest model hybrydowy, polegający na częściowym świadczeniu pracy z domu, a częściowo z biura.

Problematyka pracy zdalnej jest bardzo rzadkim przedmiotem skarg pracowników. W praktyce praca taka jest dość często postrzegana jako przywilej – być może wpływa to na mniejszą gotowość do zgłaszania nieprawidłowości.

Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

W 2025 r. przeprowadzono **107 kontroli** dotyczących przestrzegania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Wszystkie kontrole inicjowane były skargami pracowników (w 2024 r. – 138 kontroli skargowych). W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło 21,9 tys. osób, w tym blisko 17 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób – 40 kontroli. Ponadto 26 kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób, 10 kontroli – w zakładach powyżej 250 osób oraz 31 kontroli w podmiotach zatrudniających do 9 osób. 102 kontrole dotyczyły sektora prywatnego, z czego 77 kontroli przeprowadzono w jednostkach prywatnych krajowych, 15 – w jednostkach prywatnych zagranicznych.

Skargi zbadane przez inspektorów pracy dotyczyły:

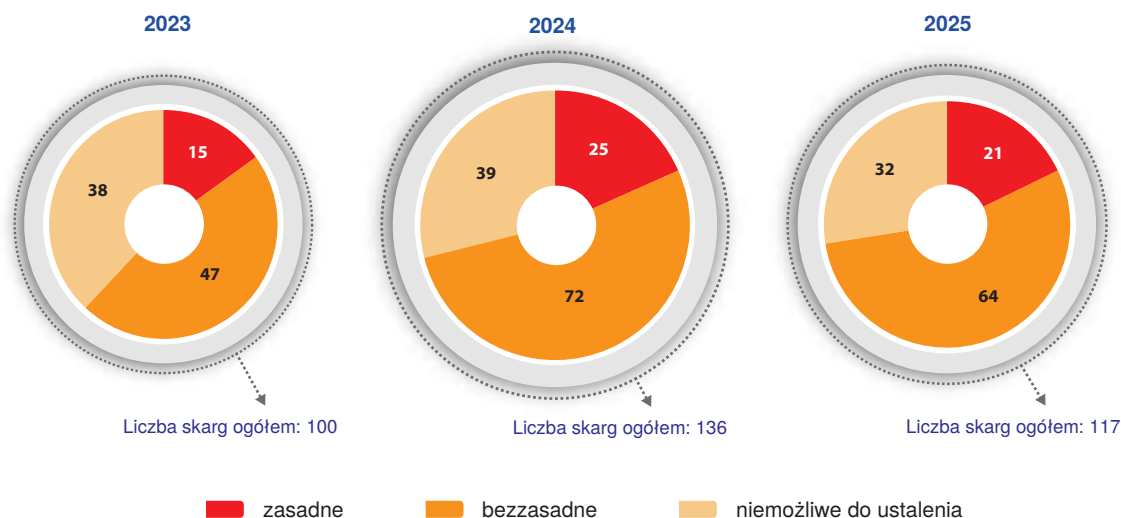
- nieprawidłowości w zakresie dokonywania wpłat do PPK (88 skarg);

- niezawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej (19 skarg);
- nieprawidłowości w zakresie zawierania umowy o zarządzanie (13 skarg);
- niezgłoszenia danych wymaganych *ustawą o PPK* bądź zgłoszenia nieprawdziwych danych (11 skarg).

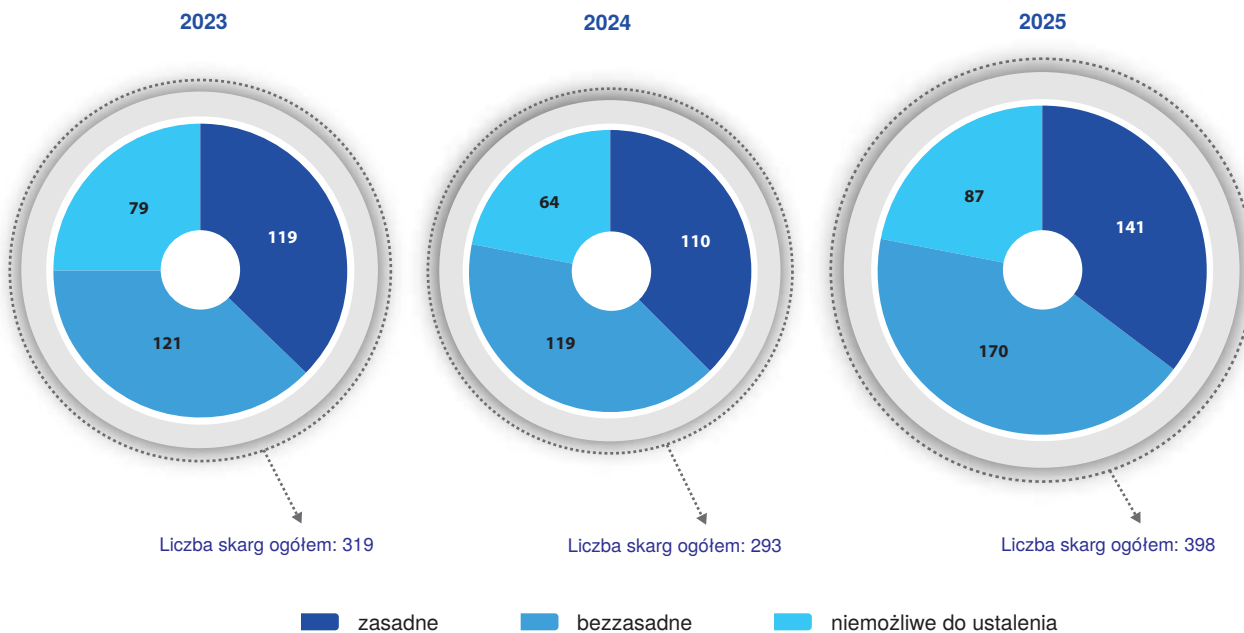
Skargi związane z niezapewnieniem właściwej temperatury w miejscu pracy

W 2025 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **515 skarg** związanych z niezapewnieniem właściwej temperatury w miejscu pracy. W toku czynności prowadzonych

LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W LATACH 2023-2025 DOTYCZĄCYCH ZBYT WYSOKIEJ TEMPERATURY W MIEJSCU PRACY



LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W LATACH 2023-2025 DOTYCZĄCYCH ZBYT NISKIEJ TEMPERATURY W MIEJSCU PRACY



przez inspektorów pracy za zasadne uznano 1/3 zgłoszeń, a niemal połowa uznana została za bezzasadne. Na podstawie otrzymanych zgłoszeń inspektorzy pracy przeprowadzili **434 kontrole** w 138 podmiotach, w wyniku których wydali 96 decyzji, z czego aż 60 stanowiły decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności. W wyniku przeprowadzonych kontroli na pracodawców nałożono 24 mandaty karne na łączną kwotę niemal 30 tys. zł.

W związku z wejściem w życie w dniu 25 grudnia 2024 r. przepisów *ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów*, inspektorzy pracy przeprowadzili w 2025 r. **31 kontroli** wskutek zgłoszonych skarg.

Kontrole skargowe

W związku ze złożonymi skargami, które wpłynęły do Państwowej Inspekcji Pracy w 2025 r., inspektorzy pracy przeprowadzili prawie **22,8 tys. kontroli**, co stanowiło 39,7%

ogółu kontroli. W toku kontroli inspektorzy pracy potwierdzili zasadność prawie 30% podniesionych zarzutów, a 30,7% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 33% zarzutów zawartych w skargach.

Kontrole były realizowane u pracodawców działających w sektorze publicznym (2417 kontroli) i prywatnym (20 089 kontroli; 271 kontroli – własność nieokreślona). Najwięcej kontroli skargowych przeprowadzono u pracodawców prowadzących działalność w następujących branżach: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe i budownictwo.

Wymiernym efektem podjętych przez inspektorów pracy działań jest wypłacenie pracownikom należnych wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg w 2025 r. inspektorzy pracy wyegzekwowali ponad **78 mln zł na rzecz 21 tys. osób**.

KONTROLE W NASTĘPSTWIE SKARG – DZIAŁANIA INSPEKTORÓW PRACY

W następstwie skarg, inspektorzy pracy



**STATYSTYKA KONTROLI SKARGOWYCH NA TLE OGÓLNEJ
LICZBY KONTROLI W LATACH 2023-2025**

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli skargowych	Odsetek
2023	61 695	21 306	34,5
2024	61 942	21 484	34,7
2025	57 414	22 777	39,6

**LICZBA KONTROLI PRZEPROWADZONYCH W NASTĘPSTWIE
SKARG W LATACH 2023-2025 – WG WYBRANYCH SEKCJI PKD**

PKD	2023	2024	2025
Handel i naprawy	4387	4762	5234
Budownictwo	3584	3311	3846
Przetwórstwo przemysłowe	3397	3821	4590
Usługi administrowania	3517	3178	2986
Transport i gospodarka magazynowa	3107	3595	3535
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1467	1609	1754

Należy również zaznaczyć, że podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom:

- 49 956 porad technicznych;
- 57 788 porad dotyczących prawnej ochrony pracy;
- 16 293 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Wnioski

W 2025 r. zauważalnie wzrosła liczba skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy. Na taki stan rzeczy może mieć wpływ zarówno aktualna sytuacja gospodarcza, w szczególności na rynku pracy, jak również upowszechnienie się różnych form komunikacji elektronicznej, z wykorzystaniem podpisów elektronicznych, co ułatwiło sposób i formę kierowania skarg i wniosków przez strony.

Podobnie jak w latach ubiegłych, **najliczniejszą grupę skarg stanowiły te dotyczące naruszeń w zakresie wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych**. W tym zakresie przeważającym przedmiotem skarg było niewypłacenie wynagrodzenia za pracę, nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia albo wypłata wynagrodzenia w wysokości zaniżonej, a także niewypłacanie należności z tytułu umowy cywilnoprawnej oraz wypłacanie przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi za każdą godzinę wykonania zlecenia lub

świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa. Znaczna liczba kontroli potwierdza wskazywane w skargach zarzuty.

W dalszym ciągu wiele skarg zgłaszają osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych bądź bez żadnej umowy (w tym cudzoziemcy). Wzrost w tym zakresie odzwierciedla skalę nieprawidłowości występujących w związku z zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych; należy jednak zauważyć, że wiele zgłaszanych nieprawidłowości wykracza poza zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Wskazać należy, że wśród tych spraw większość należała do zakresu właściwości rzeczowej ZUS, urzędów skarbowych oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

W 2025 r. **znacznie wzrosła liczba zagadnień skargowych dotyczących dyskryminacji oraz mobbingu**.

Należy oczekiwać, że wraz z wejściem w życie w połowie 2026 roku procedowanych przepisów projektu *ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego*, nastąpi wzrost liczby skarg dotyczących mobbingu, zważywszy, że nowelizacja „ma na celu uporządkowanie definicji deliktów prawa pracy związanych z występowaniem różnych form przemocy w miejscu pracy w sposób, który poprawi informacyjną funkcję przepisów oraz zapewni ich lepsze rozumienie zarówno przez pracodawców, którzy już dzisiaj są adresatami szeregu obowiązków związanych z zapewnieniem ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, jak i pracowników”. Jak prognozuje projektodawca „proponowana regulacja pozwoli z jednej strony precyzyjnie diagnozować zachowania bezprawne, a z drugiej strony odróżnić je od zachowań, które mieszczą się we właściwych lub dopuszczalnych relacjach pracowniczych”. Zachętą do dochodzenia roszczeń może być także zadośćuczynienie dla pracownika, który doznał mobbingu, w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Podobnie, prawdopodobnym skutkiem wejścia w życie przepisów ww. projektu *ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego*, może być wzrost liczby skarg dotyczących dyskryminacji z uwagi na m.in. zdefiniowanie roszczeń w przypadku naruszenia zasady równego traktowania jako kompensacji szkody majątkowej w formie odszkodowania lub krzywdy niematerialnej, jako zadośćuczynienia, z jednoczesnym zróżnicowaniem ich wysokości w przypadku spraw dyskryminacyjnych względem tego, czy naruszenie takie miało charakter incydentalny czy wielokrotny. Nie bez znaczenia będzie także fakt określenia minimalnej wysokości zadośćuczynienia w przypadku wielokrotnego naruszenia zasady równego traktowania na poziomie nie niższym niż trzykrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Rozdział

Badanie okoliczności
i przyczyn wypadków
przy pracy

4

4. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY

Corocznie organy Państwowej Inspekcji Pracy realizują kontrole związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Ich celem jest przede wszystkim wskazanie konkretnych nieprawidłowości, które doprowadziły do wypadku oraz wskazanie pracodawcom koniecznych działań, ukierunkowanych na poprawę stanu warunków pracy pozostałym pracownikom lub poszkodowanym po ich powrocie do pracy i uniknięcie podobnego zdarzenia w przyszłości. Inspektorzy pracy w 2025 r. zbadali okoliczności i przyczyny **1918 wypadków przy pracy** zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy*. W wypadkach poszkodowanych zostało 2140 osób, w tym **649 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 203 poniosły śmierć**. Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w zbadanych w latach 2023-2025 wypadkach przy pracy, stanowili średnio 40,0% z ogółu **poszkodowanych** (w 2025 r. – 39,8%; w 2024 r. – 37,9%; w 2023 r. – 42,4%).

LICZBA POSZKODOWANYCH W WYPADKACH PRZY PRACY I WYPADKÓW PRZY PRACY ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W LATACH 2023-2025 WE WSZYSTKICH SEKTORACH GOSPODARKI NARODOWEJ

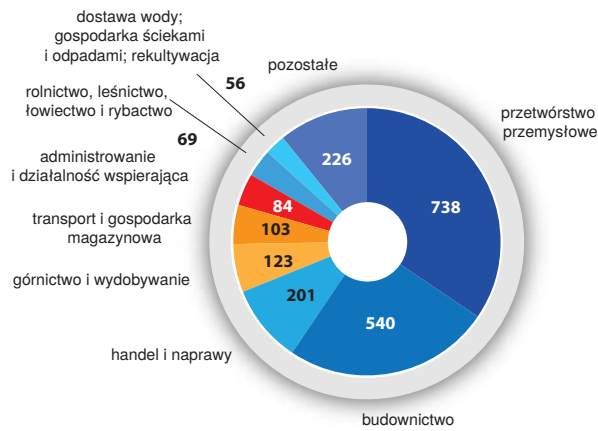
Rok kontroli wypadku	Liczba zbadanych wypadków	Liczba poszkodowanych			
		Ogółem	w tym:		
			ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała	
2023	Ogółem	1923	2161	250	667
	w tym: zbiorowych	176	414	39	42
2024	Ogółem	1932	2183	225	603
	w tym: zbiorowych	156	407	22	36
2025	Ogółem	1918	2140	203	649
	w tym: zbiorowych	154	376	24	34

Źródło: dane PIP, stan na 12.02.2026 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

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

Poszkodowani w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy w 2025 r., najczęściej pracowali w zakładach: **przetwórstwa przemysłowego** – 34,5% (w 2024 r. – 33,2%; w 2023 r. – 34,5%), **budowlanych**

POSZKODOWANI OGÓŁEM W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W 2025 R. - WG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 12.02.2026 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

LICZBA POSZKODOWANYCH, W TYM ŚMIERTELNIE I CIĘŻKO, W WYPADKACH ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W 2025 R. – WG WOJEWÓDZT W

Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych		
	Ogółem	ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
Ogółem	2140	203	649
w tym województwa:			
Dolnośląskie	111	9	33
Kujawsko-pomorskie	112	10	46
Lubelskie	91	11	34
Lubuskie	40	3	16
Łódzkie	151	14	47
Małopolskie	128	10	65
Mazowieckie	340	38	87
Opolskie	59	5	28
Podkarpackie	89	8	19
Podlaskie	119	9	24
Pomorskie	93	9	51
Śląskie	397	25	64
Świętokrzyskie	46	8	16
Warmińsko-mazurskie	100	13	19
Wielkopolskie	208	24	78
Zachodniopomorskie	56	7	22

Źródło: dane PIP, stan na 12.02.2026 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

* Dla porównania, statystyki GUS dostarczają danych o zgłoszonych (w danym okresie/roku) wypadkach przy pracy oraz o osobach poszkodowanych w tych wypadkach. PIP natomiast bada wypadki zgłoszone (śmiertelne, ciężkie, zbiorowe oraz katastrofy i zdarzenia potencjalnie wypadkowe), które decyzją Okręgowego Inspektora Pracy zostały zakwalifikowane do badania okoliczności i przyczyn (Okręgowy Inspektor Pracy dokonuje wyznaczenia inspektora, którego zadaniem będzie zbadanie zdarzenia). PIP bada również nagłe przypadki medyczne, wypadki komunikacyjne oraz wypadki podczas pracy zdalnej jeżeli z ustaleń wstępnych wynika wprost, że miało miejsce naruszenie przepisów bhp lub uprawnień poszkodowanych do świadczeń.

– 25,2% (w 2024 r. – 23,3%, w 2023 r. – 24,4%) oraz **handlowych** i zajmujących się **naprawami** – 9,4% (w 2024 r. – 9,4%, w 2023 r. – 8,4%).

Podstawa świadczenia pracy przez poszkodowanych w wypadkach przy pracy

Grupą dominującą wśród poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy skontrolowanych w 2025 r. byli **pracownicy** – 81,4%. Pozostali poszkodowani (18,6%) 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 wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu **najliczniejszą grupą byli zleceniobiorcy**, stanowiąc 85,2% ogółu poszkodowanych niepracujących w ramach stosunku pracy (w kontrolach z 2024 r. było to 83,0%, a z 2023 r. – 88,3%). Najczęstszym miejscem świadczenia pracy przez zleceniobiorców w momencie wypadku były: **produkcja przemysłowa** – 42,1% ogółu zleceniobiorców (samo miejsce produkcji to 27,6%) oraz **budowy** (dominowały obiekty w budowie oraz obiekty rozbierane, burzone, remontowane) – 35,3%. Wśród wydarzeń powodujących wypadki dominowały: **upadki poszkodowanych z wysokości – na niższy poziom** (97 zleceniobiorców); ruchy ciała bez wysiłku fizycznego, prowadzące na ogół do urazu wewnętrznego – (54 osoby) – **głównie w wyniku pochwycenia przez maszynę lub element maszyny**; uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika (52 osoby) – **przede wszystkim wskutek uderzenia przez spadający z góry czynnik oraz wciągnięcia poszkodowanego w dół**; utrata kontroli nad maszyną, materiałem obrabianym lub obsługiwanym sprzętem ruchomym (46 osób); wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych (15 osób); obecność w strefie zagrożenia (9 osób).

POSZKODOWANI W ZBADANYCH W LATACH 2023-2025 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
2023	402	72	129
2024	389	63	126
2025	399	48	119

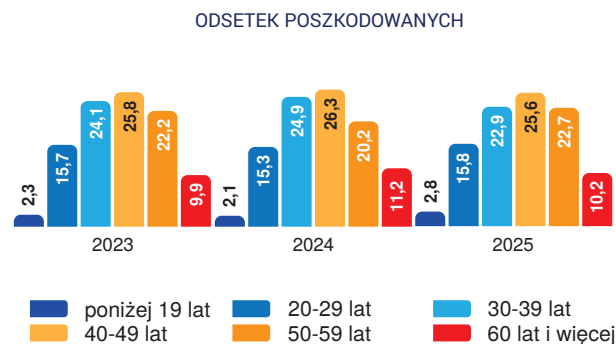
Źródło: dane PIP, stan na 12.02.2026 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

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 2025 r. stanowiły osoby w wieku **50-59 lat** oraz **40-49 lat** (w latach 2023-2024 były to osoby w wieku 50-59 lat). Wśród osób, które doznały **ciężkich obrażeń ciała** wskutek wypadków przy pracy zbadanych w 2025 r. najliczniej reprezentowani byli poszkodowani w przedziale wiekowym **30-39 lat** (w 2024 r. oraz w 2023 r. dominowały osoby w wieku 40-49 lat).

POSZKODOWANI OGÓŁEM W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH W LATACH 2023-2025 PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG WIEKU POSZKODOWANYCH

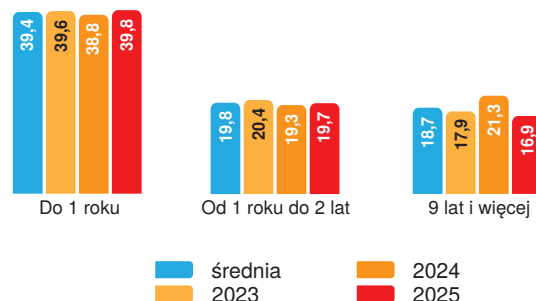


Źródło: dane PIP, stan na 12.02.2026 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

Staż pracy na zajmowanym stanowisku w zakładzie

Nie zmienił się – na przestrzeni ostatnich 3 lat – udział poszkodowanych ze względu na staż pracy w zakładzie, w którym ulegli oni wypadkowi. W wypadkach zbadanych w latach 2023-2025 odsetek poszkodowanych **pracujących do 1 roku w danym zakładzie** wynosił 39,4% (dla porównania, staż od 1 roku do 2 lat wyniósł średnio 19,8%, a dla 9 lat i więcej – 18,7%).

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH W LATACH 2023-2025 PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG STAŻU PRACY W ZAKŁADZIE



Źródło: dane PIP, stan na 12.02.2026 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

Obywatelstwo

Dane z kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zrealizowanych w 2025 r. wskazują, że poszkodowani w wypadkach to głównie obywatele polscy. Natomiast wśród obcokrajowców najliczniejsza

grupa pochodziła spoza krajów UE (12,4% poszkodowanych). Dominowały wśród nich **osoby narodowości ukraińskiej – 192 osoby** (w 2024 r. – 186; w 2023 r. – 172), z których 14 poniosło śmierć (w 2024 r. – 23; w 2023 r. – 12), a 68 doznało ciężkich obrażeń ciała (w 2024 r. – 58; w 2023 r. – 65). Najwięcej obywateli Ukrainy, poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy, wykonywało pracę w zawodach: **robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni** (np. cieśla, cieśla szalunkowy, murarz); **robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie** (głównie – pomocniczy robotnik budowlany); **robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle** (głównie pakowacz ręczny, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle); **kowale, ślusarze i pokrewni** (ślusarz, pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni); **elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy monterzy**; **robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni** (głównie pozostali klasyfikatory żywności i pokrewni); **operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni** (operator urządzeń do przetwórstwa mięsa, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni); **robotnicy wykonujący prace proste w transporcie i proste prace magazynowe** (robotnik magazynowy).

Do wypadków tych dochodziło najczęściej wskutek: pochwycenia lub odrzucenia osoby przez maszynę lub element maszyny; upadku osoby z wysokości – na niższy poziom; utraty kontroli nad maszyną, materiałem obrabianym

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH W 2025 R. PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG NARODOWOŚCI POSZKODOWANYCH

Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
Ogółem, w tym:	2140	203	649
obywatele z krajów UE	2	-	1
obywatele spoza krajów UE, w tym:	265	18	99
obywatele Ukrainy	192	14	68
obywatele Białorusi	15	1	5
obywatele Kolumbii	11	-	5
obywatele Gruzji	8	2	1
obywatele Uzbekistanu	7	-	6
obywatele Indii	5	-	2
obywatele Filipin	4	-	2
inni	23	1	10

Źródło: dane PIP, stan na 12.02.2026 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

lub obsługiwanym sprzętem ruchomym; uderzenia poszkodowanego przez spadający z góry przedmiot.

Grupa 23 poszkodowanych z „innych krajów spoza Unii Europejskiej” to obywatele: Argentyny, Azerbejdżanu, Bangladeszu, Etiopii, Indonezji, Kirgistanu, Republiki Korei, Kazachstanu, Sri Lanki, Mołdawii, Nepalu, Rosji, Rwandy, Tadżykistanu, Turcji, Ugandy.

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

Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych w 2025 r. wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w **sektorze budowlanym – 34,0% ogółu poszkodowanych śmiertelnie** (w 2024 r. – 29,8%; w 2023 r. – 37,6%).

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

- przemysłowych (w 2025 r. – 19,7%, w 2024 r. – 16,0%, w 2023 r. – 17,2%);
- transportowych i magazynowych (w 2025 r. – 11,3%, w 2024 r. – 8,4%, w 2023 r. – 8,4%);
- rolniczych oraz zajmujących się gospodarką leśną (w 2025 r. – 7,4%, w 2024 r. – 10,7%, w 2023 r. – 7,6%);
- górniczych i wydobywczych (w 2025 r. – 5,4%, w 2024 r. – 7,6%, w 2023 r. – 4,0%);
- handlowych i zajmujących się naprawami (w 2025 r. – 5,0%, w 2024 r. – 6,7%, w 2023 r. – 6,8%);
- usług administrowania i działalności wspierającej (w 2025 r. – 3,4%, w 2024 r. – 5,8%, w 2023 r. – 5,6%);
- działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (w 2025 r. – 3,0%, w 2024 r. – 1,3%, w 2023 r. – 1,2%).

Analiza **miejsc zaistnienia** wypadków ze skutkiem śmiertelnym dla poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych w 2025 r. pozwala wskazać, że były to głównie:

- teren budowy (obiekt nowy; rozbierany, burzony, remontowany) – 29,6% ogółu poszkodowanych śmiertelnie;
- miejsca produkcji przemysłowej (miejsce produkcji; konserwacji i napraw; magazynowania) – 29,1% (*dominuje miejsce produkcji – 16,3% oraz miejsce magazynowania – 7,4%*);
- miejsca i środki komunikacji publicznej – 14,3% (*dominują tereny komunikacji publicznej*);
- tereny: leśne, zielone; miejsca upraw i hodowli – 7,9%;
- pod ziemią (kopalnie) – 3,9%;
- inne miejsca (np. teren: zbiornika do gromadzenia wody do celów ppoż.; rozdzielni głównej 6 kV, komory utwardzania przy produkcji betonu i wyrobów betonowych, podstacji trakcyjnej, przy energetycznym betonowym słupie zlokalizowanym na linii energetycznej SN o napięciu 15kV) – 3,4%.

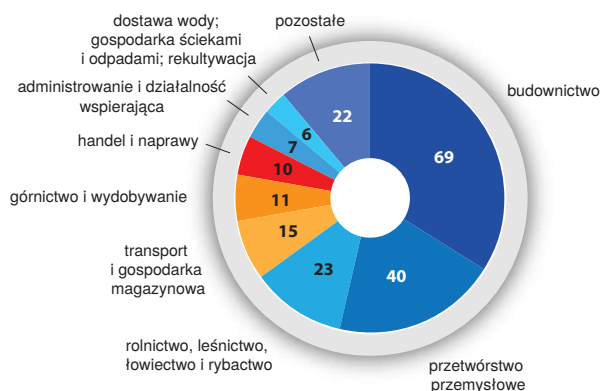
Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej wskutek:

- **upadku z wysokości**, np. podczas sprawdzania zamocowania rynny; przy wykonywaniu pracy (bez stosowania środków ochrony indywidualnej chroniących przed

upadkiem z wysokości); z podestu roboczego rusztowania (podczas montażu parapetu okna); z wysokości trzeciego podestu roboczego; w trakcie podawania cegieł do współpracownika; podczas podczepiania do haka wciągarki pustego wiaderka; z drabiny przystawnej na posadzkę wznoszonego budynku (podczas wykonywania prac ciesielskich); z łyżki koparki podczas odcinania pasków mocowania kabli; z kosza znajdującego się na widłach ładowarki teleskopowej na betonowe podłoże; z dachu podczas przechodzenia z rusztowania na więźbę dachową; podczas wykonywania prac na krawędzi dachu dwuspadowego; przez otwór technologiczny na niższą kondygnację (47 poszkodowanych – 23,2%);

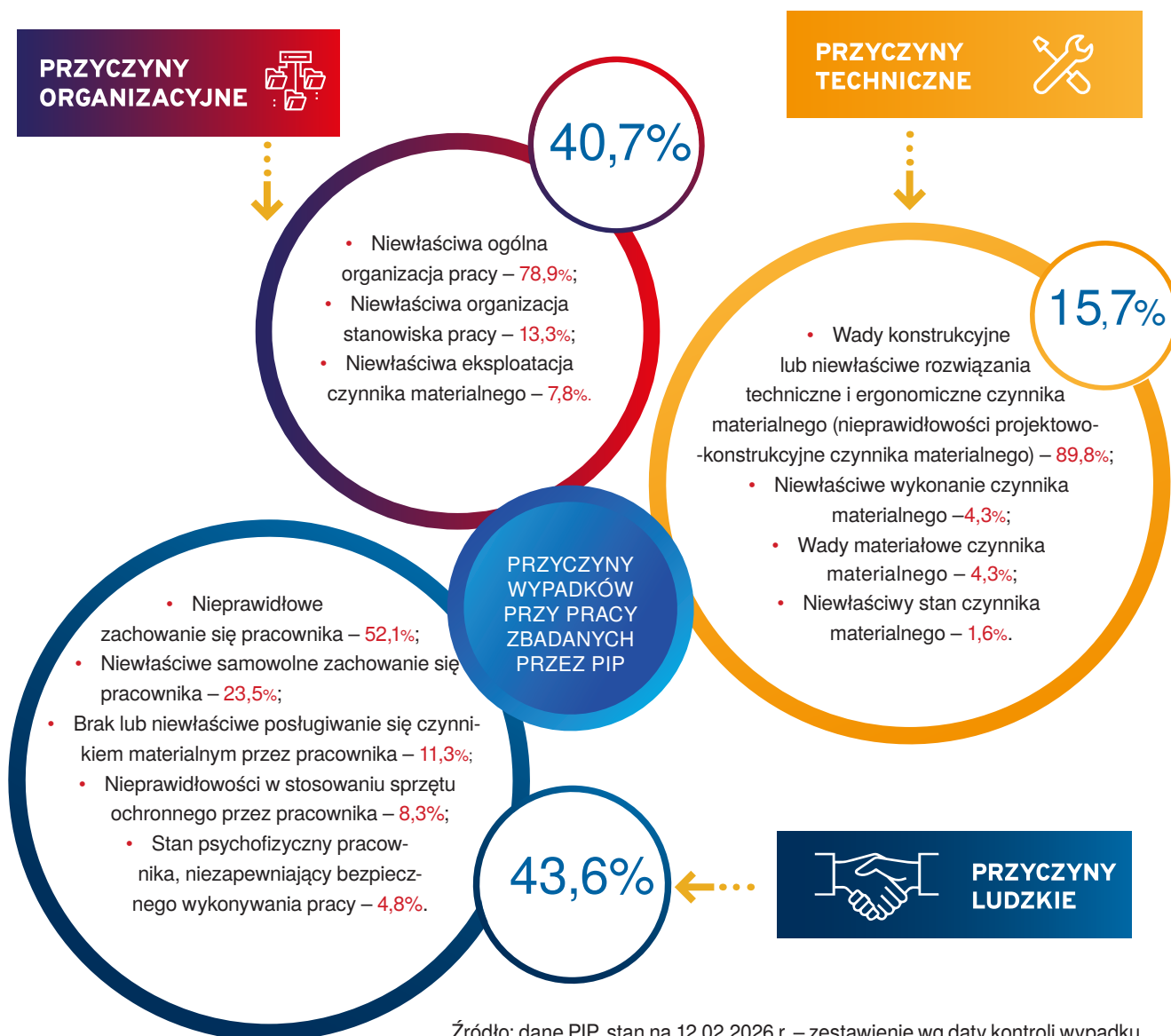
- uszkodzenia, rozerwania, pęknięcia, ześlizgnięcia, załamania się czynnika, w tym podczas: ścinki wierzby doszło do zawieszenia się gałęzi i upadku z wysokości około 1,2 m na pracownika; transportu ręcznego materiałów doszło do uderzenia w głowę pracownika spadającą z wysokości około 10 m cegłą odspojoną od ściany

POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W WYPADKACH PRZY PRACY ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W 2025 R. - WG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 12.02.2026 r. – zestawienie wg daty kontroli wypadku

PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY ZBADANYCH PRZEZ PIP W 2025 R.



remontowanej kamienicy; przemieszczania się w wykopie pracownik został uderzony przez spadającą do wykopu rurę o średnicy 800 mm i długości 36 m i wadze około 1600 kg (**36 poszkodowanych – 17,7%**);

- **utruty kontroli nad maszyną, narzędziem, środkiem transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym** – np. podczas transportu szyn kolejkowych doszło do utraty kontroli nad podwieszonym wózkiem transportowym, co doprowadziło do uderzenia pracownika transportowanymi szynami w głowę; podczas odbioru odpadów jeden z ładowaczy, stojąc za śmieciarką, został do niej przygnieciony przez samochód osobowy, który wjechał w tył pojazdu; podczas transportu ręcznego (w pięcioosobowym zespole) elektrycznej prasy krawędziowej o masie 2500 kg – przy korzystaniu z wózka jezdniowego doszło do utraty stateczności maszyny i przygniecenia jednego z mężczyzn przez upadającą maszynę; pracownik został potrącony/przygnieciony przez samowolnie staczający się pojazd wraz z przyczepą, na której załadowana była koparka (**27 poszkodowanych – 13,3%**).

Wypadki podczas pracy zdalnej

Do Państwowej Inspekcji Pracy pracodawcy zgłosili 12 zdarzeń wypadkowych, zaistniałych w 2025 r., podczas wykonywania pracy zdalnej. W wypadkach tych poszkodowanych zostało **12 osób**, w tym 2 doznały ciężkich obrażeń ciała, 9 poniosło śmierć, a jedna osoba doznała lekkich obrażeń ciała.

Spśród 12 zdarzeń wypadkowych, dla których prowadzone były postępowania powypadkowe przez zespoły powypadkowe powołane przez pracodawców, **4 nie zostały uznane za wypadki przy pracy**. Powodem takiej decyzji był brak przyczyny zewnętrznej zdarzenia lub brak związku zaistniałego zdarzenia z pracą.

Podstawą świadczenia pracy poszkodowanych w wypadkach podczas wykonywania pracy zdalnej była umowa o pracę.

Wnioski do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej

Inspektorzy pracy w 2025 r. w **89 przypadkach wystąpili do ZUS z wnioskami o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**. Wnioski dotyczyły tych płatników składek, u których w dwóch kolejnych kontrolach stwierdzono rażące naruszenie przepisów bhp. Najwięcej takich sytuacji inspektorzy pracy stwierdzili u pracodawców w województwie wielkopolskim (21 wniosków). We wnioskach kierowanych do ZUS dominowali przedsiębiorcy prowadzący działalność **budowlaną** – 66 podmiotów, następnie przedsiębiorcy z **przetwórstwa przemysłowego** – 17 podmiotów.

Podsumowanie

Analizy Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy potwierdzają, że – podobnie jak w latach ubiegłych – przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo pozostają najbardziej

niebezpiecznymi sektorami gospodarki, w których dochodzi do największej liczby wypadków przy pracy o najpoważniejszych skutkach dla poszkodowanych. Dane te stały się kluczowym argumentem za kontynuacją i intensyfikacją działań nadzorczych w tych obszarach.

W ramach realizacji strategii Unii Europejskiej dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy, sektor przetwórstwa przemysłowego został objęty w latach 2025-2027 programem „**Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero**”. Obecnie realizujemy drugi rok tej strategii, koncentrując się na:

- weryfikacji przestrzegania przepisów prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem technicznego bezpieczeństwa maszyn i urządzeń;
- kontroli wdrażania działań eliminujących nieprawidłowości, które mogą skutkować wypadkami;
- propagowaniu kultury bezpieczeństwa opartej na całkowitej eliminacji zdarzeń urazowych.

Uzupełnieniem kontroli jest **kampania edukacyjna „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”**. Ma ona na celu zwiększenie zaangażowania pracodawców w budowanie bezpiecznych warunków pracy poprzez prawidłowe zarządzanie bhp, rzetelną ocenę ryzyka zawodowego oraz skuteczną prewencję zdrowotną.

Równolegle Państwowa Inspekcja Pracy kontynuuje priorytetowe **działania w sektorze budowlanym**. Od 2025 r. kontrole w budownictwie prowadzone są w zmienionej formule, która pozwala na jeszcze skuteczniejsze reagowanie na dynamicznie zmieniające się zagrożenia na placach budowy. Nowe podejście jest ukierunkowane na natychmiastowe eliminowanie bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia oraz głębszą analizę systemowych przyczyn uchybień w zakresie ochrony pracy.

W oparciu o doświadczenia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy oraz analizę przyczyn wypadków przy pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, Główny Inspektor Pracy wystąpi z wnioskiem o podjęcie **prac legislacyjnych** zmierzających do nowelizacji *rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 23 stycznia 2022 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia*, poprzez wprowadzenie obowiązku wskazywania w karcie wypadku wniosków i zalecanych środków profilaktycznych, także w odniesieniu do osób niebędących pracownikami.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy obecne przepisy nie zapewniają wystarczającego poziomu działań prewencyjnych wobec osób wykonujących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy. Obowiązujący wzór karty wypadku koncentruje się głównie na opisie zdarzenia i jego kwalifikacji prawnej, nie przewidując obowiązku formułowania wniosków oraz środków zapobiegawczych. W praktyce ogranicza to możliwość eliminowania przyczyn wypadków i przeciwdziałania podobnym zdarzeniom w przyszłości.

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy wprowadzenie obowiązku zamieszczania w karcie wypadku wniosków i środków profilaktycznych wzmocni prewencyjny charakter postępowań powypadkowych oraz przyczyni się do podniesienia standardów bezpieczeństwa i higieny pracy osób wykonujących pracę poza stosunkiem pracy.

Jednocześnie, w związku z doświadczeniami wynikającymi ze stosowania przepisów dotyczących postępowań powypadkowych, zasadne wydaje się przeprowadzenie przeglądu *rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy* – dotyczy ono

wypadków pracowniczych. W praktyce kontrolnej PIP identyfikowane są zagadnienia wymagające dalszej analizy i ewentualnego doprecyzowania, dotyczące m.in. obowiązków stron postępowania powypadkowego; sposobu realizacji obowiązku zapoznania poszkodowanego z protokołem powypadkowym np. w sytuacji, gdy jest nieprzytomny; trudności w uzyskiwaniu informacji o rodzaju urazu poszkodowanego czy zakresu uprawnień inspektora pracy określonych w § 15 rozporządzenia. Kwestie te mają charakter przykładowy i będą przedmiotem dalszych prac analitycznych oraz konsultacyjnych.

Rozdział

5

Strategie
o kluczowym
znaczeniu
dla Państwowej
Inspekcji Pracy
na lata 2025-2027



5. STRATEGIE O KLUCZOWYM ZNACZENIU DLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY NA LATA 2025-2027

5.1. Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero

5.1.1. Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero – kontrole

Zakres kontroli

Celem kontroli była weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się działalnością przemysłową. Kontrole były ukierunkowane na ograniczenie zagrożeń wypadkowych.

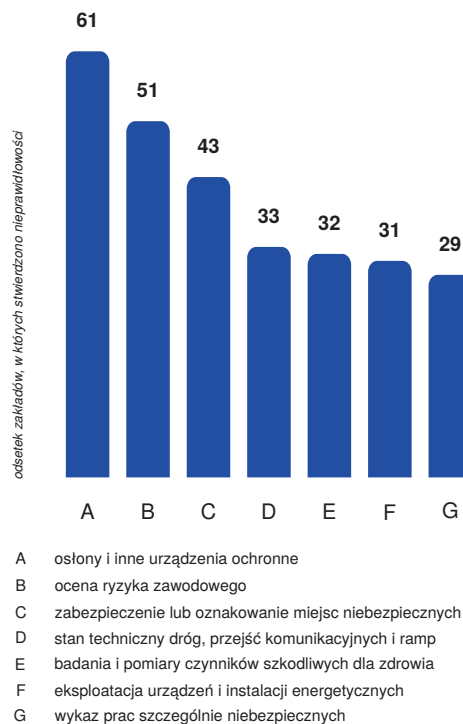
Zakres kontroli obejmował kompleksową analizę warunków pracy w zakładzie, poprzedzoną oceną informacji o zaistniałych wypadkach przy pracy, chorobach zawodowych oraz narażeniu pracowników na czynniki szkodliwe i niebezpieczne. Kontroli podlegała ocena przygotowania pracowników do pracy, terminowości i zakresu prowadzonych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, organizacji pracy i stanowisk pracy, stanu technicznego maszyn, urządzeń, a także urządzeń i instalacji energetycznych, warunków panujących w pomieszczeniach pracy, sposobów realizowania transportu wewnętrznego oraz magazynowania. Inspektorzy pracy zwracali uwagę na prace szczególnie niebezpieczne, z uwzględnieniem zapewnienia właściwego nadzoru nad ich wykonywaniem. W trakcie kontroli analizie podlegała dokumentacja wypadkowa oraz ocena ryzyka zawodowego.

Przeprowadzono **771 kontroli** w 765 podmiotach, w których świadczyło pracę 107 tys. osób, w tym 103 tys. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Były to małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników (41%), średnie od 50 do 249 osób (39%), duże o zatrudnieniu 250 pracowników i więcej (13%) oraz mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób (7%).

Diagnoza

Najwyższy poziom naruszeń stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia miał miejsce w trakcie **eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych**. Nieprawidłowości dotyczące osłon i innych urządzeń ochronnych wystąpiły w 61% zakładów, elementów sterowniczych wpływających na bezpieczeństwo w 31% zakładów, urządzeń do uruchamiania oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymywania maszyny w 22% zakładów. Nieprawidłowości dotyczące instrukcji obsługi maszyn stwierdzono w 23% zakładów. Charakterystycznym przykładem były liczne maszyny, w których zdemonutowano osłony, wyłączniki krańcowe, blokady lub kurtyny świetlne, pozostawiając swobodny dostęp do pił, frezów, wałów, mieszań, noży, kół pasowych. Ujawniono też maszyny z uszkodzonymi lub celowo zablokowanymi urządzeniami bezpieczeństwa, jak blokady osłon, maty naciskowe, fotokomórki czy

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS REALIZACJI KONTROLI W RAMACH STRATEGII „ZAPOBIEGANIE WYPADKOM ZWIĄZANYM Z PRACĄ W SEKTORZE PRZEMYSŁOWYM – WIZJA ZERO”



urządzenia ryglujące, co pozwalało pracownikowi wejść lub sięgnąć kończynami do strefy niebezpiecznej przy pracującym mechanizmie.

Szczególnie rażące były przypadki obejścia fabrycznych zabezpieczeń maszyn. Przykładem mogą być eksploatowane liczne pilarki, traki, strugarki, frezarki, wiertarki, prasy i mieszalniki, w których można było uruchomić napęd przy otwartej osłonie lub sięgnąć ręką do strefy ruchu narzędzia. Szczególnie dużo nieprawidłowości stwierdzono w małych i średnich zakładach, w nich właśnie inspektorzy pracy wydali największą liczbę decyzji natychmiastowego wstrzymania eksploatacji maszyn, których dalsze użytkowanie oznaczałoby zagrożenie dla zdrowia pracowników.

Także **urządzenia i instalacje energetyczne** stanowiły istotny obszar zagrożeń. Nieprawidłowości dotyczące ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym wystąpiły w 23% zakładów, badań i pomiarów skuteczności tej ochrony w 22% zakładów, a właściwej eksploatacji urządzeń i instalacji w 31% zakładów. Ujawniano zarówno brak aktualnych pomiarów, jak i doraźne, prowizoryczne zasilanie urządzeń, uszkodzone przedłużacze, otwarte rozdzielnice, dostęp do części czynnych pod napięciem czy brak zabezpieczeń w strefach zagrożenia wybuchem. Stwierdzono eksploatację maszyn z połączeniami przewodów umożliwiającymi bezpośredni dotyk części przewodzących prąd po wyrwaniu zadławień z obudowy.

W 43% kontrolowanych zakładów występowały nieprawidłowości w **zabezpieczeniu lub oznakowaniu miejsc niebezpiecznych**, a w 20% nie zapewniono właściwego stanu

technicznego obiektów i pomieszczeń pracy. W praktyce zagrożenia te prowadziły do licznych potknięć, poślizgnięć, kolizji i wpadnięć do otworów technologicznych. Stwierdzono niezabezpieczone studnie, zagłębienia przy obrabiarkach, otwory technologiczne w posadzkach oraz brak osłon lub barierek przy różnicach poziomów.

Nieprawidłowości dotyczące **wykazu prac szczególnie niebezpiecznych** stwierdzono w 29% zakładów, a nieopracowanie szczegółowych wymagań przy wykonywaniu tych prac w 27%. Pozostałe nieprawidłowości w tym zakresie, dotyczyły niezapewnienia:

- odpowiednich środków zabezpieczających (14% zakładów);
- bezpośredniego nadzoru nad wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych (12% zakładów);
- instruktażu przed rozpoczęciem prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych (12% zakładów).

Rażącym przykładem lekkomyślności było nieuwzględnienie, w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych, pracy na wysokości przy użyciu rusztowania, mimo że właśnie podczas takiej pracy doszło już wcześniej w kontrolowanym podmiocie do wypadku polegającego na upadku z wysokości trzech metrów.

Instrukcje bhp dotyczące procesów technologicznych i prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi były nieprawidłowe w 24% zakładów. Często pracodawcy ograniczali się do ogólnego powielenia wymogów z rozporządzenia, bez odniesienia do rzeczywistości wykonywanych prac.

Nieprawidłowości w organizacji **prac transportowych** przy użyciu urządzeń mechanicznych wystąpiły w 16% zakładów, w instrukcjach ruchu na drogach wewnętrzzakładowych w 24%, a w stanie dróg, przejść i ramp w 33%.

W **magazynowaniu i składowaniu** brak odpowiednich instrukcji dotyczył 24% zakładów, a brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń do składowania aż 39%. Charakterystycznym przykładem było ręczne przemieszczanie bardzo ciężkich elementów lub opakowań bez odpowiedniego sprzętu, co prowadziło do urazów układu mięśniowo-szkieletowego, przygniecień i uderzeń. Drugim przykładem było składowanie materiałów poza wyznaczonymi miejscami, w świetle dróg transportowych i komunikacyjnych, bez zabezpieczenia przed przemieszczeniem, co zwiększało ryzyko kolizji, wyslizgnięć i przygniecień.

W zakresie **czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych** szczególnie niepokojący był stan badań i pomiarów środowiska pracy. Nieprawidłowości w samym wskazaniu czynników szkodliwych, dla których należy wykonywać badania i pomiary, wystąpiły w 11% zakładów, natomiast w zakresie przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych już w 32% zakładów. Oznacza to, że znaczna część pracodawców nie dysponowała aktualną wiedzą o poziomie narażenia pracowników na hałas, pyły, drgania czy czynniki chemiczne, a przez to nie mogła właściwie oszacować ryzyka zawodowego ani dobrać skutecznych środków profilaktycznych.

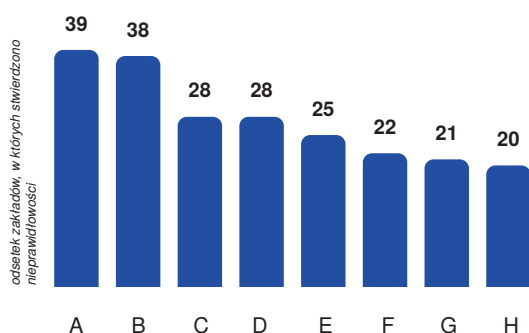
Dużym problemem była niska jakość i nieaktualność **oceny ryzyka zawodowego**. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 51% zakładów, przy czym brak oceny dotyczył 5% stanowisk, a uchybienia 20% stanowisk. Dane te pokazują, że wielu pracodawców nadal traktuje ocenę ryzyka jako dokument tworzony jednorazowo, często według wzorów ogólnych, bez rzeczywistego odniesienia do konkretnych czynności, stosowanych maszyn, materiałów, organizacji stanowiska i rzeczywistych zagrożeń. Przykładem może być ocena ryzyka sporządzona dla stanowiska pracownika produkcji, w której opis stanowiska był ogólny i nie korespondował z faktycznie wykonywanymi czynnościami, ani nie obejmował maszyn i urządzeń obsługiwanych przez pracownika. Takie podejście powodowało pomijanie zagrożeń faktycznie występujących na stanowisku pracy.

W kontrolowanych podmiotach w latach 2022-2024 odnotowano łącznie **5099 wypadków przy pracy**, w których 73 osoby odniosły ciężkie obrażenia ciała, a 12 osób poniosło śmierć.

Inspektorzy pracy poddali analizie **2789 dokumentacji powypadkowych**, a także dokumenty oceny ryzyka zawodowego sporządzone dla stanowisk pracy, na których zatrudnieni byli pracownicy poszkodowani w wypadkach.

W 4% zakładów pracodawcy nie prowadzili rejestru wypadków, natomiast w co dziesiątym stwierdzono uchybienia w tym zakresie. Nieprawidłowości dotyczące sporządzania dokumentacji powypadkowej wystąpiły w 21% zakładów, przy czym uchybienia odnotowano w co dziesiątej analizowanej dokumentacji. Nieprawidłowe ustalenia okoliczności

WYPADKI PRZY PRACY – ANALIZA DOKUMENTACJI POWYPADKOWEJ I DOKUMENTACJI OCENY RYZYKA ZAWODOWEGO



- A uaktualnienie oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku
- B nieustalenie wszystkich przyczyn wypadku
- C określenie w protokole powypadkowym środków i wniosków profilaktycznych
- D przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego dla zidentyfikowanych zagrożeń po zaistnieniu wypadku, w tym zagrożeń którego(ych) aktywizacja doprowadziła do wypadku
- E nieustalenie wszystkich okoliczności wypadku
- F identyfikacja zagrożenia(ów), którego(ych) aktywizacja doprowadziła do wypadku
- G sporządzenie dokumentacji wypadkowej
- H zebranie aktualnych informacji potrzebnych do oceny ryzyka zawodowego

wypadków stwierdzono w 25% zakładów. Błędne ustalenie przyczyn wypadków wystąpiło w 38% zakładów.

Jednym z najpoważniejszych problemów było nieprawidłowe ustalanie przyczyn wypadków. Zespoły powypadkowe często myliły przyczynę wypadku z samym zdarzeniem powodującym uraz lub z odchyleniem od stanu normalnego. Często w określeniu przyczyn wypadku pomijano przyczyny techniczne i organizacyjne.

Przykładem może być wypadek związany z wybuchem acetyleny podczas transportu butli z gazem technicznym, w którym jako przyczynę wskazano sam wybuch, pomijając m.in. niewłaściwą organizację pracy, brak instrukcji transportu, brak zabezpieczenia zaworów oraz nieuwzględnienie atmosfery wybuchowej w ocenie ryzyka. W innym przypadku, dotyczącym obsługi rębaka, zespół powypadkowy nie ustalił rzeczywistych przyczyn zdarzenia, a dodatkowo zamieścił niezgodny z przepisami wniosek, że brak wcześniejszych podobnych zdarzeń zwalniał pracownika z obowiązku stosowania okularów ochronnych.

Nieprawidłowości w zakresie **określania w protokole powypadkowym środków i wniosków profilaktycznych** odnotowano w 28% zakładów. W tym obszarze zespoły ograniczały się do omówienia wypadku przy pracy, ponownego przeszkolenia poszkodowanego. W znacznej części protokołów powypadkowych inspektorzy pracy stwierdzili określenie środków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyny wypadku.

Kolejnym problemem było **niezastosowanie przez pracodawcę środków i wniosków profilaktycznych** w praktyce, które stwierdzono w 17% zakładów. Jednym z przykładów, w związku ze śmiertelnym wypadkiem pracownika, było nieopracowanie szczegółowej instrukcji wymiany filtrów na wieży suszarniczej z wyszczególnieniem i wskazaniem miejsca składowania zużytych filtrów. Pracodawca do czasu zakończenia kontroli nie opracował takiej instrukcji.

Niezadowalający był również poziom **powiązania postępowania powypadkowego z oceną ryzyka zawodowego**. Nieprawidłowości w dokumentowaniu oceny ryzyka związanej z wypadkami wystąpiły w 9% zakładów. Brak zebrania aktualnych informacji niezbędnych do oceny ryzyka stwierdzono w 20% zakładów. Niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku, ujawniono w 22% zakładów. W co piątym przypadku stwierdzono brak aktualizacji oceny ryzyka po zaistnieniu wypadku (dotyczyło to 39% zakładów). W 16% zakładów pracodawcy nie informowali pracowników o ryzyku po wypadku (dotyczyło to 5% objętych badaniem pracowników), a w kolejnych 16% nie zapewniano udziału osób organizujących pracę w procesie oceny ryzyka. Wskazuje to, że etap działań po wypadku, kluczowy dla zapobiegania podobnym zdarzeniom w przyszłości, był najsłabszym elementem systemu. Potwierdzają to również przykłady. W jednym przypadku po śmiertelnym

wypadku zbiorowym związanym z eksplozją gazu, pracodawca co prawda opracował instrukcję transportu substancji niebezpiecznych, jednak nie zaktualizował oceny ryzyka o zagrożenie mogące wywołać wybuch.

Na podobnym poziomie utrzymywały się nieprawidłowości dotyczące **spójności środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego i protokołów powypadkowych**. Brak uwzględnienia w zaktualizowanej ocenie ryzyka środków określonych w protokole powypadkowym stwierdzono w 26% zakładów. Brak spójności wdrożonych środków wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami z protokołu powypadkowego ujawniono w co piątym zakładzie. W praktyce oznaczało to, że nawet jeśli oba dokumenty były formalnie sporządzone, zawierały różne lub niespójne działania profilaktyczne. Przykładem było nieuwzględnianie w ocenie ryzyka zaleceń dotyczących montażu zabezpieczeń technicznych przy drzwiach, transporterach czy maszynach, mimo że zostały one wskazane jako konieczne. Innym przykładem było ograniczanie działań profilaktycznych jedynie do omówienia zdarzenia z pracownikami, bez wprowadzania zmian technicznych lub organizacyjnych wskazanych w dokumentacji powypadkowej.

Zadania w zakresie **nadzoru i kontroli stanu bhp** najczęściej wykonywali specjaliści spoza zakładu, rzadziej etatowa służba bhp, a jeszcze rzadziej pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy. Powierzanie zadań służby bhp głównie podmiotom zewnętrznym (choć nie stanowi naruszenia prawa), może ograniczać skuteczność i znajomość realnych warunków pracy. Najczęstszym uchybieniem był brak sporządzania okresowych analiz stanu bhp, co stwierdzono w 35% zakładów. Charakterystycznym przykładem była analiza stanu bhp zawierająca pustą tabelę dotyczącą narażenia na czynniki szkodliwe, bez wartości narażenia, bez wniosków i bez planu poprawy warunków pracy. W co piątym zakładzie pracodawcy nie konsultowali z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

W stosunku do czterech pracodawców, z uwagi na stwierdzone rażące naruszenia przepisów bhp, inspektorzy pracy skierowali wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Wszystkie zostały uwzględnione i ZUS wydał decyzje o podwyższeniu o 100% wysokości stopy procentowej składki.

Wnioski

Wnioski wskazują na dużą skalę nieprawidłowości w obszarze eksploatacji maszyn i urządzeń, zwłaszcza w zakresie braku osłon i urządzeń ochronnych, w szczególności w zakładach małych i średnich, w branżach z przewagą maszyn starszego typu. Wysoki odsetek nieprawidłowości w ocenie ryzyka zawodowego i w dokumentacji powypadkowej dowodzi, że oba te obszary nadal są przez wielu pracodawców traktowane formalnie, a nie jako realne narzędzia prewencji. Problemem pozostaje **niewystarczająca jakość działań służby bhp**, zwłaszcza w zakresie corocznych analiz stanu bhp, kontroli warunków pracy i rzetelnego uczestnictwa w badaniu przyczyn wypadków.

Nieprawidłowości związane z postępowaniem powypadkowym, brakiem ponownej oceny ryzyka po wypadku oraz niespójnością środków profilaktycznych mają bezpośredni związek ze stanem bezpieczeństwa pracy, ponieważ uniemożliwiają trwałe usuwanie przyczyn zdarzeń i sprzyjają powtarzalności wypadków. Dzięki zdecydowanym działaniom kontrolnym inspektorów pracy wdrożono środki profilaktyczne, których pracodawcy wcześniej nie wprowadzili, co istotnie przyczyniło się do poprawy stanu bhp, właściwego prowadzenia postępowań powypadkowych oraz realnego ograniczenia ryzyka występowania podobnych wypadków w przyszłości.

Z przeprowadzonych kontroli wynika również, że część poszkodowanych w wypadkach to osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. W takich przypadkach płatnicy składek sporządzają kartę wypadku. Obecnie jednak dokument ten nie obejmuje kwestii formułowania wniosków i środków profilaktycznych, co w praktyce prowadzi do pomijania wniosków profilaktycznych oraz ogranicza skuteczność działań zapobiegających podobnym zdarzeniom w przyszłości. Dlatego, dostrzegając problem braku skutecznej i pełnej ochrony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, zasadne wydaje się rozszerzenie obowiązków pracodawcy (określonych w art. 304 Kodeksu pracy) w zakresie bhp wobec tych osób. Rozszerzenie to powinno obejmować obowiązek wskazywania wniosków i zalecanych środków profilaktycznych w karcie wypadku w odniesieniu do osób niebędących pracownikami w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

W świetle wyników kontroli zasadne jest **kontynuowanie i wzmacnianie działań kontrolnych ukierunkowanych na zakłady o wysokiej wypadkowości oraz na podmioty, w których wcześniej stwierdzono poważne naruszenia**. Kontrole powinny w szczególności obejmować ocenę stanu technicznego maszyn, jakość oceny ryzyka zawodowego oraz sposób prowadzenia postępowań powypadkowych. Niezbędne jest także **utrzymanie i rozszerzanie działań prewencyjno-szkoleniowych** kierowanych do pracodawców, kadry kierowniczej i służby bhp, zwłaszcza w zakresie: właściwej identyfikacji zagrożeń, metod badania wypadków, organizacji prac szczególnie niebezpiecznych oraz praktycznego powiązania oceny ryzyka zawodowego z dokumentacją powypadkową. Pozwoli to na ograniczenie liczby wypadków przy pracy w przyszłości.

5.1.2. Kampania „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” oraz program „Prewencja wypadkowa”

W 2025 r. rozpoczęliśmy 3-letnią kampanię **„Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”**, która jest elementem strategii „Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja ZERO”. Ma ona na celu uświadomienie pracodawcom i osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo konieczność bezpośredniego zaangażowania się w sprawy zarządzania bhp oraz zachęcenie do uczestnictwa pracowników w działaniach służących zwiększaniu poziomu bezpieczeństwa pracy.

Działaniami o charakterze prewencyjnym, promocyjnym i edukacyjnym inspekcja pracy zamierza:

- inspirować do zmiany postaw, popularyzując wzorce kulturowe bezpieczeństwa pracy i odpowiedzialności za wykonywane zadania;
- wskazywać na tragiczne konsekwencje nieprzestrzegania przepisów bhp i nieodpowiedzialnych, zachowań oraz upowszechniać ku przestrodze wnioski z analiz wypadków przy pracy;
- zachęcać pracodawców i pracowników do podnoszenia poziomu kultury technicznej i organizacyjnej w miejscu pracy i inspirować do dzielenia się „dobrymi praktykami”.

Hasłem kampanii **„Włącz tryb bezpieczny”** zapraszamy wszystkich zainteresowanych do włączenia się w działania i wspólne realizowanie przedsięwzięć na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy i ograniczenia ryzyka wypadków przy pracy.

PLAKAT KAMPANII ADRESOWANY DO PRACODAWCÓW



Informacje o kampanii, organizowanych wydarzeniach i szkoleniach, a także publikacje tematyczne, można znaleźć na stronie www.bhpnatak.pl, za pośrednictwem której przez najbliższe 2 lata będą promowane działania z obszaru prewencji wypadkowej. Inspekcja pracy nieodpłatnie udostępnia na tej stronie pracodawcom plakaty – prace z konkursu zwiększającego świadomość zagrożeń wypadkowych i sposobów ich ograniczania – które mogą zostać wykorzystane do prowadzenia akcji promujących kulturę bezpieczeństwa. W 2025 r. z możliwości takiej skorzystały firmy

ERGIS S.A. Oddział w Oławie oraz ALSTAL Grupa Budowlana sp. z o.o. sp. k.

W 2025 r. działaniami pozakontralnymi objęliśmy ponad **7,8 tys. podmiotów**, w tym: prawie 4 tys. pracodawców, ponad 1,1 tys. pracowników, ponad 800 przedstawicieli służby bhp oraz blisko 700 społecznych inspektorów pracy. Nasze działania to przede wszystkim szkolenia organizowane przez okręgowe inspektoraty pracy, konferencje i seminaria (w liczbie 157) o tematyce związanej z prewencją wypadkową w miejscu pracy, prawidłowym prowadzeniem postępowań powypadkowych oraz zarządzaniem ryzykiem zawodowym.

Poniżej kilka przykładów takich wydarzeń:

- ✓ 5 marca 2025 r. – konferencja pt.: **„Bezpieczeństwo pracy a innowacyjne technologie w przemyśle”** zorganizowana przez OIP Katowice na 21 Międzynarodowych Targach Bezpieczeństwa, Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpowodzi BHP 2025. Podczas wydarzenia podejmowano m.in. tematy związane z zarządzaniem ryzykiem w dobie cyfryzacji oraz rolą sztucznej inteligencji w prognozowaniu i zapobieganiu wypadkom przy pracy;
- ✓ 24 kwietnia 2025 r. – OIP Zielona Góra we współpracy z Akademią im. Jakuba Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim zorganizował konferencję pt.: **„Bezpieczna eksploatacja maszyn a wypadki przy pracy”**, na której podejmowano m.in. tematy związane z oceną ryzyka zawodowego związanego z eksploatacją maszyn, najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy podczas pracy przy maszynach, systemów bezpieczeństwa stanowisk zrobotyzowanych i linii produkcyjnych, a także wpływu modernizacji i utrzymania maszyn na ich bezpieczeństwo;
- ✓ 23 maja 2025 r. – OIP Kielce wspólnie z Politechniką Świętokrzyską oraz Fundacją Kultura Bezpieczeństwa zorganizował konferencję **„Zapobieganie wypadkom w przemyśle i budownictwie – wizja zero”**. Na terenie uczelni odbyły się wykłady, warsztaty i pokazy, które przybliżyły słuchaczom wiedzę z zakresu najnowocześniejszych rozwiązań dotyczących prewencji wypadkowej;
- ✓ 3 czerwca 2025 r. – konferencja **„Wizja Zero – zapobieganie wypadkom przy pracach magazynowych”**, która odbyła się podczas Międzynarodowych Targów

KONFERENCJA PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY NA MIĘDZYNARODOWYCH TARGACH POZNAŃSKICH ITM



Poznańskich ITM. W trakcie wydarzenia omówiono m.in. zagadnienia związane z bezpieczeństwem pracy w magazynach, w tym obsługi suwnic, układnic oraz regałów przesuwnych. Przedstawiono również najnowsze rozwiązania technologiczne minimalizujące ryzyko wypadków przy pracach magazynowych, a także przykłady wypadków przy pracy, zbadanych przez inspektorów pracy;

- ✓ 2 września 2025 r. podczas Forum BHP, OIP Warszawa zorganizował wspólnie z ZUS oraz Centrum Medycznym Puławska konferencję **„Wypadek przy pracy i co dalej? Procedury, badania, świadczenia”**. Podczas wydarzenia uczestnicy mogli uzyskać wiedzę na temat badania okoliczności i przyczyn wypadków, prowadzenia postępowań powypadkowych, roli profilaktycznych badań lekarskich oraz świadczeń przysługujących z ubezpieczenia wypadkowego.

Kampania promowana była także podczas innych wydarzeń. Przykładowo w dziesięciu zakładach pracy z województwa świętokrzyskiego zorganizowano **Tydzień Bezpieczeństwa Pracy w Przemśle, pod hasłem „Wypadek to nie przypadek”**. W trakcie wydarzenia odbywały się szkolenia dotyczące prowadzenia postępowań powypadkowych, a także ćwiczenia p.poż. i pokazy ratownictwa prowadzone przez przedstawicieli Państwowej Straży Pożarnej oraz zakładowych służb bhp. Tygodniowi bezpieczeństwa towarzyszyła akcja promocyjna w Internecie i mediach społecznościowych.

Ważnym działaniem związanym z kampanią jest także program **„Prewencja wypadkowa”**, którego celem jest wspieranie małych i średnich firm w działaniach na rzecz ograniczenia zagrożeń wypadkowych. Do udziału zapraszani są pracodawcy prowadzący przedsiębiorstwa działające w branżach o podwyższonym wskaźniku wypadkowości oraz takie, w których w ostatnich latach miała miejsce zwiększona liczba wypadków przy pracy (typowani na podstawie danych ZUS-IWA). Oprócz praktycznej wiedzy uczestnicy otrzymują merytoryczną pomoc inspektorów pracy przy wdrażaniu elementów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz przy eliminowaniu nieprawidłowości. Na bezpłatnych szkoleniach organizowanych w okręgowych inspektoratach pracy pracodawcom przekazywana jest wiedza o:

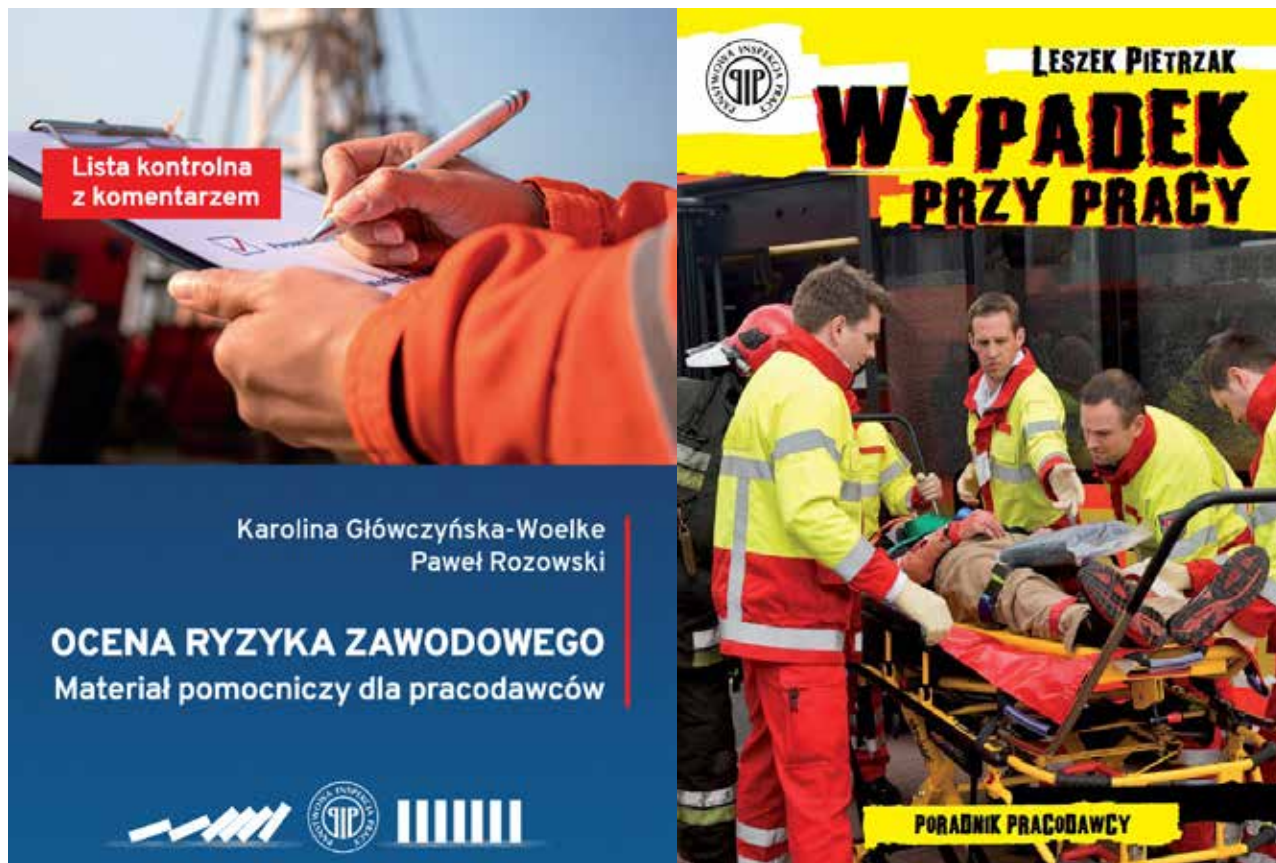
- identyfikacji zagrożeń w zakładzie pracy;
- roli współdziałania pracodawcy z pracownikami w procesie eliminacji i ograniczenia ryzyka zawodowego;
- prawidłowym dokumentowaniu wyników oceny ryzyka;
- zasadach szacowania ryzyka zawodowego;
- ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy;
- eliminowaniu ich powtarzalności.

Uczestnicy programu otrzymują również bezpłatne materiały wspomagające ich w realizacji działań naprawczych w firmie, w tym: dwie listy kontrolne „Prewencja wypadkowa. Lista kontrolna z komentarzem”, „Ocena ryzyka zawodowego. Lista kontrolna z komentarzem” oraz broszurę „Wypadek przy pracy. Poradnik pracodawcy”. Pracodawcy, którzy zrealizują w swoich firmach działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy i oceny ryzyka zawodowego, a także przejdą pozytywną weryfikację podjętych działań,

otrzymują od Państwowej Inspekcji Pracy zaświadczenie o ukończeniu programu prewencyjnego. W 2025 r. w okręgowych inspektoratach pracy **zorganizowano 187 szkoleń dla pracodawców**, w których uczestniczyło łącznie ponad

1,6 tys. pracodawców i ich przedstawicieli. Liczba uczestników szkoleń wskazuje na realne zainteresowanie tematyką bezpieczeństwa pracy i potrzebę podnoszenia kompetencji w tym zakresie.

MATERIAŁY WSPOMAGAJĄCE REALIZACJĘ PROGRAMU „PREWENCJA WYPADKOWA”



Efektom prowadzonych działań szkoleniowych było **przystąpienie do programu 569 pracodawców**. Oznacza to, że więcej niż co trzeci uczestnik szkoleń zdecydował się na podjęcie konkretnych działań zmierzających do poprawy bezpieczeństwa w swoim zakładzie pracy. Jest to wyraźny sygnał, że działania edukacyjne skutecznie motywowały pracodawców do wdrażania zmian organizacyjnych i technicznych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Istotnym elementem realizacji programu była także współpraca z pracodawcami w zakresie diagnozowania zagrożeń i oceny poziomu bezpieczeństwa pracy. W ramach programu **276 pracodawców** przesłało do okręgowych inspektoratów pracy **ankiety specjalistyczne**, które pozwoliły na identyfikację najczęstszych problemów i obszarów wymagających poprawy. Był to ważny krok umożliwiający dopasowanie działań naprawczych do rzeczywistych potrzeb zdiagnozowanych w zakładach pracy.

Kolejnym etapem była weryfikacja efektów wykonanych działań naprawczych. W tym celu **przeprowadzono 323 kontrole, z których 208 zakończyło się wynikiem pozytywnym**. Jako sukces programu należy uznać fakt, że niemal dwie trzecie skontrolowanych podmiotów – uczestników programu, skutecznie wdrożyło działania

poprawiające bezpieczeństwo pracy oraz ograniczające zagrożenia wypadkowe. Liczba ta potwierdza, że program nie miał charakteru wyłącznie informacyjnego, ale prowadził do rzeczywistych, mierzalnych zmian w organizacji pracy oraz zwiększenia poziomu bezpieczeństwa pracy.

- W związku z promocją kampanii **okręgowe inspektory pracy organizowały również stoiska informacyjno-konsultacyjne oraz dyżury ekspertów**, podczas których udzielaliśmy zainteresowanym informacji i porad z zakresu prewencji wypadkowej oraz oceny ryzyka zawodowego. Przykładowo OIP Bydgoszcz uruchomił punkt poradnictwa na Centralnych Targach Maszyn, Urządzeń i Sprzętu Rolniczego eRobocze SHOW w Lubieniu Kujawskim. OIP Gdańsk zorganizował stoisko informacyjno-poradnicze na V Dniach Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia na Uniwersytecie Gdańskim. OIP Katowice zorganizował 6 dyżurów telefonicznych, podczas których pracodawcy z województwa śląskiego mogli uzyskać wsparcie z zakresu obowiązujących standardów bezpieczeństwa, a także uzyskać informacje dotyczące eliminowania zagrożeń w miejscu pracy i wdrażania rozwiązań sprzyjających tworzeniu zdrowych i bezpiecznych warunków pracy. Od kwietnia do czerwca 2025 r. w OIP Zielona Góra

funkcjonowały porady telefoniczne dla pracodawców związane z realizacją programu „Prewencja wypadkowa”.

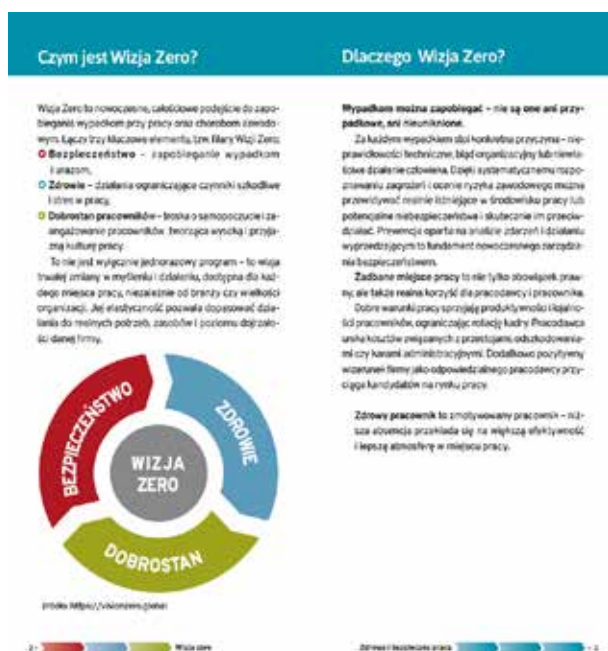
HARMONOGRAM DYŻURÓW TELEFONICZNYCH W OIP ZIELONA GÓRA



Narzędziem promocji kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” oraz programu „Prewencja wypadkowa” były również bezpłatne materiały i publikacje wykorzystywane podczas szkoleń, konferencji, seminariów, spotkań z pracodawcami, targów branżowych, a także podczas kontroli przeprowadzanych przez inspektorów. Na potrzeby kampanii opracowano nową ulotkę pt.: „Wizja ZERO. Zdrowa i bezpieczna praca”. Łącznie wykorzystano **10 400 egzemplarzy publikacji Państwowej Inspekcji Pracy**, z czego 7109 egzemplarzy przekazano bezpośrednio w związku z realizacją programu „Prewencja wypadkowa”. Materiały te stanowiły praktyczne wsparcie dla pracodawców, pomagając im wdrażać zasady oceny ryzyka zawodowego i eliminować zagrożenia.

W przygotowaniu jest również broszura dotycząca przeciwdziałania wypadkom przy pracy w przemyśle w oparciu

ULOTKA „WIZJA ZERO. ZDROWA I BEZPIECZNA PRACA”



o zasady Wizji ZERO. Będzie ona wykorzystana jako narzędzie pomocnicze kampanii w ciągu kolejnych 2 lat.

Działania prowadzone na terenie całego kraju wspierane były **kampanią medialną** za pośrednictwem telewizji, radia oraz Internetu, finansowaną i realizowaną w 2025 r. ze środków Państwowej Inspekcji Pracy. Przygotowaliśmy m.in. spot telewizyjny, dwa spoty radiowe oraz bannery wykorzystywane w promocji prowadzonej w Internecie.

Kampanię medialną rozpoczęliśmy 27 sierpnia od działań prowadzonych w Internecie. Bannery emitowane były na portalach pośrednictwa pracy pracuj.pl, rocketjobs.pl, indeed.pl i olx.pl praca, dzięki czemu możliwe było dotarcie do osób aktywnie szukających zatrudnienia. Do promocji wykorzystano również sieć Google Ads (GDN) oraz platformę zakupu reklam DV360, co pozwoliło na precyzyjny dobór odbiorców przekazu, zbudowanie szerokiego zasięgu kampanii i dotarcie do pracowników oraz pracodawców w miejscach w Internecie, które odwiedzają na co dzień – od portali informacyjnych, przez serwisy branżowe, po aplikacje mobilne. Ponadto, w kampanii wykorzystana została wyszukiwarka internetowa, gdzie promowano specjalnie przygotowane reklamy tekstowe wyświetlane użytkownikom w wynikach wyszukiwania Google po wpisaniu określonych słów kluczowych. Dało to możliwość zaadresowania przekazu do osób aktywnie poszukujących informacji m.in. o bezpieczeństwie pracy, przepisach bhp, szkoleniach czy warunkach zatrudnienia. Wszystkie wykorzystane narzędzia kierowały internautów na stronę kampanii www.bhpnatak.pl. Do 7 października kampania wygenerowała **prawie 11 mln wyświetleń reklam**, a także odnotowano **prawie 610 tys. kliknięć internautów w bannery i inne formy reklamy**.

BANNER INTERNETOWY KAMPAII „BEZPIECZEŃSTWO PRACY ZALEŻY OD CIEBIE”



Kolejną odsłoną kampanii medialnej była zaplanowana na okres 6.10. – 23.11.2025 r. w 32 stacjach radiowych emisja dwóch spotów – jednego skierowanego do pracodawców, a drugiego do pracowników. Ta forma promocji prowadzona była m.in. w ogólnopolskich rozgłoszeniach RMF FM, Radio ZET oraz wybranych regionalnych stacjach RMF MAXX, Polskiego Radia, Radia Plus, Radia Żółte Przeboje, Radio ESKA oraz Meloradia. W sumie w czasie kampanii radiowej **wyemitowano 855 spotów**, w tym 613 do pracowników i 242 do pracodawców. W przypadku pierwszego spotu osiągnięto wskaźnik dotarcia na poziomie 56,6%, co przełożyło się na ok. 2,73 mln słuchaczy z grupy docelowej. W grupie pracodawców osiągnięto wskaźnik 40,9%, co odpowiada dotarciu na poziomie 1,59 mln osób.

Działania w Internecie i radiu wzmocnione zostały kampanią telewizyjną. W listopadzie i grudniu 30-sekundowy spot został wyemitowany **ponad 4,8 tys. razy w 162**

stacjach telewizyjnych, w tym ogólnopolskich kanałach TVP1, TVP2, Polsat oraz stacjach tematycznych grupy TVP, Polsat i TVN. Dzięki emisji telewizyjnej przekaz kampanii dotarł do 2,75 mln osób z zakładanej grupy odbiorców.

KADR ZE SPOTU TELEWIZYJNEGO PIP



Promocja kampanii i jej przesłania prowadzona była również na zasadach non-profit w okręgowych inspektoratach pracy. W 2025 r. w lokalnych i regionalnych mediach (telewizji, radiu, Internecie i prasie) ukazały się **143 informacje** dotyczące m.in. organizowanych przez inspekcję pracy szkoleń, konferencji, seminariów, a także działań prowadzonych przez inspektorów pracy.

Wnioski

Doświadczenia wynikające z pierwszego roku realizacji kampanii wskazują, że wśród jej adresatów występuje zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu zarządzania bezpieczeństwem pracy i prewencji wypadkowej. Dotyczy to przede wszystkim małych i średnich przedsiębiorstw, gdzie tego rodzaju wiedza kształtuje się na niskim poziomie. Wielu pracodawców bagatelizuje przeprowadzenie i stosowanie oceny ryzyka zawodowego, jako narzędzia codziennego usprawniania procesów pracy pod kątem bhp. Udział w programie „Prewencja wypadkowa” dla części pracodawców jest motywacją do podjęcia wysiłku i zaangażowania podległych pracowników, ale również niezbędnych zasobów finansowych w zwiększenie poziomu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Pracodawcy najczęściej uczestniczą w programie w celu: dostosowania warunków pracy panujących w zakładzie do obowiązujących przepisów bhp, przeprowadzenia reorganizacji zakładu, opracowania lub dokonania aktualizacji oceny ryzyka zawodowego oraz skorzystania z bezpłatnej, fachowej wiedzy inspektorów pracy. **Największe trudności stwarza pracodawcom właściwe wdrożenie procedur bezpieczeństwa** opracowanych na podstawie dokonanej oceny ryzyka zawodowego. Jako główną przyczynę tych problemów wskazywali oni niedostateczną wiedzę osób kierujących pracownikami (pomimo ciągłych szkoleń prowadzonych przez istniejące w zakładach komórki służby bhp). Skutkuje to niedoinformowaniem pracowników o zagrożeniach występujących na ich stanowiskach pracy, co w sposób bezpośredni może przyczynić się do wystąpienia wypadków przy pracy.

Program „Prewencja wypadkowa” spotkał się z realnym zainteresowaniem pracodawców i przyniósł wymierne

efekty – prawie 35% uczestników programu przeszło kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy z wynikiem pozytywnym. Pokazuje to, że działania edukacyjne skutecznie przekładają się na konkretne zmiany organizacyjne i techniczne przynajmniej w części zakładów pracy.

Program nie tylko zwiększa świadomość zagrożeń, lecz także skutecznie wspiera proces wdrażania praktycznych rozwiązań prewencyjnych.

Jednocześnie widoczna jest rola działań informacyjnych i popularyzatorskich. **Ponad 150 wydarzeń edukacyjnych oraz ponad 10 tysięcy przekazanych publikacji** wskazują na szeroki zakres oddziaływania programu. Szczególne znaczenie ma także aktywność medialna, która pozwala dotrzeć do pracodawców niezależnie od ich bezpośredniego udziału w szkoleniach czy konferencjach.

Analiza danych pokazuje również, że proces poprawy bezpieczeństwa pracy ma charakter etapowy. Nie wszyscy uczestnicy szkoleń decydują się na wdrożenie programu, a tylko część z nich kończy go z pełnym sukcesem. Wynika to z faktu, że wdrożenie skutecznych rozwiązań prewencyjnych wymaga zaangażowania organizacyjnego, finansowego oraz zmiany podejścia do zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Program „Prewencja wypadkowa” w 2025 r. stanowił **kompleksowe narzędzie wspierające pracodawców w poprawie bezpieczeństwa pracy**. Jego realizacja objęła kilka tysięcy przedsiębiorstw na etapie informowania, ponad półtora tysiąca uczestników szkoleń oraz setki podmiotów, które podjęły konkretne działania naprawcze. O potencjalnym zainteresowaniu odbiorców programem „Prewencja wypadkowa” świadczą wyniki badania zrealizowanego w 2025 r. na zlecenie Państwowej Inspekcji Pracy na grupie N=411 pracodawców – osób odpowiedzialnych w firmach za podejmowanie kluczowych decyzji w obszarze bhp. Na pytanie dotyczące chęci udziału w programie, którego głównym celem jest dostarczenie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, a także sporządzania prawidłowej oceny ryzyka zawodowego jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem i prewencji wypadkowej, 61% pracodawców odpowiedziało twierdząco. Odsetek ten jest jeszcze wyższy wśród pracodawców prowadzących działalność w wybranych sektorach – działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca (82%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (79%), przetwórstwo przemysłowe objęte kampanią (67%), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (65%).

Z doświadczeń inspekcji pracy wynika również, że część z pracodawców nie przystępuje do programu lub rezygnuje po udziale w szkoleniu. Jednym z powodów jest obawa przed kontrolą inspektora pracy i ujawnieniem nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy występujących w zakładzie pracy, co może skutkować sankcją. We wspomnianych badaniach 21% pracodawców stwierdziło, że nie jest zainteresowana udziałem

w programie „Prewencja wypadkowa” wskazując jako przyczyny brak czasu lub nadmiar obowiązków, postrzeganie programu jako skierowanego do innych firm, małą skalę lub specyfikę firmy, a także spełnianie już przez firmę wszystkich wymogów bhp. Biorąc pod uwagę doświadczenia z realizacji kampanii i programu prewencyjnego celowe jest kontynuowanie działań zachęcających pracodawców do realnego zaangażowania się w podniesienie poziomu bezpieczeństwa pracy. **Najważniejszym efektem programu było nie tylko zwiększenie wiedzy pracodawców, lecz także wdrożenie realnych zmian w zakładach pracy**, czego potwierdzeniem jest liczba przeprowadzonych kontroli zakończonych wynikiem pozytywnym. Skala działań edukacyjnych, liczba uczestników oraz szeroki zakres działań informacyjnych i kontrolnych wskazują, że program stanowi skuteczne narzędzie wspierające pracodawców w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy. Coraz większą rolę w działaniach prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy odgrywają aktywne działania promocyjne, w szczególności realizowane za pośrednictwem Internetu oraz mediów społecznościowych, adresowane do pracodawców, zachęcające do udziału w Programie. W badaniach społecznych 78% pracodawców wskazuje Internet, a 59% telewizję jako na miejsca, gdzie powinny być prowadzone kampanie informacyjne. Promocja bezpieczeństwa pracy powinna również podkreślać prewencyjną rolę Państwowej Inspekcji Pracy i przełamywać funkcjonujący wśród pracodawców stereotyp inspekcji pracy jako instytucji sankcyjnej, realizującej jedynie działania kontrolne i nadzorcze.

5.2. Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska

Nowotwory pochodzenia zawodowego stanowią w Unii Europejskiej jedno z największych wyzwań w zakresie ochrony zdrowia. Trzyletnia „Strategia PIP na lata 2025-2027” ma na celu skuteczniejszą ochronę zdrowia osób pracujących w narażeniu na substancje i mieszaniny rakotwórcze, mutagenne i reprotoksyczne oraz na pył azbestu. Obejmuje ona dwa bloki zagadnień, dedykowanych odrębnym grupom czynników szkodliwych dla zdrowia, dla których nowelizowano w ostatnim okresie przepisy dyrektyw UE w związku z przyjętymi priorytetami wzmocnienia ochrony zdrowia w miejscu pracy. Przyjęta strategia wpisuje się w europejskie działania na rzecz walki z rakiem. Jest ona wynikiem ewaluacji realizacji Programu działania PIP, uwzględniającego w latach poprzednich realizację „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska” oraz odpowiedzią na nowelizowane w UE przepisy.

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy – realizując „Strategię w chemii...” – przeprowadziła **473 kontrole** w 398 podmiotach. Dotyczyły one przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do rakotwórczego azbestu oraz zaklasyfikowanych jako stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia substancji chemicznych i ich mieszanin o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym.

5.2.1. Ochrona pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych, mutagennych lub reprotoksycznych (CMR)

Zakres kontroli

W 2025 r. inspektorzy pracy skontrolowali przestrzeganie przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie klasyfikacji substancji i mieszanin chemicznych, jak też wykazu procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym.

Warunki pracy osób pracujących w środowisku pracy, gdzie występowały czynniki rakotwórcze, mutagenne lub reprotoksyczne skontrolowano u **288 pracodawców** (zatrudniających ponad 41 tys. osób, z czego blisko 36 tys. na podstawie stosunku pracy). W większości dotyczyło to zakładów należących do sekcji PKD – przetwórstwa przemysłowego (62%).

Kontrolami objęto zarówno zakłady stosujące substancje chemiczne i ich mieszaniny o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym (CMR) (*z ang. carcinogenic (C), mutagenic (M), reprotoxic (R)*), jak i 10 zakładów, w których występowało promieniowanie jonizujące (dot. 323 pracowników, w tym 194 kobiet) oraz procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

W niektórych zakładach stwierdzono przypadki występowania więcej niż jednego z wymienionych zagrożeń.

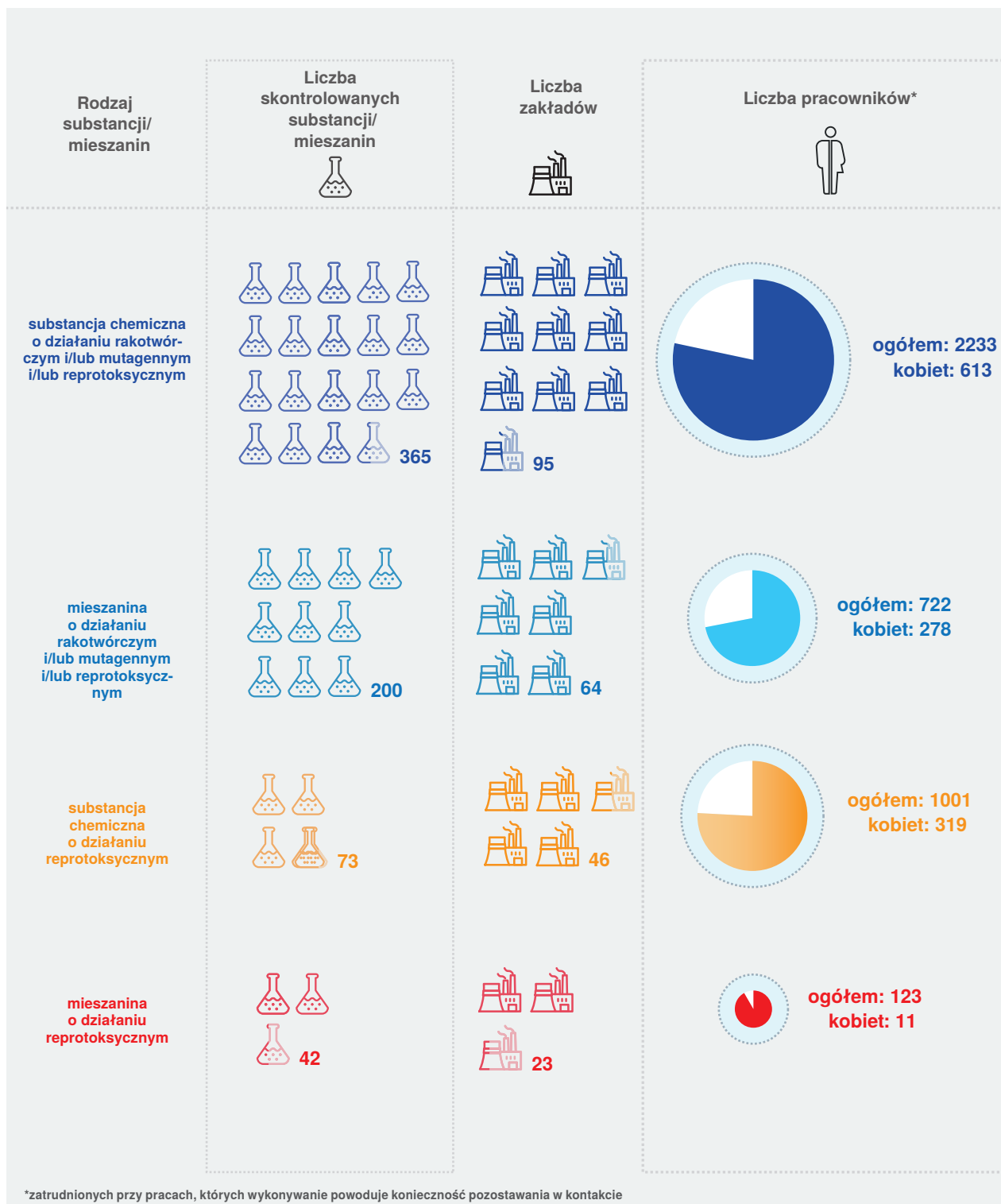
Diagnoza

Kontrole wykazały, że 48% pracodawców nie przekazało do właściwego OIP „**Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym**”, pomimo istnienia obowiązku prawnego.

Stwierdzono **nieprowadzenie rejestru prac**, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym (w 42% skontrolowanych podmiotów), a co piąty pracodawca sporządził go nieprawidłowo. Uchybienia w zakresie prowadzenia rejestrów pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym dotyczyły 17% pracodawców, a 39% skontrolowanych nie zrealizowało tego obowiązku w ogóle.

Kontrole wykazały, że pracodawcy nie przywiązują dostatecznej wagi do zapewnienia zgodnej z przepisami częstotliwości wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Nieterminowe przeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub

KONTROLE PIP W ZAKRESIE SUBSTANCJI CHEMICZNYCH I ICH MIESZANIN (CMR)

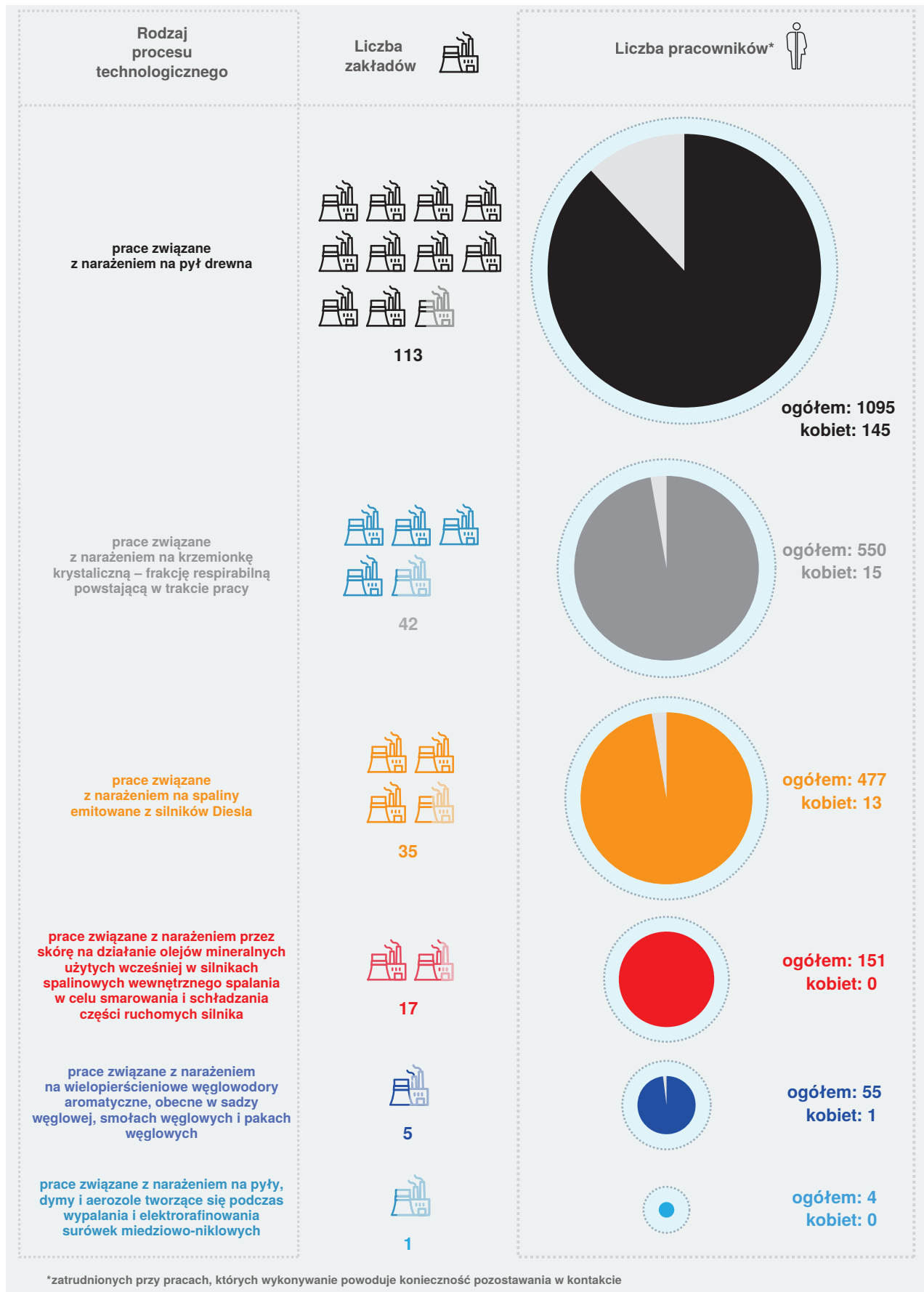


reprotoksycznym stwierdzono w 49% zakładów. Skontrolowano 299 substancji, a w przypadku 108 stwierdzono brak wskazanych badań, co dotyczyło 973 pracowników.

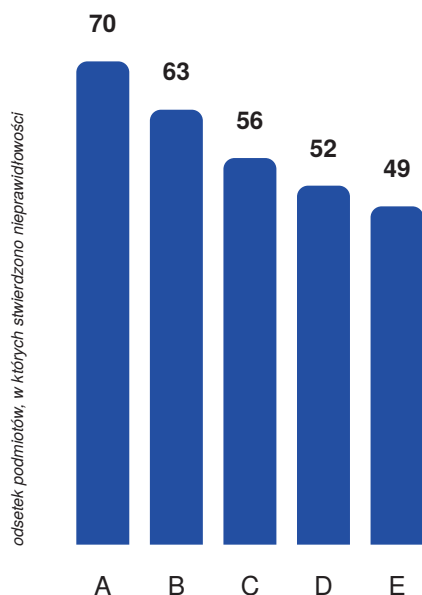
Na podstawie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy można uznać, że wymagane są zmiany w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji

chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1126), obejmujące wprowadzenie obowiązku przekazywania przez pracodawcę w formie elektronicznej „Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu

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



NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE NARUSZENIA PRZEPISÓW BHP W ZAKRESIE NARAŻENIA NA DZIAŁANIE CMR



- A przekazywanie do OIP informacji o CMR
- B rejestr prac w kontakcie z CMR
- C rejestr pracowników narażonych na działanie CMR
- D uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia CMR
- E terminowe wykonywanie badań i pomiarów czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym lub substancji reprotoksycznej

rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym” tylko do jednej instytucji prowadzącej Centralny rejestr danych o narażeniu na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym - z ustanowionym dostępem do tego rejestru dla właściwych organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy. Przyczyni się to do odciążenia pracodawców od dublowania obowiązków informacyjnych i pozwoli na funkcjonowanie jednej (ujednoliconej) bazy pracodawców, u których takie zagrożenia występują. Dodatkowo wyeliminuje to problem różnic w informacjach przekazanych do uprawnionych organów kontrolnych.

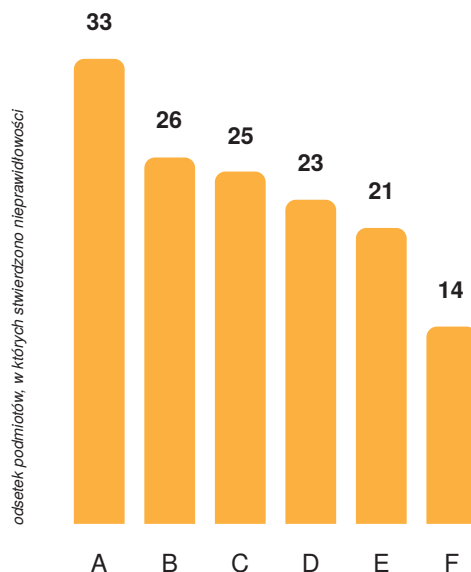
Obecnie prowadzone są prace nad wprowadzeniem elektronicznego systemu zgłaszania informacji.

5.2.2. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom zdrowotnym związanym z ryzykiem narażenia na pył azbestu w miejscu pracy

Zakres kontroli

Drugim obszarem działań strategicznych w 2025 r. były kontrole w zakresie ochrony zdrowia pracowników przed skutkami narażenia na działanie pyłu azbestu w miejscu pracy. Wpisują się one w strategiczne cele UE dotyczące priorytetów bhp na lata 2021-2027, określające działania ochronne dotyczące azbestu jako kluczowe i niezbędne do poprawy zdrowia i ochrony pracowników w najbliższych latach.

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW, W KTÓRYCH WYSTĘPUJE NARAŻENIE NA DZIAŁANIE CMR



- A zapoznanie się z warunkami pracy pracowników przez lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę nad pracownikami
- B informowanie pracowników o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu prac z CMR
- C nadzór i kontrola stanu bhp
- D wskazanie przez pracodawcę czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym lub substancji reprotoksycznej, dla których wykonuje się badania i pomiary
- E rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia
- F informowanie pracowników narażonych na oddziaływanie czynników rakotwórczych lub mutagennych lub substancji reprotoksycznej w środowisku pracy o wynikach ich pomiarów

Nadzór i kontrola prac usuwania i zabezpieczania wyrobów azbestowych mają wpływ na zmniejszenie zarówno ekspozycji zawodowej, jak też środowiskowej na pył azbestu, co jednocześnie wypełnia założenia rządowego „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032”.

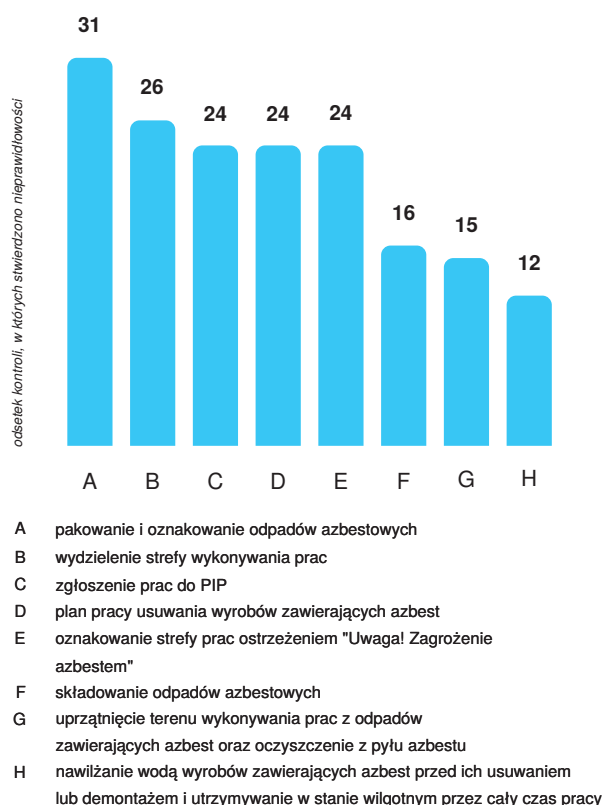
Kontrole prac usuwania i zabezpieczania wyrobów zawierających azbest przeprowadzano zarówno w oparciu o zgłoszenia nieprawidłowości przy ich wykonywaniu, jak również weryfikowano wypełnianie przepisów bhp po otrzymaniu informacji o planowanym wykonywaniu wymienionych prac. Inspektorzy pracy przeprowadzili **183 kontrole** w 110 podmiotach zajmujących się usuwaniem lub zabezpieczaniem wyrobów zawierających azbest. Wśród nich najliczniejszą grupę (91%) stanowiły mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Kontrolowani przedsiębiorcy zatrudniali 1,5 tys. osób, z czego blisko 1,4 tys. na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

Kontrolowane prace usuwania wyrobów zawierających azbest zaliczały się do szczególnie niebezpiecznych, gdyż wykonywane były zwykle na wysokości, a azbest jest

zaklasyfikowany jako czynnik szkodliwy środowiska pracy. Najczęściej wyroby zawierające azbest były usuwane z pokryć dachowych. Podkreślić należy, że aż w **wyniku 78% kontroli inspektorzy kierowali do pracodawców środki prawne regulujące stwierdzone nieprawidłowości**, co wskazuje na istotność podejmowanych działań w celu ochrony życia i zdrowia osób wykonujących wymienione prace.

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI USUWANIA WYROBÓW ZAWIERAJĄCYCH AZBEST Z OBIEKTÓW BUDOWLANYCH I PRZEMYSŁOWYCH



Niekiedy brak 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 (14% kontroli) lub nieterminowe zgłaszanie takich prac (10%) – głównie po przewidzianym terminie. Zgłoszeń dokonywano dla wielu lokalizacji, wskazując te same daty planowanych prac, co stanowiło spore utrudnienie realizacji kontroli PIP w zakresie prac usuwania azbestu. Zgłoszenia nie zawsze zawierały informacje dotyczące **oceny stanu wyrobów zawierających azbest**, a podczas kontroli stwierdzano również brak zapoznania pracujących z informacjami w tym zakresie.

Planu pracy określającego metody pracy oraz środki zapobiegawcze minimalizujące ryzyko zawodowe nie opracował co szósty pracodawca. Nie sporządzano także wymaganej oceny ryzyka zawodowego (5%), a opracowane dokumentacje zawierały uchybienia (18% kontroli).

Wpływało to na nieprawidłową organizację stanowisk i procesów pracy, powodując zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących.

Pracodawcy **nie wydzielali strefy wykonywania prac** demontażu wyrobów azbestowych (11% kontroli), a uchybienia dla wydzielonych stref dotyczyły 16% kontroli. **Nie zapewniano informacji o zagrożeniach poprzez właściwe oznakowanie stref** (24% kontroli).

Inspektorzy pracy w 12% kontroli odnotowali brak utrzymania wyrobów azbestowych w stanie wilgotnym przez cały czas pracy, co skutkowało ich pyleniem. Tym bardziej niepokoi nieprzestrzeganie przepisów bhp dotyczących **wyposażania oraz stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej** zabezpieczających przed szkodliwym pyłem azbestu. Brak takiego wyposażenia stwierdzono w 11% kontroli, a u 22% kontrolowanych przedsiębiorców nie wszyscy pracownicy stosowali środki ochrony indywidualnej.

Nieprawidłowości stwierdzano również po usunięciu wyrobów azbestowych – podczas ich czasowego **magazynowania i składowania** w miejscu prowadzenia prac – dotyczyło to prawie co szóstej kontroli. Nie zapewniano szczelnego i trwałego pakowania odpadów azbestowych oraz oznakowania ich znakiem informującym o zawartości azbestu.

Najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzali w podmiotach, które nie specjalizowały się w usuwaniu azbestu. Zbliżający się termin usunięcia azbestu z terenu Polski, wyznaczony na rok 2032, skutkuje większą liczbą nowych podmiotów zajmujących się usuwaniem azbestu.

W firmach niewyspecjalizowanych występowała zwykle duża rotacja osób pracujących często dorywczo i bez doświadczenia, co skutkuje niskim poziomem świadomości zagrożeń i ich wpływu na zdrowie. Z kolei krótki czas prowadzenia prac oraz pośpiech wymuszony kolejnymi zleceniami sprzyja niedostatecznemu nadzorowi pracodawców nad wykonywanymi pracami.

Zgłaszanie wcześniej planowanych prac powinno skutkować świadomością ewentualnej kontroli, a w związku z tym spełnieniem wymagań przepisów bhp, czego nie potwierdzają kontrole.

Alarmujący jest niemal całkowity brak wiedzy na temat chorób azbestozależnych nabywanych zawodowo, podczas gdy programy szkoleń nie zawsze uwzględniają ten obowiązek. Brak lub nieprawidłowości dotyczące **szkoleń w dziedzinie bhp**, które powinny uwzględniać informacje w zakresie bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest dotyczyły 17% kontroli. Występowały także uchybienia dotyczące **profilaktycznych badań lekarskich** – w skierowaniach na badania lekarskie nie wskazywano informacji o pracy prowadzonej w narażeniu na azbest.

W 2025 r. **kontynuowano współpracę** z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy (Państwowa Inspekcja Sanitarna) oraz instytucjami zajmującymi się problematyką azbestową (Instytut Medycyny Pracy),

zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym, w tym z urzędami gmin, na terenie których wykonywano prace związane z usuwaniem wyrobów azbestowych.

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW, W KTÓRYCH WYSTĘPUJE NARAŻENIE NA DZIAŁANIE CMR I AZBEST

Wyszczególnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	CMR	azbest
Profilaktyczne badania lekarskie wstępne	16	17
Profilaktyczne badania lekarskie okresowe	20	9
Szkolenia bhp oparte o program zapewniający informacje o narażeniu	46	17
Wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi	12	11
Stosowanie przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej	6	29

Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2025 r. w ramach „Strategii w chemii – kontrola, która chroni zdrowie” nadal wskazują na liczne nieprawidłowości w zakresie bhp z chemicznymi czynnikami środowiska pracy. Istotne dla zdrowia zagrożenia potwierdzają wagę właściwych działań pracodawców w tym obszarze, szczególnie w aspekcie odpowiedniej ochrony pracowników narażonych na działanie **czynników rakotwórczych, mutagennych lub substancji reprotoksycznych** oraz skutecznego przeciwdziałania negatywnym skutkom zdrowotnym związanym z ryzykiem narażenia na **pył azbestu** w miejscu pracy.

Zmiany przepisów, dotyczących azbestu oraz substancji i mieszanin chemicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym, w szczególności zmieniające się wartości dopuszczalnego narażenia w miejscu pracy, wskazują na konieczność podejmowania działań nadzorczo-kontrolnych. Inspekcja pracy w dwóch kolejnych latach będzie kontynuowała przewidzianą na lata 2025–2027 strategię pt. „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”, co powinno przyczynić się do podnoszenia świadomości w zakresie efektywniejszej ochrony osób pracujących i środowiska przed narażeniem na wywołujące nowotwory chemiczne czynniki szkodliwe, będące

wytworem pracy człowieka (rakotwórcze, mutagenne lub reprotoksyczne substancje i ich mieszaniny) oraz pochodzenia naturalnego (azbest).

Analiza wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wskazuje na potrzebę:

- wprowadzenia nowych przepisów o azbecie (w trakcie procesu legislacyjnego);
- znowelizowania przepisów *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagenym lub reprotoksycznym w środowisku pracy.*

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

Dążąc do zwiększenia gotowości do reagowania na bieżące i przyszłe problemy zdrowotne pracowników (jeden z filarów Strategicznych Ram Unii Europejskiej dotyczących bhp na lata 2021-2027) zdecydowaliśmy o wsparciu działań kontrolnych dotyczących czynników chemicznych w środowisku pracy programem prewencyjnym ograniczającym ekspozycję pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy.

W 2025 r. w ramach programu prowadziliśmy działania informacyjno-edukacyjne poświęcone zagadnieniom bezpiecznej pracy z substancjami chemicznymi. Program skierowany był do pracodawców, przedstawicieli służb bezpieczeństwa i higieny pracy, pracowników odpowiedzialnych za nadzór nad procesami technologicznymi oraz pracowników narażonych na substancje o działaniu rakotwórczym, mutagennym i reprotoksycznym (tzw. substancje CMR). Naszym celem było zwiększenie świadomości zagrożeń zdrowotnych w obliczu chorób nowotworowych pochodzenia zawodowego, wsparcie pracodawców w prawidłowym wypełnianiu obowiązków wynikających z przepisów prawa oraz upowszechnianie praktycznych rozwiązań ograniczających ryzyko zawodowe.

Program realizowały wszystkie okręgi i na początku 2025 r. do prawie 400 pracodawców skierowano zaproszenia do udziału w szkoleniach i spotkaniach informacyjnych,

GRAFIKA Z ZAPROSIENIEM DO UDZIAŁU W PROGRAMIE



otwierając tym samym możliwość włączenia się w program zarówno dużym przedsiębiorstwom, jak i podmiotom z sektora małych i średnich firm.

W ciągu roku przeprowadzono **52 szkolenia oraz warsztaty**, w których uczestniczyło ponad **600 pracodawców i ich przedstawicieli**. Zakres tematyczny szkoleń koncentrował się na identyfikacji czynników chemicznych w środowisku pracy, prawidłowym sporządzaniu i aktualizowaniu oceny ryzyka zawodowego, obowiązkach dokumentacyjnych pracodawcy, zasadach prowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych oraz właściwym doborze i stosowaniu środków ochrony indywidualnej. Szczególnie wyeksponowano zagadnienia związane z substancjami CMR oraz nowe regulacje prawne w tym obszarze. Spotkania miały charakter maksymalnie praktyczny – analizowano konkretne przypadki z zakładów pracy, omawiano najczęściej występujące nieprawidłowości oraz wskazywano możliwe sposoby ich eliminacji. Uzupełnieniem szkoleń było zorganizowanie **11 konferencji i seminariów tematycznych**, które umożliwiały pogłębioną analizę wybranych zagadnień specjalistycznych z dziedziny bezpieczeństwa chemicznego. Podczas tych wydarzeń omawiano m.in. bezpieczne postępowanie z cytostatykami w podmiotach leczniczych, zagrożenia chemiczne występujące w rolnictwie, a także problemy związane z usuwaniem i unieszkodliwianiem azbestu. Spotkania te sprzyjały wymianie doświadczeń pomiędzy pracodawcami, służbami bhp oraz ekspertami i pozwalały na dyskusję nad praktycznymi trudnościami interpretacyjnymi związanymi z przepisami krajowymi i unijnymi.

KONFERENCJA „NIEBEZPIECZNE SUBSTANCJE – BEZPIECZNI LUDZIE. PRAKTYKA, PRAWO, PREWENCJA”, OIP W RZESZOWIE



Równolegle m.in. podczas wydarzeń branżowych, targów i konferencji prowadziliśmy działania o charakterze informacyjnym. Uruchomiliśmy **37 stoisk**, na których inspektorzy pracy udzielali porad oraz wyjaśniali wątpliwości dotyczące stosowania przepisów w konkretnych sytuacjach zawodowych. W trakcie realizacji programu przekazaliśmy osobom zainteresowanym **blisko 7,3 tys. egzemplarzy publikacji** dotyczących obowiązków pracodawców, zasad prowadzenia badań i pomiarów, bezpiecznego stosowania produktów biobójczych oraz ograniczania zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy w różnych sektorach gospodarki.

Zainteresowanie tymi materiałami potwierdziło, że przystępnie opracowane publikacje nadal stanowią ważne narzędzie wspierające budowanie kultury bezpieczeństwa w zakładach pracy.

STOISKO INFORMACYJNE PODCZAS FESTIWALU „RAP STACJA 2025”



W mediach ukazało się **ponad 90 informacji promujących temat bezpieczeństwa chemicznego** w zakładach pracy. Szeroki zasięg informacyjny działań przyczynił się do zwiększenia rozpoznawalności programu i wzmocnienia siły przekazu prewencyjnego.

Podsumowując, zagadnienia związane z ekspozycją na czynniki chemiczne pozostają istotnym i aktualnym problemem w wielu branżach, ponieważ substancje i mieszaniny chemiczne są powszechnie wykorzystywane w zakładach produkcyjnych. Są nieodzownym elementem licznych procesów technologicznych, warunkujących także rozwój technologiczny, jednak ich niewłaściwe stosowanie może prowadzić do poważnych, często nieodwracalnych skutków zdrowotnych, w tym wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Szkolenia i konsultacje potwierdziły, że pracodawcy potrzebują praktycznego wsparcia w prawidłowym sporządzaniu oceny ryzyka zawodowego, prowadzeniu dokumentacji oraz interpretacji złożonych regulacji dotyczących substancji CMR.

Bezpośredni kontakt z inspektorami pracy, możliwość zadawania pytań oraz omawiania rzeczywistych problemów organizacyjnych sprzyjały budowaniu zaufania i zwiększały gotowość pracodawców do wprowadzania zmian w zakładach pracy. Wysoka frekwencja na szkoleniach, aktywność uczestników podczas spotkań oraz duże zainteresowanie

GRAFIKA Z ZAPROSIENIEM DO OBEJRZENIA FILMU EDUKACYJNEGO



materiałami edukacyjnymi świadczą o **dużej potrzebie kontynuowania działań związanych z prewencją zagrożeń chemicznych**. Przemawiają za tym również dynamiczne zmiany legislacyjne, wprowadzanie wciąż nowych substancji i mieszanin chemicznych do obrotu oraz rozwój technologii przemysłowych.

5.3. Działania kontrolno-nadzorcze w obszarze legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

5.3.1. Podmioty i inwestycje pod szczególnym nadzorem

Zakres kontroli

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy podjęła kompleksowe działania nadzorczo-kontrolne w przedsiębiorstwach o znaczeniu strategicznym i w dużych inwestycjach istotnych dla państwa lub regionu, w szczególności realizujących model współpracy wielu podmiotów korzystających z pracy cudzoziemców. Celem kontroli było zbadanie stanu przestrzegania przepisów prawa z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prawnej ochrony pracy, w szczególności wobec cudzoziemców pracujących w nietypowych, elastycznych formach zatrudnienia i pracy zarobkowej. Z uwagi na kompleksowy charakter, kontrole były realizowane przez zespoły inspektorów specjalizujących się w zagadnieniach z zakresu legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, jak również związanych z profilem działalności danego podmiotu lub inwestycji.

Inspektorzy pracy objęli nadzorem **26 podmiotów lub inwestycji**, w ramach których przeprowadzono **155 kontroli**. Sprawdzono legalność powierzenia pracy **prawie 1,7 tys. cudzoziemcom** będących obywatelami 27 państw, w tym z Azji Środkowej i Ameryki Łacińskiej. Najliczniejszą grupą objętych kontrolą cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 735 cudzoziemców, a następnie obywatele Filipin (355), Indii (170) i Gruzji (107).

Diagnoza

W toku przedmiotowych kontroli o charakterze kompleksowym **wykazano powierzenie nielegalnej pracy 737 cudzoziemcom**, co stanowi **44,2%** objętych kontrolą cudzoziemców z państw trzecich.

Najliczniejszą grupę cudzoziemców nielegalnie zatrudnionych stanowili **obywatele Ukrainy – 276 osób, tj. 37,6%** obywateli tego państwa objętych kontrolą. W dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli: Indii (134), Filipin (132), Gruzji (62) i Indonezji (34).

Inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (w 56% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom).

Wnioski

W 2025 r., podobnie jak w latach poprzednich, wykazało, że najwięcej przypadków nielegalnej pracy cudzoziemców wynikało z **braku posiadania odpowiedniego dokumentu legalizującego ich pracę**, np. zezwolenia na pracę, oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz powierzania pracy na warunkach innych niż określone w tych dokumentach, w szczególności w zakresie zaniżania/zawyżania liczby godzin pracy cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Istotnym problemem w ustaleniu zgodności warunków pracy z dokumentem legalizującym pracę stanowiło **nieprowadzenie przez podmioty zatrudniające cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych wykazów (ewidencji) przepracowanych godzin**. Niewypełnienie tego obowiązku nie jest obecnie objęte sankcją wykroczeniową, a prowadzenie ewidencji w formie wymagającej wykazania liczby godzin wykonanych przez zleceniobiorcę w każdym dniu świadczenia przez niego usługi – nie jest obecnie wymagane przepisami prawa jako bezwzględny wymóg. Do spełnienia warunku ewidencjonowania liczby godzin zlecenia w obecnym stanie prawnym wystarczy bowiem podanie przez przedsiębiorcę do kontroli zbiorczej liczby godzin wykonanej pracy w danym miesiącu usługi.

W dalszym ciągu obserwujemy praktyki mające na celu **obchodzenie przepisów prawa o konieczności uzyskania wymaganych zezwoleń na pracę lub oświadczeń o powierzeniu pracy**. W toku kontroli ujawniano przypadki tzw. testowania cudzoziemców, np. w formie bezpłatnych szkoleń będących w rzeczywistości faktycznym powierzeniem pracy cudzoziemcom, bez zapewnienia im za ten okres należnego wynagrodzenia. Nowym zjawiskiem, sygnalizowanym przez inspektorów pracy, było postępowanie się sfałszowanymi lub budzącymi wątpliwość co do ich autentyczności, zaświadczeniami o przyjęciu na studia stacjonarne, które miały potwierdzać prawo do wykonywania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, również w sytuacjach, gdy dany cudzoziemiec świadczy pracę w liczbie godzin przekraczających kilkaset godzin w miesiącu, a uczelnia znajduje się poza województwem miejsca pracy.

Dotychczasowe doświadczenia pokazują, że niezbędne jest skoncentrowanie działań na podmiotach, w których ryzyko wystąpienia nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia cudzoziemców jest największe. W 2025 r., obok kontroli planowych lub skargowych, inspekcja prowadziła dodatkowo czynności kontrolno-nadzorcze w wytypowanych **podmiotach i inwestycjach o znaczeniu strategicznym**, w których stosowane są struktury wielopoziomowego podwykonawstwa, kierujące cudzoziemców do świadczenia pracy w ramach pracy tymczasowej lub outsourcingu. W toku tych kontroli występowały problemy, mające wpływ na efektywność i szybkość działania inspektorów pracy, np. trudności z uzyskaniem podstawowych dokumentów dotyczących legalnego pobytu i pracy,

brak bezpośredniego dostępu do baz danych dotyczących cudzoziemców w zakresie zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i dokumentów legalizujących pobyt obywateli, jak również bariera językowa w kontaktach z cudzoziemcami.

Zdecydowanie większą skuteczność odniosły kontrole o charakterze kompleksowym, podczas których ujawniono 44,2% przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, podczas gdy wykrywalność tej nieprawidłowości podczas rutynowych kontroli prowadzonych w podmiotach wyniosła 19,7%.

W 2025 r. weszły w życie nowe uregulowania dotyczące zatrudnienia cudzoziemców, mające na celu ograniczenie występujących nadużyć i usprawnienie procedur uzyskania dokumentów legalizujących pracę. W ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uwzględniono większość zgłaszanych postulatów, w szczególności wzmocnienie sankcji z tytułu nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. W nowym stanie prawnym podwyższono nie tylko wysokość kary grzywny za wykroczenia dotyczące nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców (maksymalnie do 50 tys. zł), lecz także – do 10 tys. zł – maksymalną wysokość mandatu, jaki może nałożyć inspektor pracy za tego rodzaju wykroczenia. Został także spełniony nasz bardzo istotny postulat związany z uzależnieniem wysokości nakładanych kar od liczby cudzoziemców, którym dany podmiot powierzył nielegalną pracę.

W dalszym ciągu pozostaje jednak aktualny nasz poprzedni wniosek dotyczący wprowadzenia obowiązku zgłaszania do ubezpieczeń społecznych wszystkich pracujących osób fizycznych przed dopuszczaniem do pracy, w tym wszystkich cudzoziemców bez względu na podstawę zatrudnienia oraz wpisanie tego obowiązku do definicji nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi. Pozostałe nasze postulaty mają na celu zapewnienie ochrony praw cudzoziemców, tj. wprowadzenie uregulowań prawnych zobowiązujących podmioty do zawierania umów zapewniających co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę cudzoziemcom migrującym do Polski, co pozwoli im na realne utrzymanie się na terytorium RP oraz wyłączenie możliwości wypłaty świadczeń w postaci gotówkowej w przypadku cudzoziemców.

Celowe pozostaje dalsze wzmacnianie współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z innymi organami, w szczególności w zakresie wymiany danych niezbędnych zarówno do przygotowania, jak i skutecznego prowadzenia postępowań kontrolnych, co stanowi kluczowy element działań o charakterze systemowym na rzecz zapobiegania nieprawidłowościom z obszaru zatrudniania cudzoziemców.

Widzimy także potrzebę prowadzenia działań o charakterze promocyjnym i prewencyjnym, które będą zmierzały do propagowania zatrudniania cudzoziemców zgodnie z przepisami prawa oraz warunkami świadczonej pracy,

a także do uświadomienia skutków prawnych naruszania polskich regulacji zarówno cudzoziemcom, jak i zatrudniającym ich przedsiębiorcom.

5.3.2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

Zakres kontroli

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **7,1 tys. kontroli** legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. **Sprawdzono legalność powierzenia pracy 29,6 tys. cudzoziemcom**, w tym prawie 4 tys. wykonującym pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, 0,2 tys. pracującym na podstawie zezwolenia na pracę sezonową oraz 14,3 tys. cudzoziemców, dla których złożono powiadomienia o podjęciu pracy do powiatowego urzędu pracy.

Kontrolą objęto obywateli 115 państw, w tym 90 państw trzecich, tj. państw spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii. Podobnie jak w latach poprzednich, najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 20,1 tys., tj. 68,3% sprawdzonych cudzoziemców z państw trzecich (w 2024 r. – 26,8 tys. – 73%, w 2023 r. – 26,6 tys. – 75,6%). W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi (2581 – 8,8%), Gruzji (939 – 3,2%), Filipin (848 – 2,9%), Indii (604 – 2,1%) oraz Kolumbii (593 – 2%) .

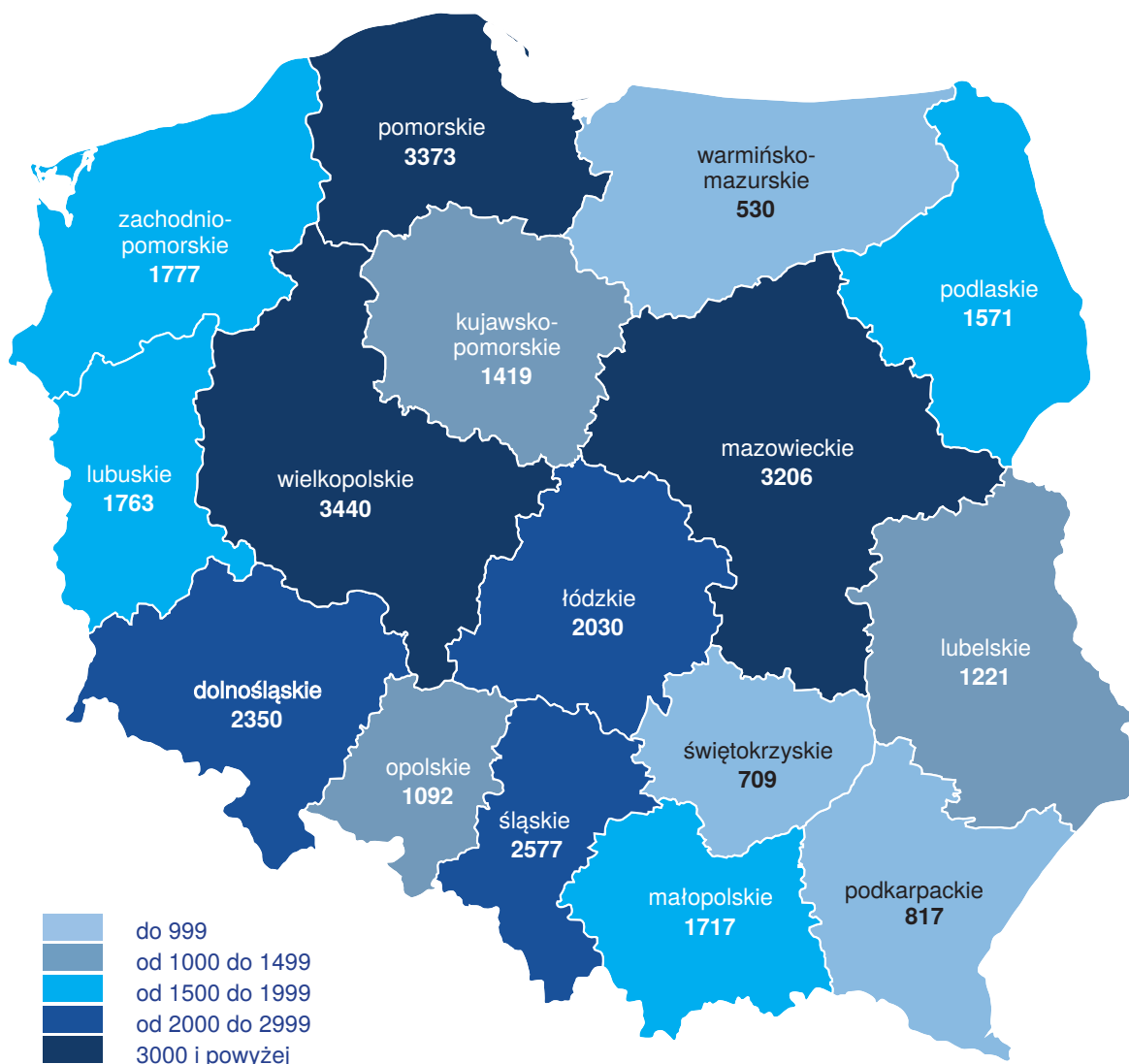
KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Liczba kontroli ogółem	9138	8723	7102
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	39 403	36 902	29 592
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich	39 164	36 731	29 397
– w tym obywateli Ukrainy	29 610	26 808	20 091

W 2025 r. najwięcej cudzoziemców, których legalność zatrudnienia była weryfikowana, świadczyło pracę w województwach: wielkopolskim i pomorskim – po 3,4 tys., mazowieckim – 3,2 tys., śląskim – 2,6 tys. oraz dolnośląskim – 2,4 tys.

Kontrolowani cudzoziemcy najczęściej wykonywali pracę w następujących sekcjach gospodarki: przetwórstwie przemysłowym – 21,8%, budownictwie – 18,6%, usługach administrowania i działalności wspierającej (w tym agencjach zatrudnienia i agencjach ochrony mienia) – 16,0% oraz transporcie – 12,8%.

CUDZOZIEMCY OBJĘCI KONTROLĄ (WG WOJEWÓDZTW)



Diagnoza

W roku sprawozdawczym powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie **2535 kontroli, tj. w trakcie 35,7%** kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

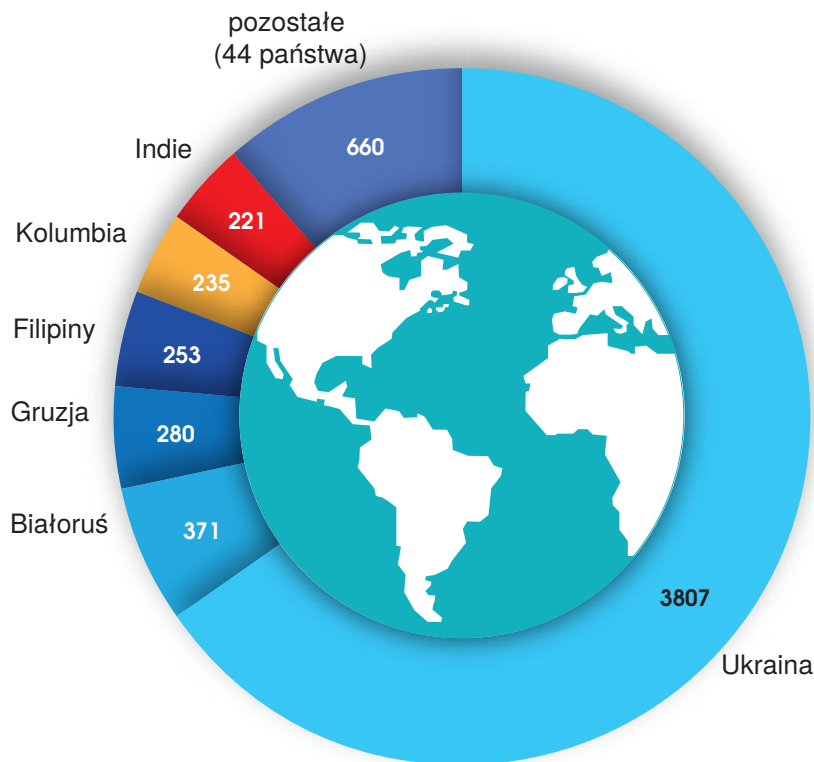
Wykazano **powierzenie nielegalnej pracy 5827 cudzoziemcom**, co stanowi **19,8%** objętych kontrolą cudzoziemców z państw trzecich (w 2024 r. było to 7192 cudzoziemców – 19,6%, w 2023 r. – 6667 cudzoziemców – 17%).

Najliczniejszą grupę cudzoziemców nielegalnie zatrudnionych stanowili **obywatele Ukrainy – 3807 osób, tj. 19%** obywateli tego państwa objętych kontrolą (w 2024 r. – 17,8%, w 2023 r. – 16%).

W dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli: Białorusi (371 cudzoziemców), Gruzji (280), Filipin (253), Kolumbii (235) i Indii (221).

W toku kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (w 68,6% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom, w 2024 r. – w 69%, w 2023 r. – w 64%). Sytuacje takie miały miejsce, gdy cudzoziemcy świadczyli pracę, nie posiadając odpowiedniego dokumentu legalizującego pracę (np. zezwolenia na pracę, oświadczenia o powierzeniu pracy) lub niezgodnie z warunkami określonymi w tym dokumencie, zaś w przypadku obywateli Ukrainy pracujących na podstawie powiadomień o podjęciu pracy składanych do powiatowych urzędów pracy, również 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.

CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ



LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2023-2025 (WG WYBRANYCH OBYWATELSTW)

Państwo	2023		2024		2025	
	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca
Ukraina	29 610	4747	26 808	4783	20 092	3807
Białoruś	3800	581	3605	503	2581	371
Gruzja	1057	336	1087	231	939	280
Filipiny	539	129	566	265	848	253
Kolumbia	154	47	662	476	593	235
Indie	513	115	638	221	604	221
Mołdawia	424	100	426	111	379	82
Uzbekistan	244	77	261	61	262	69
Indonezja	239	122	257	70	155	68
Bangladesz	249	39	350	56	419	67
Nepal	143	19	241	93	252	62
Wietnam	175	30	124	15	233	42

**LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW
W LATACH 2023-2025**

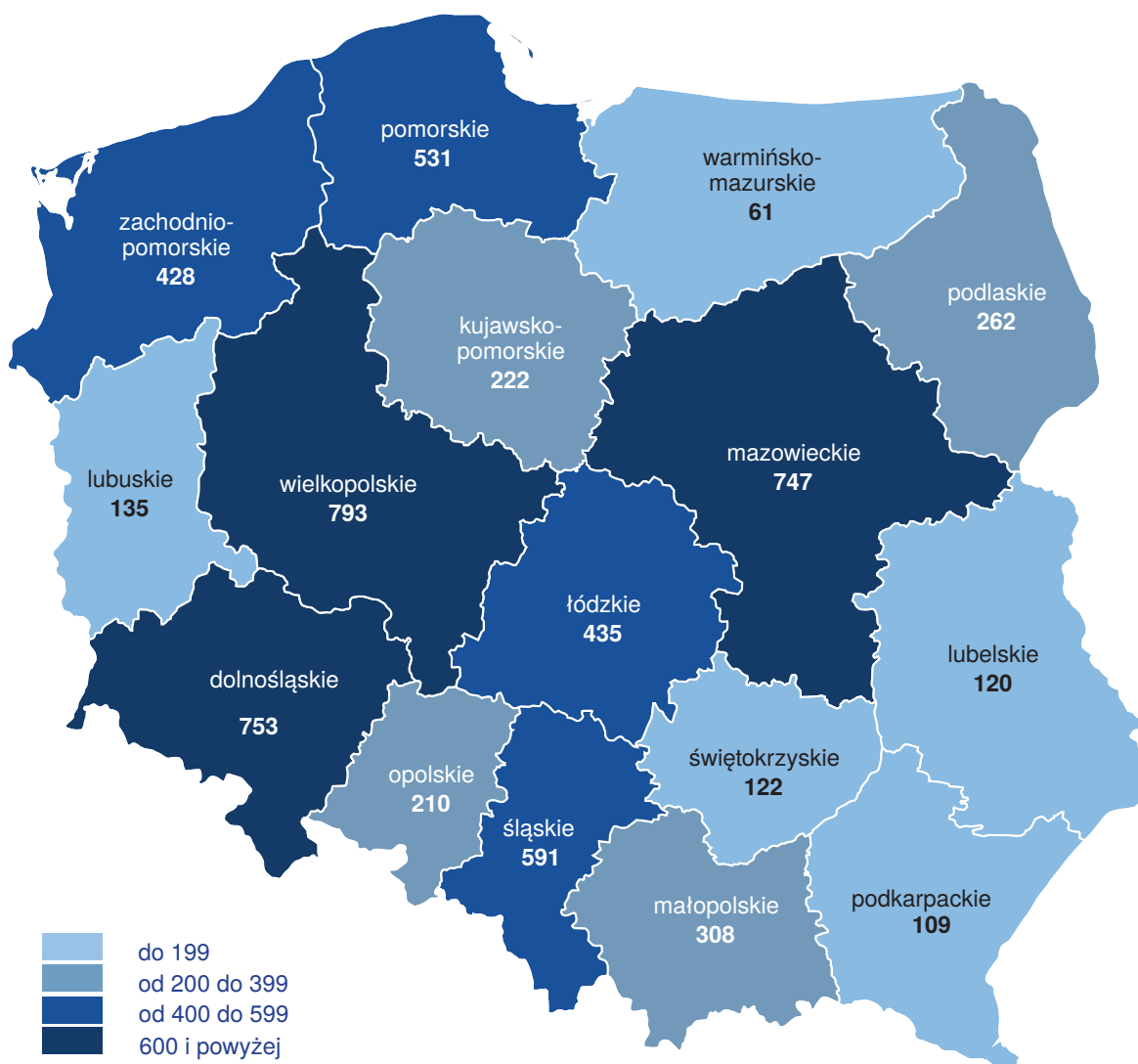
Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	4282	4996	3996
Powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	1697	1460	1250
Brak wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	793	763	611
Podstawa pobytu na terytorium RP nieuprawniająca do wykonywania pracy	54	65	29
Nielegalny pobyt na terytorium RP	9	28	21

Największy odsetek nielegalnie pracujących cudzoziemców w danym województwie w stosunku do ogólnej liczby obcokrajowców objętych w nim kontrolą stwierdzono w województwach: dolnośląskim (32%), zachodniopomorskim (24%), mazowieckim, śląskim i wielkopolskim (po 23%), oraz łódzkim (21%).

Największą liczbę cudzoziemców, którym została powierzona nielegalna praca, wykazano w podmiotach prowadzących działalność w następujących sektorach gospodarczych: budownictwie (23% nielegalnie zatrudnionych), usługach administrowania i działalności wspierającej, obejmującej również agencje pracy tymczasowej (20%) oraz przetwórstwie przemysłowym (15%).

Niezależnie od legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy objęli kontrolami przestrzeganie praw pracowniczych obcokrajowców.

Stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących **technicznego bezpieczeństwa pracy** w odniesieniu do 25,4% badanych cudzoziemców (w 2024 r. – 24,1%, w 2023 r. – 30%).

CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ (WG WOJEWÓDZTW)


W zakresie **prawnej ochrony pracy** wykazano naruszenia przepisów prawa wobec 10,5% badanych obcokrajowców (w 2024 r. – 8,7%, w 2023 r. – 11,8%). Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły w szczególności:

- braku lub nieprawidłowego wypłacenia wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą – 2398 przypadków, tj. 11,8% badanych cudzoziemców (w 2024 r. – 2498, 10,3%; w 2023 r. – 2842, 17,5%);
- niezgodności zastosowania umowy cywilnoprawnej z warunkami świadczenia pracy – 1071 przypadków, tj. 8,9% ogółu badanych cudzoziemców (w 2024 r. – 471, 3,3%; w 2023 r. – 181, 5%,).

Ponadto stwierdzono brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych – 3612 przypadków, tj. 13,5% kontrolowanych cudzoziemców (w 2024 r. – 4798, 14,5%; w 2023 r. – 2197, 25,6%).

Realizując zadania związane z kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców, **Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje 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 286 wspólnych kontroli ze **Strażą Graniczną** oraz 42 kontrole na wniosek tej formacji. Do Straży Granicznej skierowano 1149 powiadomień o ujawnionych przez inspekcję przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2025 r. współpraca z **wojewodami** obejmowała skierowanie do tych organów 1339 powiadomień dotyczących w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Przeprowadzono także 138 kontroli na wniosek urzędów wojewódzkich.

5.3.3. Kampania „Cudzoziemcy w granicach prawa pracy”

W 2025 r. zrealizowaliśmy ogólnopolską kampanię informacyjno-edukacyjną **„Cudzoziemcy w granicach prawa pracy”**, skierowaną zarówno do cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce, jak i do pracodawców oraz przedsiębiorców oferujących im zatrudnienie. Celem kampanii było nie tylko upowszechnienie wiedzy o zasadach legalnego zatrudniania, lecz także przede wszystkim zapewnienie realnego, dostępnego wsparcia ze strony inspektorów pracy w prawidłowym stosowaniu przepisów. Działania koncentrowały się na:

- ✓ przekazywaniu rzetelnych informacji dotyczących legalnego podejmowania pracy w Polsce oraz praw i obowiązków związanych z zatrudnianiem cudzoziemców;
- ✓ wskazywaniu praktycznych rozwiązań umożliwiających eliminowanie nieprawidłowości;
- ✓ promowaniu legalnego zatrudnienia jako standardu bezpiecznego i odpowiedzialnego rynku pracy.

KARTA „ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW”



Kompleksowe i nowoczesne działania informacyjne

Kampania miała charakter wieloaspektowy i była realizowana w formule łączącej edukację, doradztwo oraz komunikację medialną. Obejmowała szkolenia, konferencje, seminaria, eksperckie dyżury telefoniczne, stoiska informacyjne podczas targów pracy oraz szeroko zakrojoną współpracę z mediami, w tym aktywność w mediach społecznościowych. Dzięki tak zróżnicowanym formom przekazu skutecznie dotarliśmy do odbiorców o różnych potrzebach – zarówno do dużych przedsiębiorców, jak

DANE LICZBOWE DOTYCZĄCE REALIZACJI KAMPANII „CUDZOZIEMCY W GRANICACH PRAWA PRACY”

Wyszczególnienie	Liczba
Szkolenia ogółem	149
Uczestniczący w szkoleniach pracodawcy i przedsiębiorcy	4756
Przeszkoleni cudzoziemcy	529
Stoiska, punkty informacyjne	66
Konferencje, seminaria, spotkania itp.	49
Egzemplarze wydawnictw wykorzystanych do realizacji programu	4297
Doniesienia w mediach lokalnych i regionalnych (inspirowane przez OIP)	57

i do mniejszych podmiotów oraz cudzoziemców rozpoczynających pracę lub naukę w Polsce.

Szkolenia – wiedza i praktyka

Trzon kampanii stanowiły szkolenia i spotkania informacyjne, podczas których omawiano w szczególności nowe przepisy obowiązujące od 1 czerwca 2025 r., ich praktyczne konsekwencje dla pracodawców oraz zasady prawidłowego dokumentowania i weryfikacji uprawnień pobytowych i pracowniczych cudzoziemców. Wydarzenia miały charakter interaktywny. Oprócz przekazu merytorycznego istotną rolę odgrywały rozbudowane sesje pytań i odpowiedzi, analiza rzeczywistych przypadków oraz ujednolicanie interpretacji przepisów. Takie podejście pozwalało nie tylko przekazać wiedzę, ale również rozwiązać konkretne problemy zgłaszane przez uczestników. Wysoka frekwencja oraz aktywność odbiorców potwierdzały, że Państwowa Inspekcja Pracy jest postrzegana jako wiarygodne źródło wiedzy z obszaru prawa pracy i partner wspierający prawidłowe wdrażanie przepisów.

KONFERENCJA PN. „LEGALNA PRACA – WSPÓLNA KORZYŚĆ. CUDZOZIEMCY W GRANICACH PRAWA PRACY” ZORGANIZOWANA PRZEZ OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W LUBLINIE



Współpraca międzyinstytucjonalna – wspólne wsparcie państwa

Realizacja kampanii była możliwa dzięki ścisłej współpracy z instytucjami państwowymi i samorządowymi, w tym z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy, urzędami marszałkowskimi, oddziałami Straży Granicznej oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Tak szerokie partnerstwo instytucjonalne umożliwiło dotarcie do zróżnicowanych środowisk oraz zapewniło spójność przekazywanych informacji. Państwowa Inspekcja Pracy występowała w tej współpracy jako podmiot integrujący wiedzę i zapewniający jednolitą wykładnię przepisów w praktyce.

Bezpośredni kontakt i dostępność

Duże zainteresowanie tematyką legalnego zatrudniania cudzoziemców było widoczne również poza salami szkoleniowymi. Podczas targów pracy i wydarzeń otwartych, m.in. w Katowicach, Olsztynie, Opolu, Poznaniu i Rzeszowie,

pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy prowadzili punkty informacyjne, udzielając indywidualnych porad w bezpośrednim kontakcie z pracodawcami i cudzoziemcami. Uzupełnieniem działań stacjonarnych były eksperckie dyżury telefoniczne, prowadzone zarówno w języku polskim, jak i ukraińskim. Takie rozwiązanie znacząco zwiększyło dostępność urzędu i pozwoliło na szybkie wyjaśnianie wątpliwości bez konieczności osobistej wizyty.

Nowoczesna komunikacja i obecność w mediach

Istotnym elementem kampanii była współpraca z mediami lokalnymi oraz aktywna obecność w mediach społecznościowych. W przystępnej, a zarazem precyzyjnej formie, przedstawiano zasady legalnego zatrudniania cudzoziemców oraz najczęstsze błędy interpretacyjne.

Działania te pozwoliły dotrzeć do szerokiego grona odbiorców, w tym do pracodawców, którzy nie uczestniczyli w wydarzeniach stacjonarnych. Komunikacja popularyzatorska stanowiła nowoczesne uzupełnienie klasycznych form edukacyjnych i wzmacniała efekt prewencyjny.

STRONA INTERNETOWA KAMPANII



Najciekawsze przypadki współpracy

Jednym z ciekawszych przedsięwzięć realizowanych w ramach współpracy międzyinstytucjonalnej był **projekt ESCAPE TRUCK**, przygotowany wspólnie z Fundacją Reshape z Królestwa Niderlandów, policją holenderską, Komendą Główną Policji, Strażą Graniczną, Uniwersytetem Wrocławskim (Centrum Badań nad Handlem Ludźmi) oraz Ambasadą Królestwa Niderlandów w Polsce. Projekt miał wymiar edukacyjny i społeczny – jego celem było zwiększenie świadomości zagrożeń związanych z handlem ludźmi oraz przekazanie praktycznej wiedzy, jak rozpoznawać niebezpieczne sytuacje i skutecznie im przeciwdziałać. Zaproszeni przedstawiciele instytucji i służb prezentowali problem z perspektywy własnych doświadczeń, co pozwoliło uczestnikom spojrzeć na zjawisko w sposób wieloaspektowy i realistyczny. Organizatorami przedsięwzięcia były OIP w Łodzi i w Zielonej Górze. Na stoiskach inspekcji udzielano porad prawnych z legalności zatrudnienia.

Kampania w Internecie

Działania realizowane przez okręgowe inspektoraty pracy zostały wzmocnione profesjonalnie zaplanowaną kampanią medialną w Internecie. Przez 49 dni emitowano krótkie, przystępne filmy informacyjne w serwisach YouTube, Facebook i Instagram, a także prowadzono działania promocyjne w sieci reklamowej Google Ads. Skala zasięgu potwierdza skuteczność przyjętej strategii komunikacyjnej. Materiały w serwisie YouTube osiągnęły ponad 1,1 mln obejrzeń, podobnie na Facebooku i Instagramie – ponad 1 mln obejrzeń oraz ponad 62 tys. kliknięć z przekierowaniem na stronę kampanii cudzoziemcywpracy.pip.gov.pl. Dodatkowo kampania wygenerowała ponad 307 tys. kliknięć w sieci reklamowej GDN. Wszystkie wskaźniki (liczby obejrzeń i kliknięć) przekroczyły założone cele – odpowiednio na poziomie 104,9%, 102,4%, 100,1%, 101,8% oraz 100,1% planu.

BANERY KAMPANII W INTERNECIE



Podsumowanie

Kampania „Cudzoziemcy w granicach prawa pracy” miała charakter kompleksowy, interaktywny i odpowiadający na rzeczywiste potrzeby rynku pracy. Poza wzrostem poziomu wiedzy przyczyniła się do ograniczenia ryzyka błędów popełnianych podczas powierzania pracy, ujednolicenia wykładni przepisów oraz wzmocnienia kultury legalności zatrudnienia. **Państwowa Inspekcja Pracy podczas realizacji kampanii była postrzegana nie tylko jako organ kontrolny, lecz także**

Zidentyfikowane potrzeby i efekty

W trakcie kampanii najczęściej zgłaszane wątpliwości dotyczyły:

- właściwego doboru podstawy prawnej zatrudnienia;
- zasad stosowania trybu powiadomień wobec obywateli Ukrainy;
- dopuszczalnych zmian warunków pracy;
- obowiązków dokumentacyjnych pracodawców.

Powtarzalność tych zagadnień potwierdziła skalę zapotrzebowania na jasne, jednolite i praktyczne wyjaśnienia. Uczestnicy wielokrotnie wskazywali na potrzebę kontynuacji działań edukacyjnych, podkreślając ich realną przydatność w codziennej praktyce. Zaobserwowano również, że cudzoziemcy coraz częściej postrzegają legalne zatrudnienie jako gwarancję bezpieczeństwa i stabilności na terytorium Polski.

jako nowoczesny i dostępny urząd – partner merytoryczny, który pomaga pracodawcom bezpiecznie poruszać się w złożonym systemie prawnym, a cudzoziemcom zapewnia wsparcie i poczucie ochrony ich praw. Dzięki tej inicjatywie wzmacniane jest zaufanie społeczne, wspierana integracja cudzoziemców, a także budowa nowoczesnego, odpowiedzialnego i zgodnego z prawem rynku pracy w Polsce. W roku 2026 kampania jest kontynuowana jako program prewencyjny pod tą samą nazwą.

Rozdział

Ocena przestrzegania
przepisów prawa pracy
oraz ograniczenie
zagrożeń w wybranych
branżach

6

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

6.1. Budownictwo – nadzór i kontrola sektora budowlanego, w tym ograniczanie zagrożeń zawodowych oraz bezpośrednich zagrożeń dla życia osób pracujących

Zakres kontroli

W roku 2025 Państwowa Inspekcja Pracy przyjęła nowe założenia do kontroli sektora budowlanego, wynikające z analiz wyników kontroli z lat poprzednich.

Priorytetem jest zwiększenie skuteczności oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy zarówno na podmioty realizujące prace budowlane jak i uczestników procesu budowlanego. Osiągnięcie celu zaplanowano poprzez realizację czynności kontrolno-nadzorczych w branży budowlanej oraz szeroko rozumiane działania prewencyjne, w tym informacyjno-edukacyjne kierowane do uczestników procesu budowlanego.

Podstawowym założeniem ilościowym na 2025 r. było objęcie kontrolami kompleksowymi w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy 1000 placów budów; założenie to zostało zrealizowane – łącznie skontrolowano **1243 place budowy** w ramach kontroli kompleksowych oraz specjalistycznych.

W sumie przeprowadzono **7854 kontrole** robót budowlanych u 6431 pracodawców. Przy robotach budowlanych pracowało prawie 40 tys. osób (dane liczbowe na dzień rozpoczęcia kontroli).

Większość robót była związana z budową, przebudową lub remontem obiektów kubaturowych, w tym budynków – 89% kontroli. Pozostałe kontrole przeprowadzone były u przedsiębiorców realizujących roboty na:

– obiektach liniowych – drogowo-mostowych – 5% kontroli;

- obiektach liniowych – sieci infrastruktury technicznej – 3% kontroli;
- innych obiektach budowlanych – 3% kontroli.

Ze względu na rodzaj inwestycji budowlanej największa liczba kontroli dotyczyła obiektów nowobudowanych – 70%, następnie obiektów przebudowywanych, rozbudowywanych lub remontowanych – 29% oraz rozbiórek obiektów – 1%.

W 2025 r. kontrole sektora budowlanego pod względem prawidłowości realizacji robót budowlanych podzielono na **cztery rodzaje**, biorąc pod uwagę sposób oddziaływania:

- ✓ kontrole kompleksowe budów w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy;
- ✓ kontrole specjalistyczne na wstępnym etapie budowy;
- ✓ kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń na małych budowach (do ok. 20 pracujących);
- ✓ pozostałe.

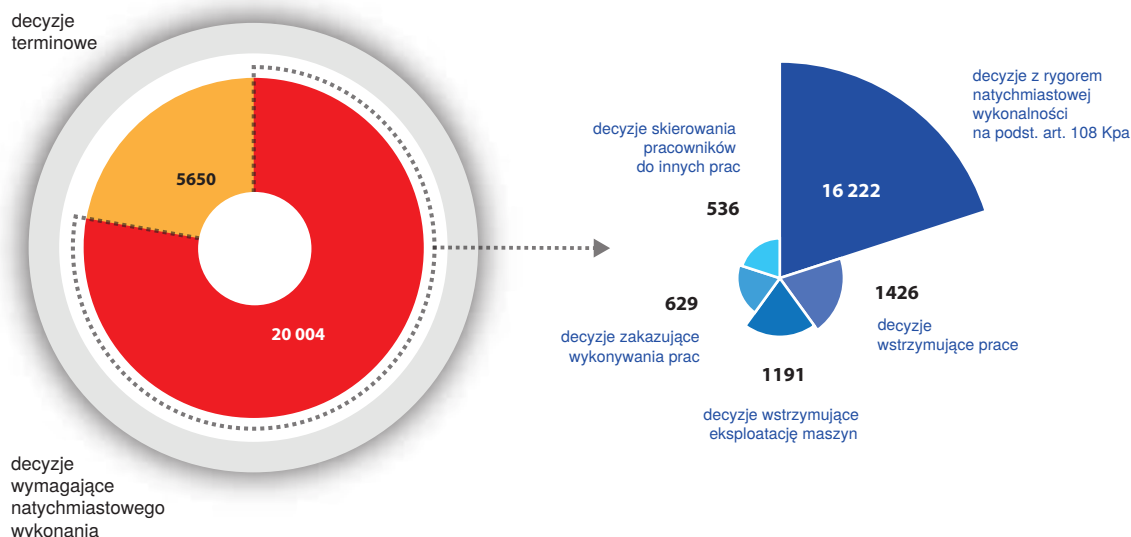
Kompleksowe kontrole placów budowy w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy były zasadniczym kierunkiem działań w sektorze budowlanym. Pierwsza kontrola budowy obejmowała pełen zakres tematyczny. Ponowna kontrola placu budowy i jej zakres wynikały ze stwierdzonego stanu faktycznego.

W ramach działań kompleksowych na budowach przeprowadzono łącznie **3440 kontroli**, z których:

- 2543 to kontrole planowe;
- 706 to kontrole rozpoczęte w wyniku czynności interwencyjnych lub skargowych;
- 191 kontroli na budowach zostało zainicjowanych wypadkiem przy pracy.

Kompleksowe podejście na placach budowy pozwoliło na uzyskanie pełniejszego obrazu stanu bezpieczeństwa pracy na budowie, gdyż ocenie podlegały wszystkie zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy występujące na kontrolowanym etapie budowy.

DECYZJE W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY WYDANE PODCZAS KONTROLI KOMPLEKSOWYCH



W celu eliminacji nieprawidłowości, w tym stanowiących bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia ludzi, podczas kontroli kompleksowych inspektorzy pracy wydali łącznie ponad 25,6 tys. decyzji nakazowych, w tym 20 tys. decyzji związanych było z bezpośrednimi zagrożeniami.

Kontrole kompleksowe w większości przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 osób pracujących na budowie – 2846 kontroli, co stanowi blisko 83% oraz małych zatrudniających do 50 osób – 530 kontroli (ok. 15%). Kontrolami obejmowano zarówno generalnych wykonawców, jak i firmy podwykonawcze.

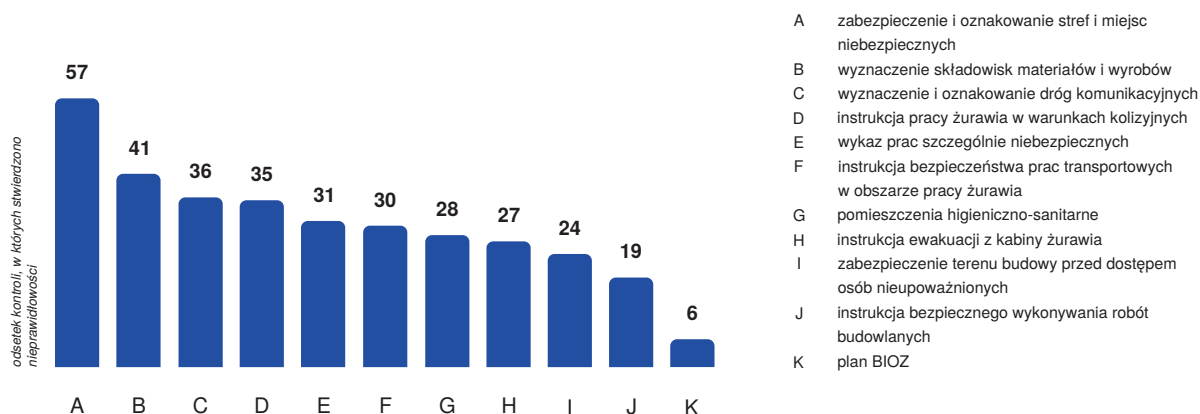
Nową inicjatywą w 2025 r. były **kontrole specjalistyczne**, podejmowane na wstępnym etapie realizacji budowy, ukierunkowane na analizę założeń, uwarunkowań i przyjętych rozwiązań w procesie przygotowania i organizacji budowy. Istotne na tym etapie było ujawnienie i wskazanie

nieprawidłowości, które mają bezpośrednie przełożenie na bezpieczeństwo prac podczas realizacji dalszych etapów budowy. Działaniami w tym obszarze objęci zostali nie tylko wykonawcy robót, lecz także uczestnicy procesu budowlanego. Tego typu kontrole były pilotażowymi w zadaniach Państwowej Inspekcji Pracy w 2025 r. i powiązane zostały z szerokim oddziaływaniem prewencyjno-doradczym zarówno na uczestników procesu budowlanego, jak i samych wykonawców robót.

Przeprowadzono **356 kontroli**, tj. powyżej zakładanych 10% w stosunku do liczby kontroli kompleksowych.

Na tym etapie realizacji inwestycji budowlanej najczęściej kwestionowano zagadnienia związane z zagospodarowaniem terenu budowy oraz dokumenty dotyczące organizacji bezpiecznej pracy. Ocenie poddano również opracowane na budowie plany BIOZ oraz ogólną organizację procesów budowlanych wynikającą z obowiązków uczestników procesu budowlanego.

KONTROLE PROWADZONE NA WSTĘPNYM ETAPIE BUDOWY - ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH WYSTĄPIŁY NIEPRAWIDŁOWOŚCI W WYBRANYCH ZAGADNIENIACH



Analiza wyników wskazuje na istotny obszar aktywności kontrolnej, który wykracza poza standardowe formy działania i koncentruje się na szeroko rozumianej organizacji budowy zarówno w aspekcie technicznym, związanym z zagospodarowaniem terenu budowy, jak i organizacyjnym w zakresie przygotowania dokumentacji.

Tak przyjęta strategia pozwoliła na zidentyfikowanie błędów popełnianych przez projektantów i kierowników budowy w informacjach oraz planach BIOZ jeszcze przed rozpoczęciem najbardziej ryzykownych prac. Jest to moment krytyczny, ponieważ zaniedbania powstałe na tym poziomie przygotowań stają się w późniejszych fazach realizacji inwestycji niezwykle trudne, a czasem wręcz niemożliwe do usunięcia.

W 2025 r. kontynuowano **kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń na małych budowach**, prowadząc je na bieżąco, przez cały rok.

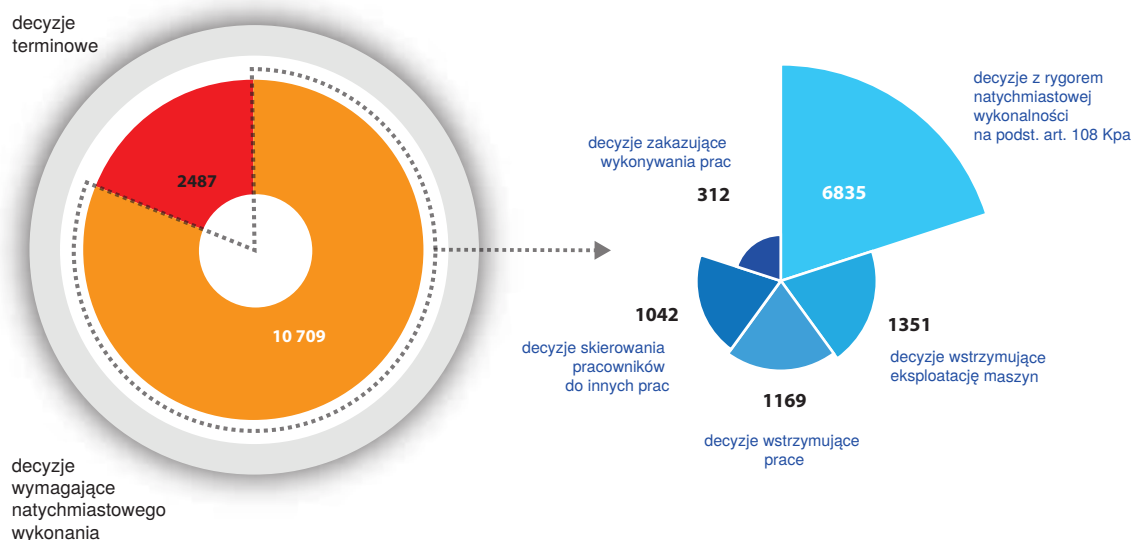
Łącznie przeprowadzono **2086 kontroli**, w tym zdecydowaną większość, tj. 1925, w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników, co stanowi 92%.

Działania kontrolne były podejmowane najczęściej wskutek widocznych, rażących nieprawidłowości, stwarzających bezpośrednie ryzyko wypadku przy pracy. Najczęściej były to prace na wysokości, np. wykonywane bez zabezpieczeń przed upadkiem oraz prace, przy których pracujący nie stosowali wymaganych środków ochrony indywidualnej, np. hełmów ochronnych.

Inspektorzy pracy, wpływając na poprawę bezpieczeństwa pracy, wydali łącznie 13,2 tys. decyzji nakazowych dotyczących poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 10,7 tys. decyzji dotyczyło eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracujących.

Pozostałe kontrole dotyczyły prac budowlanych, których nie można było zakwalifikować w planowanych zakresach tak kontroli kompleksowych, jak i ukierunkowanych tylko na bezpośrednie zagrożenia, a ich podjęcie było konieczne. Przede wszystkim związane były z występowaniem zagrożeń w miejscach publicznych podczas wykonywania robót budowlanych lub z koniecznością podjęcia interwencji przez inspektora pracy, na wniosek osób trzecich czy też instytucji publicznych.

DECYZJE W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY WYDANE PODCZAS KONTROLI PROWADZONYCH NA MAŁYCH BUDOWACH



Przeprowadzono **1973 kontrole interwencyjne różnego rodzaju** i podobnie jak w pozostałych obszarach objętych kontrolami, większość dotyczyła podmiotów zatrudniających do 9 osób – 1731 kontrole (ok. 88%).

Najwięcej interwencji inspektorskich i zgłoszeń związanych było z nieprawidłowościami przy wykonywaniu prac na wysokości oraz nieprawidłowym zagospodarowaniem i zabezpieczeniu terenu robót, a także z niestosowaniem przez pracowników środków ochrony indywidualnej, zwłaszcza hełmów ochronnych.

Inspektorzy pracy, eliminując zagrożenia stwierdzone podczas kontroli, wydali 10,2 tys. decyzji nakazowych, w tym 7,1 tys. dotyczących bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracowników.

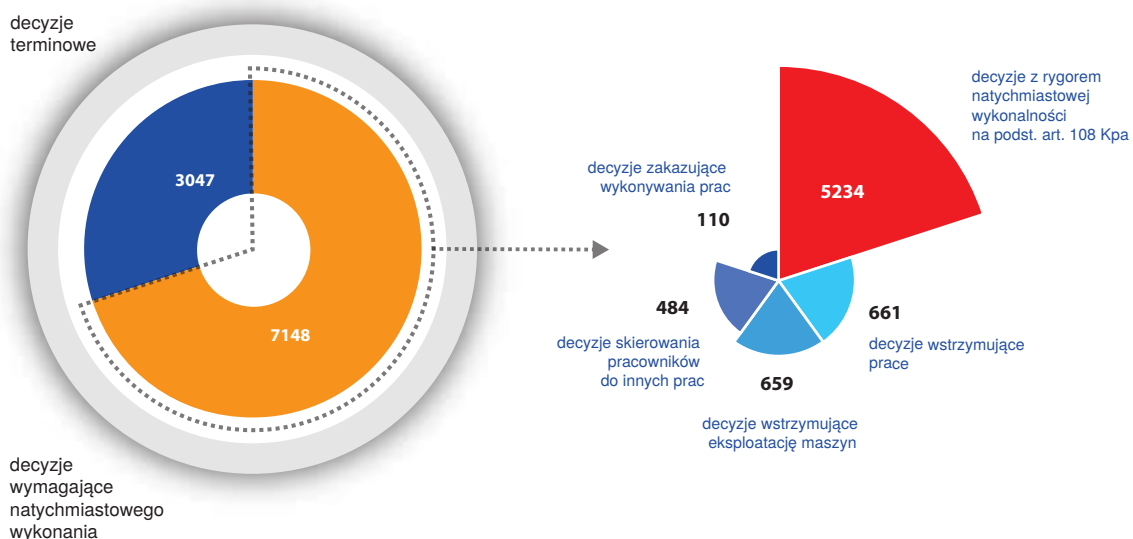
Podsumowanie

W 2025 r. **kontrole sektora budowlanego** koncentrowały się na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych, w szczególności w zakresie zagadnień dotyczących prac skutkujących bezpośrednimi zagrożeniami dla zdrowia i życia pracujących.

Podczas kontroli badano stan bezpieczeństwa pracy w **9 blokach zagadnień**:

- ✓ organizacja i przygotowanie budowy – zagadnienie badano w 6006 kontrolach;
- ✓ przygotowanie do pracy – zagadnienie badano w 6754 kontrolach;
- ✓ stanowiska pracy – zagadnienie badano w 6123 kontrolach;

DECYZJE W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY WYDANE PODCZAS KONTROLI PROWADZONYCH NA POZOSTAŁYCH BUDOWACH



- ✓ roboty ziemne – zagadnienie badano w 1404 kontrolach;
- ✓ prace na wysokości – zagadnienie badano w 3777 kontrolach;
- ✓ rusztowania – zagadnienie badano w 3320 kontrolach;
- ✓ maszyny i urządzenia techniczne – zagadnienie badano w 2986 kontrolach;
- ✓ urządzenia i instalacje elektryczne – zagadnienie badano w 3908 kontrolach;
- ✓ prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych lub szkodliwych – zagadnienie badano w 225 kontrolach.

W pierwszej grupie kontrolowanych zagadnień – dotyczącej **organizacji i zagospodarowania budowy** – najwięcej nieprawidłowości wystąpiło przy: zabezpieczaniu miejsc i stref niebezpiecznych, wyznaczaniu dróg komunikacyjnych, zabezpieczaniu terenu budowy oraz składowaniu materiałów, a także opracowaniu instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych.

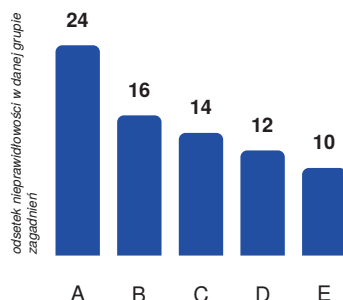
W bloku zagadnień związanych z **przygotowaniem pracujących do pracy** wyróżniały się trzy nieprawidłowości, tj. dotyczące stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, dopuszczania pracujących do pracy bez profilaktycznych badań lekarskich oraz dopuszczania pracowników do pracy na budowach bez uprzedniego instruktażu stanowiskowego.

W grupie obejmującej **stanowiska pracy** dominujące nieprawidłowości dotyczyły przejść i dojść do stanowisk pracy (76%).

Natomiast wśród zagadnień związanych z **robotami ziemnymi** nieprawidłowości występowały głównie przy zabezpieczaniu ścian wykopów (ponad połowa), a co czwarta wydana decyzja dotyczyła składowania urobku.

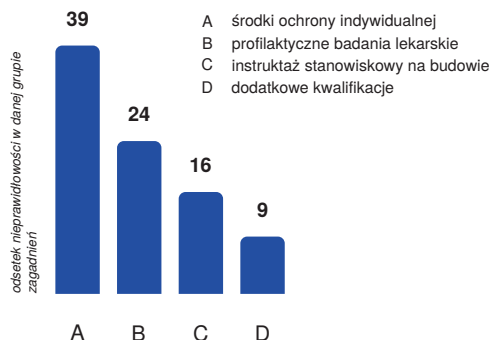
Kontrole bezpieczeństwa związanego z **pracami na wysokości** (z wyłączeniem rusztowań) wykazały jedną dominującą nieprawidłowość dotyczącą zabezpieczania stanowisk pracy środkami ochrony

RODZAJ DOMINUJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI PRZY ORGANIZACJI I ZAGOSPODAROWANIU BUDOWY



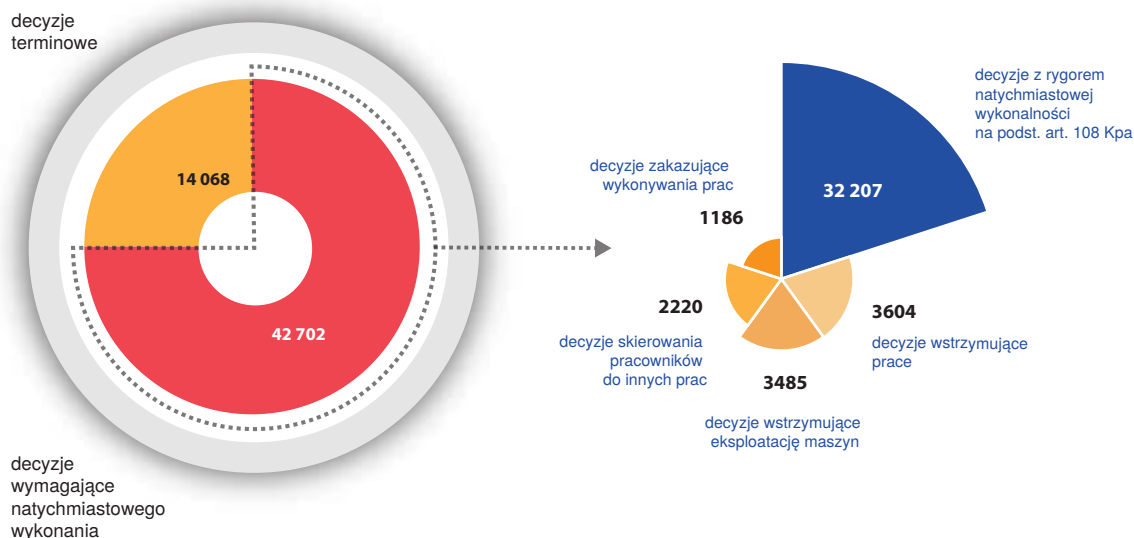
- A strefy i miejsca niebezpieczne
- B drogi komunikacyjne
- C zabezpieczenie terenu budowy
- D instrukcja bezpiecznego wykonywania prac budowlanych
- E składowanie i magazynowanie

RODZAJ DOMINUJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI W PRZYGOTOWANIU PRACUJĄCYCH DO PRACY

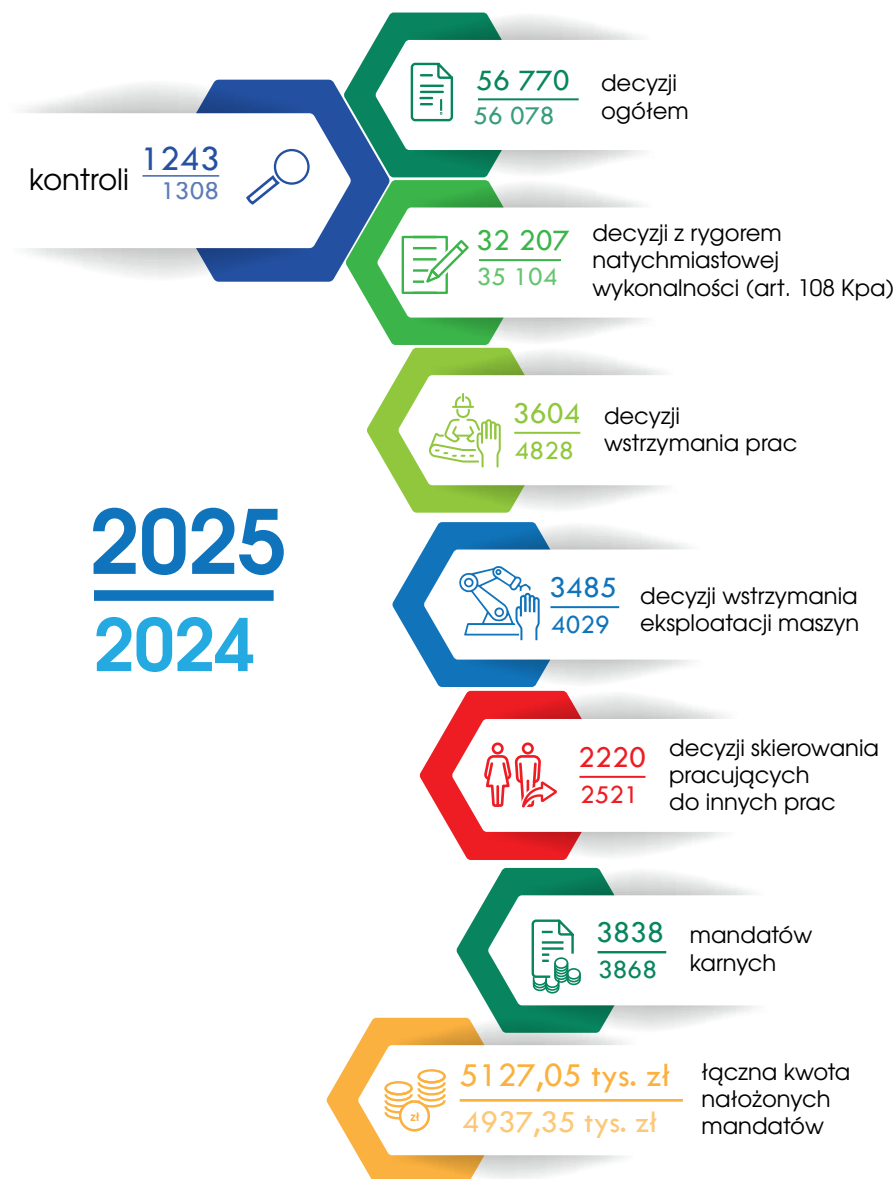


- A środki ochrony indywidualnej
- B profilaktyczne badania lekarskie
- C instruktaż stanowiskowy na budowie
- D dodatkowe kwalifikacje

DECYZJE W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY WYDANE PODCZAS KONTROLI PROWADZONYCH NA WSZYSTKICH BUDOWACH



PORÓWNANIE WYNIKÓW KONTROLI Z LAT 2024 I 2025



zbiorowej, której dotyczyło 84% wydawanych decyzji związanych z pracami na wysokości. Pozostałe nie przekraczały 10%.

W grupie zagadnień związanych z bezpieczną eksploatacją **rusztowań** ponad połowa wydanych decyzji dotyczyła nieprawidłowości w zakresie balustrad ochronnych. Znaczącym uchybieniem było dopuszczanie do prac z rusztowań, które nie zostały wcześniej sprawdzone i dopuszczone do eksploatacji (27%).

W zakresie eksploatacji **maszyn i urządzeń technicznych** na budowie ponad połowa nieprawidłowości dotyczyła braku lub niewłaściwej instrukcji obsługi. Kolejną grupą zagadnień było nieprawidłowe wyposażanie kabin żurawi wieżowych (19%).

Kontrola zagadnień związanych z występowaniem zagrożeń podczas eksploatacji **instalacji i urządzeń elektrycznych** wykazała, że ponad połowa nieprawidłowości

związana była z zabezpieczaniem przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami.

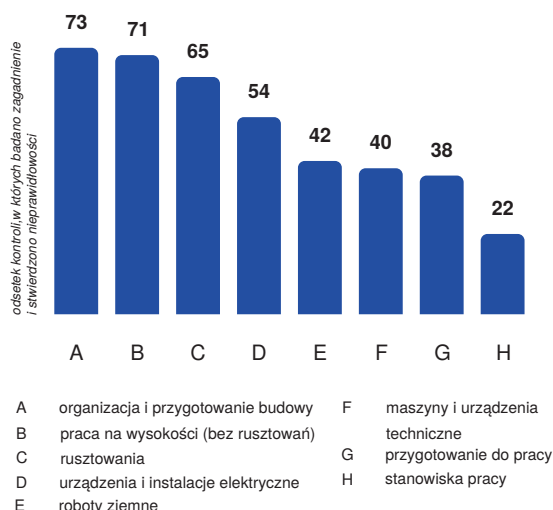
Podejmowane przez inspektorów działania nadzorcze skutkowały poprawą bezpieczeństwa pracy, choć niejednokrotnie krótkotrwałą i jednostkową – odnoszącą się tylko do danego miejsca wykonywania prac, szczególnie w małych podmiotach. Kontrole nie zawsze przekładały się na zmiany w świadomości pracodawców, osób kierujących pracownikami, a także samych pracujących, w sposób istotnie wpływający na kulturę bezpieczeństwa. Świadczy o tym liczba i charakter decyzji nakazowych kierowanych przez inspektorów pracy do osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy przy robotach budowlanych.

Problem ten jest dla Państwowej Inspekcji Pracy widoczny i dlatego podejmowane są różne działania pozakontrolne

o charakterze prewencyjnym, w tym doradczo-informacyjne, tak by różnorodnymi środkami jak najlepiej i najskuteczniej oddziaływać na osoby organizujące procesy pracy w budownictwie.

Ujawnione nieprawidłowości, pomimo dużego zaangażowania inspektorów pracy, wskazują w dalszym ciągu na niewystarczające zaangażowanie pracodawców w organizację prac w sposób zgodny z przepisami. Przeprowadzone czynności kontrolne wykazały liczne i powtarzalne nieprawidłowości, szczególnie z zakresu organizacji i przygotowania, co rzutuje na odpowiedzialność osób zobligowanych do dbałości o bezpieczeństwo pracy. Wykazane uchybienia potwierdzają zasadność realizacji kontroli specjalistycznych, prowadzonych na wstępnym etapie inwestycji.

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI W CAŁYM SEKTORZE BUDOWLANYM



Kontrole wykazały powtarzalne nieprawidłowości, których charakter i skala były zbliżone do lat poprzednich. W takich przypadkach, gdy naruszanie przez pracodawcę przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy było rażące i stwierdzone podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy pracy kierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **wnioski o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**. W roku 2025 skierowano **63** takie wnioski. Tym samym należy podkreślić, że organy Państwowej Inspekcji Pracy stosowały wszelkie dostępne środki oddziaływania prawnego w celu skuteczniejszego wpływu na zachowania i sposób postępowania pracodawców.

Zauważalne jest znaczne rozdrobnienie podmiotów realizujących roboty budowlane. Niezależnie od wielkości inwestycji roboty te wykonywane są w przeważającej większości przez podmioty mikro, tj. zatrudniające do 9 osób. W efekcie nawet na dużych budowach zapewnienie jednolitych standardów bezpieczeństwa staje się wyzwaniem, ponieważ każdy z wykonawców odpowiada

za własny wycinek zadań w ramach skomplikowanej sieci powiązań umownych. Powyższe wskazuje na istnienie problemu już na etapie przygotowania budowy. Skuteczne i bezpieczne przeprowadzenie procesu budowlanego wymaga starannego planowania na każdym etapie. Należy zatem podkreślić znaczącą rolę projektanta, opracowującego Informację bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ), kierownika budowy, sporządzającego na jej podstawie plan BIOZ, który stanowi podstawowe narzędzie do zarządzania ryzykiem na budowie oraz inwestora będącego dysponentem środków finansowych. Mając na względzie powyższe, Państwowa Inspekcja Pracy zainicjowała w 2025 r. w ramach kontroli specjalistycznych (prowadzonych na wstępnym etapie inwestycji), różne formy oddziaływania na uczestników procesu budowlanego, głównie o charakterze doradczym, co niesie nadzieję na zminimalizowanie wadliwości kluczowego ogniwa w łańcuchu systemu bezpieczeństwa na budowie.

Wnioski

Wyniki kontroli pokazują, że budownictwo nadal jest jedną z aktywności zawodowych charakteryzujących się wysokim stopniem zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących. Potwierdzeniem tego jest liczba stwierdzanych nieprawidłowości, ich charakter, jak również poziom wypadkowości, mierzony częstością zdarzeń i ciężkością skutków. Przeprowadzone kontrole znacząco przyczyniły się do eliminacji stwierdzonych zagrożeń, w tym zdrowia i życia pracowników oraz osób wykonujących takie prace. Zasadne jest zatem kontynuowanie kontroli sektora budowlanego w kolejnym roku na podstawie obecnie wypracowanych i przyjętych założeń.

Istotnym elementem systemowego oddziaływania w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w sektorze budowlanym jest kontynuowanie kontroli prowadzonych na wstępnym etapie budowy, powiązanych z szeroko rozumianą prewencją. Pozwoli to na eliminację potencjalnych zagrożeń już na początku, co nie tylko poprawi stan bezpieczeństwa, ale wpłynie na koszty prowadzenia budowy przy zachowaniu wymaganych procedur podczas jej realizacji.

Należy po raz kolejny zaznaczyć, że przepisy odnoszące się do bezpieczeństwa pracujących na budowach w wielu wypadkach straciły swoją aktualność w związku ze zmianą warunków realizacji inwestycji, w tym stosowanych technologii. **Mnogość tych przepisów i różny okres ich opracowywania powoduje, że w wielu sytuacjach są niejednoznaczne i wykluczają się wzajemnie.** Dlatego konieczne jest podjęcie przez właściwe ministerstwa prac zmierzających do stworzenia przepisu kompleksowo regulującego zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa pracy przy wszelkiego rodzaju pracach budowlanych i na różnego rodzaju inwestycjach budowlanych.

Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”

Program „Budowa. STOP wypadkom!” synergicznie uzupełnia działania kontrolno-nadzorcze w sektorze budownictwa. Jest ukierunkowany na zwiększanie wiedzy i świadomości uczestników procesu budowlanego w zakresie eliminowania nieprawidłowości, mogących skutkować wypadkami przy pracy. Inspektorzy pracy przekazują osobom organizującym pracę i odpowiedzialnym za bhp wiedzę o zagrożeniach na budowach i wskazują sposoby ich ograniczania. Dzięki propagowaniu informacji dotyczących organizowania pracy w bezpieczny sposób i przestrzeganiu przyjętych rozwiązań – prawnych i wynikających ze stosowanych technologii prac – dążymy do zmiany powszechnych niebezpiecznych metod pracy i upowszechniamy dobre praktyki. Podstawowym działaniem są **szkolenia prowadzone dla pracodawców i przedsiębiorców branży budowlanej oraz osób zatrudnionych na budowach**. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom odbiorców, szkolenia najczęściej prowadzone są bezpośrednio na placach budowy, dzięki czemu obejmują możliwie największą liczbę zainteresowanych, a ich zakres tematyczny jest maksymalnie dostosowany do specyfiki i etapu konkretnej budowy.

W całym kraju w 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **376 szkoleń**. Zagadnienia ujęte w programie wynikały z potrzeb kierownictwa budowy oraz z wyników przeglądów stanowisk pracy dokonanych przez organy inspekcyjne. Uczestniczyło w nich **prawie 6,6 tys. osób**, w tym ponad 2,7 tys. pracowników, ponad 1,8 tys. pracodawców oraz 470 przedstawicieli służby bhp. Oprócz wiedzy przekazanej podczas szkoleń uczestnicy otrzymali **pakiet wydawnictw specjalistycznych**.

Wśród odbiorców szkoleń uwzględniliśmy również studentów i uczniów szkół o profilu budowlanym. W roku sprawozdawczym przeszkoliliśmy **ponad 1,5 tys. przyszłej kadry sektora budownictwa**. Oprócz tego na uczelniach technicznych zorganizowaliśmy 21 konferencji i seminariów, na których omówione zostały zagadnienia bezpośrednio wpływające na poziom bezpieczeństwa na polskich placach budowy. Ciekawym przykładem działania ze środowiskami naukowymi jest realizowany od 2015 r. **program pn. „Akademia bezpieczeństwa w budownictwie”**, skierowany do studentów ostatnich lat Wydziału Budownictwa i Nauk o Środowisku Politechniki Białostockiej, jak również współpraca z Politechniką Krakowską, polegająca na aktywnym uczestnictwie naszych ekspertów w „Dniach Łądownica” – cyklicznym wydarzeniu organizowanym przez samorząd studencki dla studentów Wydziału Inżynierii Łądowniczej.

Doświadczenia 3-letniej „Strategii dla bezpieczeństwa w budownictwie” pokazały konieczność maksymalnego zaangażowania inwestorów i generalnych wykonawców w działania służące zapewnieniu wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy na realizowanych inwestycjach budowlanych. Dlatego w 2025 r. zorganizowaliśmy **prawie 50 spotkań z ponad 60 inwestorami**, których celem

było – przy braku odpowiedniej legislacji – uczulić ich na konieczność zaplanowania odpowiednich środków finansowych na stworzenie na budowach bezpiecznych miejsc pracy, szczególnie przy zadaniach związanych z pracą na wysokości.

Podczas realizacji programu „Budowa. STOP wypadkom!” w okręgowych inspektoratach pracy podejmowano wiele różnorodnych działań promujących bezpieczeństwo na budowach, wśród których na uwagę zasługują:

- ✓ udział ekspertów OIP w Katowicach w Targach Pracy 2025, które odbyły się na Wydziale Budownictwa Politechniki Śląskiej w Gliwicach; wydarzenie skierowane było do studentów i absolwentów kierunków technicznych, przede wszystkim budownictwa, ale także inżynierii środowiska, architektury i elektrotechniki. Podczas wydarzenia inspektorzy pracy udzielali bezpłatnych porad dotyczących: prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, prawidłowej organizacji budowy, zapewnienia nadzoru i koordynacji prowadzonych prac oraz właściwego przygotowania pracowników do pracy na budowie;
- ✓ współpraca inspektorów pracy z Krakowa ze Społecznymi Inspektorami Pracy zrzeszonymi w Związku Zawodowym „Budowlani”, którzy na wniosek strony społecznej cyklicznie szkolą uczestników z zagadnień organizowania pracy w bezpieczny sposób;
- ✓ zorganizowanie konferencji pt. „Jak nisko nie upaść” w auli Wydziału Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Łódzkiej, dotyczącej zagrożeń podczas prac na wysokości i w wykopach;
- ✓ udział w Międzynarodowych Targach Budownictwa i Architektury BUDMA 2025, na których zorganizowano konferencję „Bezpieczna budowa – czy to możliwe?”, z udziałem parlamentarzystów i kierownictwa targów, na której omówiono podstawowe problemy z zapewnieniem bezpieczeństwa pracy na polskich budowach, przedstawiono dobre praktyki dotyczące zarówno prowadzenia kontroli, jak i realizacji samej inwestycji budowlanej, a także nowoczesne rozwiązania techniczne w indywidualnym sprzęcie chroniącym przed upadkiem z wysokości. Na stoisku Państwowej Inspekcji Pracy przygotowano bezpłatne porady z prawa pracy, w tym bhp i legalności zatrudnienia oraz wydawnictwa dotyczące branży budowlanej, a podczas otwarcia targów Główny Inspektor Pracy wręczył nagrody w konkursie PIP „Buduj bezpiecznie”.

W maju 2025 r. odbył się w całej Polsce **12. Tydzień Bezpieczeństwa** pod hasłem „Bezpieczeństwo. Tu nie ma miejsca na iluzję”. Jest to wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy i 17 firm będących sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, choć z roku na rok rośnie zainteresowanie tym wydarzeniem także wśród firm niezrzeszonych. Inspektorzy pracy – specjaliści z zakresu budownictwa – prowadzili szkolenia, prelekcje oraz wykłady dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na wybranych budowach. Tematyka szkoleń dotyczyła odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, koordynacji robót budowlanych oraz sposobu

zabezpieczenia prac budowlanych, a także skutków i przyczyn zaistniałych dotychczas wypadków w budownictwie. Podczas Tygodnia Bezpieczeństwa przeprowadziliśmy łącznie **119 szkoleń, w których udział wzięło prawie 1,8 tys. uczestników**. W wydarzeniu wzięło udział **628 firm budowlanych**. W trakcie Tygodnia miały miejsce pokazy bezpiecznego montażu rusztowań, symulacje upadku z wysokości oraz pokazy ratownictwa pożarowego i medycznego.

EWAKUACJA OPERATORA ŻURAWIA NA JEDNEJ Z BUDÓW W TRAKCIE TYGODNIA BEZPIECZEŃSTWA (OIP W KIELCACH)



We wszystkich inicjatywach prewencyjno – promocyjnych, przygotowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w 2025 r. uczestniczyło **prawie 8,5 tys. osób**, w tym prawie 3,1 tys. pracowników, ponad 2,3 tys. pracodawców oraz 580 przedstawicieli służby bhp. Zorganizowaliśmy **46 punktów informacyjnych**, w których inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych. Oprócz wiedzy uczestnicy otrzymali pakiet wydawnictw specjalistycznych. W sumie w 2025 r. do odbiorców Programu trafiło **ponad 16 tys. egzemplarzy poradników, ulotek i kart pracy**, część z nich w języku ukraińskim.

W każdym okręgowym inspektoracie pracy interesariusze poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy na polskich budowach działają w Wojewódzkich Radach do spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Spotkania odbywają się przynajmniej raz w roku, a wymiana doświadczeń i efektów działań instytucji, urzędów i stowarzyszeń pozwala omawiać lokalne problemy sektora budowlanego i planować wspólne działania służące wzrostowi poziomu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób aktywnych zawodowo w budownictwie.

Dotarcie do maksymalnie możliwej liczby odbiorców było możliwe dzięki współpracy z Polską Izbą Inżynierów Budownictwa, Polskim Związkiem Inżynierów i Techników Budownictwa, Polskim Stowarzyszeniem Dekarzy, Izbą Architektów RP, placówkami edukacyjnymi oraz innymi instytucjami i podmiotami działającymi w sektorze budownictwa.

W związku z realizacją Programu **w mediach ukazało się 526 informacji** – 18 wywiadów i programów w telewizjach regionalnych, 20 audycji radiowych i 488 doniesień na portalach internetowych.

Podsumowując realizację programu informacyjno-edukacyjnego „Budowa. STOP wypadkom!” należy podkreślić, że po zakończeniu kampanii prowadzonej w latach

2022-2024 działalność szkoleniowa i doradcza prowadzona przez inspektorów pracy stanowi kwintesencję naszych działań pozakontrolnych w sektorze budowlanym. Są to działania adekwatne do potrzeb i problemów z zakresu bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy na polskich budowach. Braki wiedzy i świadomości zagrożeń wypadkowych powstających na różnych etapach procesu budowlanego przekładają się na statystyki wypadkowe i liczbę stwierdzanych nieprawidłowości podczas kontroli placów budowy. Kontrola ma na celu stwierdzenie uchybień w przestrzeganiu obowiązujących przepisów i skorygowanie ich w wyniku wydanych środków prawnych. Pomimo porad udzielanych w trakcie kontroli dopiero działania edukacyjne, prowadzone zarówno dla uczestników procesów budowlanych, jak i uczniów i studentów mają szansę zbudować świadomość konieczności uwzględniania zagadnień bhp w codziennym funkcjonowaniu placu budowy – od jej przygotowania do momentu zakończenia procesu inwestycyjnego. Dlatego najwięcej szkoleń odbywa się na budowach, a inspektorzy pracy wspierani są wiedzą przez partnerów merytorycznych – inspektorów Nadzoru Budowlanego, Urzędu Dozoru Technicznego i przedstawicieli Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, a w budowaniu świadomości konsekwencji zaniedbań w obszarze bhp pomagają pokazy ratownictwa Straży Pożarnej i udzielania pierwszej pomocy przez przedstawicieli Ratownictwa Medycznego.

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

Podziemne zakłady górnicze

W podziemnych zakładach górniczych inspektorzy pracy przeprowadzili **19 kontroli** w 19 kopalniach i firmach świadczących usługi dla górnictwa. W podmiotach tych zatrudnionych było 39,2 tys. osób, w tym 38,6 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. Przedmiotem kontroli było również sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń w zakładach górniczych oraz w firmach świadczących usługi dla górnictwa.

Diagnoza

W kontrolowanych podziemnych zakładach górniczych w latach 2022-2024 wydarzyło się **1907 wypadków przy pracy**, w których 6 osób odniosło ciężkie obrażenia ciała, a 4 osoby poniosły śmierć.

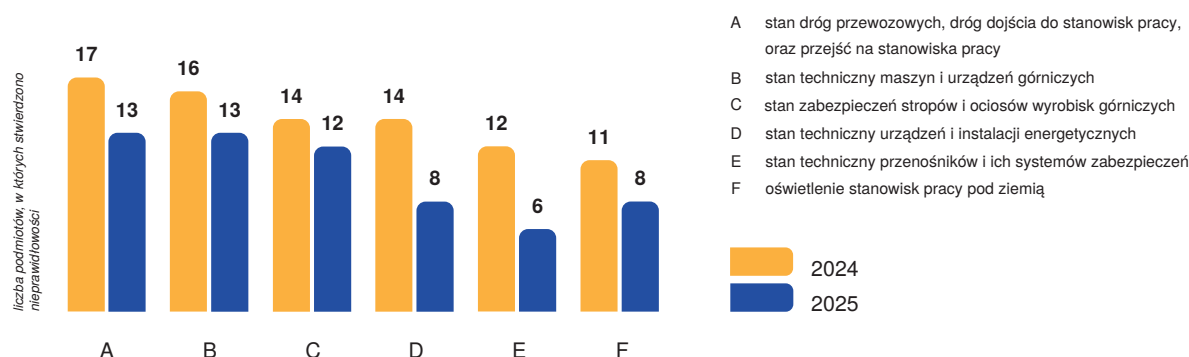
Nieprawidłowości w ustalaniu okoliczności wypadków wystąpiły w 4 zakładach (4% analizowanych dokumentacji), natomiast w ustalaniu przyczyn – w 12 zakładach (13% analizowanych dokumentacji). W praktyce

oznaczało to m.in. nieustalenie wszystkich przyczyn zdarzeń, sprowadzanie przyczyn do zachowań pracownika bez pełnego uwzględnienia czynników technicznych i organizacyjnych, a także błędną kwalifikację prawną zdarzeń, w tym przypadki nieuznawania wypadku za wypadek przy pracy mimo spełnienia przesłanek. Stwierdzano również praktykę niezasadnego przypisywania poszkodowanemu wyłącznej winy za wypadek, co mogło ograniczać ich uprawnienia. W 4 zakładach wykazano ponadto nieprawidłowości w określaniu w protokołach środków i wniosków profilaktycznych – często były one nieadekwatne do ustalonych przyczyn i miały

charakter doraźny, zamiast obejmować działania techniczne i organizacyjne eliminujące źródło zagrożenia. Nieprawidłowości związane z aktualizacją oceny ryzyka zawodowego po wypadku stwierdzono w 2 zakładach.

Największa skala nieprawidłowości dotyczyła **stanu dróg przewozowych, dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiska pracy** – uchybienia stwierdzono w 13 zakładach. Typowe problemy obejmowały: nierówności spągu na drogach dojazdowych i przejściach dla ludzi, zastawianie ciągów komunikacyjnych materiałami, rurami i kablami, niedbałe

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PODZIEMNYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH W LATACH 2024-2025



składowanie elementów w bezpośrednim sąsiedztwie tras przejść, a także niezachowanie wymaganej skrajni przejść, co ograniczało swobodne i bezpieczne przemieszczanie się załogi.

W 13 zakładach ujawniono nieprawidłowości dotyczące **stanu technicznego podziemnych maszyn i urządzeń górniczych**. Do najpoważniejszych należało dopuszczanie do pracy maszyn bez spełnienia podstawowych warunków bezpiecznej eksploatacji, w tym brak wymaganych zabezpieczeń stabilizujących w trakcie wykonywania czynności technologicznych (maszyny wiertniczo-kotwiącej), a także użytkowanie sprzętu ze znaczącymi usterkami. Stwierdzano przypadki uszkodzeń lub niesprawnych elementów wpływających bezpośrednio na bezpieczeństwo obsługi, takich jak wyłączniki bezpieczeństwa, elementy sterownicze, wyposażenie kabin operatorów, a także braki lub niesprawne oświetlenie maszyn.

Szczególnie niepokojące były ustalenia dotyczące **zabezpieczenia stropów i ociosów wyrobisk górniczych** – nieprawidłowości stwierdzono aż w 12 zakładach. Ujawniano prowadzenie robót przy niepełnym zabezpieczeniu stropu, brak obudowy tymczasowej na niezabezpieczonych odcinkach, pozostawianie pustych przestrzeni między elementami obudowy a górotworem, brak szczelnego wypełnienia i wykładki oraz brak opinki. Stwierdzano również wykonywanie obudowy w sposób niezgodny z przyjętą technologią, co pogarszało współpracę obudowy z górotworem i zwiększało ryzyko opadu skał do przestrzeni roboczej. Do rażących przykładów nieprawidłowości

należały sytuacje wymagające wstrzymania robót z uwagi na bezpośrednie zagrożenie opadem skał stropowych na pracowników, a także przypadki niesprawnych zabezpieczeń w rejonach ścian wydobywczych, gdzie ujawniono liczne niesprawne osłony czoła ściany w wielu sekcjach obudowy zmechanizowanej, co groziło niekontrolowanym odspojeniem brył urobku i przygnieceniem pracowników przemieszczających się w przejściu.

W 10 zakładach stwierdzono **brak zapewnienia ładu i porządku w rejonie stanowisk pracy**. Ujawniano porzucane i niedbale składowane materiały, nagromadzenie urobku w rejonach urządzeń, składowanie elementów maszyn i materiałów w sposób grożący przemieszczeniem lub utratą stabilności, a także sytuacje, w których pojemniki z olejem były przechowywane w sposób narażający je na uszkodzenia mechaniczne i zanieczyszczający stanowisko pracy. W rejonach postoju i parkowania maszyn występowały uchybienia porządkowe, w tym pozostawianie materiałów łatwopalnych, co pogarszało stan bezpieczeństwa, w tym przeciwpożarowego.

Nieprawidłowości w **stanie technicznym urządzeń i instalacji elektrycznych** stwierdzono w 8 zakładach. Dotyczyły one m.in.: niewłaściwego utrzymania rejonów rozdzielnic elektrycznych (utrudnione dojścia, nagromadzenie urobku), braku właściwego przygotowania ociosów i stropu w ich sąsiedztwie, a także prowadzenia i układania przewodów w sposób narażający je na uszkodzenia mechaniczne, w tym pozostawianie przewodów bezpośrednio na spągu.

W 6 zakładach odnotowano nieprawidłowości dotyczące **stanu technicznego przenośników taśmowych**. Obejmowały one uchybienia w rozwiązaniach bezpieczeństwa, w tym nieprawidłowości związane z elementami awaryjnego zatrzymania (brak lub nieprawidłowy montaż linek awaryjnego zatrzymania). W rejonach urządzeń transportowych ujawniano także uchybienia dotyczące zabezpieczeń przeciwpożarowych, w tym niewłaściwe usytuowanie lub zabudowę agregatu gaśniczego.

W 8 zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **oświetlenia stanowisk pracy** pod ziemią, w tym brak lub niesprawne oświetlenie w miejscach postoju maszyn oraz uszkodzenia elementów oświetleniowych sprzętu, co ograniczało widoczność.

Z analizy zagadnień **ochrony radiologicznej** pracowników narażonych na radon w miejscu pracy wynika, że w kontrolowanych podmiotach nie występuje narażenie na otrzymanie dawki skutecznej (efektywnej) powyżej 1 mSv rocznie. Wszystkie miejsca sklasyfikowano jako miejsca bez zagrożenia. W dwóch zakładach nie poinformowano pracowników o aktualnych wynikach badań i pomiarów poziomu stężenia energii potencjalnej alfa krótkożytywnych produktów rozpadu radonu.

Kontrole zagadnień z zakresu **prawnej ochrony pracy** w podziemnych zakładach górniczych ujawniły szereg naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy i zasad rekompensaty za pracę nadliczbową.

WYBRANE NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE CZASU PRACY STWIERDZONE W PODZIEMNYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2023	2024	2025
Niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	8	7	4
Niezapewnienie odpowiedniego 11 godzinnego odpoczynku dobowego	6	6	4
Naruszenie zakazu zatrudniania pracowników świadczących pracę na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS, NDN) w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy	7	3	6
Niezapewnienie odpowiedniego 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego	8	6	7
Niezapewnienie odpoczynku tygodniowego w przypadku zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy - min. 24 godziny	9	8	-
Niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy	6	2	2
Nieprawidłowa rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	2	2	3
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	2	2	3

Najpoważniejsze naruszenia dotyczyły przede wszystkim nieprzestrzegania zasad udzielania wymaganego odpoczynku (głównie tygodniowego, ale także dobowego), co negatywnie wpływa zarówno na bezpieczeństwo pracowników, jak i na właściwą organizację pracy. Dodatkowo, wysoka liczba przypadków pracy nadliczbowej w warunkach przekroczeń NDS/NDN wskazuje na ryzyko pogorszenia stanu zdrowia pracowników oraz narażenie ich na działanie czynników szkodliwych ponad dopuszczalne limity.

Pomimo występowania obszarów o mniejszej skali naruszeń (np. w zakresie obejmującym obowiązek zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy czy prowadzenia ewidencji czasu pracy) nie zaobserwowano trwałej poprawy w stosunku do lat ubiegłych.

Nieprawidłowości w zakresie wypłaty dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wskazują natomiast na konieczność wzmocnienia nadzoru nad prawidłowym naliczaniem i realizacją świadczeń pracowniczych.

Kopalnie odkrywkowe

Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wydobywania, transportu i przeróbki kopalin w odkrywkowych zakładach górniczych.

Kontrole obejmowały w szczególności zagadnienia związane z: przygotowaniem pracowników do pracy, oceną ryzyka zawodowego, warunkami środowiska pracy, stosowaniem środków ochrony indywidualnej, stanem technicznym maszyn i urządzeń, organizacją transportu oraz funkcjonowaniem nadzoru nad warunkami pracy. W zakresie prawnej ochrony pracy kontrolą objęto zagadnienia dotyczące czasu pracy i wynagrodzeń.

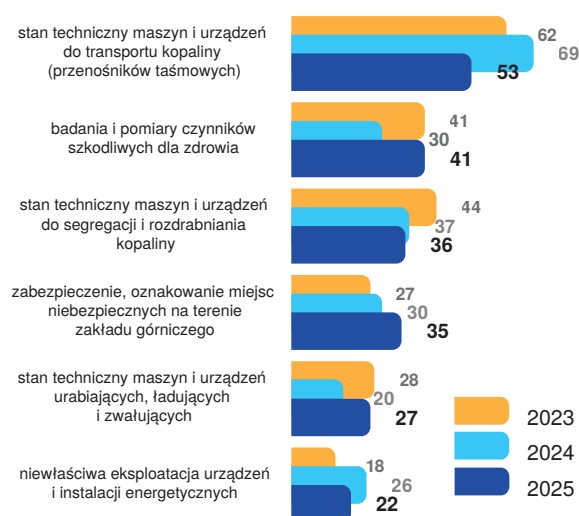
Przeprowadzono **90 kontroli** w 88 podmiotach, w których świadczyło pracę 6,9 tys. osób, w tym 6,3 tys. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Były to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (prawie jedna trzecia), małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników (niemal połowa),

średnie zatrudniające od 50 do 249 (16%) oraz duże zakłady zatrudniające od 250 pracowników (3%).

Diagnoza

Największą skalę nieprawidłowości stwierdzono w obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy. Nieprawidłowości dotyczące **stanu technicznego przenośników taśmowych** stwierdzono w 53% zakładów. W trakcie kontroli ujawniono m.in. eksploatację przenośnika taśmowego niewyposażonego w urządzenie ochronne zabezpieczające

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE BHP STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ODKRYWKOWYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH W LATACH 2023-2025



strefę niebezpieczną w miejscu nabiegu taśmy na bęben napinający, eksploatację przenośnika bez osłon przy bębnie napędowym oraz silnik elektryczny z uszkodzonym przewodem zasilającym. Stwierdzono także wykonanie otworów w osłonach przenośników w celu umożliwienia smarowania elementów napędowych bez konieczności ich demontażu. Ujawniono również przypadki eksploatacji przenośników taśmowych z uszkodzonymi elementami konstrukcyjnymi podpór, brak krążników prowadzących taśmę transportową oraz brak zabezpieczenia przejść pod przenośnikami przed spadającym materiałem.

Nieprawidłowości dotyczące **maszyn i urządzeń do segregacji i rozdrabniania kopaliny** stwierdzono w 36% zakładów. Kontrole wykazały m.in. eksploatację urządzeń technologicznych bez wymaganych osłon elementów napędowych oraz brak właściwego utrzymania urządzeń sterowniczych. Ujawniono również przypadki demontażu osłon przenośników taśmowych, które były przechowywane na konstrukcji maszyny, zamiast być zamontowane w miejscu pracy urządzenia.

Nieprawidłowości w zakresie **maszyn urabiających, ładujących i zwałujących** stwierdzono w 27% zakładów. Dotyczyły one m.in.: niesprawnych urządzeń sygnalizacyjnych w koparkach, niesprawnego oświetlenia

w kabinie koparki, prowizorycznym zabezpieczeniu pomostu części rufowej pogłębiarki przed możliwością wpadnięcia do wody oraz niewłaściwego wykonywania czynności obsługowo-konserwacyjnych.

Nieprawidłowości dotyczące **stanu technicznego transportu kołowego** stwierdzono w 8% zakładów. Dotyczyły one przede wszystkim niewłaściwego oznakowania dróg transportowych oraz uchybień w organizacji ruchu pojazdów technologicznych na terenie zakładu. W jednym z zakładów nie oznakowano znakiem ograniczenia prędkości drogi prowadzącej do zakładu przerobczego, na której odbywał się intensywny ruch pojazdów transportujących kruszywo.

Nieprawidłowości w zakresie **oznakowania i zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych** na terenie zakładów górniczych stwierdzono w 35% zakładów. W wielu przypadkach brakowało oznakowania dróg wewnątrzzakładowych oraz znaków ograniczenia prędkości. Stwierdzano także brak oznakowania stref zagrożenia przy wyrobiskach oraz brak oznaczeń elementów konstrukcyjnych znajdujących się w ciągach komunikacyjnych.

Nieprawidłowości dotyczące **instalacji i urządzeń energetycznych** stwierdzono w 22% zakładów – w zakresie zapewnienia właściwej ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, a w 17% zakładów w zakresie wykonywania pomiarów potwierdzających skuteczność tej ochrony. W trakcie kontroli ujawniano m.in. brak zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych oraz brak opisów zabezpieczeń instalacji elektrycznej, braki w utrzymaniu osprzętu elektrycznego w odpowiednim stanie, w tym brak wymaganego stopnia ochrony gniazd wtykowych.

Kontrole wykazały również liczne nieprawidłowości w zakresie **występowania czynników szkodliwych w środowisku pracy**. W 19% zakładów pracodawcy nie wskazali wszystkich czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy, natomiast w 41% zakładów nie wykonywano wymaganych badań i pomiarów tych czynników. Najczęściej dotyczyło to braku pomiarów hałasu, zapylenia powietrza oraz drgań mechanicznych.

Istotnym problemem była również niewłaściwa realizacja obowiązków związanych z **oceną ryzyka zawodowego**. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 32% zakładów. W zakresie informowania pracowników o ryzyku zawodowym nieprawidłowości dotyczyły 12% pracowników. Polegały one przede wszystkim na braku sporządzenia oceny ryzyka zawodowego dla niektórych stanowisk pracy lub nieuwzględnienia w ocenie wszystkich zagrożeń występujących podczas wykonywania pracy. W jednym z zakładów nie sporządzono oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska operatora urządzeń sortujących i kruszących, a także dla stanowiska obsługi refulera nie uwzględniono zagrożenia utonięciem, mimo że praca była wykonywana na urządzeniu pływającym.

Nieprawidłowości w zakresie **organizacji służby bezpieczeństwa i higieny pracy** stwierdzono w 13% zakładów, przy czym w 9% zakładów stwierdzono brak właściwej

organizacji tej służby. W 24% zakładów nie sporządzano wymaganych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole w obszarze **prawnej ochrony pracy** obejmowały w szczególności ocenę przestrzegania przepisów o czasie pracy, wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy, a także dotyczących

prowadzenia dokumentacji pracowniczej i udzielania urlopów wypoczynkowych.

Poziom przestrzegania przepisów prawa pracy w kontrolowanych zakładach pozostaje zbliżony do wyników z lat poprzednich. W zdecydowanej większości skontrolowanych podmiotów nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów

WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE CZASU PRACY STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ODKRYWKOWYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2023	2024	2025
Niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	6	5	7
Niezapewnienie odpowiedniego 11 godzinnego odpoczynku dobowego	5	3	2
Niezapewnienie odpowiedniego 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego	1	1	-
Niezapewnienie odpoczynku tygodniowego w przypadku zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy - min. 24 godziny	1	-	-
Nieprawidłowa rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	2	1	1
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	15	10	20

prawa pracy. Ujawnione uchybienia miały charakter jednostkowy i dotyczyły głównie niewłaściwego prowadzenia ewidencji czasu pracy (w tym braku informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy) oraz nieprzestrzegania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w pojedynczych okresach rozliczeniowych.

Wnioski

Główne przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości w **podziemnych zakładach górniczych** mają charakter systemowy. Należą do nich: prowadzenie robót w coraz trudniejszych warunkach geologiczno-górnictwowych i na większych głębokościach, rosnące zagrożenia naturalne, długie i rozbudowane drogi dojścia i transportu przy jednoczesnym zmniejszaniu zatrudnienia, agresywne środowisko pracy przyspieszające zużycie maszyn i elementów infrastruktury. Kluczową rolę odgrywa także czynnik organizacyjny i ludzki: niedostateczna wiedza i umiejętności części pracowników oraz dozoru, rutynowość działań, tolerowanie odstępstw od przepisów, niewłaściwa organizacja pracy wynikająca z pośpiechu i niedoborów kadrowych, a także niedostateczna komunikacja w strukturach organizacyjnych.

Wnioski z diagnozy wskazują na konieczność utrzymania priorytetu działań kontrolno-nadzorczych w obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy, w szczególności: zabezpieczenia stropów i ociosów, stanu wyrobisk i dróg komunikacyjnych, organizacji stanowisk pracy oraz stanu technicznego maszyn, urządzeń i instalacji podziemnej

infrastruktury technicznej. Skala uchybień w tych obszarach generuje najwyższe ryzyko wypadkowe.

Szczególnego wzmocnienia wymagają postępowania powypadkowe. Ujawnione uchybienia w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a także w doborze wniosków profilaktycznych, ograniczają realną możliwość zapobiegania zdarzeniom w przyszłości.

Przeprowadzone kontrole w **odkrywkowych zakładach górniczych** wykazały, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wymaga dalszej poprawy, dlatego zasadne jest kontynuowanie kompleksowych kontroli, a także prowadzenie działań informacyjnych i szkoleniowych skierowanych do pracodawców oraz osób dozoru. Największa liczba nieprawidłowości, stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia, dotyczyła eksploatacji maszyn i urządzeń technologicznych bez wymaganych zabezpieczeń.

Najbardziej widocznym problemem jest **brak właściwego nadzoru nad stanem technicznym maszyn i urządzeń**, co powoduje, że do pracy dopuszczane są środki techniczne niespełniające minimalnych wymagań bezpieczeństwa. Braki kompetencyjne przekładają się na błędne decyzje, tolerowanie nieprawidłowości oraz brak skutecznego reagowania na zagrożenia. W części przypadków naruszenia przepisów były efektem rutyny zawodowej oraz przyzwolenia na odstępstwa od zasad bezpieczeństwa przez osoby nadzorujące pracę, co prowadzi do utrwalania niewłaściwych praktyk i osłabienia kultury bezpieczeństwa.

6.3. Wymagania bezpieczeństwa w zakresie eksploatacji kogeneracyjnych źródeł wytwórczych pracujących na system dystrybucji energii elektrycznej

Zakres kontroli

Kontrole przeprowadzono w **34 podmiotach** prowadzących eksploatację kogeneracyjnych źródeł wytwórczych, z których moc jest wyprowadzana do systemu dystrybucji energii elektrycznej. Celem tych działań było sprawdzenie wymagań bezpieczeństwa w zakresie prowadzenia eksploatacji wskazanych urządzeń energetycznych z uwzględnieniem zagrożeń związanych z możliwością występowania pożarów lub wybuchów na ścieżce gazowej silników kogeneracyjnych oraz porażeń i zwarć łukowych w układzie generatorów, a także urządzeń elektroenergetycznych. W przypadku silników zasilanych biogazem lub metanem, dokonano również oceny zagrożenia pożarowo-wybuchowego w układach wytwarzania biogazu oraz w stacjach odzysku metanu. W ramach kontroli w powyższym zakresie oceniono także zasady organizacji prac eksploatacyjnych, pomocniczych oraz specjalistycznych prac serwisowych w spółkach z obszaru wytwarzania i dystrybucji energii elektrycznej po nowelizacji *ustawy Prawo energetyczne*. Uwzględniono przy tym zmiany w zasadach organizacji prac wynikające z wejścia w życie *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych oraz 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*. Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie ponad 7 tys. pracowników, z czego 99% na podstawie stosunku pracy.

Kontrolami objęto głównie spółki średniej wielkości, zatrudniające od 50 do 249 pracowników (38%) i duże zakłady z sektora energetycznego zatrudniające powyżej 250 osób (26%).

Diagnoza

Powtarzalną nieprawidłowością, w dziesięciu skontrolowanych zakładach, okazały się błędy w **dokumentach zabezpieczenia przed wybuchem**, wynikające z niewystarczającego sprecyzowania parametrów technicznych. W dokumentacji tej nie określono w sposób jednoznaczny cech ochronnych urządzeń elektrycznych pracujących w strefach zagrożenia wybuchem układów kogeneracyjnych, co stanowi naruszenie wymogów zawartych w polskiej normie PN-EN 60079-0. Błędy te przełożyły się bezpośrednio na wadliwą treść instrukcji eksploatacji urządzeń energetycznych w układach kogeneracyjnych spalających paliwa gazowe. W dwudziestu dwóch skontrolowanych zakładach dokumentacja ta nie spełniała wymogów formalnych określonych w § 4 ust. 1 *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r.* Główne uchybienia polegały na pominięciu terminów oraz zakresów szczegółowych przeglądów urządzeń w wykonaniu

przeciwwybuchowym, a także badań ciągłości połączeń wyrównawczych na ścieżkach gazowych, których realizacja powinna odpowiadać warunkom technicznym polskiej normy PN-E-05204:1994 dotyczącej ochrony przed elektrycznością statyczną. Ponadto w instrukcjach eksploatacji źródeł kogeneracyjnych zabrakło procedur regulujących zasady napraw oraz demontażu aparatury energetycznej pracującej w strefach zagrożenia wybuchem.

W szesnastu skontrolowanych zakładach inspektorzy zidentyfikowali istotny problem interpretacyjny, który bierze swój początek w **niejednoznacznej konstrukcji przepisów 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**. Trudność dotyczy precyzyjnego określenia zakresu uprawnień niezbędnych do obsługi zespołów sprężarkowych paliw gazowych, w tym gazu ziemnego oraz biogazu, osadzonych w ciągach technologicznych kogeneracyjnych źródeł wytwórczych. Wspomniane rozporządzenie nie wymienia bowiem tych specyficznych urządzeń w sposób bezpośredni w żadnej z kluczowych kategorii klasyfikacyjnych: nie zostały one ujęte w grupie 2, obejmującej m.in. układy sprężania powietrza i gazów technicznych, ani w grupie 3, dedykowanej stricte paliwom gazowym. Taki stan legislacyjny powoduje, że przypisanie odpowiednich kwalifikacji personelu do obsługi tych konkretnych instalacji opiera się na wnioskowaniu pośrednim, co w praktyce nadzorczej i eksploatacyjnej generuje rozbieżności oraz niepewność co do zakresu wymaganych dokumentów potwierdzających uprawnienia. Brak literalnego wskazania zespołów sprężarkowych paliw gazowych w wykazie urządzeń podlegających obowiązkowi potwierdzania kwalifikacji sprawia, że **podmioty sektora energetycznego zmagają się z wyzwaniem właściwej oceny kompetencji pracowników**, co może rzutować na jednolitość stosowania standardów bezpieczeństwa w obrębie całego kraju.

Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę wystąpienia Głównego Inspektora Pracy do właściwego ministra o wydanie **jednoznacznej interpretacji przepisów w zakresie kwalifikacji** wymaganych przy obsłudze zespołów sprężarkowych paliw gazowych. Uzyskanie wiążącego stanowiska jest niezbędne dla zapewnienia spójności działań inspekcyjnych oraz wyeliminowania niepewności podmiotów eksploatujących instalacje kogeneracyjne co do sposobu certyfikacji personelu. Jasne określenie wymagań w tym zakresie pozwoli na zharmonizowanie wymogów bezpieczeństwa pracy z realiami technologicznymi współczesnych systemów energetycznych. Wyeliminowanie tych niejasności stanowi warunek konieczny dla skutecznego egzekwowania przepisów bhp oraz zapobiegania sytuacjom, w których obsługa kluczowych elementów infrastruktury gazowej mogłaby być powierzona osobom bez właściwie udokumentowanych kompetencji.

6.4. Rolnictwo – ograniczanie zagrożeń chorobowych i wypadkowych w zakładach rolnych

Od 2025 r. państwa członkowskie Unii Europejskiej, w tym Polska, zostały zobowiązane do wdrożenia **mechanizmu warunkowości społecznej w systemach płatności bezpośrednich**. Rozwiązanie to uzależnia uzyskanie wsparcia finansowego od przestrzegania przez przedsiębiorców rolnych przepisów prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Celem nowych regulacji jest zmotywowanie przedsiębiorców rolnych do stałej poprawy warunków pracy.

Realizując zadania wynikające z *ustawy o Planie Strategicznym dla Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023–2027*, Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w 2025 r. **80 kontroli** na terenie całego kraju. Działania objęły podmioty prowadzące działalność rolniczą (pracodawców oraz inne jednostki organizacyjne), które w roku poprzednim ubiegały się o pomoc finansową z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ARIMR).

Łącznie w poddanych ocenie warunkowości społecznej zakładach zatrudnionych było ponad 2,5 tys. osób, z czego 91% pracowało na podstawie umowy o pracę. Pod względem wielkości dominowały:

- zakłady małe (10–49 pracowników) – 47% kontrolowanych podmiotów;
- mikroprzedsiębiorstwa (do 9 pracowników) – 32%.

W wyniku przeprowadzonych czynności wobec 16 podmiotów inspektorzy pracy uregulowali nieprawidłowości w zakresie bhp w związku ze stwierdzeniem naruszeń określonych w *rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 14 sierpnia 2025 r.* (Dz.U. poz. 1150 z późn. zm.).

Najczęściej ujawniane naruszenia (niezgodności z wymogami warunkowości) dotyczyły braku zapobiegania zagrożeniom zawodowym, niewłaściwej organizacji pracy oraz niestosowania koniecznych środków profilaktycznych. Odnotowano nieprawidłowości dotyczące braku zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych na terenie gospodarstw, takich jak kanały gnojowe, otwory technologiczne czy laguny.

Natomiast wśród powtarzających się nieprawidłowości wskazano:

- nieprzeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego lub niezapoznanie pracowników z jej wynikami;
- nieinformowanie pracowników o istniejących zagrożeniach (w tym o ryzyku przed którym chronią środki ochrony indywidualnej) oraz o zasadach ich stosowania;
- niezapewnienie pracownikom dostępu do instrukcji obsługi maszyn, zawierających informacje o warunkach użytkowania, sytuacjach nietypowych oraz zasadach bezpiecznej eksploatacji.

W zakresie **prawa pracy podlegającego ocenie warunkowości społecznej** najwięcej nieprawidłowości dotyczyło nieinformowania pracowników (w formie papierowej lub elektronicznej) o warunkach zatrudnienia w ciągu 7 dni od nawiązania stosunku pracy. Uchybienie to ujawniono w 6 podmiotach.

W pozostałych przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili niezgodności związane z:

- brakami formalnymi w treści umów o pracę;
- zawieraniem umów na okres próbny z naruszeniem limitów czasowych;
- brakiem ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy.

Niezależnie od kontroli warunkowości społecznej w rolnictwie, działania Państwowej Inspekcji Pracy w tej branży w dalszym ciągu koncentrują się na eliminacji zagrożeń wypadkowych i chorobowych występujących w środowisku pracy. W tym zakresie w 2025 r. przeprowadzono **176 kontroli**. W poddanych kontroli zakładach zatrudnionych było ponad 4,7 tys. osób, z czego nieco ponad połowa (55%) pracowała na podstawie umowy o pracę.

W strukturze kontrolowanych podmiotów przeważały mikroprzedsiębiorstwa (do 9 pracowników), które stanowiły 57% ogółu. Z kolei małe zakłady (10–49 pracowników) stanowiły 33%.

W odróżnieniu od podmiotów typowanych do kontroli przez ARIMR (w ramach warunkowości społecznej), zakłady poddane tym kontrolom zostały wybrane przez okręgowe inspektoraty pracy na podstawie analizy ryzyka wystąpienia zdarzeń niebezpiecznych.

W wyniku przeprowadzonych działań inspektorzy pracy skontrolowali **575 maszyn i urządzeń**, stwierdzając, że 13% z nich nie spełnia norm bezpieczeństwa. Do najczęstszych uchybień pod kątem zagrożeń zawodowych należały:

- brak skutecznych osłon wałów przegubowo-teleskopowych w maszynach napędzanych z WOM (wał odbioru mocy);
- nieprawidłowe zabezpieczenie przekładni pasowych oraz zębatych;
- brak oznakowania elementów sterujących;
- brak instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń technicznych.

Innym częstym zagrożeniem, które wyeliminowali inspektorzy, był brak lub niewłaściwe **zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych**, stwarzających ryzyko upadku lub uderzenia o elementy wyposażenia technicznego. Nieprawidłowość ta wystąpiła w 33% zakładów i dotyczyła m.in. braku balustrad ochronnych przy ciągach technologicznych w bazach suszarniczo-magazynowych, niezabezpieczonych kanałów przenośników oraz otwartych zbiorników na odchody zwierzęce.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** największy problem dotyczył rzetelności w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej, w szczególności akt osobowych (38% zakładów), przekazywania informacji o warunkach zatrudnienia (25% zakładów) oraz błędów w prowadzeniu ewidencji czasu pracy (11% zakładów).

Należy podkreślić, że rok 2025 był przełomowy dla polskiego rolnictwa ze względu na praktyczne zastosowanie zasady warunkowości społecznej. Kontrole potwierdziły systemowe problemy małych zakładów i mikroprzedsiębiorstw rolnych, gdzie stopień przestrzegania wymogów bezpieczeństwa pracy oraz sformalizowania zatrudnienia jest niezadowalający.

Sami inspektorzy pracy jak i branżowe portale rolnicze zauważają, że podmioty rolnicze często nie potrafią samodzielnie sporządzić oceny ryzyka zawodowego, która jest dokumentem kluczowym przy planowaniu działań ukierunkowanych na eliminację zagrożeń w środowisku pracy. Dokumentacja pracownicza prowadzona jest bez należytej staranności, w sposób niekompletny, zdarzają się również przypadki, że nie jest w ogóle prowadzona.

Wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom Państwowa Inspekcja Pracy, przed rozpoczęciem kontroli w 2026 r., przeprowadzi szeroko zakrojoną działalność prewencyjną, uczestnicząc w szkoleniach z wymogów warunkowości społecznej organizowanych w ośrodkach doradztwa rolniczego na terenie wszystkich województw.

Niezależnie od kontroli wymogów warunkowości społecznej nadal będą prowadzone kontrole w celu przeciwdziałania zagrożeniom wypadkowym i chorobowym w zakładach rolnych. Monitorowanie stanu technicznego parku maszynowego oraz bezpieczeństwa procesów pracy, niezależnie od unijnych mechanizmów wsparcia, przyczynia się do wypracowania spójnych standardów ochrony zdrowia w sektorze rolnym.

Działania prewencyjno – promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szczepienie życia! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Państwowa Inspekcja Pracy nie prowadzi czynności kontrolnych w indywidualnych gospodarstwach rolnych niepobierających unijnych dopłat bezpośrednich. Dlatego – znając poziom zagrożeń zawodowych i liczbę wypadków rolników indywidualnych – od lat realizuje kompleksowe działania prewencyjne służące poprawie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia na wsi, bezpośrednio w miejscach wykonywania pracy przez rolników i członków ich rodzin. Najważniejszymi formami oddziaływania na zwiększenie poziomu bhp są: **szkolenia** kierowane do rolników, uczniów szkół rolniczych i nauczycieli, **wizytacje** gospodarstw indywidualnych oraz **przedsięwzięcia informacyjne** upowszechniające zasady bezpiecznego wykonywania pracy. Nasze działania obejmują wszystkie grupy wiekowe – od dzieci po osoby dorosłe pracujące w gospodarstwach. Kluczową sprawą w skutecznym dotarciu do rolników jest współpraca z partnerami instytucjonalnymi, m.in. z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Ośrodkami Doradztwa Rolniczego oraz jednostkami samorządu terytorialnego.

Działalność szkoleniowa

Szkolenia dla rolników mają na celu podnoszenie świadomości zagrożeń zawodowych i wypadkowych występujących w gospodarstwach rolnych oraz upowszechnianie zasad bezpiecznej organizacji pracy.

Podczas spotkań omawiane są m.in. najczęstsze przyczyny wypadków, bezpieczna obsługa zwierząt, maszyn i urządzeń, ochrona dzieci przebywających w gospodarstwie oraz obowiązujące przepisy z zakresu bhp. Szkolenia mają charakter praktyczny i stanowią istotny element działań

SZKOLENIE DLA ROLNIKÓW ZORGANIZOWANE PRZECZ OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W LUBLINIE



prewencyjnych w rolnictwie. Rolnicy otrzymują na szkoleniach wydawnictwa o tematyce bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, w tym najnowszą listę kontrolną z komentarzem „BHP w indywidualnych gospodarstwach rolnych”, która służy także przygotowaniu gospodarstwa na kontrolę wynikającą z bycia beneficjentem środków w ramach Wspólnej Polityki Rolnej UE.

LICZBA SZKOLEŃ I PRELEKCJI

Wyszczególnienie	Liczba
Liczba szkoleń i prelekcji	591
Łączna liczba uczestników, w tym:	21 983
- rolnicy	5573
- uczniowie	12 577
- dzieci	3312

SZKOLENIE DLA DZIECI ZORGANIZOWANE PRZECZ OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W RZESZOWIE



Dla dzieci i młodzieży prowadzone są **wykłady, pokazy maszyn w szkołach o profilu rolniczym oraz konkursy i olimpiady wiedzy**, często wykorzystujące interaktywne materiały szkoleniowe. W 2025 r. z naszych środków wyprodukowany został edukacyjny film animowany dla najmłodszych „Mali detektywi na tropie bezpieczeństwa”. To opowieść, która uczy zasad bezpieczeństwa przez ciekawość, obserwację i wspólne wyciąganie wniosków.

Wsparciem merytorycznym w szkoleniach najmłodszych jest również ostatnio wydana broszura „Piotrek i Patryk bezpieczni na wsi”, która jest opowiadaniem opartym na wykazie czynności szczególnie niebezpiecznych, związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16. roku życia.

Wizytacje gospodarstw

Wizytacje gospodarstw indywidualnych mają charakter prewencyjno-doradczy i służą poprawie bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. Podczas wizyt inspektorzy wskazują rolnikom zagrożenia występujące w gospodarstwach, tłumaczą sposoby ich eliminowania oraz udzielają praktycznych porad dotyczących bezpiecznej organizacji prac, obsługi maszyn i ochrony dzieci przebywających na terenie gospodarstwa.

LICZBA WIZYTACJI

Wyszczególnienie	Liczba
Liczba wizytacji	1389
Łączna liczba uczestników, w tym:	1620
- rolnicy indywidualni	1570

WIZYTACJA W GOSPODARSTWIE ROLNYM



Otwór technologiczny ścienny bez zabezpieczenia i zbyt krótka drabina przystawna; specjalista Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu w trakcie wizytacji omawia możliwe do zastosowania rozwiązania dotyczące zabezpieczeń

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należą: brak ochrony miejsc pracy na wysokości, brak wyraźnego rozdzielania części mieszkalnej od obszaru produkcyjnego gospodarstwa, niewydzielenie bezpiecznych miejsc do zabawy i wypoczynku dla dzieci, niewłaściwe magazynowanie maszyn oraz środków ochrony roślin, a także użytkowanie niesprawnego technicznie sprzętu rolniczego.

Działania promocyjne i popularyzatorskie

Wśród działań promocyjnych związanych z rolnictwem, warto wyróżnić przede wszystkim te, które łączą edukację, praktykę i bezpośredni kontakt z rolnikami i ich rodzinami. Najważniejsze wydarzenia obejmowały pokazy bezpiecznej pracy maszyn, organizację stref informacyjnych podczas targów rolniczych i festynów, a także konkursy dla dzieci i młodzieży o tematyce zagrożeń wypadkowych.

LICZBA DZIAŁAŃ POPULARYZATORSKICH

Wyszczególnienie	Liczba
Liczba działań popularyzatorskich	343
Łączna liczba uczestników, w tym:	5776
- rolnicy indywidualni	2853
- uczniowie	1089
- dzieci	612
Liczba konkursów	174
Łączna liczba uczestników, w tym:	5389
- rolnicy indywidualni	870
- uczniowie	3735
- dzieci	696

PRACE KOMISJI KONKURSU PLASTYCZNEGO – SZANUJ ŻYCIE



Komisje do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie

Komisja Głównego Inspektora Pracy ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie pełni istotną rolę opiniodawczo-doradczą w zakresie poprawy warunków pracy w gospodarstwach rolnych. Do jej zadań należy: analiza zagrożeń występujących w rolnictwie, inicjowanie działań

prewencyjnych, opiniowanie programów edukacyjnych oraz wspieranie kampanii informacyjnych dotyczących bezpiecznej organizacji pracy. Istotną rolę jest współpraca z przedstawicielami instytucji publicznych, organizacji rolniczych, środowisk naukowych oraz ekspertami z zakresu bhp. Dzięki temu jest możliwe wypracowanie rekomendacji służących ograniczaniu liczby wypadków w rolnictwie.

RADA DO SPRAW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W ROLNICTWIE PRZY OKRĘGOWYM INSPEKTORZE PRACY W GDAŃSKU



Na poziomie regionalnym działają Komisje ds. BHP w Rolnictwie przy Okręgowych Inspektorach Pracy. Ich działalność koncentruje się na identyfikowaniu lokalnych problemów i zagrożeń charakterystycznych dla danego regionu, organizowaniu wspólnie z partnerami szkoleń, seminariów i spotkań informacyjnych dla rolników, a także współpracy z samorządami, szkołami rolniczymi oraz instytucjami działającymi na rzecz obszarów wiejskich. Komisje stanowią ważne forum wymiany doświadczeń i dobrych praktyk, wspierając realizację działań prewencyjnych i edukacyjnych w terenie.

6.5. Leśnictwo – zapewnianie przez pracodawców zakładów usług leśnych bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym bezpieczna organizacja prac szczególnie niebezpiecznych

Zakres kontroli

W 2025 r. temat kontrolny realizowany był na terenie całego kraju i obejmował podmioty prowadzące działalność w zakresie gospodarki leśnej. Kontrole obejmowały w szczególności zakłady usług leśnych wykonujące prace związane z:

- ✓ pozyskaniem drewna (ścinką i obalaniem drzew);
- ✓ zrywką drewna;
- ✓ pracami hodowlanymi i pielęgnacyjnymi;
- ✓ pracami porządkowymi i ochronnymi.

Doboru firm do kontroli dokonano, uwzględniając w pierwszej kolejności zakłady, w których wydarzyły się wypadki przy pracy lub istnieje uzasadnione podejrzenie rażących uchybień w przestrzeganiu obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bhp.

Każda z **239 kontroli** była skoncentrowana na oględzinach stanowisk prac leśnych oraz analizie

prowadzonej dokumentacji pracowniczej, w szczególności pod względem:

- ✓ przygotowania pracowników do pracy;
- ✓ przygotowania bezpiecznych stanowisk pracy;
- ✓ zapewnienia bezpiecznej organizacji pracy;
- ✓ wyposażenia stanowisk pracy w maszyny i urządzenia spełniające wymagania bhp.

W 72% skontrolowanych firm zatrudnienie nie przekraczało 9 osób, natomiast 23% podmiotów zatrudniało od 10 do 50 pracowników. Łącznie w kontrolowanych ZUL-ach zatrudniano 2586 osób, w tym 2268 na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują na utrzymywanie się powtarzalnych nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa pracy w sektorze usług leśnych.

Inspektorzy pracy w toku kontroli stwierdzili m.in.:

- **niewłaściwie przeprowadzane szkolenia bhp** – brak wiedzy pracodawców o konieczności przeprowadzania okresowych szkoleń w zakresie bhp z częstotliwością co rok, z uwagi na wykonywanie przez nich prac szczególnie niebezpiecznych;
- **niedostępnianie pracownikom instrukcji bhp** przy wykonywaniu prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna, nieinformowanie ich o zagrożeniach występujących przy wykonywaniu tych prac powoduje, że świadomość wielu pracowników w zakresie bezpieczeństwa i organizacji pracy kształtuje się na dość niskim poziomie, co potwierdzają zaistniałe wypadki przy ścinie drzew;
- **niewłaściwe uprawnienia kwalifikacyjne do pracy pilarkami** – korzystanie przez pracodawców z tańszych źródeł uzyskania przez pracowników wymaganych kwalifikacji niejednokrotnie podyktowane jest znaczną rotacją kadry i krótkimi okresami zatrudnienia pracowników, którym sfinansowano uzyskanie uprawnień. Często wymienione uprawnienia nie spełniają wymogów w zakresie tematyki, określonej w *rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej*, jak również realizowane bywają w znacznie mniejszej liczbie godzin niż wymagana;
- **niepoddawanie pracowników szczepieniom ochronnym przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu oraz badaniom w kierunku boreliozy**. Niejednokrotnie pracodawcy korzystają z możliwości niepoddawania pracowników takim szczepieniom i badaniom, gdy pracownik składa pisemne oświadczenie o niewyrażeniu chęci poddania się im;
- **brak ocen ryzyka zawodowego lub braki w dokonanych ocenach** – wynikające głównie z niedostatecznej wiedzy w tym zakresie, nieinteresowania się oceną ryzyka po jej sporządzeniu, oszczędności w ponoszeniu kosztów na bezpieczeństwo i higienę pracy, w tym służbę bhp;
- **niedostarczenie wymaganych środków ochrony indywidualnej lub brak nadzoru w ich stosowaniu** – lekceważenie zagrożeń, brak świadomości w zakresie ograniczania zagrożeń;

- **brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych** – wynikający z niewystarczającej wiedzy pracodawców i niewłaściwej pracy służby bhp;
- **brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy lub ich ograniczona dostępność** – zaniechania ze strony pracodawców, niekorzystanie przez pracowników z instrukcji.

Ze względu na dużą wypadkowość w branży leśnej elementem każdej kontroli była również analiza wypadków zaistniałych w kontrolowanych podmiotach w ostatnich latach. W 2025 r. w kontrolowanych podmiotach zarejestrowano 5 wypadków śmiertelnych (4 poszkodowanych

pracowników i jedna osoba zatrudniona na innej podstawie) i 3 ciężkie wypadki przy pracy pracowników. Do wypadków dochodziło głównie poprzez uderzenia przez gałęzie lub konary, albo przygniecenia przez ścinane lub obalane drzewa, co było spowodowane np.:

- niekontrolowaniem kierunku obalania drzewa;
- stosowaniem niebezpiecznych technik pracy pilarką;
- obecnością w strefie niebezpiecznej obejmującej przestrzeń wokół miejsca dokonywanej ścinki;
- pęknięciem pnia i złamania drzewa pod wpływem naprężeń;
- nieprawidłowym usuwaniem drzew zawieszonych.

NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODCZAS KONTROLI PRAC PROWADZONYCH W ZWIĄZKU Z POZYSKANIEM DREWNA, DOTYCZĄCE ZAGADNIENI BEZPOŚREDNIO RZUTUJĄCYCH NA POZIOM BEZPIECZEŃSTWA PRACY W SEKTORZE LEŚNICTWA W LATACH 2023-2025

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2023	2024	2025
Szkolenia w dziedzinie bhp	46	39	51
Wypożyczenie w środki ochrony indywidualnej, stosowanie ŚOI, sprawność ŚOI	46	42	42
Ocena ryzyka zawodowego	49	34	41
Obowiązki stron stosunków cywilnoprawnych w zakresie bhp osób świadczących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy (badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bhp, kwalifikacje, stosowanie ŚOI)	59	41	37
Badania lekarskie	31	33	33
Maszyzny i urządzenia techniczne	25	26	21
Stosowanie bezpiecznych technik pracy, ścinka drzew pilarkami	36	32	18
Właściwa, co najmniej dwuosobowa obsada przy wykonywaniu pozyskiwania, zrywki i załadunku drewna	8	11	3
Spełnienie wymagań bhp dotyczących pilarek i/lub urządzeń stosowanych podczas ścinki drzew	16	14	8
Transport, w tym organizacja ręcznych prac transportowych i przy użyciu urządzeń mechanicznych	8	6	7
Przestrzeganie zakazu przebywania osób nieuprawnionych w strefach bezpośredniego zagrożenia	3	3	4

STOSOWANIE NIEBEZPIECZNYCH TECHNIK PRACY



Wykonanie razu ścinającego bez zachowania progu bezpieczeństwa – nie przestrzegano wymogu założenia razu ścinającego prostopadle do strzały, około 1/10 średnicy pnia powyżej dolnej płaszczyzny razu podcinającego. Założenie razu podcinającego na głębokość przekraczającą 1/3 średnicy pnia w miejscu cięcia.

Zdecydowana większość wypadków dotyczyła **ręcznej ścinki pilarką**, która nadal stanowi najbardziej niebezpieczny etap pozyskania drewna. Postępująca mechanizacja (harwestery) znacząco ogranicza to ryzyko.

Działalność prewencyjna i edukacyjna

Wsparciem dla kontroli prowadzonych w sektorze leśnictwa są inicjatywy prewencyjno-edukacyjne. W minionym roku, podobnie jak w ubiegłych latach, w każdym województwie odbywały się spotkania z właścicielami zakładów usług leśnych (ZUL) i przedstawicielami nadleśnictw, których celem było omówienie aktualnego poziomu bezpieczeństwa w sektorze prac leśnych oraz najistotniejszych nieprawidłowości ujawnianych w czasie kontroli, w tym związanych z likwidacją bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia. Szczególną uwagę zwrócono na nadzór i organizację prac, obowiązek prowadzenia zrywki drewna w obsadzie co najmniej dwuosobowej i zagrożenia związane z kolejnością cięć.

SZKOLENIE W NADLEŚNICTWIE KĘDZIERZYN-KOŹLE



W regionach, w których funkcjonują technika leśna, prowadzone są zajęcia z bezpieczeństwa i higieny pracy dla przyszłej kadry Lasów Państwowych i przyszłych pracowników ZUL-i. Część szkoleń odbywała się w związku z realizacją programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Pracownicy inspekcji aktywnie uczestniczyli też w seminariach i konkursach promujących bezpieczną pracę drwali.

Wnioski

Doświadczenia z kontroli pokazują, że branża leśna pozostaje sektorem o wysokim ryzyku zawodowym, wynikającym z:

- pracy pilarkami łańcuchowymi;
- warunków atmosferycznych;
- trudno dostępnego terenu;
- pracy prowadzonej w rozproszeniu;
- presji czasowej związanej z realizacją umów.

Obecne procedury przetargowe Lasów Państwowych pozwalają na składanie ofert na wiele pakietów jednocześnie. W praktyce często wykazywani są ci sami pracownicy i sprzęt, co uniemożliwia wykonywanie usług w kilku miejscach naraz i prowadzi do powierzania prac podwykonawcom za stawki godzinowe niepozwalające na zapewnienie podstawowych wymogów bhp.

Ujawnione nieprawidłowości świadczą o ciągłym braku skutecznego nadzoru ze strony pracodawców i zleńców nad wykonywaniem prac. Brak wymaganej liczby pracowników realizujących zadania kadry kierowniczej niższego stopnia wyklucza możliwość sprawowania skutecznego nadzoru, zwłaszcza w przypadku świadczenia usług na terenie kilku nadleśnictw.

Stan usprzętowania ZUL wzrasta. Dzięki temu zmniejsza się uciążliwość pracy oraz poprawia bezpieczeństwo przy wykonywaniu prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna, a w konsekwencji zmniejsza liczba zatrudnianych pracowników, najbardziej narażonych na istotne zagrożenia wypadkowe. Ograniczanie ręcznego pozyskiwania drewna pilarkami na rzecz mechanicznego wykonania prac, skutkuje odciążeniem pracowników oraz odsunięciem pilarsza ze strefy niebezpiecznej przy ścinanym i okrzesywanym drzewie.

Coraz ważniejszym zagadnieniem, wymagającym szczególnej uwagi inspektorów pracy, jest **wzrastające wykorzystywanie specjalistycznych urządzeń mechanicznych, wymagających posiadania dodatkowych kwalifikacji**. Pozytywnie należy ocenić fakt, że kontrole przeprowadzone w tym zakresie w 2025 r., nie wykazały istotnych błędów.

Kontrole pokazują, że aktualne pozostają postulaty Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące zmian w *rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej*, które wymaga **dostosowania przepisów do aktualnych realiów wykonywania prac w lesie**.

W ocenie kontrolujących, po zakończonym procesie pozyskiwania drewna nie ma potrzeby, aby w strefie roboczej podczas zrywki wykonywanej przy użyciu specjalistycznych maszyn samozaładowczych, przebywały osoby inne niż operator, pod warunkiem wyposażenia stanowiska pracy w skuteczny środek łączności (§ 24 i § 26 rozporządzenia).

Rozwiązania wymaga kwestia szkoleń pilarzy, zasad uzyskiwania i wzajemnego uznawania uprawnień do obsługi pilarek przy pracach związanych ze ściną drzew w lesie oraz ściną drzew przy drogach.

Istotne jest również **wprowadzenie przepisów regulujących obowiązek przeprowadzania badań profilaktycznych w kierunku wykrycia boreliozy oraz szczepień przeciwko odkleszczowemu zapaleniu opon mózgowych**.

Konsekwentna realizacja działań kontrolnych, skutkuje powolną, stopniową poprawą stanu bhp w ZUL, jednak wyniki kontroli, w dalszym ciągu, świadczą o niezadowalającym stanie przestrzegania przepisów przez część właścicieli ZUL, zwłaszcza nowo powstałych, niekontrolowanych dotychczas.

Rozdział

Wybrane zadania
w zakresie
prawnej ochrony
pracy

7

7. WYBRANE ZAGADNIENIA W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY

7.1. Kontrole prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych

Zakres kontroli

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **8492 kontrole** (w 2024 r. – 10 047, a w 2023 r. – 10 718), 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 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 651,9 tys. osób, z czego 315,4 tys. osób (48,4%) wykonywało pracę na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 9 oraz od 10 do 49 pracowników (odpowiednio – 54,8% oraz 29%).

Wśród kontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej (93,5%).

Największa liczba kontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (wg PKD) w zakresie: handlu i napraw – 2361 kontroli (27,8%), przetwórstwa przemysłowego – 1050 (12,4%), zakwaterowania i usług gastronomicznych – 1003 (11,8%) oraz budownictwa – 879 (10,3%).

Struktura kontrolowanych w 2025 r. podmiotów ze względu na wielkość, własność kontrolowanych podmiotów, a także rodzaj prowadzonej działalności, jest zbliżona do lat ubiegłych.

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

Diagnoza

W 2025 r. inspektorzy pracy skontrolowali **48 675 umów cywilnoprawnych** – zakwestionowali 2119 umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (4,4%).

Dla porównania, w 2024 r. inspektorzy pracy skontrolowali 38,9 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 1,4 tys. umów (3,6%), a w 2023 r. na skontrolowanych 42,2 tys. umów cywilnoprawnych zakwestionowali 1,9 tys. umów (4,5%).

Jak wskazują powyższe dane, odsetek kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli utrzymuje się na zbliżonym poziomie.

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	46 451	344	441	1439
Liczba umów zakwestionowanych	2006	51	4	58

Najwięcej skontrolowanych zostało umów zlecenia – 46 451 (95,4% ogółu skontrolowanych umów cywilnoprawnych), spośród których zakwestionowano 2006 umów (4,3%). Dla porównania, w 2024 r. na skontrolowanych 37,5 tys. umów zlecenia zakwestionowano 1376 umów (3,6%), a w 2023 r. na skontrolowanych 40,7 tys. umów zlecenia zakwestionowano 1852 umowy (4,5%).

Najwięcej przypadków zakwestionowania umów cywilnoprawnych jako zawartych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy stwierdzono w branżach: handlu i napraw (20,7%), usługach administrowania (14,9%) oraz przetwórstwie przemysłowym (14,3%).

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

- niedostatecznej znajomości przepisów prawa regulujących zatrudnianie w ramach umów cywilnoprawnych oraz
- 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 zatrudnionych (w tym

eliminują często koszty badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, zaopatrzenia w odzież roboczą, czy środki ochrony indywidualnej), ograniczają inne koszty zatrudnienia (brak rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, brak urlopów wypoczynkowych, w tym ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy, mniejsze obciążenia składkami na ubezpieczenie społeczne) oraz umożliwiają 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 2025 r. inspektorzy pracy skierowali do właściwych sądów **31 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 48 osób**. W 4 przypadkach wydano wyroki ustalające istnienie stosunku pracy między stronami, uwzględniając powództwo inspektora pracy; w 1 przypadku strony zawarły ugodę przed sądem oraz także w 1 przypadku sąd umorzył postępowanie. Pozostałe sprawy zainicjowane powództwami wniesionymi 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 ich wnoszenie 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 dorywczą 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 lub dodatkowe dokumenty, 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 nierzadko 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 bieżącej 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 jej 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 umów cywilnoprawnych. Wynika to często z ich niewiedzy, ale także często 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. 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. Wprawdzie 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 związku 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 zarówno 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 2025 r. potwierdziły dotychczasowe spostrzeżenia, że w praktyce najbardziej efektywną formą działania inspektorów pracy wobec łamania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, było kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy. Środki te okazywały się szybsze i skuteczniejsze od czasochłonnnych postępowań sądowych, były jednak niewystarczające, aby skutecznie przeciwdziałać zjawisku nadużywania umowy cywilnoprawnej jako podstawy świadczenia pracy. Należy tu bowiem mieć na uwadze ich dotychczasowy niewłaściwy charakter, a także czasochłonność i obciążenie znacznym ryzykiem nieuwzględnienia przez sąd w przypadku braku współpracy ze strony zainteresowanego pracownika.

W związku z powyższym od lat zgłaszane były postulaty przyznania organom PIP kompetencji o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy, co zaowocowało ustaleniem – na mocy przepisów *ustawy z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw – nowego uprawnienia do wydania przez okręgowego inspektora pracy decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy* w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną lub kiedy osoba faktycznie świadczy pracę za wynagrodzeniem w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę, przy czym warunkiem wydania decyzji jest uprzednie niewykonanie polecenia wydanego przez inspektora pracy.

Przepisy art. 33a ust. 3 i 4 dodane w wyniku ww. nowelizacji *ustawy o PIP* wskazują, że jeżeli okręgowy inspektor pracy stwierdzi, że praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kp, może wydać ww. decyzję stwierdzającą istnienie stosunku pracy (przy czym warunkiem wydania tej decyzji jest uprzednie niewykonanie polecenia) lub wnieść do sądu powództwo o ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy. W postępowaniu administracyjnym dotyczącym ww. decyzji, jak wyraźnie wskazał ustawodawca, uwzględnia się wolę stron, o ile nie jest ona sprzeczna z prawem w szczególności z przepisami prawa pracy lub zasadami współżycia społecznego albo nie zmierza do obejścia prawa.

Poszerzono także zakres zadań Głównego Inspektora Pracy o nowe uprawnienie wydawania indywidualnej interpretacji w zakresie stosowania przepisów prawa pracy dotyczących ustalenia, czy przedstawiony w złożonym wniosku stosunek prawny stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kp, przy czym w zakresie tych elementów stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego, które w dniu złożenia wniosku są przedmiotem toczącego się postępowania administracyjnego prowadzonego

przez organy Państwowej Inspekcji Pracy lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych – interpretacje indywidualne nie będą wydawane.

Interpretacje indywidualne będą zamieszczane w Biuletynie Informacji Publicznej GIP, po usunięciu danych identyfikujących wnioskodawcę oraz inne podmioty wskazane w jej treści. Ponadto wydana interpretacja ma być niezwłocznie przekazywana ZUS oraz KAS.

Biorąc powyższe pod uwagę, należy stwierdzić, że **każdy przypadek zawarcia umowy cywilnoprawnej będzie oceniany indywidualnie pod kątem ustalenia, czy w rzeczywistości nie jest to umowa o pracę**. Organy Państwowej Inspekcji Pracy po wejściu w życie nowelizacji *ustawy o PIP*, kierując się przepisami prawa regulującymi kwestię stosunku pracy, jak również orzecznictwem sądowym w tym zakresie, będą egzekwować przestrzeganie art. 22 Kp z pełnym wykorzystaniem nowych środków prawnych.

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

W 2025 r. kontrolami objęto wypłatę wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej na rzecz **32 733 osób** pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie **3220 kontroli, tj. 38% ogółu przeprowadzonych** (w 2024 r. – 34,9% ogółu przeprowadzonych, a w 2023 r. – 33% ogółu przeprowadzonych) wobec 3985 osób na łączną kwotę ponad 8,4 mln zł, czyli mniej niż w 2024 r., kiedy to 3888 osób było poszkodowanych na łączną kwotę 13,3 mln zł, a także mniej niż w 2023 r., kiedy to 3766 osób było poszkodowanych na łączną kwotę 21,5 mln zł.

Ze względu na wysokość kwot wynagrodzenia wypłaconych poniżej stawki minimalnej można stwierdzić, że największe nieprawidłowości wystąpiły w branżach: budownictwo (33,1%), usługi administrowania (31,6%) przetwórstwo przemysłowe (27,5%).

W świetle wyników kontroli przeprowadzonych w latach 2023-2025 można ocenić, że stopień przestrzegania przepisów o charakterze formalnym, 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, nieznajomość obowiązujących przepisów lub ich błędną interpretację, a także brak należytej staranności i pomyłki

ODSETEK NIEPRAWIDŁOWOŚCI W STOSOWANIU PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH WYPŁATY WYNAGRODZENIA W WYSOKOŚCI WYNIKAJĄCEJ Z WYSOKOŚCI MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Niezapewnianie ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi zgodnie z zawartą umową zlecenia (lub informacji zleceniodawcy) 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 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	11,4	11,7	12,5
Ustalanie w umowie terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniające 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 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	9,0	9,0	11,6
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 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	5,2	6,2	6,6
Niewypłacenie zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej lub jego zaniżenie (naruszenie art. 8a ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	2,5	2,6	3,2
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 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	2,6	3,1	4,5

popelniane przez zleceniodawców lub przedstawicieli biur rachunkowo – księgowych rozliczających umowy zlecenia;

- lekceważenie przepisów, traktowanie ich jako zbędnej biurokracji;
- 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 dochodowy oraz składki na ubezpieczenia społeczne od całości należnego wynagrodzenia).

Wnioski

- wdrożenie skuteczniejszych narzędzi egzekwowania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (w szczególności decyzji okręgowych inspektorów pracy stwierdzających istnienie stosunku pracy), uzyskanych na mocy przepisów ustawy z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw;
- zacieśnienie współpracy PIP z ZUS i KAS, w celu prowadzenia działań o charakterze systemowym na rzecz eliminowania patologii rynku pracy – z wykorzystaniem nowych możliwości, związanych z wymianą danych, które wprowadziła ww. ustawa nowelizująca ustawę o PIP;
- podejmowanie dalszych działań o charakterze promocyjnym – prewencyjnym, zmierzających 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.

7.2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

7.2.1. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy

Zakres kontroli

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **14,3 tys. kontroli**, w trakcie których **stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe**. Kontrolami objęto ponad 13,1 tys. podmiotów.

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

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2023-2025

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe	Odsetek
2023	61 695	15 797	25,6
2024	61 942	15 309	24,7
2025	57 414	14 304	24,9

- realizacji tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy* (**2452 kompleksowe kontrole** przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 2380 podmiotach zatrudniających łącznie ponad 263 tys. osób, w tym 222 tys. pracowników);
- interwencji podejmowanych w następstwie skarg;
- pozostałych kontroli planowych, w uprzednio wytypowanych podmiotach.

Diagnoza

Odsetek kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli, od lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

Do branż, w których najczęściej ujawniano nieprawidłowości, należą: **handel i naprawy** (23% ogółu ww. kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe), przetwórstwo przemysłowe (17%), transport i gospodarka magazynowa (12%), budownictwo (12%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (7%), a także usługi administrowania (6%; sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2023-2025 (WG NAJLICZNIEJ REPREZENTOWANYCH BRANŻ)

Wybrane sekcje PKD	2023	2024	2025
Handel, naprawy	3745	3607	3250
Przetwórstwo przemysłowe	2548	2427	2437
Transport i gospodarka magazynowa	1791	1936	1752
Budownictwo	2121	1852	1670
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	983	969	956
Usługi administrowania	913	886	796

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2023-2025 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

Zatrudnienie	2023	2024	2025
Do 9 osób	8056	7646	6896
10 - 49	4806	4716	4474
50 - 249	1946	2017	1939
250 i powyżej	989	930	995

i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące się sprzątaniami).

Prawie połowa kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w 2025 r., została przeprowadzona w podmiotach **zatrudniających do 9 osób** (48% ogółu ww. kontroli), pozostałe kontrole zrealizowano w podmiotach o zatrudnieniu 10-49 osób (31%), od 50 do 249 osób (14%) oraz 250 osób i więcej (7%).

Najwięcej kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie płacowe, inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie województwa śląskiego, wielkopolskiego i mazowieckiego.

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2023-2025 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2023	2024	2025
Śląskie	2414	2374	2153
Wielkopolskie	1709	1640	1641
Mazowieckie	1463	1438	1437
Małopolskie	1216	1103	1132
Pomorskie	1176	1132	1091
Dolnośląskie	1178	1069	973
Łódzkie	892	948	904
Lubelskie	809	864	795
Podkarpackie	797	825	761
Kujawsko-pomorskie	781	860	713
Podlaskie	766	659	591
Zachodniopomorskie	711	647	575
Warmińsko-mazurskie	473	421	393
Świętokrzyskie	553	489	391
Lubuskie	449	429	380
Opolskie	410	411	374
Ogółem kontroli:	15 797	15 309	14 304

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*.

Wyniki kontroli tematycznych, ściśle ukierunkowanych na kompleksowe badanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przeprowadzonych w 2025 r. (2452 kontrole w ramach realizacji tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz*

KONTROLE PROWADZONE W LATACH 2023-2025, W KTÓRYCH PROBLEMATYKA PŁACOWA BYŁA BADANA W SPOSÓB POSZERZONY - WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Wyszczególnienie	2023		2024		2025	
	Liczba kontroli*	Odsetek kontroli*	Liczba kontroli*	Odsetek kontroli*	Liczba kontroli*	Odsetek kontroli*
Wypłata wynagrodzenia w terminie	24 367	21	22 675	22	21 136	23
Wypłata wynagrodzenia co najmniej równego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę	22 931	3	21 471	4	19 911	4
Wypłata wynagrodzenia w prawidłowej wysokości	22 388	10	20 821	11	18 640	12
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	7568	27	7541	29	6432	29
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	6125	13	5853	13	5109	14
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	9173	8	8743	8	7026	9
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	6410	47	6179	49	5401	52

* liczba/odsetek kontroli w trakcie których badano dane zagadnienie

wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy) wykazały, że 40% podmiotów polecających **pracę w godzinach nadliczbowych** naruszyło obowiązek jej należytego wynagrodzenia, przy czym dwukrotnie częściej odnotowywano w tym zakresie całkowity brak wypłaty wynagrodzenia lub dodatku za pracę nadliczbową (29% ogółu podmiotów zobowiązanych do wypłaty) niż uchybienia w zakresie terminowości lub prawidłowej wysokości wypłaty z tego tytułu (13%). Wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie otrzymało prawie 12% pracowników, których dokumentację badano pod kątem realizacji przez pracodawcę obowiązku należytej rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku ponad 5% pracowników wynagrodzenie to wypłacono nieterminowo albo w zaniżonej wysokości.

Ponad połowa pracodawców (55%), 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 prawie 28% spośród ogółu uprawnionych nie otrzymało ww. świadczenia, zaś 18% otrzymało je po terminie płatności lub w niepełnej wysokości.

Nieterminową wypłatę wynagrodzenia odnotowano u 29% badanych pracodawców i dotyczyło to niemal co trzeciego spośród skontrolowanych na tę okoliczność pracowników (29%). Mniej liczną grupę stanowili pracodawcy niewypłacający wynagrodzenia w prawidłowej wysokości (20% podmiotów zbadanych w tym zakresie), dopuszczający się nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia za urlop

wypoczynkowy (16%) oraz naruszający obowiązek wypłaty dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej (13%).

Naruszenie nakazu wypłaty wynagrodzenia w kwocie co najmniej równej wysokości minimalnego wynagrodzenia stwierdzono u 6% skontrolowanych pracodawców.

Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych na przestrzeni ostatnich lat jednoznacznie wskazują, że skala naruszeń przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, pozostaje niezmienna, podobnie jak katalog przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości. Brak zmian legislacyjnych, mimo sygnalizowanej przez Głównego Inspektora Pracy potrzeby modyfikacji dotychczasowych przepisów, utrwała istniejący stan rzeczy. Stąd też nawet pojedyncze przejawy aktywności ustawodawcy w tym zakresie zasługują na uznanie. Szansy na redukcję nieprawidłowości dotyczących wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy można upatrywać w nowelizacji przepisów art. 171 Kodeksu pracy, dokonanych *ustawą z dnia 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (Dz.U. poz. 25), na mocy której określono termin jego wypłaty. Nowelizacja sanuje dotychczasową praktykę wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85 Kodeksu pracy. Praktyka ta pozostawała w sprzeczności z orzecznictwem Sądu Najwyższego, w myśl którego „z dniem rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze

przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop. W tym też dniu rozpoczyna bieg termin przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r.; sygn. akt I PKN 336/00).

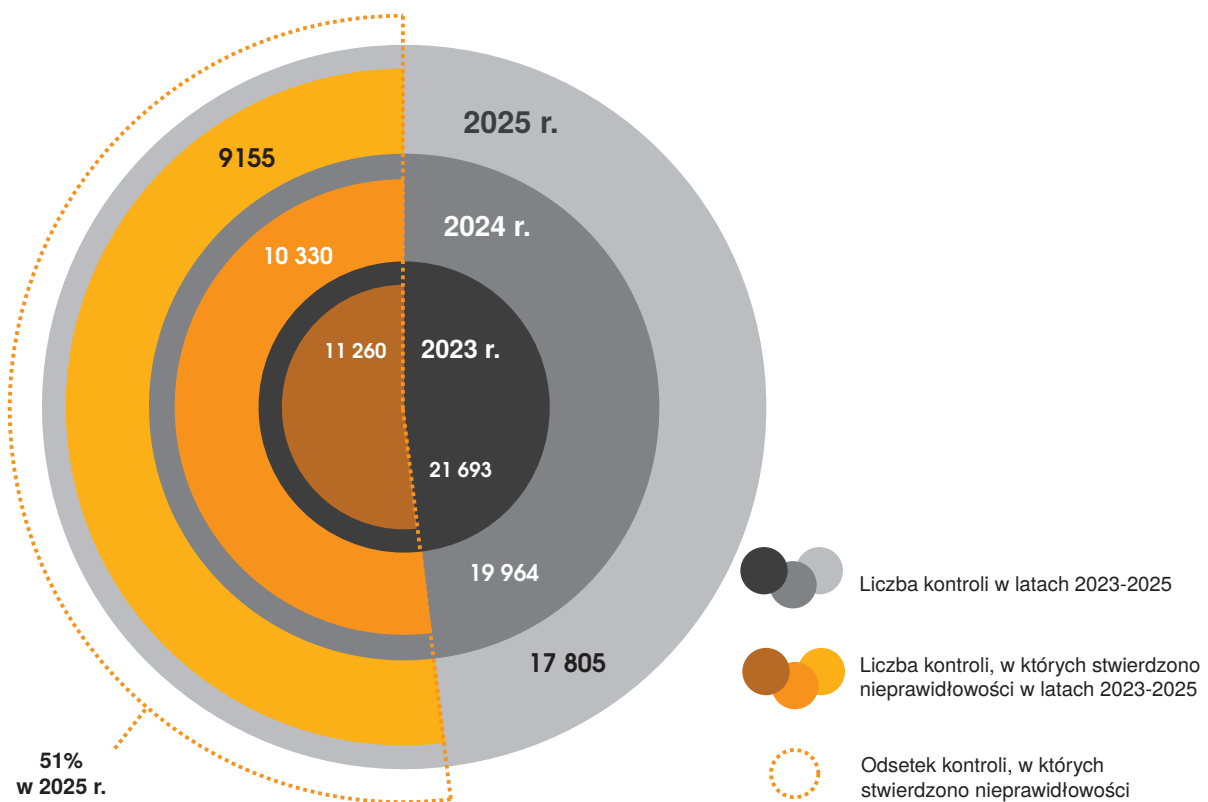
Ponadto z zadowoleniem należy odnotować fakt podniesienia zarówno dolnej, jak i górnej granicy grzywny za wykroczenia stypizowane w art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, na mocy art. 3 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, co od dawna postulowało

środowisko inspektorskie. Zagrożenie karą grzywny od 2000 zł do 60 000 zł (zamiast od 1000 zł do 30 000 zł) daje nadzieję na przynajmniej częściowe wyeliminowanie naruszeń przepisów wynagrodzeniowych z obawy przed dotkliwymi następstwami ekonomicznymi w przypadku ich wykrycia.

7.2.2. Czas pracy

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy jest integralnym elementem prawidłowego i odpowiedzialnego zarządzania zasobami ludzkimi. Ma ono bezpośrednie znaczenie

WSZYSTKIE KONTROLE CZASU PRACY PROWADZONE W LATACH 2023-2025



nie tylko dla celów organizacji procesu pracy, lecz także dla ochrony zdrowia i życia pracowników. Z tego też względu regulacje zawarte w dziale VI Kodeksu pracy stanowiły w 2025 r., podobnie jak w latach ubiegłych, kluczowy obszar podlegający kontroli i nadzorowi organów Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2025 r. przeprowadzono łącznie **17 805 kontroli** w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy. Nieprawidłowości stwierdzono u 9155 pracodawców.

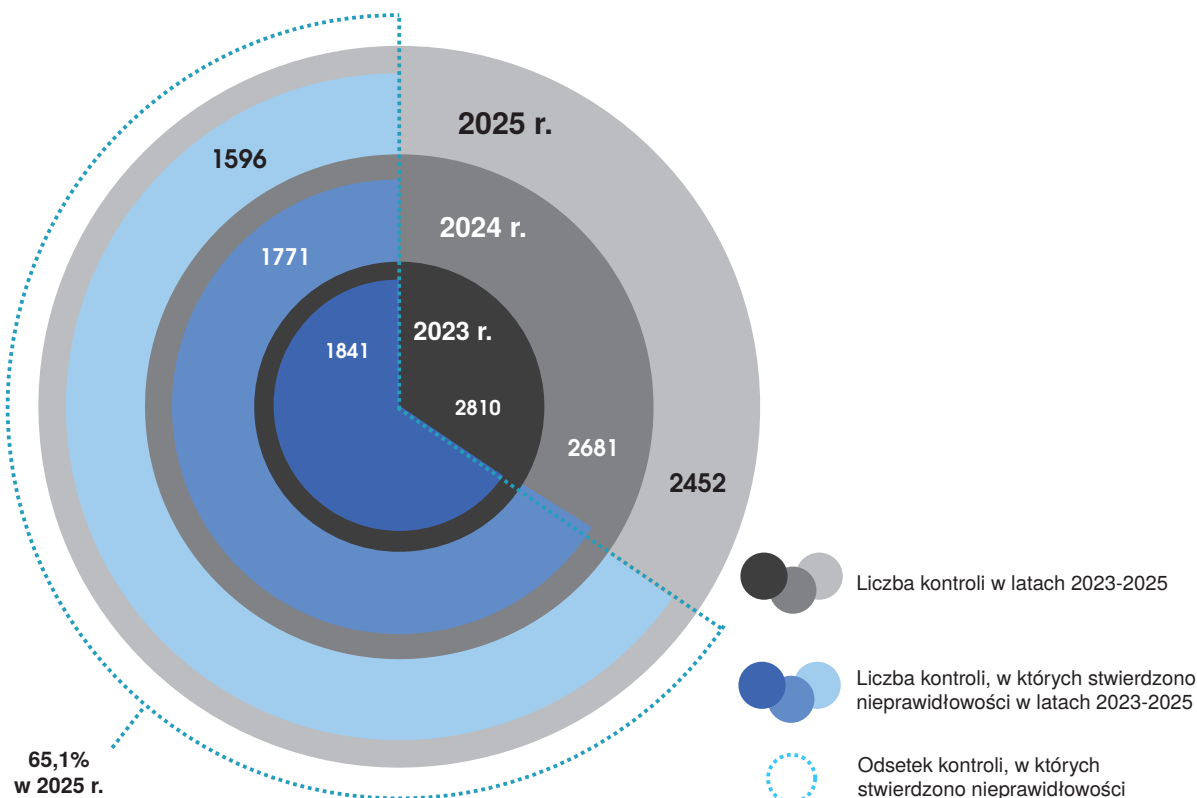
Wskazana liczba kontroli w zakresie problematyki przestrzegania przepisów o czasie pracy obejmuje zarówno

kontrole planowe (w tym kompleksowe) prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, jak też interwencje podejmowane w następstwie skarg.

Kompleksowe kontrole czasu pracy

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili **2452 kompleksowe kontrole**, ukierunkowane na tematykę dotyczącą czasu pracy, u 2380 pracodawców. W skontrolowanych podmiotach zatrudniano łącznie 263,5 tys. osób, w tym 222,1 tys. pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono u 1596 pracodawców.

KOMPLEKSOWE KONTROLE CZASU PRACY PROWADZONE W LATACH 2023-2025



Kontrole kompleksowe miały charakter pogłębiony i systemowy. Obejmowały zarówno ocenę formalnoprawnej organizacji czasu pracy (w tym wprowadzanie systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy, planowanie pracy, prowadzenie ewidencji czasu pracy), jak i weryfikację rzeczywistego czasu pracy zatrudnionych pracowników, w szczególności poprzez ustalenie, czy ewidencja czasu pracy była prowadzona rzetelnie, a także czy pracownikom zapewniono: odpoczynek dobowy i tygodniowy, co najmniej raz na 4 tygodnie niedzielę wolną od pracy oraz przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy w okresie rozliczeniowym.

Analizom poddano co najmniej jeden pełny okres rozliczeniowy czasu pracy, w części podmiotów – kilka następujących po sobie okresów, w celu identyfikacji zjawisk powtarzalnych.

Kontrole skargowe z czasu pracy

W skargach skierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy w 2025 r., które swym przedmiotem obejmowały naruszenia przepisów o czasie pracy, skarżący wskazali łącznie **4627 zarzutów**.

W trakcie kontroli potwierdzono zasadność 1503 zgłoszonych nieprawidłowości (32%), 1818 (39%) okazało się zarzutami bezzasadnymi, w przypadku 946 (20%) nie udało się ustalić, czy wskazana nieprawidłowość wystąpiła, natomiast w odniesieniu do 360 (8%) postępowanie kontrolne pozostaje w toku.

WYBRANE NARUSZENIA PRZEPISÓW O CZASIE PRACY ZGŁOSZONE W SKARGACH SKIEROWANYCH DO PIP

Wyszczególnienie	Liczba zgłoszonych przedmiotów skarg	Liczba przedmiotów skarg zasadnych w całości
Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy	1014	377
Nieprawidłowości związane z tworzeniem rozkładów czasu pracy	443	147
Niezapewnienie co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego	343	112
Nieudzielenie przerwy wliczanej do czasu pracy	204	21
Niezapewnienie co najmniej 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego	161	57
Niezapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy	158	76
Niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy	127	46

Diagnoza

Ustalenia dokonane w toku kontroli kompleksowych wskazują, że naruszenia przepisów o czasie pracy nie mają charakteru incydentalnego, lecz w znacznej mierze

wynikają ze stosowanych modeli organizacji pracy. Skala i powtarzalność tych nieprawidłowości świadczą o utrwalonych u części pracodawców mechanizmach, które sprzyjają pojawianiu się tego rodzaju uchybień.

W 2025 r., podobnie jak w latach poprzednich, do najczęściej stwierdzanych naruszeń należało nieprowadzenie **ewidencji czasu pracy** bądź prowadzenie jej w sposób nieprawidłowy lub nierzetelny – ewidencja nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu wykonywania pracy, co było efektem działania celowego lub nieumyślnych błędów. Nieprawidłowości w tym zakresie wystąpiły w 47% podmiotów.

U 40% skontrolowanych pracodawców stwierdzono nieprawidłowości o charakterze formalnym, polegające na wadliwym wprowadzeniu lub stosowaniu **systemów i rozkładów czasu pracy** lub informowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach. Ujawniono zarówno przypadki nieterminowego przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy, jak i ich modyfikowania bez zachowania zasad przejrzystości i przewidywalności.

W podmiotach funkcjonujących w systemach pracy zmianowej oraz w branżach dotkniętych deficytem kadrowym powtarzającą się kategorią naruszeń było niezapewnienie pracownikom minimalnych okresów **odpoczynku**

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE W WYNIKU WSZYSTKICH ORAZ KOMPLEKSOWYCH KONTROLI

Wyszczególnienie	Ogół kontroli	Kontrole kompleksowe z czasu pracy
Ewidencja czasu pracy (art. 149 Kp)	6366	1123
Ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 Kp)	2990	577
Poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 Kp)	2160	372
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)	1517	461
Rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub wynagrodzeniem (art. 151 ¹¹ Kp)	427	138
Zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (art. 151 ¹² Kp)	228	100
Zapewnienie odpoczynku dobowego (art. 132 i art. 151 § 2 ¹ Kp)	593	208
Zapewnienie odpoczynku tygodniowego (art. 133 i art. 151 § 2 ¹ Kp)	346	116
Jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ Kp)	1097	339
Przestrzeganie przepisów o pracy w porze nocnej (art. 151 ⁷ Kp)	219	68

dobowego i tygodniowego – powyższe dotyczyło 14% skontrolowanych pracodawców. Brak odpoczynków, z dużą częstotliwością, związany był także z nieprawidłową organizacją pracy, polegającą na **dwukrotnym zatrudnianiu pracowników w tej samej dobie pracowniczej**, co ujawniono u ponad 14% pracodawców.

U 19% skontrolowanych pracodawców stwierdzono także nieprawidłowości związane z **rekompensowaniem pracy w dniu wolnym od pracy** wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W szczególności pracodawcy nie udzielali za taką pracę innego dnia wolnego w okresie rozliczeniowym lub dokonywali „harmogramowego” przesunięcia, niewynikającego z rzeczywistej potrzeby organizacyjnej.

Ponadto kontrole wykazały występowanie innych naruszeń, choć w mniejszym nasileniu niż te wskazane wyżej, takich jak: zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 48 godzin w tygodniu wraz z godzinami nadliczbowymi w przyjętym i stosowanym okresie rozliczeniowym, czy niezapewnienie pracownikom co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Wnioski

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy stanowi jeden z priorytetowych obszarów nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż jest jednym z kluczowych czynników determinujących poziom bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nieprawidłowa organizacja czasu pracy ma znaczący wpływ na obniżenie kondycji psychospołecznej pracowników, pojawianie się nadmiernego stresu oraz wypalenia zawodowego. W konsekwencji prowadzi do zaburzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników, spadku efektywności pracy, a ponadto generuje dodatkowe koszty po stronie pracodawców (straty materialne, odpowiedzialność karno-wykroczeniowa).

Pomimo rosnącej świadomości znaczenia regulacji dotyczących czasu pracy, przepisy te stanowiły w 2025 r., podobnie jak w latach poprzednich, najczęściej naruszane unormowania z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy dopatrywać się zarówno w aspekcie organizacyjnym (wielozadaniowość, nieprawidłowe planowanie rozkładów czasu pracy, niedobory zasobów ludzkich), ekonomicznym (presja kosztowa, realizacja terminowych zadań), jak i systemowym (błędne założenia przy tworzeniu aktów wewnętrzzakładowych dotyczące stosowanych systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy).

Z uwagi na powyższe w analizowanym obszarze **niezbędne jest dalsze – stałe i równoległe – prowadzenie przez Państwową Inspekcję Pracy działań o charakterze nadzorczym, prewencyjnym oraz legislacyjnym**. Skala i powtarzalność stwierdzonych naruszeń uzasadniają bowiem przyjęcie, że mają one charakter strukturalny i wymagają dalszych reakcji organów Państwowej Inspekcji Pracy, wykraczających poza indywidualne interwencje.

Działania kontrolno-nadzorcze powinny być ukierunkowane przede wszystkim na podmioty i sektory o podwyższonym ryzyku naruszeń (np. w branżach obejmujących przemysł, handel, budownictwo czy transport), przy uwzględnieniu wzajemnej korelacji między planowanym a rzeczywistym czasem pracy. Niezbędne jest w tym zakresie również następcze dokonywanie weryfikacji prawidłowości naliczania pracownikom wynagrodzenia oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy.

W obszarze działań prewencyjno-promocyjnych wskazane jest dalsze wzmacnianie działań informacyjnych i szkoleniowych skierowanych do pracodawców i wyspecjalizowanej kadry odpowiedzialnej za planowanie i rozliczanie czasu pracy, a także promowanie rozwiązań organizacyjnych zwiększających rzetelne i przejrzyste rejestrowanie czasu wykonywania pracy. Rozpowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie z pewnością ogranicza ryzyko powstawania naruszeń o charakterze systemowym.

Z kolei w wymiarze legislacyjnym należy rozważyć wprowadzenie unormowań obligujących pracodawców do przechowywania rozkładów czasu pracy, wyraźnego nadania im statusu dokumentacji pracowniczej oraz ustanowienia ogólnych reguł umożliwiających dokonywanie modyfikacji rozkładów.

7.3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców

Zakres kontroli

Zgodnie z Krajową Strategią Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw oraz czasu odpoczynku kierowców na lata 2025-2026, organy kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy zostały zobowiązane objąć działalnością kontrolną łącznie 804 268 dni pracy kierowców. W okresie sprawozdawczym obejmującym 2025 r. inspektorzy pracy skontrolowali **447 416 dni**, co stanowi 55,6% dwuletniego założenia.

W 2025 r. w ramach omawianego zagadnienia przeprowadzono **574 kontrole**. Podobnie jak w latach ubiegłych, przeważającą liczbę kontroli przeprowadzono u przedsiębiorców wykonujących międzynarodowy przewóz rzeczy – 77,3% skontrolowanych dni pracy kierowców, natomiast przewóz osób stanowił jedynie 1,6%. Największą liczbę kontroli przeprowadzono w zakładach pracy zatrudniających od 10 do 49 osób (42% objętych kontrolami, w ubiegłym roku było to 44%), natomiast najmniejszą grupę skontrolowanych stanowiły zakłady zatrudniające powyżej 250 pracowników, tj. 6,2% (w roku ubiegłym 4%).

Kontrole obejmowały swym zakresem zarówno ocenę prawidłowości przestrzegania przez pracodawców przepisów wynikających z rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego, dotyczących czasu jazdy kierowców, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków a także przepisów ustawy z dnia 16.04.2004 r. o czasie pracy

kierowców. Inspektorzy byli zobligowani do sprawdzenia zagadnień związanych z przestrzeganiem dziennego, tygodniowego i dwutygodniowego limitu czasu jazdy, zapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz., zapewnienia odpowiedniego odpoczynku dziennego i tygodniowego, a ponadto przestrzegania dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, gdy była wykonywana praca w porze nocnej, przestrzegania limitu 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, udzielania przerw w czasie pracy.

Tak jak w latach ubiegłych, w większości przypadków kontrole inicjowane były skargami, których tematyka najczęściej dotyczyła kwestii prawidłowości naliczania i wypłaty kierowcom wynagrodzenia za pracę.

Diagnoza

W związku ze stwierdzonymi w toku czynności kontrolnych naruszeniami, wynikającymi z załącznika nr 3 do ustawy z dnia 6.09.2001 r. o transporcie drogowym, inspektorzy

SKALA NARUSZEŃ PRZEPISÓW ROZPORZĄDZENIA WE NR 561/2006 W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń		
	2023	2024	2025
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	3459	3045	3168
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego	2706	2785	2426
Przestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy	1434	1922	1363
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego	252	327	325
Przestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy	268	229	261

NARUSZENIA PRZEPISÓW USTAWY O CZASIE PRACY KIEROWCÓW, WYMNIENIONYCH W ZAŁĄCZNIKU NR 3 DO USTAWY O TRANSPORCIE DROGOWYM

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń	Odsetek kierowców
Przekroczenie maksymalnego czasu pracy (10 godzin) w przypadku wykonywania pracy w porze nocnej	5548	47
Zapewnienie wymaganej przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy (art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców)	1382	19
Przekroczenie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym	271	6
Przekroczenie maksymalnego 60-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (art. 12 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców)	101	3
Prowadzenie ewidencji czasu pracy dla celów naliczania wynagrodzenia (art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców)	44	5 (brak ewidencji stanowi 1)

pracy wydali decyzje o nałożeniu **kar administracyjnych, w łącznej wysokości 2 148 150 zł**. Łącznie ujawniono **14 225 naruszeń**.

Skala występowania nieprawidłowości dotyczących czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, jest zbliżona do skali z lat ubiegłych. Najczęściej występującym naruszeniem było niezapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz., które ujawniono w przypadku 35% skontrolowanych w tym zakresie kierowców (w roku ubiegłym było to 32% kierowców).

Ponownie najczęściej ujawnianym naruszeniem przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców* było przekroczenie maksymalnego czasu pracy, wynoszącego 10 godzin, w przypadku wykonywania pracy w porze nocnej. W ocenie kontrolujących najczęstszą przyczyną występowania tych naruszeń jest niedostateczna znajomość przepisów dotyczących czasu pracy kierowców, wynikających z *ustawy o czasie pracy kierowców* oraz świadomość niskich kar za powyższe naruszenie.

Wnioski

Analiza nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli prowadzonych w 2025 r. wykazała analogiczne wyniki do lat ubiegłych. Na podstawie zgromadzonych informacji, można stwierdzić, że zarówno pracodawcy, jak i kontrolujący inspektorzy pracy, wskazują na takie same przyczyny powstawania naruszeń, jak w ubiegłych okresach sprawozdawczych. W przypadku większych przedsiębiorstw, tj. zatrudniających powyżej 50 pracowników, za nadzór nad przestrzeganiem przepisów z zakresu czasu pracy, w tym czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków odpowiadają pracownicy specjalnie przeszkoleni w tym kierunku lub wynajęte wyspecjalizowane firmy zewnętrzne, dlatego też wyższy odsetek naruszeń ujawniono w przedsiębiorstwach małych i średnich (gdzie stan zatrudnienia waha się od 1 do 49 osób), w których często sami pracodawcy lub pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach odpowiadają za rozliczanie czasu pracy kierowców.

Zdaniem inspektorów pracy **głównymi przyczynami powstania naruszeń są**:

- zmniejszająca się konkurencyjność polskich firm transportowych, pociągająca za sobą konieczność obniżania kosztów prowadzonej działalności, a co za tym idzie świadome działanie zmierzające do realizacji zadań przewozowych przy jak najniższym nakładzie finansowym; konsekwencją jest uwzględnianie w kosztach prowadzonej działalności nakładanych przez organy kontrolne kar, które w przypadku dużych firm, są zbyt niskie;
- powierzanie obowiązków rozliczania czasu pracy kierowców i nadzoru nad transportem słabo wykwalifikowanym pracownikom, zwłaszcza w firmach zatrudniających od 1 do 49 osób, lub w przypadku zlecenia pełnienia tych zadań firmom zewnętrznym – brak właściwego przepływu informacji pomiędzy przedsiębiorcą a firmą;

- brak dostatecznej wiedzy przedsiębiorców, w zakresie ich uprawnień dotyczących żądania zwrotu od kierowców wydruków z tachografów, które są niezbędne przy uwzględnieniu wyjaśnień okoliczności powstałych naruszeń;
- nieprzykładanie wagi przez przedsiębiorców do właściwej organizacji pracy kierowców i ich szkolenia;
- nieprawidłowości w ustalaniu wynagrodzenia przez pracodawców, gdzie faktyczna płaca kierowcy jest uzależniona od liczby przejechanych kilometrów.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2025 r., z uwagi na odnotowaną liczbę naruszeń przepisów, które w sposób bezpośredni i negatywny przekładają się na sytuację pracowników, uzasadniają potrzebę kontynuowania kontroli przestrzegania przepisów w tym zakresie. Zasadne jest także prowadzenie działań prewencyjnych w obszarze firm transportowych, w szczególności tych niewielkich, gdzie widoczny jest brak fachowej wiedzy.

Poradnictwo i działalność prewencyjno-edukacyjna, które są oprócz prowadzenia kontroli i stosowania środków prawnych istotnym elementem czynności podejmowanych przez inspektorów pracy, mają znaczący wpływ na wyeliminowanie tych uchybień, których przyczyną nie są względy ekonomiczne.

Ponadto wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzają konieczność wprowadzenia **zmian legislacyjnych** postulowanych także w latach ubiegłych tj.:

- uproszczenie przepisów dotyczących wynagrodzenia kierowców poprzez wprowadzenie możliwości odprowadzania składek do ZUS oraz podatku PIT od kwoty wynagrodzenia kierowcy pomniejszonego o wirtualne diety, bez konieczności porównywania z przeciętnym wynagrodzeniem;
- dokonanie zmiany przepisów definiujących podróż służbową, w obecnym stanie prawnym brak jest możliwości naliczenia kierowcy w transporcie międzynarodowym świadczeń z tytułu podróży służbowej na odcinku krajowym za czas od wyjazdu z miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy do momentu przekroczenia granicy RP oraz na tym samym odcinku w drodze powrotnej (należy zauważyć, że czas przejazdu kierowcy przez terytorium Polski od wyjazdu z siedziby do momentu przekroczenia granicy może trwać nawet kilka dni, bowiem przedsiębiorcy często dokonują tzw. częściowych załadunków na terenie całego kraju); podobnie rzecz się ma w przypadku kierowców wykonujących przewozy dwustronne (bilateralne);
- wprowadzenie możliwości wypłacania ryczałtu za dyżury, analogicznie do rozwiązań przewidujących ryczałt za godziny nadliczbowe oraz ryczałt za pracę w porze nocnej;
- zwiększenie wysokości kary nakładanej na pracodawcę w przypadku niepoddania się lub uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli w całości lub w części – dotychczasowa kara w wysokości 12 000 złotych jest zbyt niska w stosunku do charakteru przewinienia.

7.4. Przestrzeganie w placówkach handlowych przepisów o czasie pracy oraz o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

Czas pracy

Zakres kontroli

W związku z tym, że od wielu lat nieprawidłowości związane z planowaniem, zarządzaniem i rejestrowaniem czasu pracy stanowią największą grupę uchybień w placówkach handlowych, w 2025 r. problematyka ta była przedmiotem czynności kontrolnych.

Kontroli w tym zakresie poddano łącznie **424 placówki handlowe**, w tym 95 wielkopowierzchniowych (powyżej 300 m² powierzchni sprzedaży). Mniejszych sklepów skontrolowano 329. W skontrolowanych sklepach wielkopowierzchniowych pracę świadczyło

8518 osób, w tym 88% na podstawie stosunku pracy, w mniejszych sklepach skala zatrudnienia niepracowniczego była nieco wyższa (81% z 2205 osób świadczących pracę).

Diagnoza

Już od lat obserwuje się różnice skali nieprawidłowości występujących w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych, w porównaniu do mniejszych sklepów.

Wyniki kontroli wskazują, że skala naruszeń przepisów w mniejszych placówkach handlowych jest znacząca. W sklepach wielkopowierzchniowych podstawowym uchybieniem jest niewłaściwe prowadzenie **ewidencji czasu pracy** (dla 22,5% pracowników), zaś jej nieprowadzenie ujawniono tylko wobec 1,4% osób. Natomiast w małych placówkach nie prowadzono ewidencji dla ponad 7% pracowników, a nieprawidłowo sporządzano ją dla ponad 23,3%.

ODSETEK SKLEPÓW, W KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW O CZASIE PRACY W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	Odsetek sklepów skontrolowanych w danym zakresie, w których stwierdzono nieprawidłowości					
	2023		2024		2025	
	Placówki handlowe wielkopowierzchniowe	Mniejsze sklepy	Placówki handlowe wielkopowierzchniowe	Mniejsze sklepy	Placówki handlowe wielkopowierzchniowe	Mniejsze sklepy
Prowadzenie ewidencji czasu pracy	24,0	42,9	23,7	46,2	32,6	45,3
Ustalanie rozkładu czasu pracy pracownika	13,9	28,7	7,3	32,4	11,6	36,3
Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	22,5	37,9	20,0	32,4	23,9	34,9
Poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy	12,5	24,9	5,8	25,9	7,5	32,4
Wypłata dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej	-	22,0	-	8,2	6,8	20,5
Jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej	17,5	17,0	11,3	14,6	11,4	14,6
Zapewnienie dnia wolnego z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy	16,6	16,1	1,9	11,1	11,8	12,5
Zapewnienie odpoczynku dobowego	4,5	7,0	5,8	4,3	7,6	10,6
Rekompensata pracy w niedzielę i święto innym dniem wolnym lub wynagrodzeniem	3,8	3,9	5,0	4,1	8,8	10,3
Zapewnienie odpoczynku tygodniowego	4,5	2,2	3,8	1,7	6,6	2,2

Zwraca uwagę również wysoki poziom nieprawidłowości w obszarze ustalania (tworzenia harmonogramów pracy i informowania o nich pracowników z odpowiednim wyprzedzeniem) i rejestrowania czasu pracy. Są to kwestie formalne, ale warunkujące prawidłowe naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia za pracę. Brak lub nieprawidłowa dokumentacja w tym zakresie utrudnia lub uniemożliwia dokonanie ustalenia rzeczywistego czasu pracy pracownika oraz należnego mu wynagrodzenia. Zauważalne jest natomiast, że uchybienia w zakresie zapewnienia odpoczynku czy dnia wolnego z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy występują w znacznie mniejszym nasileniu.

W placówkach sieci o scentralizowanym systemie zarządzania i wyposażonych w nowoczesne rozwiązania informatyczne służące planowaniu i rejestracji czasu pracy naruszenia przepisów o czasie pracy występują sporadycznie. Jest to wynikiem wyeliminowania błędów przy sporządzaniu rozkładów czasu pracy oraz ścisłego (czasem co do minuty) ewidencjonowania czasu pracy i innych zdarzeń mających znaczenie z perspektywy stosunku pracy.

Wnioski

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy stanowi jeden z filarów wspierających bezpieczeństwo i higienę pracy. Dlatego też zagadnienia te powinny być monitorowane, celem wychwycenia ewentualnych czynników wpływających na skalę nieprawidłowości. Jednak ze względu na powtarzalność – na przestrzeni ostatnich 10 lat – zarówno rodzaju, jak i rozkładu nieprawidłowości w placówkach wielkopowierzchniowych i mniejszych, nie jest konieczne prowadzenie kontroli ukierunkowanych na badanie tej problematyki; za wystarczające należy uznać dokonywanie oceny w tym zakresie w toku rutynowo podejmowanych działań, a także kontroli podejmowanych w wyniku skarg.

Ograniczenie handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

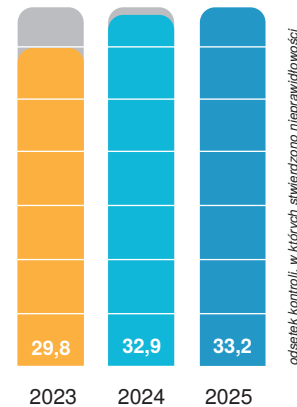
Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **2198 kontroli** przestrzegania przepisów dotyczących powierzania pracy w handlu lub czynności związanych z handlem w niedziele, święta oraz niektóre inne dni. Ponadto – bez podejmowania czynności kontrolnych – ustalono, że 236 sklepów nie prowadziło handlu w dni objęte ograniczeniami wynikającymi z ustawy z dnia 10 marca 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Łącznie działania kontrolne i rozpoznawcze objęły **2434 sklepy** (wobec 2231 w 2024 r.). Prowadzone były działania planowe, ale większość kontroli była wynikiem skarg i wniosków oraz innego rodzaju informacji napływających do okręgowych inspektoratów pracy.

Diagnoza

Spośród skontrolowanych **185 sklepów wielkopowierzchniowych naruszenia stwierdzono w 41,1%** (w 2024 r. w 63,5%, w 2023 r. 64,9%). Przepisów o ograniczeniu handlu nie przestrzegano w **32,5% mniejszych sklepów** (31,2%

NARUSZANIE ZAKAZU POWIERZANIA PRACOWNIKOM LUB ZATRUDNIONYM PRACY W HANDLU LUB PRZY WYKONYWANIU CZYNNOŚCI ZWIĄZANYCH Z HANDELEM W LATACH 2023-2025



w 2024 r. i 27,7% w 2023 r.). Nieprawidłowości dotyczyły 1567 pracowników, 820 zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy oraz 36 osób świadczących pracę bez żadnej umowy – nielegalnie.

W 34 kontrolach (wobec 6 w 2024 r. i 44 w 2023 r.) ujawniono przypadki nieodpłatnego powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem (art. 4 ustawy o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni). Naruszenia te 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 jedynie małżonka, dzieci własnych, dzieci małżonka, dzieci przysposobionych, rodziców, macochy, ojczyma, rodzeństwa, wnuków, dziadków).

Skala naruszania zakazu powierzania pracownikom pracy w handlu lub czynności związanych z handlem jest nadal wysoka i wynika głównie z **nieprawidłowego korzystania z wyjątku** określonego w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W 2 sprawach, w których przedsiębiorca powoływał się na wyżej wskazany wyjątek, Główny Inspektor Pracy skierował do Prokuratora Generalnego wnioski o wniesienie kasacji od wyroków uniewinniających przedsiębiorców od zarzutu popełnienia wykroczeń z art. 10 ustawy o ograniczeniu handlu (...). W obu przypadkach Sąd Najwyższy uznał zasadność wniesionych kasacji.

Wnioski

70% placówek handlowych, w których podjęto kontrolę lub przeprowadzono czynności rozpoznawcze, nie prowadziło handlu w niedzielę lub nie naruszało zakazu powierzania pracy w handlu lub czynności związanych z handlem w niedziele, święta oraz niektóre inne dni. Sytuacja taka miała miejsce pomimo tego, że dobór sklepów do kontroli następował dzięki sygnałom o nieprawidłowościach. Mając powyższe na uwadze, działania kontrolne należy

ukierunkować na placówki, wobec których wpłynęły skargi lub sygnały medialne, wskazujące na wysokie prawdopodobieństwo wystąpienia nieprawidłowości.

7.5. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

Zakres kontroli

W 2025 r. przeprowadzono **493 kontrole** przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych (w 2024 r. – 478 kontroli). Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ponad 10,6 tys. pracowników, w tym 9,6 tys. osób na podstawie stosunku pracy, z czego 2311 to pracownicy młodociani.

Najwięcej kontroli – blisko 62% przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 9 pracowników oraz u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób – 31% kontroli. Inspektorzy pracy najczęściej kontrolowali podmioty działające w takich branżach, jak: handel i naprawy – 162 kontrole, pozostała działalność usługowa – 148 kontroli, przetwórstwo przemysłowe – 77 kontroli oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 47 kontroli. Taka struktura podmiotów kontrolowanych utrzymuje się na przestrzeni ostatnich 10 lat.

Diagnoza

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2025 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 udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami**, co ujawniono w 316 kontrolach (w 2024 r. – 309 kontroli).

Istotną grupę nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych stanowią uchybienia w zakresie opracowywania **wykazów stanowisk i rodzajów prac wzbronionych oraz dozwolonych dla celów przygotowania zawodowego**. Niedopełnienie obowiązku prowadzenia wykazu prac wzbronionych stwierdzono w 217 kontrolach (w 2024 r. – w 209 kontrolach). W nieco mniejszej liczbie kontroli (182), ujawniono, że pracodawcy nie opracowali wykazu prac dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego.

Pracodawcy nagminnie naruszają obowiązek prowadzenia różnego rodzaju **ewidencji związanych z zatrudnianiem pracowników młodocianych**. Podczas 86 kontroli (w 2024 r. – 89 kontroli) stwierdzono brak prowadzenia ewidencji (lub ewidencja ta prowadzona była nierzetelnie) 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.

Ponadto, 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. W roku 2025 nieprzeprowadzanie instruktażu ogólnego stwierdzono podczas 124 kontroli a instruktażu stanowiskowego podczas 121 kontroli (w 2024 r. odpowiednio 114 i 109), a także bez wstępnych badań profilaktycznych w 167 kontrolach (w 2024 r. – 148).

W 2025 r., podobnie jak w poprzednich latach, najczęściej występującymi nieprawidłowościami 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 i może 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 uwzględniając warunki zatrudnienia takiego pracownika, a także wymagane ewidencje.

Wnioski

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.

Mając na względzie wyniki kontroli z 2025 r., ale również lat ubiegłych, należy stwierdzić, 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 prowadzenie szkoleń z zakresu prawnej ochrony pracy młodocianych, w których uczestniczyliby pracodawcy. Należy kontynuować współpracę ze szkołami uczącymi młodzież odbywającą przygotowanie zawodowe, w ramach której organizowane będą spotkania z uczniami, rodzicami oraz opiekunami uczniów będących pracownikami młodocianymi, celem uświadamiania ich o przysługujących uprawnieniach i obowiązkach w omawianym zakresie. Szeroko zakrojona działalność promocyjno-prewencyjna niewątpliwie przyczynia się do poprawy warunków pracy pracowników młodocianych.

Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

W 2025 r. wydano **2628 zezwoleń** na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. W stosunku do 2024 r. i 2023 r., nastąpił nieznaczny spadek liczby wydanych zezwoleń, bowiem

w ubiegłych latach wydano: w 2024 r. – 2743 zezwolenia, a w 2023 r. – 2689 zezwoleń.

Większość podmiotów, które wystąpiły z wnioskami o udzielenie zezwolenia prowadziło **działalność artystyczną i reklamową**. Sporadycznie składano wnioski o wydanie zezwolenia na pracę dzieci w zakresie działalności sportowej.

Podmioty prowadzące działalność artystyczną występowały z wnioskami o udzielenie zezwolenia na udział dzieci w spektaklach teatralnych lub operowych, a także udział w zdjęciach lub nagraniach do filmu. Natomiast podmioty prowadzące działalność reklamową występowały z wnioskami o udział dzieci w nagraniach filmowych, reklamowych, lektorskich oraz sesjach fotograficznych.

W związku z wnioskami, które wpłynęły w 2025 r. inspektorzy pracy przed wydaniem decyzji dokonywali ustaleń uwzględniających spełnienie przez wnioskodawców wymagań formalnoprawnych określonych w art. 304⁵ § 4 Kodeksu pracy, tj. posiadanie:

- orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych;
- opinii poradni psychologiczno-pedagogicznych dotyczących braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych;
- opinii dyrektorów szkół, do których uczęszczają dzieci, dotyczących możliwości wypełniania przez dzieci tych obowiązków w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych;
- pisemnych zgód przedstawicieli ustawowych lub opiekunów dzieci na wykonywanie przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych.

W niektórych przypadkach wydanie decyzji poprzedzały kontrole, w trakcie których dokonywano dodatkowo

sprawdzenia pod kątem uwarunkowań wykonywania zajęć przez dzieci. Zakresem kontroli inspektorzy obejmowali m.in. zagadnienia związane ze spełnieniem przez podmioty zatrudniające **wymagań bezpieczeństwa i higieny** przy organizacji pracy dzieci, a w szczególności:

- ocenę warunków organizacyjno-technicznych i uświadamiania ich o ewentualnych zagrożeniach występujących na scenie oraz w studiu nagrań i zapleczu (zaplecze sceniczne, pomieszczenie techniczne telewizji, podorkiestrze na scenie);
- zapewnienie dzieciom warunków socjalnych i higieniczno-sanitarnych (indywidualna garderoba z zapleczem higieniczno-sanitarnym);
- ustalenie czy praca nie powodowała zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dzieci;
- ocenę zapewnienia bieżącej opieki nad dziećmi w czasie realizacji ich zadań (stały opiekun dziecka i inspicjent).

Jeśli inspektorzy nie stwierdzili nieprawidłowości w sferze zarówno formalnej, jak i w sferze faktycznego zapewnienia dzieciom bezpiecznych i higienicznych warunków ich pracy, wówczas wydawano **decyzje pozytywne** (w 2025 r. wydano 2628 decyzje).

Nie wszystkie złożone wnioski zawierały niezbędne dokumenty (np. orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy przez dziecko czy opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej), toteż inspektorzy pracy wydali w 2025 r. 4 decyzje odmawiające 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*.

Rozdział

Wybrane zadania
w zakresie
bezpieczeństwa
i higieny pracy

8

8. WYBRANE ZADANIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

8.1. Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem w środowisku pracy czynników fizycznych, biologicznych i chemicznych

8.1.1. Ograniczanie zagrożeń związanych z czynnikami fizycznymi (hałas, drgania mechaniczne, mikroklimat)

Hałas

Celem kontroli było ustalenie, czy pracodawcy prawidłowo identyfikują zagrożenia związane z hałasem oraz podejmują skuteczne działania ograniczające narażenie pracowników. Dobór podmiotów do kontroli koncentrował się na profilu działalności, stosowanych technologiach i parku maszynowym związanych z możliwością występowania istotnego narażenia na hałas.

Kontrolą objęto w szczególności: wykonywanie badań i pomiarów hałasu, prowadzenie wymaganej dokumentacji, ocenę ryzyka zawodowego, informowanie pracowników o zagrożeniach, programy działań organizacyjno-technicznych, stosowanie środków ochrony indywidualnej oraz kierowanie pracowników na profilaktyczne badania lekarskie.

W takim zakresie przeprowadzono **278 kontroli** w 272 podmiotach, w których pracę świadczyło łącznie ponad 32,7 tys. osób, w tym 31,1 tys. na podstawie stosunku pracy. Dominowały zakłady małe i średnie, stanowiąc 88,8% ogółu. Najczęściej kontrolowano podmioty przetwórstwa

przemysłowego, zwłaszcza z branż obróbki metali, drewna, tworzyw sztucznych oraz produkcji materiałów budowlanych.

Diagnoza

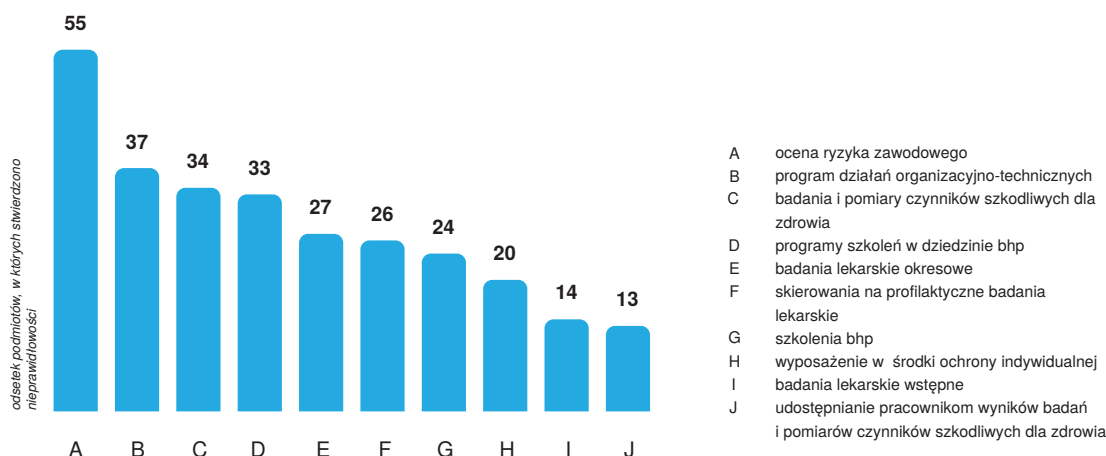
Nieprawidłowości stwierdzono podczas 209 kontroli, co stanowi 75,2% ogółu. Oznacza to, że naruszenia przepisów dotyczących ochrony pracowników przed hałasem miały charakter powszechny. Uchybienia występowały we wszystkich grupach wielkościowych, przy czym najwyższy odsetek stwierdzono w najmniejszych zakładach – 88,7% kontroli.

Najpoważniejsze problemy dotyczyły oceny ryzyka zawodowego i badań oraz pomiarów hałasu. Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka stwierdzono w ponad połowie skontrolowanych podmiotów, w których badano to zagadnienie, a w co trzecim zagrożenia związane z hałasem nie zostały w tej ocenie właściwie uwzględnione. Nieprawidłowości dotyczące badań i pomiarów tego czynnika szkodliwego dla zdrowia ujawniono w 34,0% podmiotów, a uchybienia w zakresie udostępniania pracownikom wyników tych badań i pomiarów – w 13,1%.

Znaczna skala naruszeń dotyczyła także **działań profilaktycznych i organizacyjnych**. W 36,6% kontroli nie zapewniono prawidłowego opracowania lub realizacji programów działań organizacyjno-technicznych ograniczających narażenia na hałas. Nieprawidłowości w zakresie ujmowania zagrożeń związanych z hałasem w programach szkoleń stwierdzono w 27,2% kontroli.

Istotne uchybienia dotyczyły również **profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników**. W co czwartym skierowaniu na badania lekarskie nie zamieszczono informacji

NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BHP W ODNIESIENIU DO ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH NARAŻENIA NA HAŁAS



o występowaniu hałasu na stanowisku pracy, w 26,6% kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące badań okresowych, a w co piątej kontroli – wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Analiza danych z kontroli wskazuje, że **przyczyny nieprawidłowości** to przede wszystkim formalne traktowanie

oceny ryzyka i innej dokumentacji bhp, ograniczanie kosztów badań i pomiarów czynników szkodliwych, brak środków na nowoczesne rozwiązania techniczne ograniczające narażenie na hałas oraz niewystarczające wykorzystanie wyników badań przy organizacji pracy i w profilaktycznej ochronie zdrowia.

Drgania mechaniczne

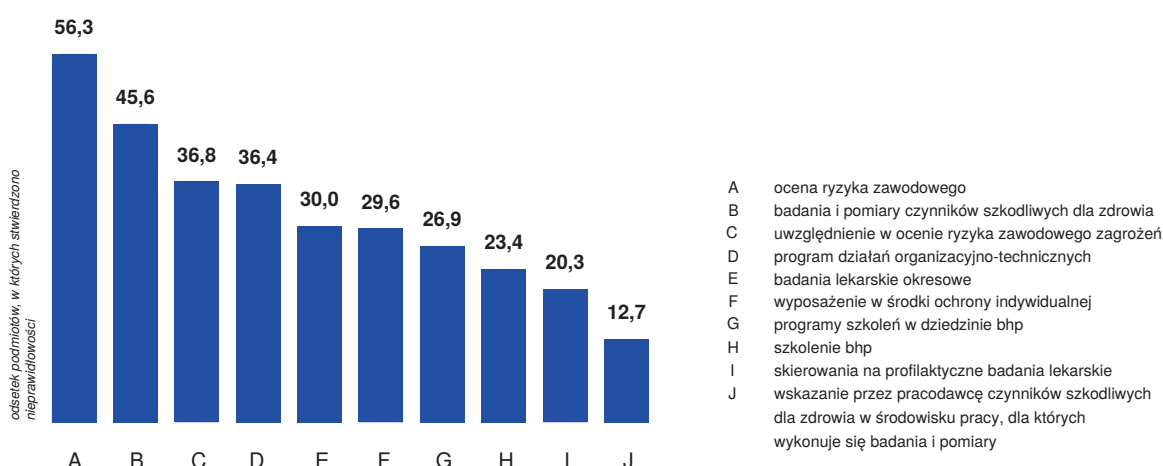
Celem **81 kontroli** w 77 podmiotach było ustalenie, czy pracodawcy prawidłowo identyfikują narażenie na drgania mechaniczne oraz czy podejmują działania ograniczające ryzyko zawodowe związane z takim narażeniem. Kontrole zrealizowano w zakładach, w których wykonywano prace powodujące narażenie na drgania miejscowe lub ogólne, a ich zakres obejmował podobne aspekty, jak w przypadku hałasu, czyli badania i pomiary czynników szkodliwych, ocenę ryzyka zawodowego, szkolenia bhp, informowanie pracowników o zagrożeniach, profilaktyczne badania lekarskie oraz wyposażenie w środki ochrony indywidualnej.

Struktura kontroli według wielkości zatrudnienia w zakładach przedstawiała się następująco: do 9 pracujących – 12,3%, od 10 do 49 – 33,3%, od 50 do 249 – 34,6%, 250 i więcej – 19,8%. Największe zakłady stanowiły niespełna 1/5 skontrolowanych jednostek, ale skupiały prawie 13 tys. z 17,2 osób świadczących pracę, tj. 74,8% ogółu.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że poziom przestrzegania przepisów dotyczących ochrony pracowników przed drganiami mechanicznymi nadal jest niezadowalający. **Najczęściej stwierdzane uchybienia dotyczyły podstawowych elementów systemu zarządzania ryzykiem.** Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego ujawniono w 56,3% zbadanych przypadków. Oznacza to, że w ponad połowie objętych oceną przypadków pracodawcy nie zapewnili prawidłowego rozpoznania zagrożeń albo nie powiązali oceny ryzyka z rzeczywistymi warunkami pracy.

NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BHP W ODNIESIENIU DO ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH NARAŻENIA NA DRGANIA MECHANICZNE



Mikroklimat zimny i gorący

Kolejnymi czynnikami środowiska pracy w grupie szkodliwych są mikroklimat gorący i zimny. Głównym celem kontroli związanych z tymi czynnikami było zapewnienie bezpieczeństwa pracy oraz zwiększenie stopnia przestrzegania przepisów obowiązujących w tym zakresie.

Wysoka skala naruszeń dotyczyła również **badan i pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia – nieprawidłowości stwierdzono w 45,6% przypadków. Dodatkowo w 12,7% przypadków nieprawidłowo wskazano czynniki szkodliwe, dla których należało wykonywać badania i pomiary. Dane te potwierdzają, że część pracodawców ma trudności zarówno z prawidłowym typowaniem stanowisk do pomiarów, jak i z wykorzystywaniem ich wyników w działaniach profilaktycznych.

Istotne problemy ujawniono także w zakresie działań organizacyjnych dotyczących pracowników. Nieprawidłowości w profilaktycznych **badaniach lekarskich** okresowych stwierdzono w prawie co trzecim skontrolowanym podmiocie, w badaniach wstępnych w 11,8%, a w wyposażeniu pracowników w **środki ochrony indywidualnej przed drganiami mechanicznymi** w 29,6% przypadków. W obszarze **przygotowania pracowników do bezpiecznej pracy** uchybienia dotyczyły programów szkoleń bhp – 26,9%, instruktażu stanowiskowego – 23,4%, szkoleń okresowych – 20,3% oraz instruktażu ogólnego – 14,5%.

Relatywnie rzadziej występowały nieprawidłowości w informowaniu pracowników o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony – 6,4% przypadków, udostępnianiu wyników badań i pomiarów – 6,9% oraz w stosowaniu przydzielonych środków ochrony indywidualnej – 7,7%. Nie zmienia to jednak faktu, że uchybienia w tych obszarach ograniczają skuteczność działań ochronnych.

Analiza wykazała, że naruszenia mają swoje źródło w traktowaniu bhp jedynie jako wymogu formalnego. Dokumentacja nie nadąża za realnymi procesami, a wyniki pomiarów środowiskowych nie są uwzględniane przy ocenie ryzyka zawodowego.

Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na stosowanie bezpiecznych metod pracy.

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **69 kontroli** w 67 podmiotach, w których pracownicy wykonywali pracę w warunkach mikroklimatu gorącego lub w warunkach mikroklimatu zimnego.

Ogółem w skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 14,2 tys. pracowników. Były to głównie średnie i duże zakłady pracy zatrudniające powyżej 49 pracowników (71%).

Praca w mikroklimacie gorącym związana była najczęściej z produkcją wyrobów piekarniczych oraz produkcją wyrobów szklanych, stalowych i żeliwnych.

Natomiast praca w mikroklimacie zimnym dotyczyła głównie sprzedaży, produkcji i magazynowania towarów mrożonych, produkcji wyrobów spożywczych m.in. z mięsa oraz przetwórstwa mleka.

Diagnoza

Zidentyfikowane problemy dotyczyły w szczególności przeprowadzenia badań i pomiarów mikroklimatu gorącego lub zimnego, właściwego zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych, zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, a także napojów i posiłków profilaktycznych.

NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW SZCZEGÓLNYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH MIKROKLIMATU GORĄCEGO



NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW SZCZEGÓLNYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH MIKROKLIMATU ZIMNEGO



Skala naruszeń przepisów w zakresie szkoleń bhp oraz badań lekarskich była podobna w zakładach zatrudniających pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego i zimnego, np. w co czwartym skontrolowanym zakładzie pracodawcy nie uwzględnili w programach szkoleń, a także przy ocenie ryzyka zawodowego, zagadnień związanych z narażeniem na ten czynnik szkodliwy. Natomiast

w co piątym zakładzie inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości w skierowaniach pracowników na profilaktyczne badania lekarskie

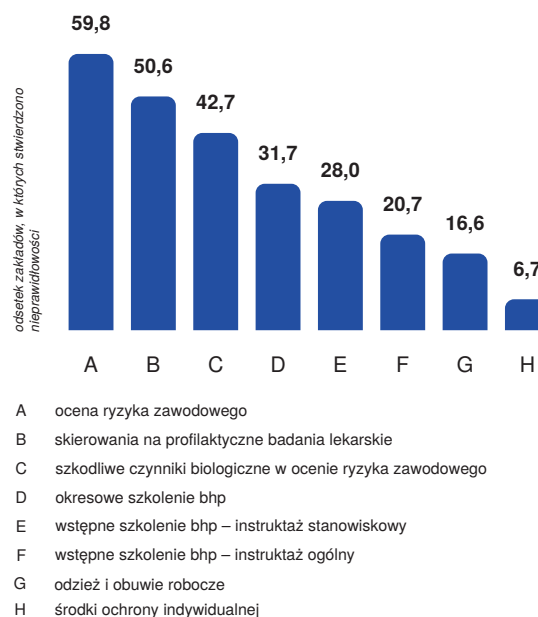
Stosunkowo częściej nieprawidłowości stwierdzano w małych zakładach pracy, zatrudniających do 9 pracowników. Pracodawcy zazwyczaj wykazywali chęć i wolę współpracy w zakresie wypełnienia ciążących na nich obowiązków i usunięcia wskazanych braków czy uchybień. Większość nieprawidłowości została przez pracodawców usunięta przed końcem okresu sprawozdawczego.

8.1.2. Ograniczanie zagrożeń związanych z czynnikami biologicznymi

Celem kontroli w odniesieniu do szkodliwych czynników biologicznych w miejscu pracy była ocena stanu przestrzegania przepisów regulujących ochronę zdrowia pracowników narażonych na działanie tych czynników, w szczególności w zakresie identyfikacji zagrożeń, przeprowadzania i aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, stosowania środków zapobiegawczych oraz organizacyjnych, a także przygotowania pracowników do wykonywania pracy.

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **185 kontroli**, z czego 67 odnosiło się do sektora publicznego (36,2%). Najwięcej kontroli zrealizowano w zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników (38,9% ogółu), najmniej zaś w mikroprzedsiębiorstwach do 9 osób (tylko 4,9%). Kontrole realizowane w ramach tematu objęły podmioty o zróżnicowanym profilu działalności, co pozwoliło na ocenę zagrożeń biologicznych w odmiennych środowiskach pracy.

NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BHP W ODNIESIENIU DO ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH NARAŻENIA NA SZKODLIWE CZYNNIKI BIOLOGICZNE



Charakter wykonywanej pracy w poszczególnych podmiotach determinował rodzaj i natężenie **narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne**. W kontrolowanych środowiskach pracy występowało w szczególności narażenie na czynniki:

- pochodzenia ludzkiego, związane z bezpośrednim kontaktem z innymi osobami (pracownicy opieki, personel usługowy, obsługa klientów i czytelników),
- pochodzenia zwierzęcego, charakterystyczne dla działalności weterynaryjnej,
- związane z materiałami i surowcami, w tym pyły organiczne, pleśnie, grzyby i mikroorganizmy występujące w środowiskach produkcyjnych, magazynowych oraz archiwalnych,
- wynikające z kontaktów pośrednich, w szczególności poprzez powierzchnie robocze, przedmioty użytkowe, materiały biblioteczne, odpady, worki typu big-bag, a także elementy infrastruktury technicznej.

Diagnoza

Analiza wyników z kontroli wykazała również znaczne zróżnicowanie poziomu podejścia do systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakresie zagrożeń biologicznych. W części kontrolowanych podmiotów identyfikacja zagrożeń biologicznych oraz stosowane środki profilaktyczne miały charakter systemowy i udokumentowany, natomiast w innych przypadkach stwierdzano rozbieżności pomiędzy posiadaną dokumentacją, a faktyczną organizacją pracy lub praktyką stosowaną przez pracowników.

W 83 przypadkach (50,6%) pracodawcy nie zamieścili w skierowaniu na badania lekarskie informacji na temat występowania na stanowisku pracy szkodliwych czynników biologicznych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły niedostatecznej identyfikacji zagrożeń biologicznych w dokumentacji pracodawców. Stwierdzano przypadki, w których:

- czynniki biologiczne nie były wskazywane w skierowaniach na badania lekarskie, pomimo faktycznego występowania narażenia;
- w ocenach ryzyka zawodowego nie uwzględniono niektórych czynności wykonywanych przez pracowników, m.in. czynności związanych z bezpośrednim lub pośrednim kontaktem z potencjalnym źródłem czynników biologicznych;
- zagrożenia biologiczne były opisane w sposób ogólnikowy, bez wskazania ich źródła, dróg przenoszenia oraz możliwych skutków zdrowotnych;
- brak środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do ochrony przed czynnikami biologicznymi lub ich niestosowanie;
- brak zasad dotyczących prania, czyszczenia i przechowywania odzieży roboczej mającej kontakt z czynnikami biologicznymi;
- brak oznakowania stref, pomieszczeń lub stanowisk pracy, w których występuje narażenie biologiczne;

- brak procedur postępowania z materiałami potencjalnie skażonymi biologicznie.

8.1.3. Ograniczanie zagrożeń związanych z czynnikami chemicznymi

Kontrole dotyczyły bezpieczeństwa i higieny pracy w narażeniu na substancje chemiczne i ich mieszaniny w zakładach pracy nie należących do branży chemicznej. Miały one na celu wzmocnienie ochrony zdrowia osób pracujących poprzez podnoszenie poziomu świadomości narażenia zawodowego na szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy.

W 2025 r. skontrolowano **242 podmioty**, w których występowały substancje chemiczne i ich mieszaniny. Pracowało w nich ponad 20 tys. osób, w tym niemal 17 tys. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Najwięcej skontrolowanych zakładów to zakłady małe, zatrudniające od 10 do 49 osób (39% podmiotów) i mikroprzedsiębiorstwa – do 9 osób (30% podmiotów).

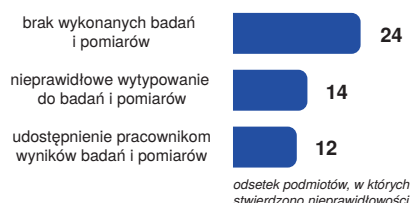
Diagnoza

Stwierdzane uchybienia w zapewnianiu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynikały z nieprawidłowo przeprowadzonej **oceny ryzyka zawodowego**. Ponad połowa kontroli ujawniła błędy w ocenie ryzyka, w tym nieuwzględnianie wszystkich istotnych czynników ryzyka oraz nieokreślanie właściwych środków zapobiegających ryzyku. Pomimo długiego okresu obowiązywania przepisów w tym zakresie 10% kontrolowanych nie dokonało oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Na powyższe wpływał brak sporządzania **okresowych analiz stanu bhp** zawierających wnioski dotyczące jego poprawy stwierdzony podczas 27% kontroli oraz konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (24% kontroli). Uchybienia w tym zakresie prowadziły do **braku skutecznego informowania pracujących o zagadnieniach bhp** istotnych z uwagi na specyfikę zakładu pracy stosującego substancje i mieszaniny chemiczne. Ponadto brak opracowanych programów szkoleń bhp (24%) oraz prowadzenie szkoleń zgodnie z programami nieuwzględniającymi zagrożeń chemicznych nie sprzyjało rzetelnemu przekazywaniu pracownikom informacji.

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązku wykonywania badań i pomiarów czynników

NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE BADAŃ I POMIARÓW CHEMICZNYCH CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA W ŚRODOWISKU PRACY



szkodliwych na stanowiskach pracy stwierdzono w 42% podmiotów. W 24% kontrolowanych podmiotów nie przeprowadzono badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, co wiązało się z ich niewytypowaniem przez pracodawcę. W co ósmym zakładzie nie poinformowano pracowników narażonych na oddziaływanie czynników chemicznych o aktualnych wynikach badań i pomiarów.

Przestrzeganie przepisów dotyczących szkodliwych czynników chemicznych w środowisku pracy wpływa na poziom ochrony zdrowia pracujących. Nieprawidłowości dotyczące profilaktycznych **badan lekarskich** z zakresu medycyny pracy stwierdzono zarówno w przypadku badań wstępnych, jak i okresowych badań lekarskich pracowników, co wynikało m.in. z braku wskazywania w skierowaniu na badanie lekarskie wszystkich czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy.

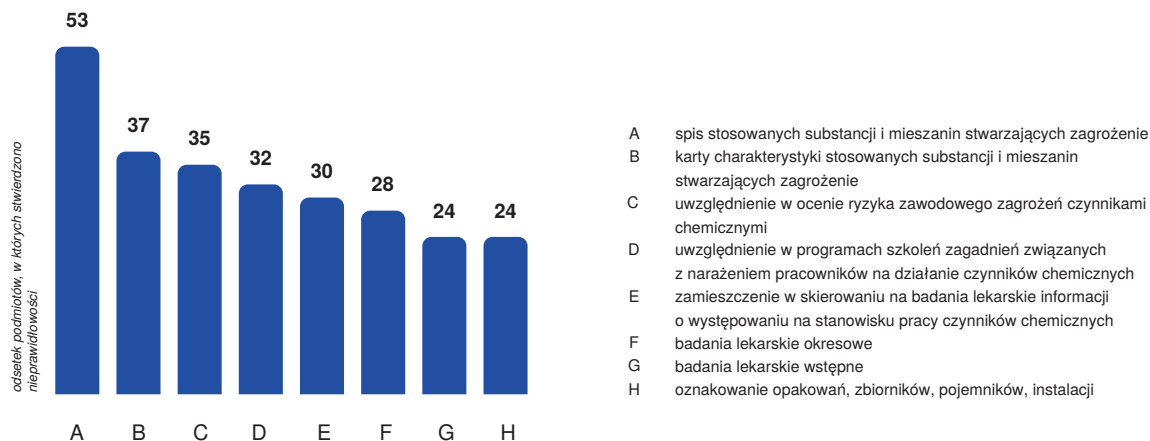
Nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej** (stwierdzone w 35% skontrolowanych zakładów pracy), wskazują na brak właściwej ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na substancje chemiczne i ich mieszaniny. Uchybienia wiązały się z nieprzydzieleniem środków zapewniających właściwą ochronę (20%), jak też brakiem wyposażenia pracujących w te środki (15%).

Pracodawcy nie wywiązywali się także z obowiązku zapewnienia skutecznej **ochrony zbiorowej** dla pracujących w pomieszczeniach pracy – brak lub niesprawną wentylację stwierdzono w 16% skontrolowanych podmiotów.

Większość nieprawidłowości na stanowiskach pracy wynikała z **uchybień formalnych**, które skutkowały brakiem właściwej informacji o zagrożeniach, sposobach ochrony i postępowaniu w sytuacjach awaryjnych. W 42% skontrolowanych podmiotów nie opracowano **instrukcji bhp** postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia lub instrukcje zawierały nieprawidłowe zapisy (20%). W konsekwencji niekiedy niewłaściwe wykonywanie prac z chemikaliami powodowało bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracujących. Prawie co trzeci kontrolowany pracodawca nie sporządził **wykazu prac szczególnie niebezpiecznych** z czynnikami chemicznymi i nie określił szczegółowych wymagań przy ich wykonywaniu.

Duża liczba nieprawidłowości wiązała się również z **magazynowaniem czynników chemicznych** (41% kontrolowanych podmiotów). W 30% przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że magazyny i miejsca składowania lub przechowywania substancji i mieszanin chemicznych nie były dostosowane do rodzaju składowanych materiałów. Wynikało to ze źle opracowanych instrukcji magazynowania (12%) oraz niewłaściwej organizacji miejsc magazynowania.

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY OSÓB PRACUJĄCYCH W WARUNKACH NARAŻENIA NA SZKODLIWE CZYNNIKI CHEMICZNE



Wnioski

Analiza wyników przeprowadzonych kontroli w zakresie narażenia na szkodliwe czynniki środowiska pracy jednoznacznie wskazuje na **potrzebę intensyfikacji działań nadzorczych i prewencyjnych, szczególnie w obszarze drgań mechanicznych**. To właśnie tu odnotowuje się największą skalę naruszeń dotyczących rzetelności badań, pomiarów oraz oceny ryzyka zawodowego, które stanowią fundament dla pozostałych procesów ochronnych, takich jak szkolenia czy dobór właściwych środków ochrony indywidualnej. Skuteczna ochrona zdrowia

wymaga zatem odejścia od formalnego traktowania obowiązków na rzecz praktycznego wykorzystywania wyników pomiarów w codziennej organizacji pracy.

W odniesieniu do **mikroklimatu gorącego i zimnego**, cykliczne kontrole przynoszą wymierne efekty w postaci spadku wskaźnika nieprawidłowości i wzrostu świadomości pracodawców. Niemniej jednak, wciąż identyfikowane są braki w znajomości ogólnych przepisów bhp, co uzasadnia dalsze prowadzenie działań edukacyjnych.

W środowiskach narażonych na **czynniki biologiczne**, kluczowe znaczenie ma egzekwowanie właściwej

organizacji pracy poprzez stanowcze środki prawne, które wymuszają na podmiotach kontrolowanych większą dbałość o bezpieczeństwo procesów.

Niepokojąca sytuacja występuje w obszarze **czynników chemicznych**, szczególnie w małych zakładach spoza branży chemicznej, gdzie poziom ochrony zdrowia pracowników pozostaje niedostateczny. Wymaga to kontynuacji nadzoru nad tą grupą podmiotów oraz promowania nowoczesnych rozwiązań technicznych ograniczających ekspozycję u źródła. Niezbędne jest przy tym zacieśnienie współpracy pracodawców z jednostkami medycyny pracy oraz laboratoriami wykonującymi pomiary, aby dokumentowanie narażenia było zgodne ze stanem faktycznym.

Istotnym elementem poprawy bezpieczeństwa okazuje się sprawność korygowania uchybień już w trakcie trwania czynności kontrolnych. Wysoka skuteczność decyzji ustnych dotyczących kwestii formalno-organizacyjnych potwierdza gotowość pracodawców do bieżącej poprawy warunków pracy. Suma zastosowanych środków prawnych, od wystąpień po postępowania w sprawach o wykroczenia, pozwala na trwałe wzmocnienie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich badanych obszarach szkodliwości środowiskowej.

8.2. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Zakres kontroli

Do zakresu działalności Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze dotyczącym warunków zatrudniania osób z niepełnosprawnością należy prowadzenie kontroli planowych na otwartym rynku pracy oraz w zakładach pracy zapewniających warunki pracy chronionej, a także kontroli na wnioski składane przez pracodawców, organizatorów lub starostów, związane z zamiarem uzyskania statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub statusu prowadzącego zakład aktywności zawodowej oraz w związku ze staraniem się podmiotów o refundację dodatkowych kosztów przystosowania lub kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością.

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **907 kontroli** w 710 podmiotach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością. W skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 92,0 tys. osób, w tym na podstawie stosunku pracy zatrudnionych było 71,1 tys. pracowników.

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

W 163 zakładach pracy chronionej oraz w 32 zakładach aktywności zawodowej inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **249 planowych kontroli**.

W skontrolowanych zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej zatrudnionych było 22,3 tys. osób z niepełnosprawnością, w tym ponad 18 tys. osób posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym

stopniu niepełnosprawności. Działalność zakładów najczęściej związana była z usługami administrowania (38%) i z przetwórstwem przemysłowym (30%).

Zakłady otwartego rynku pracy – kontrole zaplanowane

Inspektorzy pracy przeprowadzili **135 kontroli** warunków pracy osób posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w 132 zakładach pracy na otwartym rynku pracy. W skontrolowanych przez inspektorów pracy zakładach zatrudnionych było niemal 18,5 tys. pracowników, w tym 17,1 tys. na podstawie stosunku pracy.

Większość skontrolowanych zakładów otwartego rynku pracy stanowiły podmioty małe, zatrudniające do 49 pracowników (58%) i średnie – od 50 do 249 pracowników (30%). Przedsiębiorstwa te prowadziły najczęściej działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (27%) oraz handlu i napraw (19%).

Kontrole przeprowadzane na wniosek pracodawcy, organizatora, starosty

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **534 kontrole** na wniosek 440 pracodawców. Najwięcej kontroli przeprowadzono u pracodawców otwartego rynku pracy organizujących stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością – stanowiły one 72% kontroli. O zwrot kosztów najczęściej ubiegali się pracodawcy prowadzący mikro i małe przedsiębiorstwa – do 49 zatrudnionych (66%). Prowadzona przez tych pracodawców działalność najczęściej związana była z przetwórstwem przemysłowym (22%), usługami administrowania (16%) oraz handlem i naprawami (16%).

Diagnoza

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

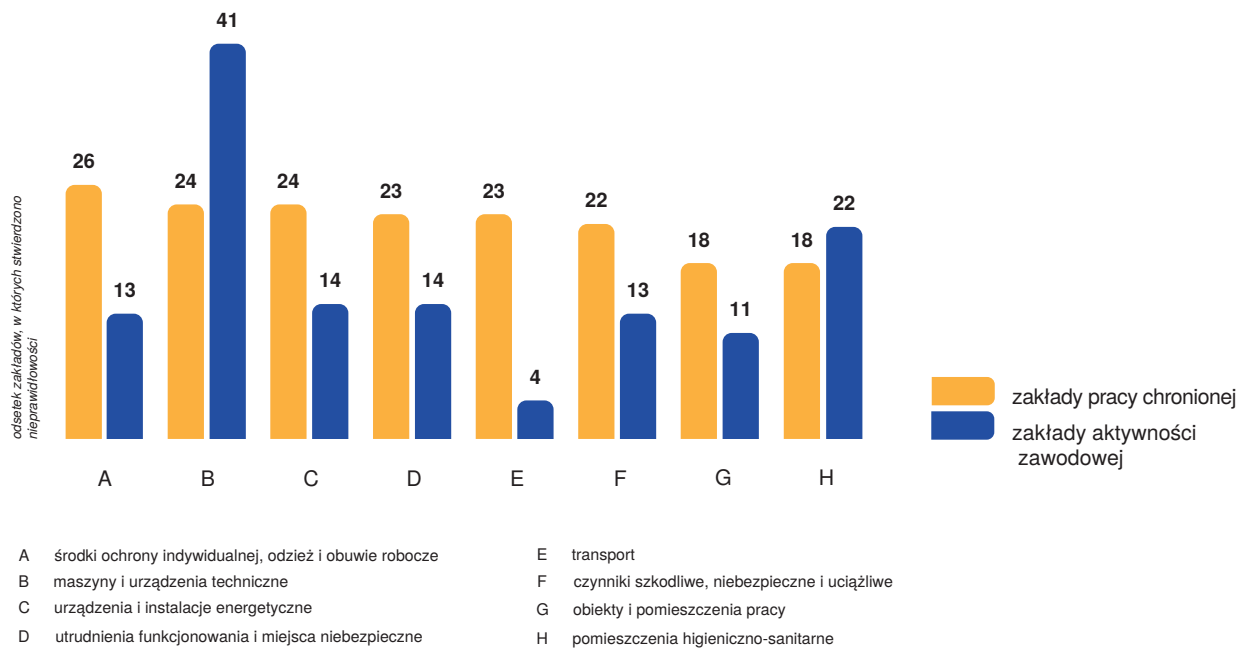
Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono podczas:

- 80% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej,
- 86% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu aktywności zawodowej.

Najczęściej stwierdzane w tych zakładach pracy nieprawidłowości z zakresu **prawnej ochrony pracy** dotyczyły:

- urlopów wypoczynkowych – nieudzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo oraz nieudzielania urlopów niewykorzystanych w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do niego prawo najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego;
- ewidencji czasu pracy – niewłaściwego ewidencjonowania czasu pracy, nierejestrowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy;
- stosunku pracy – przekazywania pracownikom niepełnej informacji o warunkach zatrudnienia.

TECHNICZNE BEZPIECZEŃSTWO PRACY – ODSETEK KONTROLI W ZAKŁADACH ZAPEWNIAJĄCYCH WARUNKI PRACY CHRONIONEJ, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI



- A środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze
 B maszyny i urządzenia techniczne
 C urządzenia i instalacje energetyczne
 D utrudnienia funkcjonowania i miejsca niebezpieczne

- E transport
 F czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe
 G obiekty i pomieszczenia pracy
 H pomieszczenia higieniczno-sanitarne

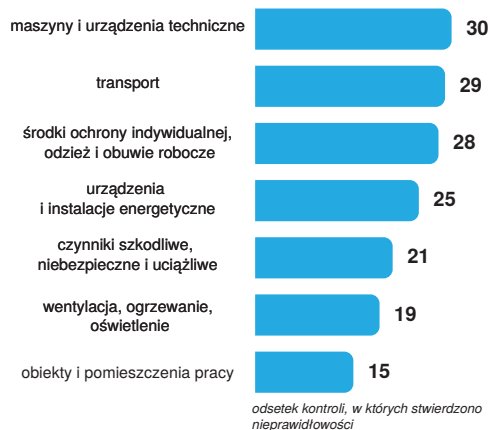
Zakłady otwartego rynku pracy – kontrole zaplanowane

Naruszenia przepisów dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością w zakładach otwartego rynku pracy, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono w 79% kontroli.

Nieprawidłowości z zakresu **prawnej ochrony pracy** dotyczyły najczęściej:

- ewidencji czasu pracy – niewłaściwego ewidencjonowania czasu pracy, nierejestrowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy;

TECHNICZNE BEZPIECZEŃSTWO PRACY – ODSETEK KONTROLI W ZAKŁADACH OTWARTEGO RYNKU PRACY, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI



- stosunku pracy – przekazywania pracownikom niepełnej informacji o warunkach zatrudnienia.

Kontrole związane z badaniem skarg osób z niepełnosprawnością

W 2025 r. osoby z niepełnosprawnością zgłosiły **290 skarg** na pracodawców, wskazując 331 przedmiotów skargowych. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **66 kontroli**. W wyniku weryfikacji otrzymanych zgłoszeń 68 z nich uznanych zostało za zasadne, 134 – za bezzasadne, natomiast w 82 przypadkach nie było możliwości zweryfikowania zasadności skargi, a pozostałe sprawy w czasie sporządzania sprawozdania były w toku.

Najczęściej zgłaszane przez pracowników nieprawidłowości dotyczyły:

- urlopów wypoczynkowych – nieudzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli prawo, urlopu dodatkowego z tytułu niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym;
- wynagrodzenia za pracę – niewypłacenia wynagrodzenia, niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w nadgodzinach, nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia, wypłacenia wynagrodzenia w wysokości niższej niż to wynika z umowy o pracę;
- czasu pracy – zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w czasie przekraczającym obowiązujący wymiar;
- mobbingu.

KONTROLE PRZEPROWADZONE NA WNIOSEK PRACODAWCY, ORGANIZATORA, STAROSTY

Pracodawca	Liczba kontroli / liczba jednostek organizacyjnych	Uwagi
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej	27 kontroli/ 21 podmiotów	Wydano 21 decyzji w sprawie spełnienia warunków uprawniających do nadania statusu – w tym 19 decyzji pozytywnych
Posiadający status zakładu pracy chronionej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne	65 kontroli/ 42 podmioty	Wydano 63 decyzje w sprawie spełnienia warunków uprawniających do rozszerzenia statusu – w tym 61 decyzji pozytywnych
Posiadający status zakładu pracy chronionej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	25 kontroli/ 20 podmiotów	Zaopiniowano pozytywnie: – 26 stanowisk dla 27 osób z niepełnosprawnością, w tym 12 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	4 kontrole/ 4 podmioty	Wydano 4 decyzje 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	25 kontroli/ 18 podmiotów	Wydano 18 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	6 kontroli/ 6 podmiotów	Zaopiniowano pozytywnie: – 8 stanowisk pracy dla 9 osób z niepełnosprawnością, w tym 1 osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim – 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 z niepełnosprawnością (tzw. otwarty rynek pracy)	382 kontrole/ 329 podmiotów	Zaopiniowano pozytywnie: – 379 stanowisk dla 403 osób z niepełnosprawnością, w tym 151 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

Działalność prewencyjna na rzecz poprawy warunków pracy osób z niepełnosprawnością

W 2025 r. inspektorzy pracy prowadzili szkolenia i webinaria dotyczące aktywizacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy oraz warunków ich zatrudniania, uczestniczyli także w kampaniach społecznych, konferencjach oraz audycjach poświęconych zagadnieniom związanym z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, prowadzili stoiska informacyjno-promocyjne w ramach targów pracy i innych wydarzeń poświęconych aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Ponadto w inspektoratach pracy prowadzone były dyżury telefoniczne.

Na 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”**. Głównym celem tej inicjatywy jest budowanie świadomości społecznej oraz promowanie działań wspierających aktywność osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Organizowana w 2025 r. przy współpracy z Uniwersytetem Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy XIII edycja tego wydarzenia poświęcona była roli sportu w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Ponadto w 2025 r.:

- Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku we współpracy z Oddziałem Pomorskim Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zorganizował konferencję pod tytułem „Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami” – spotkanie miało na celu przybliżenie problematyki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami;
- Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie we współpracy z Oddziałem Warmińsko-Mazurskim Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z inicjatywy Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, zorganizował konferencję poświęconą zagadnieniom dostępności i równego traktowania w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami.

Wnioski

Kontrole warunków zatrudniania osób z niepełnosprawnością przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2025 r. wykazały wiele nieprawidłowości zarówno dotyczących zagadnień stosunku pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy.

Znaczna część z nich obejmowała zagadnienia związane ze stanem technicznym budynków, instalacji oraz maszyn i urządzeń technicznych.

Podkreślić należy, że wyeliminowanie każdej wskazanej przez inspektorów pracy podczas kontroli nieprawidłowości,

m.in. poprzez wypłatę pracownikom zaległych wynagrodzeń, udzielenie należnych urlopów czy zapewnienie odpowiedniego zabezpieczenia maszyn i urządzeń oraz doprowadzenie pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych do właściwego stanu technicznego, przyczyniło się do poprawy istniejących warunków zatrudnienia i przede wszystkim do poprawy bezpieczeństwa w zakładach pracy.

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 działań mających na celu zwiększanie świadomości pracodawców oraz osób z niepełnosprawnością chcących podjąć zatrudnienie, a także uczniów i studentów oraz opiekunów osób z niepełnosprawnością w zakresie 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 w zakresie możliwości i zasad ubiegania się i korzystania z turnusów rehabilitacyjnych;
- prowadzenia przez właściwe organy działań mających na celu zwiększanie świadomości pracodawców w zakresie możliwości i zasad ubiegania się o różne formy wsparcia finansowego przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.

Aktualne pozostają propozycje Państwowej Inspekcji Pracy skierowane w roku 2018 i w roku 2021 do 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. W dalszym ciągu aktualny pozostaje również wniosek legislacyjny dotyczący potrzeby wprowadzenia w Kodeksie pracy obowiązku kierowania pracownika na profilaktyczne badania lekarskie po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność lub orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w stopniu wyższym niż dotychczasowy.

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

Zakres kontroli

W roku 2025 inspektorzy pracy przeprowadzili **874 kontrole** z zakresu nadzoru rynku w 608 podmiotach, których celem była ocena spełnienia przez produkty wymagań dyrektyw nowego podejścia i rozporządzeń UE. Inspektorzy pracy sprawdzili produkty należące do 9 sektorów dotyczących użytkowanych przez pracodawców maszyn i innych urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej.

Diagnoza

W roku sprawozdawczym kontrolami objęto **907 produktów**. Ujawniono wady w przypadku 63% (572) z nich, przy czym wymagań zasadniczych nie spełniało 42% (382 produkty).

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	7	7
Dyrektywa 89/686/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/425 środki ochrony indywidualnej PPE	154	35
Dyrektywy 2009/142/WE, 90/396/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/426 urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	6	3
Dyrektywy 2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	1	1
Dyrektywy 2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	1	0
Dyrektywy 2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	32	26
Dyrektywy 2006/42/WE, 98/37/WE maszyny MD	709	511
Dyrektywa 2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	49	32
Dyrektywy 2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	213	139

* 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 sprawozdawczym kontrolami proaktywnymi objęto **maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych** oraz **obuwie ochronne**.

Maszyny do przetwórstwa tworzyw sztucznych

Przeprowadzono kontrole **116 maszyn**, o różnym stopniu zaawansowania układów sterowania, m.in. wtryskarek, wytłaczarek, kalandrów, obrabiarek oraz urządzeń do recyklingu tworzyw sztucznych. O doborze produktów do kontroli decydowali inspektorzy pracy, m.in. w przypadkach podejrzenia wad lub niezgodności maszyn, które ujawniane były podczas kontroli z innych obszarów, również w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. **Ujawniono niezgodności w odniesieniu do 55 urządzeń (47% kontrolowanych)**, przy czym wymagań zasadniczych, wpływających bezpośrednio na bezpieczeństwo użytkowników nie spełniało 46 maszyn (niespełna 40%).

Zidentyfikowano niezgodności, które:

- w 28 przypadkach związane były z niewłaściwą treścią instrukcji użytkowania – instrukcje nie zawierały m.in. rysunków, schematów, opisów i objaśnień niezbędnych do bezpiecznego użytkowania, konserwacji i naprawy urządzeń, wszystkich wymaganych informacji dotyczących stanowisk, które mogą zajmować operatorzy, ostrzeżeń dotyczących niedozwolonych sposobów użytkowania;
- w 27 przypadkach dotyczyły budowy i wykonania urządzeń m.in. niewłaściwego wykonania osłon, braku wymaganej niezawodności urządzeń ochronnych wynikających z ich nieprawidłowego montażu;
- w 23 przypadkach dotyczyły nieprzekazania deklaracji zgodności przez producenta;
- w przypadku 21 urządzeń związane były z brakiem oznakowania wymaganymi informacjami umożliwiającymi identyfikację produktów, piktogramami i znakami bezpieczeństwa, a w 14 przypadkach oznakowanie to było nieprawidłowe, niepełne lub nietrwałe;
- w 14 przypadkach dotyczyły nieoznakowania urządzeń znakiem CE, a w 3 przypadkach oznakowanie to nie było prawidłowe w zakresie wymaganych proporcji i techniki wykonania;
- również w 14 przypadkach dotyczyły braku wymaganych instrukcji, które nie zostały dołączone do maszyn;
- w 11 przypadkach dotyczyły nieprawidłowo sporządzonych deklaracji zgodności, m.in. w zakresie opisu i danych identyfikacyjnych urządzeń.

Działania podejmowane przez inspektorów pracy zmierzały do eliminowania ujawnionych wad kontrolowanych maszyn. Kontrole skoncentrowane były na sprawdzeniu skuteczności działania osłon i innych urządzeń ochronnych mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo obsługi oraz sprawdzenie skuteczności elementów bezpieczeństwa zainstalowanych w zintegrowanych układach sterowania zespołów maszyn. Identyfikowano przypadki wadliwego działania takich elementów, a także niezgodności polegające na braku udokumentowanej oceny zgodności ciągów technologicznych po dokonaniu integracji pojedynczych maszyn w zespoły urządzeń. Zidentyfikowane niezgodności,

w większości przypadków usuwane były przez podmioty odpowiedzialne w drodze działań naprawczych, podejmowanych dobrowolnie jeszcze w czasie trwania kontroli. Taki sposób postępowania, w ocenie inspektorów pracy, pozostaje najbardziej wymiernym rozwiązaniem pozwalającym na eliminację niezgodności produktów w zakresie nadzoru rynku lub wycofanie wadliwych produktów z obrotu lub użytku.

Obuwie ochronne

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę **139 par różnego rodzaju obuwia ochronnego**, chroniącego przed czynnikami fizycznymi i chemicznymi w środowisku pracy. **Zakwestionowanych zostało 26 par obuwia ochronnego (niespełna 19%)**, przy czym w zakresie wymagań zasadniczych niezgodności dotyczyły 20 par (14%).

Ujawnione niezgodności:

- w 12 przypadkach wiązały się z niezapewnieniem wymaganej treści oraz polskiej wersji językowej instrukcji użytkowania. Przedstawione inspektorom pracy instrukcje nie zawierały informacji dotyczących klasy ochrony, sposobu przechowywania i konserwacji. W niektórych przypadkach nie wskazano ograniczeń w stosowaniu i daty produkcji. Brakowało także informacji dotyczących doboru i dopasowania obuwia;
- w przypadku 9 par wiązały się z niezapewnieniem wymaganej instrukcji użytkowania;
- w 7 przypadkach dotyczyły niedołączenia do obuwia ochronnego deklaracji zgodności, w 6 przypadkach deklaracja zgodności nie zawierała danych dotyczących producenta, możliwości jednoznacznej identyfikacji produktu, a w niektórych przypadkach była niespójna z oznakowaniem obuwia i dołączoną instrukcją;
- w 6 przypadkach obuwie zostało niewłaściwie oznakowane w zakresie zastosowanych materiałów, klas ochrony i dodatkowych właściwości, a w przypadku 2 par brakowało wymaganego oznakowania;
- w 1 przypadku obuwie zostało nieprawidłowo oznakowane znakiem CE – oznakowanie naniesione zostało w sposób nietrwały.

Kontrolami objęto obuwie ochronne o różnej konstrukcji – m.in. buty, półbuty, trzewiki, sandały w większości dostępnych klas ochrony i przeznaczenia. Wyniki kontroli wskazują, iż produkty wprowadzone do obrotu przez znanych producentów, dominujących na rynku, najczęściej nie były kwestionowane przez inspektorów pracy, a ewentualne uchybienia dotyczyły wymagań formalnych. **Zidentyfikowane niezgodności w większości przypadków dotyczyły obuwia ochronnego wprowadzonego na rynek przez pośredników**, którzy na co dzień nie prowadzą dystrybucji środków ochrony indywidualnej. Najczęściej było to obuwie importowane.

Pozostałe **165 produktów (154 maszyny i inne urządzenia techniczne oraz 11 środków ochrony indywidualnej)** poddano ocenie w ramach zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy. **Uwagi wniesiono do 137 (blisko 89%) produktów** – w tym 130 to maszyny i inne urządzenia.

Znaczny odsetek wad wyrobów ujawniony w czasie takich kontroli wynika z faktu, że były to kontrole interwencyjne, wszczynane po otrzymaniu informacji o podejrzeniu wad wskazanych wyrobów.

W sytuacjach, gdy wyniki kontroli były negatywne, 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 193 produktów – 172 maszyny i inne urządzenia techniczne oraz 21 środków ochrony indywidualnej.

W sytuacjach, gdy podmioty odpowiedzialne za zakwestionowane produkty nie podejmowały działań naprawczych albo działania te nie były skuteczne w zakresie eliminowania ryzyka stwarzanego przez te produkty, dokumentację z kontroli przekazywano właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w celu wszczęcia postępowania administracyjnego. W roku sprawozdawczym **prowadzonych było 16 postępowań, 14 dotyczyło maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 2 w stosunku do środków ochrony indywidualnej**. Według stanu na dzień 28 lutego 2026 r. 6 postępowań zostało umorzonych, a 10 pozostawało w toku.

Wobec podmiotu gospodarczego, który wprowadził do obrotu koszulę trudnopalną okręgowy inspektor pracy nałożył administracyjną karę pieniężną na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku. Koszula ta nie spełniała deklarowanych właściwości ochronnych, kluczowych dla zapewnienia bezpieczeństwa użytkownikom.

W sytuacjach, gdy użytkownikom dostarczono maszyny, które stwarzały zagrożenie, zawiadamiano właściwe prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W 2025 r. skierowano 2 takie zawiadomienia, dotyczące linii do cięcia wzdłużnego blach oraz urządzenia do formowania termicznego. Według stanu na dzień 28.02.2026 r. sprawy były jeszcze 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 2025 **skierowano do Czech, Niemiec, Belgii, Słowenii, Łotwy i Hiszpanii wnioski o wzajemną pomoc w sprawie 8 wyrobów**. Wnioski dotyczyły odpowiednio dwóch maszyn formujących, systemu chroniącego przed upadkiem z wysokości, linii produkcyjnej do wydmuchu folii termoplastycznej, centrum obróbczego CNC, wielopięty, linii podajnika włókien oraz prasy mechanicznej. W sytuacjach, gdy zakwestionowane urządzenia

stwarzały zagrożenie, inspektorzy pracy kierowali do pracodawców środki prawne w celu wyeliminowania ryzyka związanego z ich użytkowaniem.

Kontrole prowadzone na wniosek urzędów celnych związane z wydawaniem 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 sprawozdawczym do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęły wnioski organów celno-skarbowych dotyczące **502 zatrzymanych wyrobów**. Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli wydali opinie dotyczące 487 produktów (484 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 3 środków ochrony indywidualnej). W 15 przypadkach brak było przesłanek do wydania opinii, gdyż wnioski dotyczyły asortymentu nieobjętego właściwością rzeczową organów Państwowej Inspekcji Pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami **opinie dotyczące 322 produktów (66%) były negatywne** (320 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 2 środki ochrony indywidualnej). W efekcie podjętych działań wadliwe produkty nie zostały dopuszczone do obrotu albo zostały dopuszczone po usunięciu wszystkich stwierdzonych niezgodności.

Najliczniejszą grupę wyrobów w stosunku do których inspektorzy pracy wydali opinie, stanowiły maszyny. Zakwestionowane produkty w znacznej liczbie pochodziły z Azji, głównie z Chin, w mniejszej liczbie również z Wielkiej Brytanii, Turcji, USA, Ukrainy i innych państw.

LICZBA PRODUKTÓW OPINIOWANYCH

Wyszczególnienie	Liczba
Wnioski o wydanie opinii	502
Wydane opinie	487
Opinie negatywne	322
Opinie pozytywne	165
Brak przesłanek do wydania opinii	15

Realizowane przez inspektorów pracy kontrole nadal wskazują na brak znajomości obowiązujących w UE przepisów sektorowych dotyczących wymagań dla poszczególnych grup produktów albo na świadome ignorowanie mających zastosowanie wymagań przez importerów. Pozorne oszczędności w tym zakresie polegające na zakupie tańszych urządzeń, niejednokrotnie nieprzeznaczonych na rynek UE, szybko weryfikowane są przez organy Krajowej Administracji Skarbowej, co finalnie wiąże się z koniecznością poniesienia znacznych środków na dostosowanie urządzeń do wymagań systemu oceny zgodności i nadzoru rynku albo skutkuje zawróceniem produktów na granicy.

Wnioski

Kontrole przeprowadzone w 2025 r. w zakresie nadzoru rynku pozwoliły na **wyeliminowanie niezgodności produktów w 8 sektorach pozostających w kompetencjach organów Państwowej Inspekcji Pracy**. Najwięcej niezgodności ujawniono w czasie kontroli maszyn, co w ocenie inspektorów pracy wiązało się nie tylko z nieznajomością lub lekceważeniem wymagań przepisów sektorowych, ale także z brakiem udokumentowanej oceny zgodności zespołów maszyn zestawianych w zakładach pracy. Odnotowano przypadki świadomego ignorowania wymagań

obowiązujących przepisów przy eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych, również w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w zakresie nadzoru rynku w dalszym ciągu będą skoncentrowane na wybranych grupach maszyn oraz środkach ochrony indywidualnej. Do oceny typowane będą grupy produktów mające decydujący wpływ na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w zakładach pracy. Kontynuować będziemy kontrole prowadzone na wniosek organów celnych oraz szeroko rozumiane poradnictwo w zakresie przepisów dotyczących nadzoru rynku, w szczególności wymagań przepisów w poszczególnych sektorach, gdzie występują istotne zagrożenia dla użytkowników.

Na efektywność kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w zakresie nadzoru rynku bezpośredni wpływ ma skomplikowany stan legislacyjny w tym obszarze. Nadal nie zakończona została reforma zapoczątkowana 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.

Rozdział

Zadania w zakresie
legalności zatrudnienia

9

9. ZADANIA W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

9.1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Zakres kontroli

W roku 2025 inspektorzy pracy przeprowadzili **ponad 24,2 tys. kontroli** (w 2023 r. – 20,8 tys., w 2024 r. – 20,0 tys.), podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Skontrolowano prawie 22,7 tys. podmiotów (w 2023 r. – 20,0 tys., w 2024 r. – 19,1 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 do ubezpieczeń społecznych osób pracujących;
- tzw. wypłat pod stołem, tj. przypadków, w których od kwot faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy nie zostały opłacone składki na ubezpieczenia społeczne ani zaliczka na podatek dochodowy.

Ponadto kontrolowano realizację obowiązków dotyczących zatrudniania i wypłacania wynagrodzeń pracownikom uchylającym się od wykonania obowiązku alimentacyjnego (dłużnicy alimentacyjni).

Diagnoza

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia 138,8 tys. osób (w 2024 r. – 112,2 tys., w 2023 r. – 120 tys.). **W stosunku do prawie 13,6 tys. osób stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową** (w 2024 r. – 14,6 tys., w 2023 r. – 15,7 tys. osób uznano za osoby wykonujące pracę nielegalnie).

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości dotyczyły:

- braku albo nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – 2241 przypadków, co stanowi 2,2% ogółu osób, których legalność zatrudnienia była weryfikowana w toku kontroli;
- braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zarówno pracowników, jak i osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych – 13 553 przypadki, tj. 9,8% ogółu osób objętych kontrolą w tym zakresie.

Największy odsetek osób poddanych kontroli w danym **województwie**, w stosunku do których stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową, wykazano w województwach: małopolskim – 20,2%, opolskim – 13,4%, zachodniopomorskim – 13,2%, mazowieckim – 12,8%. Najmniejszy odsetek odnotowano w województwie podlaskim – 5,0%.

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE I NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA W LATACH 2023-2025 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	Liczba osób objętych kontrolą			Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Dolnośląskie	9263	8889	9894	1010	906	859
Kujawsko-pomorskie	5918	5861	7421	679	698	582
Lubelskie	7510	7419	10 516	897	812	860
Lubuskie	6243	5141	5456	647	516	377
Łódzkie	7135	7785	8654	894	994	921
Małopolskie	7804	7286	6482	1673	1421	1310
Mazowieckie	5040	4432	7503	857	887	959
Opolskie	3977	3703	4091	682	563	548
Podkarpackie	7682	7364	8663	753	748	591
Podlaskie	7687	6920	8455	525	494	425
Pomorskie	8758	9176	15 796	838	897	969
Śląskie	19 094	17 929	20 604	3047	2837	2271
Świętokrzyskie	4046	3804	4134	637	476	463
Warmińsko-mazurskie	2660	2213	2133	354	369	249
Wielkopolskie	12 135	9565	13 817	1438	1361	1471
Zachodniopomorskie	5096	4693	5137	807	646	678
Ogółem	120 048	112 180	138 756	15 738	14 625	13 533

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE I NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA W LATACH 2023-2025 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)

Seksja PKD	Liczba osób objętych kontrolą			Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Ogółem, w tym:	120 048	112 180	138 756	15 738	14 625	13 533
C. Przetwórstwo przemysłowe	24 264	20 719	27 323	2463	2076	1596
F. Budownictwo	16 589	14 258	15 204	2426	2024	1864
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	31 030	29 542	33 551	4064	3901	3330
H. Transport i gospodarka magazynowa	6421	7181	9319	1055	1115	1030
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10 579	10 901	11 870	1773	1581	1513
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5756	5555	8780	1038	991	1169

Biorąc pod uwagę liczbę osób objętych kontrolą w danej branży, największą skalę nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy odnotowali w następujących sektorach gospodarki: pozostała działalność usługowa – 14,1%, usługi administrowania – 13,3%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 12,8%, budownictwo – 12,3%.

W 2025 r. inspektorzy pracy kontrolowali również zagadnienia dotyczące **deklarowania właściwym organom wszystkich świadczeń ze stosunku pracy**. Na ponad 4,5 tys. kontroli oraz ponad 34,4 tys. zbadanych osób w tym zakresie, nieprawidłowości stwierdzono podczas 273 kontroli, 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 na łączną kwotę ponad 1,8 mln zł.

Analogicznie jak w latach poprzednich, w następstwie prowadzonych czynności kontrolnych z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy kierowali **do właściwych organów powiadomienia** o wynikach kontroli przeprowadzonych samodzielnie przez Państwową Inspekcję Pracy, w tym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 1043, Krajowej Administracji Skarbowej – 499. Ponadto w ramach współpracy z innymi służbami krajowymi inspektorzy pracy realizowali kontrole na wniosek organu współdziałającego lub kontrole wspólne. Wnioski w tych sprawach najczęściej kierowane były przez: Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 278, Krajową Administrację Skarbową – 274.

Wnioski

Zjawisko nielegalnego zatrudniania i wykonywania nielegalnej innej pracy zarobkowej nadal stanowi istotny problem społeczno-ekonomiczny. Niedoskonałość przepisów prawnych, które są łatwe do obejścia przez nieuczciwie

działające podmioty – przy różnym stopniu akceptacji społecznej, niestety ułatwia to wysoce niepokojące zjawisko. Mając to na uwadze **konieczne jest wprowadzenie niezbędnych zmian, które w pełni uporządkowałyby rynek pracy w kwestii legalności zatrudnienia i skutecznie zminimalizowałyby negatywne skutki obecnych regulacji prawnych**. W 2025 r. uchylona została ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a w życie weszła ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zmianie uległa m.in. definicja nielegalnego zatrudnienia i nielegalnej innej pracy zarobkowej. Ograniczenie przez ustawodawcę rzeczony definicji o zapis dotyczący podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy należy ocenić pozytywnie. Obecnie definicja nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej zawiera dwa elementy, tj. zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy o pracę i jej warunków oraz niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Brak objęcia definicją osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w zakresie analogicznym, jak w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a także obowiązujący wciąż 7-dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych skutkuje tym, że inspektorzy pracy w trakcie prowadzonych kontroli spotykali się i będą się spotykać z naruszeniami przepisów oraz łatwością ich obejścia, co wskazuje na fakt, że dalsze zmiany przepisów w tym zakresie są niezbędne, aby skutecznie walczyć z nielegalnym zatrudnieniem. Regulacje prawne, które nie są dostosowane do obecnego rynku pracy, a także coraz większa świadomość przedsiębiorców w tym jak łatwe są one do ominięcia (wskazane powyżej:

7-dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych i brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w formie pisemnej), przy zainteresowaniu obu stron nielegalną pracą, umożliwiającą praktycznie bez żadnych konsekwencji prowadzenie takich praktyk. Powyższe od lat jest wskazywane przez inspektorów pracy jako główna bariera mająca wpływ na skuteczność prowadzonych kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Postulat zmiany przepisów w tym zakresie jest również od lat zgłaszany przez Państwową Inspekcję Pracy w corocznych sprawozdaniach.

Kolejną kwestią mającą duży wpływ na ujawnianie pracy na czarno jest sam sposób prowadzenia czynności kontrolnych, a dokładniej zaangażowane w nią środki. **Inspektorzy pracy powinni dysponować wyposażeniem umożliwiającym im natychmiastową (online) weryfikację sprawdzanych w trakcie kontroli osób,** zarówno w bazie ZUS w zakresie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, jak i w bazie ewidencji ludności PESEL.

Brak uprawnień takich jak możliwość prowadzenia wstępnych czynności rozpoznawczych czy też możliwość korzystania z instytucji pomocy prawnej np. w przypadku prowadzenia postępowania kontrolnego, gdzie materiał dowodowy opiera się w znacznej mierze na zeznaniach świadków i wskazanym byłoby przesłuchanie świadka zamieszkałego w innym okręgu, tj. będącego poza właściwością miejscową organu prowadzącego postępowanie kontrolne – są w dalszym ciągu problemami zgłaszanymi przez inspektorów pracy. Rozwiązanie tej kwestii w znaczący sposób mogłoby przyczynić się do zwiększenia skuteczności prowadzonych postępowań oraz do zmniejszenia istniejących naruszeń, pozostających póki co w szarej strefie działań części przedsiębiorców.

Są to największe, choć nie jedyne trudności, jakie napotykają inspektorzy pracy. Z drugiej strony mamy do czynienia z podmiotami powierzającymi pracę. Praktyki utrudniania czynności kontrolnych stosowane przez przedsiębiorców to m.in.: nieokazywanie wszystkich dokumentów niezbędnych do ustalenia stanu faktycznego w wyznaczonych przez inspektora pracy terminach czy funkcjonowanie biur wirtualnych, jak również utrudniony kontakt z przedsiębiorcą.

Niezmienne, jako **główne przyczyny** nielegalnego zatrudnienia lub wykonywania nielegalnej innej pracy zarobkowej, wskazywane są wysokie koszty zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej oraz chęć minimalizacji tych kosztów. Minimalizacja owych kosztów przekłada się jednocześnie na zwiększenie konkurencyjności na rynku np. w zakresie ceny oferowanych usług, a co za tym idzie eliminację konkurencji, w tym podmiotów działających legalnie. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że niskie kary oraz brak ich uzależnienia od liczby osób nielegalnie świadczących pracę (jak to ma miejsce w przypadku nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom) nie pełnią funkcji odstraszającej, a w konsekwencji nie przyczyniają się do zmniejszenia występowania zjawiska

pracy na czarno. **Uzależnienie wysokości nakładanych kar od liczby osób nielegalnie świadczących pracę, zapewne przyczyniłoby się do tego, że proceder ten stałby się mniej opłacalny.**

Natomiast wśród przyczyn leżących po stronie pracobiorców należy wymienić niską świadomość prawną – głównie wśród osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, a także przymus ekonomiczny. Osoby lepiej przygotowane zawodowo, osoby uczące się lub absolwenci szkół, okres pracy na czarno traktują jako stan przejściowy, w niektórych przypadkach akceptowany. Odrębną kategorią są osoby w ogóle nie zainteresowane legalną pracą. Ich celem jest chęć uzyskania wyższego zarobku bądź potrzeba ukrycia dochodów przed właściwymi organami, z uwagi na ciężące na nich tytuły egzekucyjne oraz możliwość korzystania z różnych form wsparcia ze strony instytucji publicznych.

Wśród **postulatów Państwowej Inspekcji Pracy** niezmienne należy wskazać konieczność:

- wprowadzenia obowiązku zgłoszenia do ZUS każdej pracującej osoby fizycznej przed jej dopuszczeniem do pracy/świadczenia usług. Stan prawny, który pozwala na dokonanie tej czynności w ciągu 7 dni działa na korzyść nieuczciwych podmiotów i skutecznie utrudnia, a w wielu przypadkach uniemożliwia walkę z nielegalnym zatrudnieniem;
- wprowadzenia obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu wykonywania pracy zarobkowej w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy, jak ma to miejsce w przypadku powierzenia pracy cudzoziemcom;
- umożliwienia ukarania osoby odpowiedzialnej za niezgłoszenie do ZUS danych osoby podlegającej obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu w ramach postępowania wykroczeniowego (tj. spenalizowania przedmiotowego czynu jako wykroczenie);
- uzależnienia wysokości kary od ilości ujawnionych osób, nielegalnie wykonujących pracę.

Niezbędnym ułatwieniem pracy organu kontrolnego jest również udostępnienie inspektorom pracy bezpośredniego (online) dostępu do baz danych ZUS w zakresie potwierdzenia zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, który umożliwiałby taką weryfikację w miejscu oraz podczas prowadzonych czynności kontrolnych.

9.2. Świadczenie usług agencji zatrudnienia, powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej oraz outsourcing

Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów regulujących warunki prowadzenia agencji zatrudnienia

Zakres kontroli

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **439 kontroli** w 416 podmiotach (w 2024 r. – 516 kontroli w 488 podmiotach, a w 2023 r. – 513 kontroli w 492 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 ustawowymi warunkami określonymi w *ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia*, która z dniem 1 czerwca 2025 r. zastąpiła *ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Czynnościami kontrolnymi objęto zarówno podmioty prowadzone przez **krajowe osoby** fizyczne i prawne, jak i przez przedsiębiorców zagranicznych, w tym **obywateli tzw. państw trzecich**. Większość czynności kontrolnych, zrealizowanych w agencjach prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, dotyczyła podmiotów prowadzonych przez obywateli Ukrainy (72 agencje).

W okresie sprawozdawczym czynności kontrolne objęły przede wszystkim podmioty świadczące dwa rodzaje usług, tj. **pracy tymczasowej** oraz **pośrednictwa pracy**, co do których – zgodnie z przepisami *ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia* – utrzymano obowiązek posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Jednocześnie rozszerzono zakres usług pośrednictwa pracy wymagających uzyskania wpisu do rejestru o działanie polegające na **gromadzeniu w postaci dokumentu elektronicznego i udostępnianiu informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych**.

KONTROLE AGENCJI ZATRUDNIENIA (WG RODZAJU ŚWIADCZONYCH USŁUG)

Rodzaj działalności	Liczba kontroli
Praca tymczasowa	293
- na rzecz cudzoziemców (art. 305 ust. 3 <i>ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia</i>)	62
Pośrednictwo pracy, w tym:	128
- na rzecz cudzoziemców (art. 305 ust. 3 <i>ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia</i>)	17
Doradztwo personalne*	43
Poradnictwo zawodowe*	34

*Dane z kontroli przeprowadzonych w okresie obowiązywania *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, tj. do 30.05.2025 r.

W okresie sprawozdawczym przeważały kontrole prowadzone w agencjach zatrudniających do 9 pracowników (30%) oraz od 50 do 249 pracowników (27%). Z kolei w agencjach zatrudniających od 10 do 49 pracowników przeprowadzono 23% kontroli, zaś najmniej (20%) w dużych agencjach o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników.

Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie **województw**: dolnośląskiego (63 kontrole), mazowieckiego (54) oraz śląskiego (49).

KONTROLE AGENCJI ZATRUDNIENIA W LATACH 2023-2025 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2023		2024		2025	
	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	58	3	53	1	63	5
Kujawsko-pomorskie	19	1	16	-	20	2
Lubelskie	19	3	16	-	17	1
Lubuskie	12	3	9	1	17	4
Łódzkie	32	2	33	3	27	3
Małopolskie	30	-	37	3	29	4
Mazowieckie	71	18	72	6	54	5
Opolskie	30	-	27	3	19	1
Podkarpackie	17	-	19	-	16	2
Podlaskie	12	-	14	-	15	1
Pomorskie	48	7	54	9	39	4
Śląskie	81	8	77	11	49	6
Świętokrzyskie	10	1	11	3	7	1
Warmińsko-mazurskie	11	5	10	2	10	-
Wielkopolskie	42	4	40	6	37	9
Zachodnio-pomorskie	21	1	28	2	20	2

Diagnoza

Nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia wykazano w **260 kontrolach (59%)**, w 2024 r. – w 326 kontrolach (63%), a w 2023 r. – w 329 kontrolach (64%).

Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia, tj. bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia ujawniono w **50 podmiotach, co stanowi 12% skontrolowanych przedsiębiorstw** (w 2024 r. w 50 podmiotach – 10% skontrolowanych, w 2023 r. w 56 – 11%). Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia dotyczyło pracy tymczasowej (42) oraz pośrednictwa pracy (7, w tym 4 – kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP, 1 – kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, 2 – gromadzenie i udostępnianie informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych), doradztwa personalnego (1) i poradnictwa zawodowego (1). W ramach czynności kontrolnych ujawniano podmioty świadczące nielegalnie jedną lub więcej usług objętych działalnością regulowaną wymagającą wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia obejmowało sytuacje, w których podmioty **nie posiadały wpisu do rejestru**, także w przypadku świadczenia usługi outsourcingu/leasingu będącego w praktyce pracą tymczasową, oraz **kontynuowały działalność pomimo wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia**.

W ocenie inspektorów pracy, główne przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości, poza **nieznajomością przepisów**, to:

- **celowe naruszanie** przepisów przez osoby prowadzące agencje zatrudnienia podyktowane kwestiami ekonomicznymi – osiągnięcie zysku przewyższającego ewentualne kary związane z naruszaniem obowiązujących regulacji prawnych;
- **presja ekonomiczna** wywierana przez kontrahenta agencji zatrudnienia, w wyniku której oferuje ona inne usługi aniżeli pracę tymczasową z pominięciem istnienia jej ustawowych przesłanek, z uwagi na chęć pozyskania kontraktu;
- **minimalizacja kosztów** prowadzenia działalności gospodarczej poprzez odstąpienie od realizacji części obowiązków związanych z prowadzeniem usług agencji zatrudnienia.

Najwięcej podmiotów, w których stwierdzono nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia ujawniono w województwach: **wielkopolskim (9)** oraz **śląskim (6)**.

W 2025 r. do **najczęściej stwierdzanych** w agencjach zatrudnienia **uchybień** zaliczyć można:

- niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru oraz niewskazywanie, że określona propozycja pracy stanowi ofertę pracy tymczasowej – 97 agencji (w 2024 r. – 101 agencji, w 2023 r. – 103 agencje);

- nieprzestrzeganie obowiązku przedstawienia marszałkowi województwa corocznej, pełnej informacji o działalności agencji zatrudnienia – 67 agencji (w 2024 r. – 86 agencji, w 2023 r. – 99 agencji);
- naruszenie obowiązku posiadania lokalu, w którym są świadczone usługi agencji zatrudnienia – 24, w tym w zakresie niezapewnienia możliwości bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami agencji – 5 agencji oraz przechowywania w lokalu wymaganych dokumentów – 9 agencji (w 2024 r. – 41 agencji, w 2023 r. – 35 agencji);
- niedopełnienie obowiązku poinformowania marszałka województwa o zmianie danych, zawieszeniu albo wznowieniu działalności gospodarczej – w 12 agencjach (w 2024 r. w 17 agencjach, w 2023 r. – w 31 agencjach).

W toku kontroli szczególną uwagę zwracano na egzekwowanie przepisów dotyczących kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. W 2025 r. spośród skontrolowanych agencji, **24 podmioty świadczyły usługę pośrednictwa pracy polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą**.

W roku sprawozdawczym w **11 podmiotach** stwierdzono naruszenia związane z kierowaniem osób do pracy za granicą, w szczególności:

- w 6 agencjach ujawniono uchybienia w zakresie zawierania pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, w tym w 1 agencji nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą;
- w 5 agencjach stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi, do których kierowano osoby do pracy za granicą, z czego w 2 agencjach nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym.

W 2025 r. spośród skontrolowanych agencji **62 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 niespełną połowę świadczących tę usługę, tj. **25 podmiotach** świadczących usługi w tym zakresie, w szczególności:

- w 10 agencjach nie był przestrzegany obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi, przed podpisaniem umowy, jej pisemnego tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- 9 agencji nie zawarło pisemnych umów z cudzoziemcami kierowanymi do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP, a w 7 agencjach umowy te nie spełniały wymogów przewidzianych w przepisach prawa;
- 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 8 agencjach nie prowadzono wykazów cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz wykazów podmiotów, do których kierowano cudzoziemców, a w 6 agencjach wykazy te były prowadzone niezetelnie;
- w 7 agencjach nie prowadzono wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy w **61 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 **9 agencji zatrudnienia zostało wykreślonych** z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, a **15 wykreśleń** dokonano w następstwie powiadomień z lat 2023-2024. Łącznie z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia w 2025 r. wykreślono **24 agencje** (w 2024 r. – 38 agencje, w 2023 r. – 33 agencje).

Wnioski

Kontrole przeprowadzone w 2025 r. miały **złożony charakter**, w szczególności z uwagi na zmiany w obowiązujących przepisach prawa, obejmujące wejście w życie *ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia*, która zastąpiła w całości stosowaną dotychczas *ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Nowa ustawa opiera się w głównej mierze na dotychczasowych przepisach. Wprowadzone modyfikacje objęły swoim zakresem w szczególności: zasady prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia, warunki które muszą spełniać podmioty prowadzące agencje zatrudnienia, **zasady świadczenia usług na rzecz cudzoziemców**, których praca wymaga zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy oraz **podwyższenie wysokości grzywien** za naruszenia przepisów przez agencje zatrudnienia.

Rezultaty przeprowadzonych kontroli wskazują na utrzymujące się **negatywne zjawisko świadczenia usług agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru**. Często w przypadku takich podmiotów ujawniano, że naruszenie zostało stwierdzone w wyniku kontroli **po raz kolejny**. Dotyczyło to najczęściej podmiotów prowadzących usługi pracy tymczasowej, w szczególności usługi outsourcingowe świadczone w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Co więcej, wobec niektórych podmiotów zapadały nawet prawomocne wyroki sądu, jednakże nie miało to wpływu na kontynuowanie przez nie działalności. Co prawda, wysokość grzywny za wykroczenie polegające na prowadzeniu agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu, zarówno w świetle uchylonej, jak i nowej ustawy jest **wysoka** (górna granica ustawowego zagrożenia to **100 000 zł**), jednak nie

przekłada się to na wysokość grzywien orzekanych przez sądy (orzeczone grzywny oscylują zazwyczaj w granicach dolnej granicy ustawowego zagrożenia).

Nowa ustawa w znacznej części uwzględniła postulaty zmian w przepisach regulujących działalność agencji zatrudnienia zgłaszane przez inspekcję pracy na przestrzeni ostatnich lat. Jednakże w celu ograniczenia stwierdzanych nieprawidłowości należy wskazać na potrzebę **kontynuowania działań** na rzecz eliminowania negatywnych zjawisk związanych ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia w szczególności poprzez:

- **monitorowanie rynku agencji zatrudnienia** i ukierunkowanie działalności kontrolno-nadzorczej na eliminację zjawiska nielegalnego prowadzenia usług pracy tymczasowej i pośrednictwa pracy;
- **prowadzenie działań prewencyjnych i informacyjnych** – utrzymanie i rozwijanie działań edukacyjnych, w tym także obejmujących podmioty prowadzone przez cudzoziemców, co może przyczynić się do ograniczenia nieprawidłowości wynikających z nieznajomości lub błędnej interpretacji przepisów;
- **zacieśnienie współpracy z innymi organami**, w szczególności odpowiedzialnymi za legalizację pobytu i pracy cudzoziemców oraz instytucjami kontrolnymi (ZUS, KAS i marszałkami województw), w celu lepszego monitoringu podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia i eliminowania z rynku tych, których celem jest wyłączenie obchodzenie przepisów prawa lub jego naruszanie.

Ponadto 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 KRAZ. Zasadnym jest również 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;
- zapewnienie możliwości **prowadzenia postępowania mandatowego** przez inspektora pracy z tytułu wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o świadczeniu usług agencji zatrudnienia.

Powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej – agencje pracy tymczasowej

Zakres kontroli

W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **210 kontroli** w agencjach pracy tymczasowej w 191 podmiotach (w 2024 r. – 237, a w 2023 r. – 247) w zakresie przestrzegania 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 pracy tymczasowej świadczyło pracę 83,4 tys. osób, w tym 38,9 tys. (46%) na podstawie stosunku pracy (w 2024 r. – 46%, a w 2023 r. – 44%).

Najczęściej zakresem kontroli obejmowano agencje pracy tymczasowej zatrudniające od 50 do 249 pracowników (33%) oraz podmioty zatrudniające 250 osób i powyżej (32%), a także podmioty od 10 do 49 osób (22%).

Najwięcej skontrolowanych agencji prowadziło działalność na terenie województw: **dolnośląskiego (31), śląskiego (27)** oraz **mazowieckiego (25)**.

Diagnoza

Nieprawidłowości stwierdzono w 95,8% podmiotów objętych kontrolą (w 2024 r. – 94%, a w 2023 r. – 96%), w tym w 63,8% podmiotów dotyczyły one nieprzestrzegania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

W zakresie egzekwowania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły **rozpoczęcia pracy tymczasowej, jej przebiegu oraz zakończenia jej wykonywania**. W szczególności stwierdzono w:

- 11 agencjach – nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową, dotyczące 16 pracowników tymczasowych;
- 21 agencjach – naruszenia przepisów polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, dotyczące 219 osób;
- 28 agencjach – uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 117 pracowników;
- 31 agencjach – uchybienia dotyczące wypłacenia wynagrodzenia osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego wobec 77 osób;
- 12 agencjach – nieprzestrzeganie przepisów w zakresie udzielania pracownikom tymczasowym urlopów wypoczynkowych, ustalania wynagrodzenia za czas

KONTROLE AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ W LATACH 2023-2025 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2023			2024			2025		
	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	30	29	18	29	27	17	31	29	17
Kujawsko-pomorskie	12	12	8	10	10	6	13	12	4
Lubelskie	8	8	8	1	1	1	4	4	4
Lubuskie	4	3	1	-	-	-	6	5	3
Łódzkie	28	28	20	25	25	22	20	20	15
Małopolskie	9	9	3	16	16	8	12	12	6
Mazowieckie	18	18	13	28	19	13	25	24	22
Opolskie	21	21	18	12	11	11	6	5	4
Podkarpackie	6	4	3	6	6	4	3	3	3
Podlaskie	13	12	9	10	10	9	10	10	6
Pomorskie	23	20	7	17	16	6	14	13	7
Śląskie	29	29	20	32	32	25	27	27	21
Świętokrzyskie	7	6	6	9	8	8	5	3	3
Warmińsko-mazurskie	3	2	1	3	3	3	5	4	4
Wielkopolskie	25	25	24	27	27	24	17	16	13
Zachodniopomorskie	11	11	11	12	11	11	12	12	11

- urlopu lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w stosunku do 14 osób;
- 20 agencjach – naruszenia przepisów związanych z wydawaniem świadectw pracy pracownikom tymczasowym, dotyczące 24 pracowników;
 - 16 agencjach – nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich wobec 127 pracowników.

Ponadto stwierdzono w:

- 44 agencjach – niedopełnienie obowiązków w zakresie uzgodnienia przez agencję pracy tymczasowej z pracodawcą użytkownikiem na piśmie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości te dotyczyły 58 osób), a w przypadku 18 agencji stwierdzono brak uzgodnień zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem (nieprawidłowości te dotyczyły 40 osób);
- 21 agencjach – brak zawiadomienia na piśmie (75 osób) o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem przed zawarciem umowy, a w przypadku 18 agencji stwierdzono uchybienia w zakresie udzielenia pracownikom

tymczasowym informacji o uzgodnieniach z pracodawcą użytkownikiem (62 osoby);

- 18 agencjach – brak przekazania (199 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 (24 osoby);
- 11 agencjach – skierowanie (120 osób) do wykonywania prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej zawartą w art. 2 pkt 3 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*;
- 6 agencjach – skierowanie (wbrew obowiązującym przepisom) osób świadczących pracę tymczasową do wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej na rzecz pracodawcy użytkownika;
- 42 agencjach – uchybienia w zakresie wydawania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osobom skierowanym do wykonywania takiej pracy na podstawie umowy prawa cywilnego (nieprawidłowości te dotyczyły 136 osób).

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ – NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, podczas których stwierdzono naruszenie przepisów		
	2023	2024	2025
Nieprawidłowości w zakresie uzgodnienia zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem	26,7	29,1	29,6
Brak zawiadomienia osoby, której ma być powierzona praca tymczasowa, o treści uzgodnień między agencją i pracodawcą użytkownikiem, dotyczących warunków wykonywania pracy lub niewłaściwe zawiadomienie	6,8	12,6	18,0
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	19,8	19,4	20,0
Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (z wyjątkiem należności związanych z urlopami wypoczynkowymi)	14,5	14,3	13,3
Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy	6,0	6,7	10,0

W 2025 r. **naruszenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej** dla danego pracodawcy użytkownika stwierdzono w **9 agencjach** (4,7% skontrolowanych podmiotów), łącznie w stosunku do **59 osób** (w 2024 r. – w 18 agencjach – 8,2% w odniesieniu do 58 osób, w 2023 r. – w 10 agencjach – 4,3% w odniesieniu do 111 osób).

Najpoważniejszy i utrzymujący się od lat problem sektora pracy tymczasowej nadal stanowi praktyka **zastępowania pracy tymczasowej outsourcingiem**, pomimo że świadczona usługa opiera się wyłącznie na udostępnianiu

personelu. Przeprowadzone postępowania kontrolne potwierdzają, że stosowana jest ona zarówno przez podmioty posiadające wpis do rejestru agencji zatrudnienia, jak i podmioty **działające w sposób nielegalny**, a jej celem jest obejście obowiązujących przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

Ponadto, podobnie jak w latach ubiegłych, utrzymują się pozostałe **negatywne zjawiska** związane z omijaniem obowiązujących przepisów prawa, w szczególności:

- **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.

Spośród trudności towarzyszących realizowanym postępowaniom kontrolnym należy wskazać na problemy w równoczesnym prowadzeniu działań kontrolnych ze względu na **zlokalizowanie na terenie różnych województw podmiotów** udostępniających osoby do pracy oraz korzystających z ich usług w ramach pracy tymczasowej, a także w procesie nieprawidłowego outsourcingu.

W zdecydowanej większości podmioty świadczące usługę pracy tymczasowej powierzają wykonywanie pracy – w szczególności cudzoziemcom – na podstawie **umów cywilnoprawnych**. Weryfikacja sposobu wykonywania pracy pod kątem zawarcia umowy zlecenia w warunkach umowy o pracę w odniesieniu do cudzoziemców w większości przypadków jest utrudniona, gdyż wymaga przesłuchań, a cudzoziemcy zwykle nie posługują się językiem polskim. Dodatkowo, osoby świadczące pracę na podstawie umów prawa cywilnego, z obawy przed jej utratą, często nie informują inspektora pracy o rzeczywistym sposobie wykonywania pracy, gdyż cywilnoprawna forma zatrudnienia umożliwia im wykonywanie pracy w zwiększonej liczbie godzin. Ponadto, kontrolujący zauważają, że cudzoziemcy bardzo często nie są świadomi różnic pomiędzy umowami o pracę a umowami cywilnoprawnymi.

Cywilnoprawna forma zatrudnienia pozostaje konkurencyjna w stosunku do umów o pracę, z tożsamyh powodów jak w przypadku korzystania z tego typu umów przy standardowych, dwustronnych relacjach pomiędzy podmiotem powierzającym pracę a pracobiorcą. Ponadto, taka praktyka uczestników rynku pracy wynika m.in. z braku konieczności dostosowania warunków wynagradzania takich osób do tych, które pracodawca użytkownik stosuje wobec własnych pracowników. Na wybór tej podstawy wykonywania pracy tymczasowej w znacznej mierze wpływają podmioty korzystające z usług agencji zatrudnienia, a za wykroczenie polegające na zawarciu umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę odpowiada jedynie agencja pracy tymczasowej.

Należy podkreślić, że obowiązujące regulacje prawne **niesłusznie różnicują odpowiedzialność wykroczeniową** agencji zatrudnienia i pracodawców użytkowników ze względu na podstawę wykonywania pracy tymczasowej. Przepisy karne obejmują jedynie wykroczenia popełnione przeciwko prawom pracowników tymczasowych, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową. **Wykroczenia te nie dotyczą natomiast osób wykonujących pracę tymczasową**

w ramach umów cywilnoprawnych, co uniemożliwia inspektorom pracy stosowanie sankcji w przypadku nieprzestrzegania tak istotnych warunków wykonywania pracy tymczasowej, jak np. maksymalne okresy świadczenia takiej pracy czy zakaz powierzania prac szczególnie niebezpiecznych.

Natomiast jako pozytywną zmianę należy wskazać na nowo wprowadzone regulacje prawne zawarte w *ustawie o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP*, umożliwiające **sankcjonowanie świadczenia nieprawidłowego outsourcingu**. Przewidują one **odpowiedzialność wykroczeniową za powierzanie pracy cudzoziemcowi** na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie i kierowanie go do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, **na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej**.

Dotychczas podmioty świadczące usługę outsourcingu, która w rzeczywistości nie polegała na realizacji określonych prac, a jedynie **na udostępnianiu osób do pracy**, zabezpieczały się przed odpowiedzialnością uzyskując wpis do rejestru agencji zatrudnienia i unikały konsekwencji związanych z nadużyciami.

Powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej – pracodawcy użytkownicy

W 2025 r. realizowano kontrole także u **pracodawców użytkowników** korzystających z usług agencji pracy tymczasowej.

Przeprowadzono **189 kontroli** u 182 pracodawców użytkowników (w 2024 r. – 184 kontrole, a w 2023 r. – 247 kontroli).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników (40%), w podmiotach powyżej 250 pracowników (39%) oraz w podmiotach od 10 do 49 pracowników (14%).

Pracownicy tymczasowi najczęściej wykonywali pracę u pracodawców użytkowników należących do **sektora prywatnego – 180 podmiotów (99% skontrolowanych)**, wśród których zdecydowanie dominowała własność prywatna krajowa (96 podmiotów – 53%). W podmiotach o własności prywatnej krajowej pracę świadczyło 42,1 tys. osób (53% pracowników tymczasowych zatrudnionych w sektorze prywatnym). Natomiast u skontrolowanych 70 zagranicznych pracodawców użytkowników pracę wykonywało ponad 34,3 tys. osób (43%).

Pracodawcy użytkownicy prowadzili działalność gospodarczą głównie w pięciu sekcjach gospodarki narodowej: **przetwórstwie przemysłowym (63% objętych kontrolą)**, transporcie i gospodarce magazynowej (11%), usługach administrowania (9%), handlu i naprawach (8%), zakwaterowaniu i usługach gastronomicznych (4%).

Najwięcej podmiotów objętych kontrolami działało na terenie **województwa śląskiego (25)**, **dolnośląskiego (24)** oraz **mazowieckiego i pomorskiego (po 17)**.

KONTROLE PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW W LATACH 2023-2025 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)

Seksja PKD	2023		2024		2025	
	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
C.Przetwórstwo przemysłowe	154	103	93	62	118	80
F.Budownictwo	10	8	6	3	2	2
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	30	19	28	16	15	10
H.Transport i gospodarka magazynowa	21	11	15	9	21	14
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	3	10	7	7	7
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9	6	13	7	17	11

KONTROLE PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW W LATACH 2023-2025 (WG WOJEWÓDZTWO)

Województwo	2023		2024		2025	
	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	28	20	22	13	24	14
Kujawsko-pomorskie	12	5	8	3	10	7
Lubelskie	8	8	6	5	9	5
Lubuskie	8	-	4	-	8	3
Łódzkie	17	13	11	7	11	10
Małopolskie	14	8	10	7	10	5
Mazowieckie	26	11	17	9	17	7
Opolskie	13	10	10	7	9	6
Podkarpackie	10	9	7	7	6	5
Podlaskie	7	6	4	3	5	5
Pomorskie	24	10	17	6	17	11
Śląskie	33	25	28	24	25	19
Świętokrzyskie	6	5	5	2	5	4
Warmińsko-mazurskie	9	7	5	3	7	5
Wielkopolskie	22	17	21	16	15	13
Zachodnio-pomorskie	10	7	9	5	11	8

Diagnoza

Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono **podczas 67,2% kontroli** (w 2024 r. – 63,6%, a w 2023 r. – 65,2%).

Ujawniono, m.in., że:

- 36 podmiotów – nie przestrzegało obowiązku prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego (nieprawidłowości dotyczyły 424 osób);
- 34 pracodawców użytkowników – nie dopełniło obowiązków dokonania na piśmie uzgodnień z agencją pracy tymczasowej, dotyczących warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości dotyczyły 58 osób), a w przypadku 18 pracodawców użytkowników stwierdzono niedokonanie tych uzgodnień (33 osoby);
- 31 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 49 osób);
- 16 pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy dotyczące maksymalnego okresu korzystania z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową (nieprawidłowości dotyczyły 129 osób);
- 13 pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy o czasie pracy względem 40 pracowników tymczasowych.

Ponadto w **91 podmiotach**, w których zakresem kontroli objęto pracowników własnych oraz pracowników tymczasowych, wykazano nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym również w stosunku do pracowników tymczasowych**.

Najczęściej stwierdzono naruszenie przez pracodawców użytkowników obowiązków w stosunku do pracowników tymczasowych w zakresie:

- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – w 30 podmiotach;
- przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracowników – w 27 podmiotach;
- dostarczenia pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – w 23 podmiotach.

Niezmiennie pozostają przyczyny stwierdzanych naruszeń, wśród których, poza **niedostateczną znajomością przepisów regulujących zatrudnienie tymczasowe**, należy wymienić przede wszystkim **dążenie pracodawców użytkowników do obniżenia kosztów** prowadzonej działalności gospodarczej związanych z zatrudnianiem pracowników własnych. Doświadczenia kontrolne wskazują także na występowanie **presji ekonomicznej** ze strony pracodawców użytkowników, towarzyszącej ustalaniu warunków kontraktu z agencją zatrudnienia, której efektem

PRACODAWCY UŻYTKOWNICY - NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono naruszenie przepisów		
	2023	2024	2025
Nieuzgodnienie zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy pracodawcą użytkownikiem i agencją zatrudnienia	27,1	24,4	27,5
Niedopełnienie obowiązków informacyjnych wobec agencji zatrudnienia (at. 9 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych)	19,0	15,7	16,4
Brak ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego lub niewłaściwe prowadzenie ewidencji	27,1	26,6	19,0
Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy	9,3	12,5	6,8
Niezapewnienie pracownikom odpowiednich szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	9,3	15,2	15,8
Niedostarczenie pracownikom tymczasowym odzieży, obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej	16,2	15,7	12,1
Nieprzeprowadzenie lub niewłaściwe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego	9,3	11,9	14,2
Traktowanie pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika	4,4	2,1	4,2
Nieprzekazywanie organizacjom związkowym informacji o zamiarze powierzenia pracy tymczasowej	2,4	3,2	5,3

niejednokrotnie było stwierdzenie naruszeń obowiązujących przepisów poprzez stosowanie:

- outsourcingu będącego w praktyce pracą tymczasową;
- pracy tymczasowej pomimo niewystępowania jej ustawowych przesłanek;
- umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej.

Powodem korzystania przez pracodawców użytkowników z personelu zewnętrznego jest przede wszystkim przejęcie przez agencję pracy tymczasowej procesu

związanego z **rekrutacją pracowników, w tym cudzoziemców** do pracy, służące ewentualnemu uzupełnieniu potrzeb kadrowych. Poza obywatelami Ukrainy, na rynku pracy pojawia się coraz więcej cudzoziemców pochodzących z różnych kierunków geograficznych (np. Afryka czy Ameryka Południowa). Wówczas, na agencji pracy tymczasowej ciąży obowiązek związany z powierzeniem pracy oraz procesem legalizacji ich zatrudnienia, co obniża koszty pracodawców generowane w przypadku bezpośredniego zatrudnienia obcokrajowców.

Z kolei 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**, nierzadko 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**.

Kontrolujący zwracają też uwagę na **model stosowania pracy tymczasowej naprzemiennie z usługą outsourcingu**, celem omijania czasowego ograniczenia wykonywania pracy tymczasowej. Wówczas po upływie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej, w odniesieniu do tego samego pracownika tymczasowego lub osoby skierowanej do pracodawcy użytkownika przez agencję zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej następuje kierowanie w ramach usługi outsourcingowej. W tym celu w zakładzie pracy pozoruje się przede wszystkim wydzielanie procesów technologicznych lub produkcyjnych, a także nadzór przedstawicieli podmiotu zewnętrznego. W rzeczywistości jednak, warunki świadczenia pracy przez personel firm zewnętrznych są charakterystyczne dla pracy tymczasowej.

Praktyka podmiotów kontrolowanych wskazuje na **nieodstateczną ochronę osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych**, w tym cudzoziemców, którzy najczęściej wykonują pracę na tej podstawie. Kontrolujący zauważają, że pracodawca użytkownik osiąga finansowe korzyści z korzystania z pracy osób skierowanych z agencji zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych i jest to dla niego bardziej opłacalna forma zatrudnienia niż umowa o pracę tymczasową. Wynikają one przede wszystkim z **możliwości ustalania przez agencje zatrudnienia wynagrodzenia zleceniobiorców w sposób niezależny od obowiązujących przepisów wewnątrzzakładowych** u pracodawcy użytkownika. Dodatkowo, zleceniobiorców wynagradza się tylko za czas faktycznie przepracowany, bez konieczności wypłaty świadczeń pieniężnych związanych ze stosunkiem pracy jak np. dodatku za pracę w porze nocnej lub za pracę w godzinach nadliczbowych. Korzystanie z umów cywilnoprawnych umożliwia także niestosowanie przepisów ochronnych dotyczących czasu pracy, takich

jak przestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz odpoczynków dobowych i tygodniowych. Obecnie obowiązujące regulacje prawne powodują, że korzyści ze stosowania umów prawa cywilnego wobec osób skierowanych z firm zewnętrznych są niewspółmiernie wyższe niż ryzyko negatywnych konsekwencji.

U niektórych pracodawców użytkowników obserwowano zjawisko **wieloletniego korzystania z usług agencji pracy tymczasowej**, stwierdzano również przypadki podmiotów, w których liczba osób wykonujących pracę tymczasową wielokrotnie przewyższała liczbę pracowników etatowych pracodawcy użytkownika, pomimo **braku przesłanek uzasadniających jej stosowanie**. Powyższe wskazuje na **brak subsydiarnego charakteru pracy tymczasowej**, która z zasady powinna być stosowana w ograniczonym zakresie, tylko w celu wykonywania tych prac, które ze swej istoty charakteryzują się tymczasowością i brakiem zapotrzebowania na pracę stałą.

W przypadku części pracodawców użytkowników stwierdzono, że zatrudnienie tymczasowe umożliwiło **uzyskanie zatrudnienia stałego** osobom wykonującym pracę tymczasową u pracodawców użytkowników. Zapewniono im możliwość kontynuacji pracy po upływie okresu wykonywania pracy tymczasowej, w ramach stosunku prawnego zawartego bezpośrednio z pracodawcą użytkownikiem. Jednakże, w dalszym ciągu część pracodawców użytkowników traktuje korzystanie z pracy osoby skierowanej do pracy tymczasowej jako metodę sprawdzenia pracownika przed zatrudnieniem bezpośrednio przez danego pracodawcę użytkownika.

Wnioski

Sytuacja na rynku pracy wskazuje, że tylko skoordynowane działania instytucjonalne i legislacyjne mogą ograniczyć systemowy charakter naruszeń i przywrócić pracy tymczasowej jej rzeczywiste uzupełniającą, a nie zastępczą rolę wobec zatrudnienia etatowego. Najistotniejsze propozycje obejmują:

- **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 szczególnie niebezpiecznych;
- **wykluczenie 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;
- **wprowadzenie odpowiedzialności wykroczeniowej pracodawcy użytkownika** z tytułu powierzania pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;

- sformułowanie 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;
- **ustalenie odpowiedzialności** za niedokonanie na piśmie uzgodnień zawieranych pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem;
- **wprowadzenie do katalogu obowiązkowych uzgodnień** dokonywanych między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem **podstawy wykonywania pracy tymczasowej**, tj. rodzaju umowy, na podstawie której osoby skierowane będą wykonywały pracę tymczasową.

Stosowanie praktyk związanych z korzystaniem z konstrukcji „outsourcingu/leasingu pracowniczego”

Zakres kontroli

W roku sprawozdawczym przeprowadzono **297 kontroli** w 288 podmiotach (w 2024 r. – 227 kontroli, a w 2023 r. – 203 kontrole) w zakresie obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* poprzez oferowanie usług outsourcingu noszącego cechy pracy tymczasowej oraz korzystanie z takich usług.

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 badającymi outsourcing objęto:

- ✓ **55 agencji zatrudnienia**, z czego 49 świadczyło usługę pracy tymczasowej;
- ✓ **99 podmiotów** nieposiadających wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, które oferowały usługi outsourcingu;
- ✓ **143 podmioty** korzystające z usług outsourcingu.

Pracę w kontrolowanych podmiotach świadczyło ponad 85,8 tys. osób, w tym prawie 55,2 tys. na podstawie stosunku pracy (64,2%).

Najczęściej kontrolowano **podmioty zatrudniające od 50 do 249 pracowników** – 119 kontroli (40% wszystkich przeprowadzonych kontroli), w dalszej kolejności podmioty o zatrudnieniu 250 i powyżej – 72 kontrole (24,2%) oraz zatrudniające od 10 do 49 osób – 70 kontroli (23,5%).

Wśród kontrolowanych podmiotów oferujących usługi outsourcingu i nieposiadających wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia dominowały podmioty z branży **przetwórstwa przemysłowego** (38 kontrole) oraz podmioty świadczące **usługi administrowania** (35 kontroli), natomiast w przypadku podmiotów korzystających z usług outsourcingu największą liczbę kontroli (87) 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 (37 kontroli), śląskim (34), oraz w kujawsko-pomorskim i wielkopolskim (po 31).**

Diagnoza

W 2025 r. **usługi outsourcingu będące w praktyce pracą tymczasową stwierdzono w ramach 144 kontroli** – 48,5% (w 2024 r. – 38,3%, a w 2023 r. – 43,3%), z czego:

- ✓ 75 kontroli przeprowadzono w podmiotach świadczących usługi outsourcingu w stosunku do 5377 osób;
- ✓ 69 kontroli przeprowadzono w podmiotach korzystających z usług outsourcingu w stosunku do 1399 osób.

Do najistotniejszych, identyfikowanych od lat, przyczyn udostępniania oraz korzystania z personelu w ramach usług outsourcingowych z pominięciem obowiązujących przepisów regulujących pracę tymczasową, należą: unikanie respektowania obowiązków wynikających z przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* oraz *ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia*, elastyczna polityka kadrowa oraz przesłanki ekonomiczne, skutkujące m.in. **narzucaniem 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. Ponadto, analogicznie jak w przypadku pracy tymczasowej, **formalności i obowiązki związane z zatrudnieniem**, w szczególności cudzoziemców, leżą **po stronie podmiotu powierzającego pracę**.

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. Przedsiębiorcy nie przestrzegają w takiej sytuacji zarówno obostrzeń prawnych dotyczących wymagań związanych z prowadzeniem agencji zatrudnienia, jak i samych regulacji dotyczących pracy tymczasowej. Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że podmioty decydują się na korzystanie z outsourcingu m.in. w celu uniknięcia posiadania statusu pracodawcy użytkownika, obawiając się podlegania ustawowym obowiązkom określonym w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* i związaną z tym odpowiedzialnością prawną.

W praktyce organów kontrolnych często spotykane jest również oferowanie usług outsourcingu przez agencje pracy tymczasowej, co związane jest niewątpliwie z istniejącym zapotrzebowaniem ze strony podmiotów zamawiających takie usługi. Wówczas, agencje zatrudnienia, poza usługami objętymi działalnością regulowaną, często świadczą także usługi outsourcingowe lub wyłącznie takie usługi. W takich przypadkach **nie zawierają umów o pracę tymczasową** i nie świadczą usług w tym zakresie, natomiast zatrudnieni pracownicy i zleceńobiorcy wykonują pracę w ramach zawartych umów outsourcingowych.

Poza kontrolą podmiotu oferującego usługi, kompleksowa ocena obejścia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, wymaga przeprowadzenia również kontroli w **podmiotach korzystających z tego rodzaju usług**. Wynika to przede wszystkim z możliwości zbadania rzeczywistego sposobu wykonywania pracy, w tym pod kątem nadzoru pełnionego w procesie świadczenia usługi oraz przedmiotu zawartej umowy, który w kwestionowanych przypadkach stanowi udostępnianie personelu.

Doświadczenia kontrolne inspektorów pracy wskazują, że **pozorność usługi outsourcingu** przejawia się przede wszystkim w zakresie:

- **postanowień umowy** wiążącej strony, które nie wskazują na omijanie regulacji prawnych dotyczących pracy tymczasowej, natomiast ustalenia stanu faktycznego potwierdzają, że rzeczywistym przedmiotem usługi jest udostępnienie pracowników innym podmiotom;
- **nadzoru** poprzez stworzenie stanowiska tzw. koordynatora, rekrutowanego często spośród pracowników podmiotu zewnętrznego, podczas gdy polecenia związane z wykonywaniem zadań są wydawane przez kierownictwo podmiotu korzystającego z outsourcingu;
- **wyodrębnienia w zakładzie pracy określonego procesu produkcyjnego**, pomimo że czynności objęte usługą wykonywane są także przez pracowników podmiotu zamawiającego, w tym także na tych samych stanowiskach pracy lub przy tych samych rodzajach prac;
- **wskazywania** przez podmioty świadczące usługi outsourcingu w KRS lub w CEIDG jako przeważającej **działalności produkcyjnej lub usługowej**, celem wykazania prowadzenia wyspecjalizowanej działalności. Występuje to w połączeniu z wydzielaniem w zakładach pracy będących odbiorcami usług składników majątkowych, choć rzeczywista usługa polega wyłącznie na udostępnianiu personelu.

Nowe przepisy zawarte w *ustawie o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP* (obowiązujące od 1 czerwca 2025 r.) **sankcjonują nielegalne udostępnianie pracowników** będących cudzoziemcami przez podmioty świadczące usługi outsourcingowe.

Regulacja ta wychodzi naprzeciw oczekiwaniom zawartym w naszych postulatach, wnoszącym o objęcie odpowiedzialnością karną 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. Inspektorzy pracy uzyskali zatem podstawę prawną do wyciągnięcia konsekwencji wobec podmiotu będącego agencją zatrudnienia wpisaną do KRAZ, który kieruje pracowników lub zleceńbiorców do świadczenia usług na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu tj. w warunkach wskazujących na pracę tymczasową.

Przed wejściem w życie nowej ustawy, w przypadkach stwierdzenia omijania przepisów *ustawy o zatrudnianiu*

pracowników tymczasowych poprzez stosowanie usług outsourcingowych będących w praktyce pracą tymczasową, możliwe było zastosowanie odpowiedzialności wyłącznie wobec podmiotu działającego bez wymaganego wpisu do rejestru. Niemniej jednak należy zauważyć, że **wprowadzone sankcje dotyczą jedynie podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom**, nie obejmując swoim zakresem obywateli polskich.

W praktyce outsourcing prowadzi często do **przekazywania cudzoziemców** pomiędzy podmiotami powiązаныmi ze sobą, zlokalizowanymi na terenie różnych województw. Utrudnia to wskazanie osób faktycznie odpowiedzialnych za powierzanie pracy cudzoziemcom oraz objęcie odpowiedzialnością wszystkich podmiotów uczestniczących w tym procesie. W modelu przekazywania cudzoziemców do pracy w innych podmiotach opartym na **korzystaniu z usług podwykonawców, tzw. łańcuchów podwykonawców**, inny podmiot zawiera umowę z kontrahentem będącym w praktyce najczęściej zakładem produkcyjnym a inny, będący podwykonawcą, powierza pracę cudzoziemcom.

Wnioski

W ocenie inspektorów pracy **zjawisko niezgodnego z prawem stosowania outsourcingu** w dalszym ciągu pozostaje najpoważniejszym oraz najtrudniejszym **problemem dotyczącym pracy tymczasowej**. Z punktu widzenia działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy istotna jest **skuteczność oddziaływania przepisów prawa**, a zarazem ich charakter odstraszaający przed obchodzeniem przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, **zarówno w stosunku do obywateli polskich, jak i cudzoziemców**.

Wątpliwości zgłaszane przez inspektorów pracy w zakresie stosowania nowych przepisów *ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*, które mają na celu eliminowanie przypadków niedozwolonego zastępowania pracy tymczasowej cudzoziemców usługą outsourcingu, wskazują przede wszystkim na konieczność **doprecyzowania** tych przepisów. Dotyczy to w szczególności odpowiedzialności osób fizycznych działających w imieniu **podmiotów korzystających z usług** udostępniania pracowników, **niezwiązanych żadnym stosunkiem prawnym z osobą kierowaną do pracy**. Jednocześnie zasadne jest zapewnienie możliwości stosowania tych przepisów także w odniesieniu do podmiotów **oferujących takie usługi**, w tym agencji zatrudnienia, **bez względu na obywatelstwo osób kierowanych do pracy**.

Z kolei ujawniane praktyki podmiotów, oparte na stosowaniu wielopoziomowych struktur, skłaniają do rozważenia wprowadzenia rozwiązań umożliwiających ponoszenie **odpowiedzialności przez osoby fizyczne działające w imieniu wszystkich podmiotów uczestniczących w procesie kierowania osób** do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej, które

nie są związane z tymi podmiotami umową o pracę lub umową cywilnoprawną.

Ponadto zjawisko wykorzystywania modelu kierowania pracowników do pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, z pominięciem regulacji prawnych dotyczących pracy tymczasowej, wskazuje, że niezbędne jest:

- wprowadzenie 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;

- zacieśnienie współpracy między PIP, ZUS i KAS oraz wprowadzenie możliwości realizacji wspólnych czynności kontrolnych przez te służby w odniesieniu do podmiotów, które stosują optymalizację kosztów prowadzonej działalności biznesowej poprzez niedozwolone praktyki outsourcingu.

Rozdział

Poradnictwo prawne
i techniczne

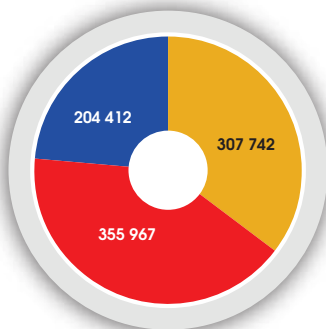
10

10. PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE

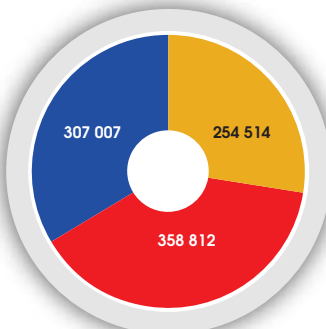
Państwowa Inspekcja Pracy nieustannie dąży do poprawy bezpieczeństwa i przestrzegania prawa pracy. W 2025 r. udzielono łącznie **794,8 tys. porad prawnych i technicznych**, z czego 332,5 tys. miało miejsce podczas kontroli. Wśród nich znalazło się **175,2 tys. porad technicznych** oraz **194,1 tys. porad prawnych**, w tym ponad 36,8 tys. dotyczących legalności zatrudnienia.

LICZBA UDZIELONYCH PORAD W LATACH 2023-2025

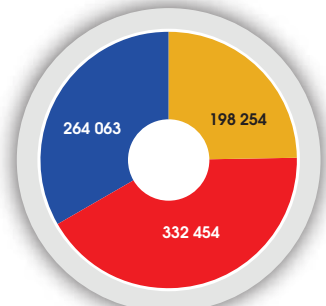
w 2023 r. - 868 121



w 2024 r. - 920 333



w 2025 r. - 794 771



W 2025 r. dominowały porady telefoniczne (73,6%) i osobiste (22,7%). Z porad pisemnych skorzystało 2,2% osób, a za pośrednictwem e-maila - 1,5%.

W roku sprawozdawczym, podobnie jak w latach ubiegłych, najliczniejszą grupę korzystających z porad stanowili pracownicy – w tym byli pracownicy oraz osoby z niepełnosprawnością. Udzielono im blisko 289,6 tys. porad, co stanowiło ok. 63% ogółu podmiotów objętych poradnictwem. Drugą co do wielkości grupę stanowili pracodawcy, którym udzielono 125,8 tys. porad (ok. 27%).

Z poradnictwa prawnego korzystali również cudzoziemcy (11 059 porad), związki zawodowe (1 558 porad), a także inne podmioty – m.in. osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy czy rolnicy (łącznie ponad 34,3 tys. porad).

W porównaniu z rokiem 2024 widoczny jest spadek liczby porad we wszystkich głównych grupach odbiorców. Najbardziej zauważalne zmniejszenie dotyczy pracowników (spadek z 340,5 tys. do 289,6 tys.) oraz pracodawców (z 165,5 tys. do 125,8 tys.). Spadła również liczba porad udzielonych cudzoziemcom oraz organizacjom związkowym.

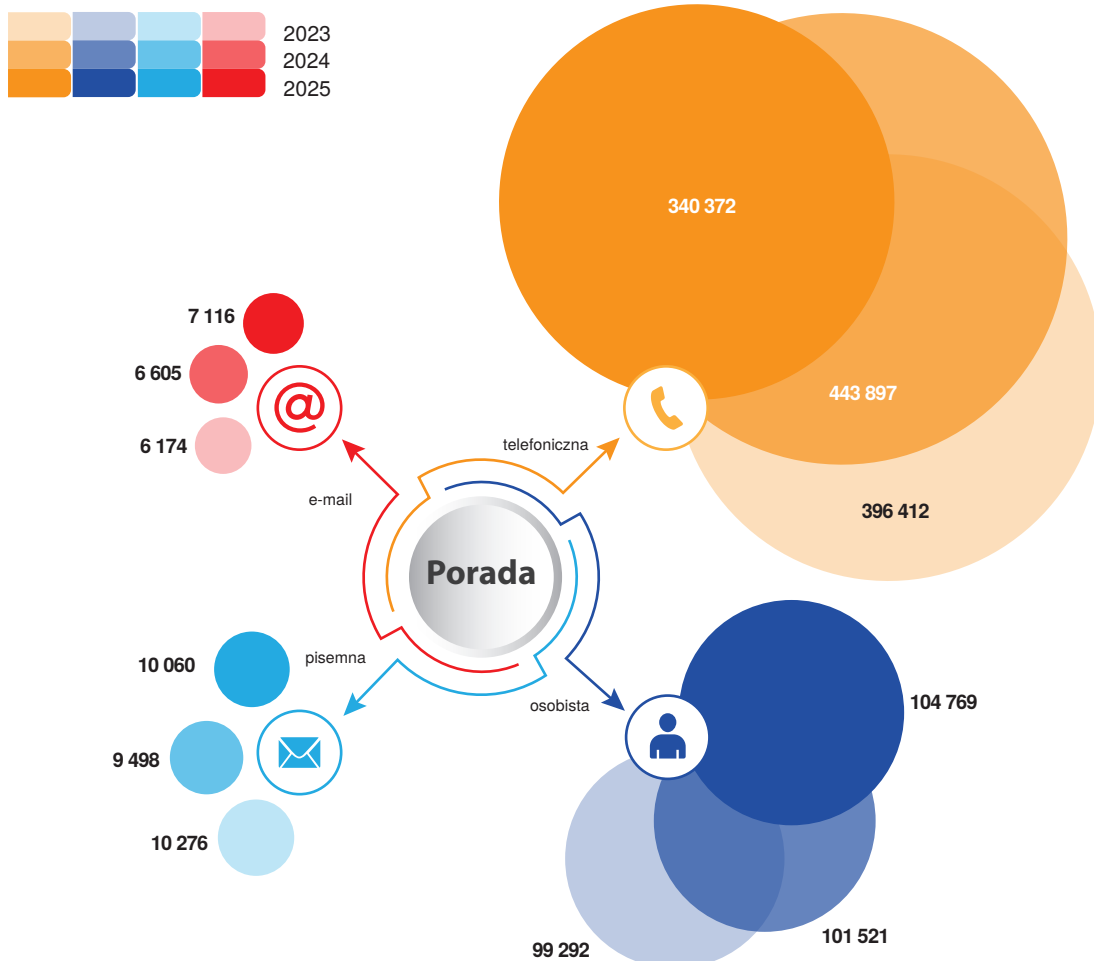
Zmniejszenie liczby udzielonych porad może wynikać z kilku czynników. W ostatnich latach obserwujemy **wzrost świadomości prawnej zarówno pracowników, jak i pracodawców**, szczególnie w zakresie podstawowych uprawnień i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Coraz częściej sprawy kadrowe prowadzone są przez wykwalifikowaną i dobrze przygotowaną kadrę, która samodzielnie rozstrzyga typowe wątpliwości interpretacyjne. Istotne znaczenie ma także **szeroka dostępność materiałów edukacyjnych** opracowywanych przez Państwową Inspekcję Pracy i publikowanych na stronie internetowej oraz w mediach społecznościowych. Przystępne wyjaśnienia, komunikaty i odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania pozwalają wielu osobom uzyskać potrzebne informacje bez konieczności bezpośredniego kontaktu z prawnikami.

Ponadto, zmniejszenie liczby udzielonych porad można interpretować nie tylko jako efekt rosnącej świadomości prawnej uczestników rynku pracy, lecz także jako rezultat **stabilizacji przepisów po okresie intensywnych zmian legislacyjnych** w latach wcześniejszych. W 2024 r. wiele zapytań dotyczyło nowych regulacji, co naturalnie zwiększało liczbę udzielanych wyjaśnień. W 2025 r., gdy część zagadnień została już utrwalona w praktyce, potrzeba indywidualnych konsultacji mogła stać się mniejsza.

Podobnie jak w latach ubiegłych, pytania kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy koncentrowały się przede wszystkim wokół podstawowych zagadnień prawa pracy. Najczęściej dotyczyły one nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, zasad wypłaty wynagrodzenia, organizacji i rozliczania czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, uprawnień związanych z rodzicielstwem, a także kwestii legalności zatrudniania cudzoziemców.

Od 2025 r. **24 grudnia został wprowadzony jako ustawowy dzień wolny od pracy**. Zmiana ta wywołała liczne

FORMA UDZIELONYCH PORAD W LATACH 2023-2025



PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY W LATACH 2023-2025*

Podmioty	2023	2024	2025
Pracownicy (w tym byli pracownicy oraz niepełnosprawni)	304 724	340 473	289 564
Pracodawcy	151 587	165 482	125 800
Cudzoziemcy	14 106	12 662	11 059
Związki zawodowe	1 881	1 810	1 558
Inne	39 856	41 094	34 336

* z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli

pytania dotyczące prawidłowej organizacji czasu pracy, w szczególności w zakładach stosujących systemy równoważne, zmianowe oraz pracę w ruchu ciągłym. Pracodawcy zwracali się o wyjaśnienie, w jaki sposób uwzględnić nowy dzień wolny przy ustalaniu wymiaru czasu pracy w okresach rozliczeniowych oraz jak prawidłowo planować

TEMATYKA PORAD W LATACH 2023-2025*

Tematyka porad	2023	2024	2025
Stosunek pracy	150 216	150 843	124 261
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	75 490	81 914	67 742
Czas pracy	47 579	48 071	44 369
Urlopy pracownicze	36 794	40 429	31 128
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	23 792	21 139	17 496
Legalność zatrudnienia	14 212	12 439	9 939
Inne	164 071	206 686	167 382

* z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli

grafiki na grudzień. Wątpliwości dotyczyły także zasad rekompensaty w przypadku dopuszczalnej pracy w tym dniu – m.in. prawa do innego dnia wolnego albo dodatku do wynagrodzenia – oraz wpływu zmiany na rozliczanie

nadgodzin i pracę w godzinach nadliczbowych. Pojawiały się również pytania o sytuację pracowników handlu, służby zdrowia czy transportu, gdzie wykonywanie pracy w dni ustawowo wolne jest dopuszczalne na zasadach określonych w przepisach.

Od marca 2025 r. rodzice dzieci urodzonych przedwcześnie lub wymagających długotrwałej hospitalizacji uzyskali **prawo do dodatkowego, płatnego urlopu macierzyńskiego** w wymiarze od 8. do 15. tygodni, w zależności od spełnienia ustawowych przesłanek. Nowe regulacje wzbudziły wiele pytań praktycznych, w szczególności dotyczących zasad ustalania prawa do urlopu, sposobu obliczania jego wymiaru oraz wymaganej dokumentacji medycznej potwierdzającej okres hospitalizacji dziecka. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy oczekiwali doprecyzowania zasad składania wniosków oraz terminów ich rozpatrywania.

W związku z obowiązkiem implementacji przepisów unijnych dotyczących **przejrzystości wynagrodzeń**, znacząco wzrosła liczba zapytań pracodawców w tym zakresie. Dotyczyły one przede wszystkim obowiązku publikowania w ogłoszeniach o pracę informacji o proponowanym poziomie wynagrodzenia lub jego przedziale (tzw. widełek płacowych), a także stosowania neutralnych płciowo nazw stanowisk i zapewnienia niedyskryminujących procedur rekrutacyjnych. Wiele wątpliwości budził również zakaz pozyskiwania od kandydatów informacji o dotychczasowym wynagrodzeniu.

W obszarze problematyki stosunku pracy znaczną część zapytań stanowiły nadal kwestie związane z **rozwiązaniem umowy o pracę**. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy mieli trudności z rozróżnianiem poszczególnych trybów zakończenia zatrudnienia, w szczególności wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy bez wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Zdarzały się przypadki, w których pracownicy, dążąc do natychmiastowego zakończenia zatrudnienia, powoływali się na art. 55 §1 Kodeksu pracy, mimo że w danej sytuacji nie występowały przesłanki w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę.

Po stronie pracodawców powtarzały się natomiast uchybienia o charakterze formalnym, w szczególności brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub pomijanie pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, liczne pytania dotyczyły również możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji długotrwałej nieobecności pracownika spowodowanej chorobą.

Wiele wątpliwości pojawiało się także w odniesieniu do treści zawartych w **świadczeniach pracy**, zasad ich prostowania oraz sposobów dochodzenia prawa do ich wydania w sytuacjach, gdy pracodawca zaprzestał działalności albo brak było realnej możliwości skierowania sprawy na drogę sądową.

Istotną grupę zagadnień stanowiły sprawy związane z **wynagrodzeniem za pracę**. Najczęściej zgłaszano opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych, a także ich nieuzasadnione obniżanie. Pracownicy pytali o możliwość dochodzenia roszczeń, w tym także odzyskania należności w toku kontroli inspektora pracy. Wiele zapytań odnosiło się również do prawa do odpłaty pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Powracającym zagadnieniem było także prawidłowe ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz możliwość uwzględniania w jego wysokości określonych składników płacowych, takich jak premie lub dodatki.

Znaczną część porad stanowiły również sprawy dotyczące niewypłaconego **wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych**. Zleceniobiorcy często nie byli świadomi regulacji dotyczących minimalnej stawki godzinowej ani zasad dokumentowania liczby przepracowanych godzin. W związku z tym, udzielane wyjaśnienia obejmowały zarówno omówienie przepisów *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, jak i wskazanie zakresu kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w tym obszarze.

Niezmiennie dużym zainteresowaniem cieszyła się także **problematyka czasu pracy**. Pytania dotyczyły przede wszystkim zasad wprowadzania zmian w harmonogramach czasu pracy, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz udzielania dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W przypadku pracowników z niepełnosprawnością wątpliwości odnosiły się głównie do obowiązujących norm czasu pracy oraz przysługujących im dodatkowych przerw. Zgłaszano także pytania dotyczące rozliczania podróży służbowych, organizowania szkoleń w dniach wolnych od pracy, a także szczególnych regulacji dotyczących kierowców oraz pracowników sektora ochrony zdrowia.

Kolejną grupę zagadnień stanowiły kwestie związane z **urlopami wypoczynkowymi**. Najczęściej pytano o termin wykorzystania urlopu zaległego oraz o możliwość jednostronnego udzielenia urlopu przez pracodawcę. Wątpliwości dotyczyły również ustalania wymiaru urlopu w przypadku zmiany wymiaru etatu, powrotu pracownika z urlopu związanego z rodzicielstwem czy zmiany pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego. Po wprowadzeniu do Kodeksu pracy **urlopu opiekuńczego** pojawiły się ponadto pytania dotyczące kręgu osób uprawnionych do skorzystania z tego uprawnienia, warunków jego udzielania oraz możliwości weryfikacji przez pracodawcę okoliczności wskazanych we wniosku pracownika.

W 2025 r. odnotowano spadek liczby **porad udzielanych cudzoziemcom**, wśród których najliczniejszą grupę nadal stanowili obywatele Ukrainy. Pytania koncentrowały się przede wszystkim wokół legalności zatrudnienia, procedur uzyskiwania zezwoleń na pracę oraz kart pobytu,

a także możliwości dochodzenia roszczeń z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia.

Podsumowanie

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie poradnictwa prawnego pozostaje jednym z istotnych elementów realizacji ustawowych zadań inspekcji, przyczyniając się do upowszechniania wiedzy o prawie pracy oraz wspierania prawidłowego stosowania przepisów przez strony stosunku pracy.

Udzielane bezpłatnie porady umożliwiają zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, wyjaśnienie wątpliwości interpretacyjnych, rozwiązanie bieżących problemów związanych z zatrudnieniem oraz zapobieganie naruszeniom przepisów prawa pracy. W tym wymiarze poradnictwo PIP pełni ważną funkcję prewencyjną, wzmacniając ochronę praw pracowniczych oraz sprzyjając budowaniu kultury przestrzegania prawa w środowisku pracy.

W 2025 r. odnotowano spadek liczby udzielonych porad. Coraz większą rolę odgrywa dostęp do przystępnych materiałów edukacyjnych oraz informacji publikowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w internecie, np. na stronie urzędu czy w mediach społecznościowych. Pracownicy i pracodawcy częściej korzystają z dostępnych online wyjaśnień, poradników i odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, co pozwala im samodzielnie rozwiązać część problemów bez konieczności bezpośredniego kontaktu z osobą udzielającą porad prawnych.

Na mniejszą liczbę zapytań mógł mieć wpływ względnie stabilny stan przepisów prawa pracy w 2025 r. W analizowanym okresie **nie wprowadzono tak szerokich i systemowych zmian legislacyjnych jak w latach**

wcześniejszych, kiedy nowelizacje Kodeksu pracy oraz wdrażanie regulacji unijnych generowały liczne wątpliwości interpretacyjne. Ograniczona liczba nowych regulacji mogła zatem sprzyjać stabilizacji praktyki stosowania prawa i w konsekwencji zmniejszyć potrzebę korzystania z indywidualnych porad prawnych.

Jednocześnie należy zauważyć **rosnące znaczenie alternatywnych form upowszechniania wiedzy o prawie pracy**. Obejmują one różnorodne działania informacyjne i edukacyjne, w tym szkolenia, kampanie społeczne, programy prewencyjne oraz inicjatywy promujące bezpieczne i zgodne z prawem warunki zatrudnienia. Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczą także w audycjach radiowych i programach telewizyjnych oraz prowadzą punkty konsultacyjne podczas wydarzeń skierowanych do pracowników i pracodawców.

Istotnym uzupełnieniem tych działań jest przygotowywanie **nowoczesnych materiałów edukacyjnych**, takich jak krótkie filmy instruktażowe, webinary czy podcasty poświęcone zagadnieniom prawa pracy. Materiały te publikowane są na stronie internetowej urzędu, w serwisie YouTube oraz w mediach społecznościowych, w tym na platformach „X”, Instagram, Facebook i LinkedIn, co umożliwia dotarcie z rzetelną informacją do szerokiego grona odbiorców.

W konsekwencji **działalność informacyjna i edukacyjna Państwowej Inspekcji Pracy coraz częściej wykracza poza tradycyjne formy poradnictwa, stając się ważnym narzędziem kształtowania świadomości prawnej społeczeństwa**. Rozwijanie tych form komunikacji sprzyja nie tylko łatwiejszemu dostępowi do wiedzy o prawie pracy, lecz także wzmacnia profilaktyczną rolę inspekcji. W dłuższej perspektywie działania te mogą przyczyniać się do ograniczenia liczby naruszeń przepisów prawa pracy, a tym samym do budowania bardziej przejrzystych i stabilnych relacji na rynku pracy.

Rozdział

Działalność prewencyjna
oraz promocja
ochrony zdrowia

11

11. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA

11.1. Pozostałe programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy

11.1.1. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Rozpoczęcie życia zawodowego bywa trudnym momentem dla młodych ludzi, dlatego też Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat wychodzi z ofertą ułatwienia im podejmowania świadomych wyborów co do pełnienia określonych ról na rynku pracy. W związku z brakiem dedykowanego przedmiotu w szkołach średnich pomagamy przygotować młodzież do wejścia na rynek pracy. Edukujemy młode pokolenie m.in. w zakresie: legalności zatrudnienia, prawnej ochrony pracy oraz najbardziej kluczowych zagrożeń występujących w środowisku pracy. Temu celowi służy ogólnopolski program pn. „Kultura bezpieczeństwa”, który zakłada współpracę m.in.: ze szkołami ponadpodstawowymi, uczelniami, kuratoriami oświaty, komendami powiatowymi Policji czy Ochotniczymi Hufcami Pracy. Prowadzimy podstawową edukację z zakresu prawa pracy. Szkolenia uczniów realizowane są w formie hybrydowej: zarówno online, co zapewnia wysoką dostępność oraz stacjonarnie. W roku 2025 zajęcia prowadziło przeszło 1,6 tys. nauczycieli w ponad 500 placówkach oświatowych. Liczba uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez ekspertów PIP, wyniosła **ponad 72,4 tys.** W spotkaniach z pracownikami naszego urzędu wzięło udział prawie **26 tys. uczniów**, w tym w działaniach popularyzujących podejmowanie zatrudnienia zgodnie z prawem – **ponad 4,5 tys.** W realizacji programu uczestniczą nie tylko szkoły branżowe i placówki oświatowe o profilu ogólnokształcącym, ale również ośrodki szkolno-wychowawcze zajmujące się młodzieżą niepełnosprawną (cykl szkoleń pn. „Ochrona zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami”) oraz placówki wychowawcze dla młodzieży zagrożonej niedostosowaniem społecznym.

SZKOLENIE DLA STYPENDYSTÓW FUNDACJI „DZIEŁO NOWEGO TYŚIĄCLECIA” W MYCZKOWCACH



Program edukacyjny realizowany był również na uczelniach wyższych takich jak: Uniwersytet Gdański, Akademia Tarnowska, Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, Politechnika Śląska, Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu czy Politechnika Opolska. W spotkaniach ekspertów inspekcji ze studentami wzięło udział **ponad 2,8 tys. osób**. W działaniach popularyzacyjnych łącznie w całej Polsce wzięło udział około **10,2 tys. studentów**.

Szkolenia i wykłady z młodzieżą uzupełniły telefoniczne dyżury eksperckie (np. dla młodych pracowników podejmujących prace sezonowe), konkursy (np. konkurs plastyczny pn. „Bezpieczna praca, szczęśliwy dom” czy konkurs wiedzy w ramach projektu edukacyjnego „Start w dorosłość”), webinaria (np. cykl webinarów edukacyjnych pn. „Prawo pracy w 45 minut”, „Moja pierwsza praca – przepisy, które warto znać”), organizacja Dni Otwartych Drzwi w inspektoratach, plenerowe wydarzenia edukacyjne (np. „Dzień z Państwową Inspekcją Pracy”) oraz różnego rodzaju akcje letnie organizowane przez okręgowe inspektoraty pracy. W wakacje, aby dotrzeć z przekazem do młodych ludzi, nasz urząd organizował liczne stoiska informacyjno-promocyjne, np. w Parku Śląskim w Chorzowie, gdzie udzielano informacji o obowiązujących przepisach związanych z podejmowaniem pierwszej pracy i pracą wakacyjną.

DYŻUR EKSPERTA W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY W SZCZECINIE



Aktywnie wspieraliśmy także inicjatywy podjęte przez Hufce Pracy, np. podczas gry terenowej dla młodzieży pn. „Poznaj Hufiec w Akcji” w Olkuszu, w której

nastoletni uczestnicy mieli okazję sprawdzić swoją wiedzę m.in. z zakresu bhp. Z kolei w województwie warmińsko-mazurskim, w ramach działań skierowanych do młodego odbiorcy, realizowana była kampania informacyjno-prewencyjna pn. „Patent na pierwszą pracę”. Dzięki niej młodzi ludzie mogli zapoznać się z przepisami prawa pracy przy zatrudnieniu, w szczególności z uprawnieniami i obowiązkami związanymi z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem oraz zagrożeniami zawodowymi, które mogą wystąpić podczas pracy. Latem, w miejscowościach turystycznych takich jak: Ostróda, Giżycko czy Mikołajki, zorganizowano mobilne stoiska poradnictwa prawnego, na których inspektorzy pracy dzielili się wiedzą z młodymi ludźmi. Edukacja dla młodzieży przybierała bardzo atrakcyjne formy podczas festynów, pikników (np. stoisko PIP nad Jeziorem Tarnobrzeskim na pikniku wakacyjnym pod hasłem „Kręci mnie bezpieczeństwo w lecie”) czy festiwali muzycznych takich jak: RAP STACJA FESTIWAL 2025, Polczyn Fest czy Pol'and'Rock Festival.

**GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY MARCIN STANECKI
NA POL'AND'ROCK FESTIVAL W RAMACH PROMOCJI
PROGRAMU EDUKACYJNEGO PN. „KULTURA
BEZPIECZEŃSTWA”**



Nowatorskim pomysłem, w ramach realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”, był również udział inspektorów pracy oraz pracowników merytorycznych z Kielc w wakacyjnych spotkaniach z młodzieżą zagrożoną niedostosowaniem społecznym w placówkach wychowawczych. **W 2025 r. rozpoczęto realizację projektu edukacyjno-profilaktycznego pn. „Kompas Pracy”**, skierowanego do młodzieży z placówek opiekuńczo-wychowawczych województwa świętokrzyskiego, w celu zapewnienia osobom opuszczającym te placówki wiedzy, umiejętności i wsparcia, które umożliwią im bezpieczne i świadome wejście na rynek pracy. Za warunek wyróżnienia działanie, upowszechniające wiedzę z zakresu prawa pracy i bhp, należy uznać także współpracę urzędu ze Stowarzyszeniem Sursum Corda w ramach akcji „Legalna praca poprzez edukację”. Przygotowano video-lekcję o zasadach podejmowania pracy przez młodocianych. Odbiorcą były placówki edukacyjne w całym kraju. Ważnym elementem szerzenia idei „Kultury bezpieczeństwa” był także projekt informacyjny pn. „Pierwsza praca – pierwszy krok”, realizowany na terenie województwa śląskiego. Jego celem było

rozpowszechnienie obowiązujących przepisów dotyczących m.in. powierzania pracy sezonowej, zatrudniania młodocianych, legalności zatrudnienia, zawierania umów o pracę, a także kwestii dotyczących wynagrodzenia za pracę z tytułu umów o pracę i umów cywilnoprawnych. Idea programu „Kultura bezpieczeństwa” była również realizowana poprzez udział przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w licznych targach. Inspektorzy pracy w 2025 r. wzięli udział m.in. w Akademickich Targach Pracy na Politechnice Wrocławskiej, w Inżynierskich Targach Pracy i Przedsiębiorczości zorganizowanych przez Politechnikę Śląską w Gliwicach, Targach Pracy UWM w Olsztynie czy Targach Pracy organizowanych przez powiatowe urzędy pracy.

Podczas realizacji programu odbiorcom przekazywano publikacje PIP m.in.: „Praca w wakacje”, „Moja pierwsza praca”, „Praca zdalna” – łącznie **ponad 26,4 tys. sztuk**.

TARGI PRACY ZORGANIZOWANE PRZECZ POWIATOWY URZĄD PRACY ORAZ ZESPÓŁ SZKÓŁ TECHNICZNYCH W LEŻAJSKU



Inicjatywy podejmowane podczas Programu propagowane były w mediach (np. w Radiu Eska, w Radiu Katowice, w Radiu Plus, w Radiu Kielce, w Radiu Lublin, w Telewizji Starachowice). Informacje o wydarzeniach dla młodzieży były także publikowane za pośrednictwem mediów społecznościowych takich jak: YouTube, twitter.com/x czy facebook.pl (np. rolka promocyjna nagrana przy współpracy z Operą i Filharmonią Podlaską – w Europejskim Centrum Sztuki im. Stanisława Moniuszki w Białymstoku).

Program „Kultura bezpieczeństwa” na stałe wpisał się do programu działania placówek edukacyjnych. Każdego roku przybywają nowe szkoły, które realizują zajęcia edukacyjne pod egidą „Kultury bezpieczeństwa”, do czego w znacznym stopniu przyczynia się ogólnopolski konkurs wiedzy dla młodzieży pn. „Poznaj swoje prawa w pracy” organizowany m.in. pod honorowym patronatem Minister Edukacji.

11.1.2. Program edukacyjny „Bezpieczny warsztat szkolny”

Idea programu edukacyjno-prewencyjnego PIP „Bezpieczny warsztat szkolny”

W trosce o bezpieczeństwo pracowników młodocianych podczas nauki zawodu w warsztatach szkolnych i pracowniach praktycznej nauki zawodu Główny Inspektor Pracy zainicjował program edukacyjno-profilaktyczny pn. „Bezpieczny warsztat szkolny”.

Działania programowe były realizowane w okresie marzec – grudzień 2025 r. przez okręgowe inspektoraty

pracy we współpracy z wojewódzkimi kuratorami oświaty oraz dyrektorami i nauczycielami pracującymi w szkołach, w których funkcjonują miejsca praktycznej nauki zawodu.

Głównym celem naszych działań było wyeliminowanie zagrożeń związanych z obsługą maszyn wykorzystywanych w procesie edukacyjnym. Realizacja programu ma również służyć podniesieniu poziomu bezpieczeństwa zajęć lekcyjnych i znajomości przepisów i zasad bhp w tych placówkach.

Do osiągnięcia wskazanych wyżej celów posłużyły szkolenia oraz doradztwo prawne i techniczne adresowane do dyrekcji i pracowników szkół. W każdym OIP został wyznaczony koordynator, który odpowiadał za kontakty ze szkołami biorącymi udział w programie i prowadził konsultacje w zakresie zorganizowania bezpiecznych warsztatów szkolnych.

„BEZPIECZNY WARSZTAT SZKOLNY” – INFORMACJE O SZKOLENIACH

Wyszczególnienie	Liczba
Szkolenia dla dyrektorów i nauczycieli przeprowadzone przez OIP-y w ramach programu	47
Przeszkoleni dyrektorzy i nauczyciele	525
Szkolenia dla uczniów, którzy korzystają z warsztatów szkolnych	9

dane wg stanu na dzień 31.12.2025 r.

Realizacja programu – współpraca PIP ze szkołami

Inspektorzy pracy, opierając się na informacjach z wojewódzkich kuratoriów oświaty oraz na własnej wiedzy i doświadczeniu, wyselekcjonowali w każdym województwie te szkoły, w których warsztatach i pracowniach praktycznej nauki zawodu są eksploatowane maszyny zaliczane do niebezpiecznych, tj. z ręcznym podawaniem i odbieraniem materiału.

W porozumieniu z dyrekcjami szkół ustalono harmonogramy szkoleń dla osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo uczniów podczas praktycznej nauki zawodu. Ponadto, szkoły zostały wyposażone w specjalistyczne publikacje, jak „Użytkowanie maszyn. Minimalne wymagania dotyczące bhp” oraz „Lista kontrolna”, przygotowana specjalnie dla warsztatów i pracowni szkolnych. Na podstawie przekazanych materiałów szkoły biorące udział w programie przeprowadziły samodzielne kontrole maszyn wykorzystywanych w procesie kształcenia.

Następnie inspektorzy pracy byli zapraszani przez dyrektorów do przeprowadzenia końcowego przeglądu bezpieczeństwa warsztatów i pracowni szkolnych. Podczas weryfikacji zmian wprowadzonych w szkołach korzystano z raportów dokumentujących działania podjęte przez szkoły w wyniku samodzielnych kontroli.

„BEZPIECZNY WARSZTAT SZKOLNY” – WYNIKI REALIZACJI PROGRAMU W SZKOŁACH POSIADAJĄCYCH WARSZTATY SZKOLNE I PRACOWNIE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

Wyszczególnienie	Liczba
Szkoły prowadzące warsztaty szkolne (z uwzględnieniem informacji przekazanych przez wojewódzkie kuratoria oświaty)	1365
Szkoły prowadzące warsztaty szkolne zakwalifikowane do udziału w programie	183
Szkoły, które przekazały raport po dokonaniu samodzielnej kontroli warsztatu szkolnego	134
Szkoły, które zaprosiły inspektora pracy na przegląd warsztatu szkolnego po zmianach poprawiających bezpieczeństwo pracy	97
Szkoły, w których przegląd warsztatu szkolnego został przeprowadzony z wynikiem pozytywnym	97
Maszyny używane w szkolnych warsztatach, które objęto przeglądem zakończonym wynikiem pozytywnym	983
Uczniowie korzystający w roku szkolnym 2025-2026 z maszyn dostosowanych do wymogów bezpieczeństwa w wyniku audytów	5511

dane wg stanu na dzień 31.12.2025 r.

Ujawnione nieprawidłowości

Nieprawidłowości zidentyfikowane przez inspektorów pracy w warsztatach szkolnych dotyczyły znaczącej grupy maszyn, przede wszystkim obrabiarek służących do obróbki metali skrawaniem z ręcznym podawaniem i odbiorem materiału. W tej grupie maszyn stwarzających wysokie zagrożenie dla operatorów skontrolowano m.in. tokarki uniwersalne, szlifierki stołowe dwutarczowe, szlifierki kamieniowe (ostrzałki), wiertarki stołowe i wiertarki kadłubowe oraz frezarki górnoprzecionowe.

Najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły możliwości wystąpienia ryzyka bezpośredniego kontaktu z ruchomymi częściami maszyn, który mógł skutkować wypadkiem. Często w maszynach i urządzeniach brakowało osłon lub innych urządzeń ochronnych, które zapobiegają dostępowi do strefy zagrożenia lub urządzeń zatrzymujących ruch części niebezpiecznych. Ponadto, w wielu przypadkach wskazano, że wokół maszyn nie było wyznaczonej i właściwie oznakowanej strefy niebezpiecznej.

Inspektorzy pracy stwierdzali również, że stan instalacji i eksploatowanych urządzeń elektrycznych stwarzał dla pracowników szkoły i uczniów zagrożenie porażenia prądem elektrycznym. W trakcie kontroli odnotowano także nieliczne przypadki braku wymaganego oświetlenia elektrycznego w sytuacji, gdy oświetlenie światłem dziennym nie było wystarczające.

OBRABIARKA PO ZAMONTOWANIU OSŁONY WRZECIONA I UCHWYTU NARZĘDZIOWEGO – DOSTOSOWANIE MASZyny DO ZALECEŃ INSPEKTORA PRACY



W części skontrolowanych maszyn przyciski sterujące były niewłaściwie opisane i oznakowane, zdarzało się również, że nie było wyłączników awaryjnych lub były one niesprawne. Brakowało także informacji o wadliwie działających układach sterowania np. uruchomienie maszyny było możliwe inaczej niż przez odpowiedni element sterowniczy. Niekiedy maszyny uruchamiały się samoczynnie po zaniku energii i ponownym przywróceniu zasilania, co stwarzało zagrożenie wypadkowe.

OZNAKOWANE MASZyny TABLICĄ INFORMUJĄCĄ O WYŁĄCZENIU Z EKSPLOATACJI ORAZ O ZABEZPIECZENIU W SPOSÓB TRWAŁY PRZED MOŻLIWOŚCIĄ URUCHOMIENIA – REALIZACJA ZALECENIA INSPEKTORA PRACY



11.1.3. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

Program „Zdobądź Dyplom PIP”, przeznaczony jest dla mikro- i małych pracodawców, zatrudniających do 20 osób. Jego celem jest wspieranie wskazanych podmiotów w doprowadzeniu zakładów pracy do funkcjonowania zgodnego z przepisami prawa pracy i pomaganie w zapewnieniu trwałej poprawy warunków pracy, szczególnie w branżach, w których występują znaczące zagrożenia wypadkowe. W takich zakładach występuje najwięcej nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, co wynika z niewielkiej wiedzy tych pracodawców z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Generuje to problemy z identyfikacją zagrożeń zawodowych i doбором efektywnych środków przeciwdziałania tym zagrożeniom.

Program opiera się na zasadzie samokontroli warunków pracy, oznaczającej bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w prowadzenie działań korygujących braki i uchybienia w przestrzeganiu prawa. Przynosi to trwalsze efekty, dzięki nabywaniu przez pracodawców uczestniczących w programie praktycznych umiejętności w zakresie oceny warunków pracy w zakładzie i skutecznego przeciwdziałania występującym zagrożeniom.

Najważniejszym etapem programu jest **specjalistyczne szkolenie**, podczas którego przekazywana jest podstawowa wiedza z zakresu obowiązujących regulacji prawnych, pozwalających zapewnić bezpieczną pracę. Uczymy pracodawców korzystania z publikacji „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy. Lista kontrolna z komentarzem”, która umożliwia przeprowadzenie samokontroli.

Uczestnicy szkolenia są informowani, że udział w programie jest dobrowolny, pomoc ze strony inspektorów pracy obejmuje doradztwo i wsparcie na etapie samokontroli warunków pracy i korygowania stwierdzonych nieprawidłowości, a także w trybie konsultacyjnym ustalane jest, w jakim terminie pracodawcy mają dostosować swój zakład do obowiązujących przepisów.

Samodzielna korekta nieprawidłowości powoduje wzrost zaangażowania pracodawców w poprawę warunków pracy, zwiększają się również ich kompetencje w organizowaniu

LAUREACI PROGRAMU PREWENCYJNEGO „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” W OIP W RZESZOWIE



bezpiecznych miejsc pracy oraz zdolność do samodzielnego rozwiązywania problemów z obszaru bhp. Po etapie samokontroli u uczestników przeprowadzana jest **kontrola sprawdzająca**, której pozytywny wynik zapewnia przyznanie pracodawcy Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy.

W roku sprawozdawczym okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły **66 szkoleń** (stacjonarnych i zdalnych). W programie wzięły udział zakłady z następujących branż: budowlanej (w tym stolarki budowlanej), gastronomicznej, stolarskiej (w tym stolarstwa meblowego), usług księgowych, handlu detalicznego i hurtowego, napraw pojazdów samochodowych i motocykli, kosmetycznej (w tym salony urody i gabinety medycyny estetycznej), branży produkcyjnej, sportu i turystyki, telekomunikacji, gospodarki odpadami, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, doradztwa podatkowego, usług hotelarskich, usług kurierskich, usług leśnych (ZUL), a także jednostki samorządowe i samorządowe jednostki kultury.

WYNIKI REALIZACJI PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

Wyszczególnienie	Liczba
Szkolenia ogółem	149
Uczestniczący w szkoleniach pracodawcy i przedsiębiorcy	4756
Przeszkoleni cudzoziemcy	529
Stoiska, punkty informacyjne	66
Konferencje, seminaria, spotkania itp.	49
Egzemplarze wydawnictw wykorzystanych do realizacji programu	4297
Doniesienia w mediach lokalnych i regionalnych (inspirowane przez OIP)	57

„Zdobądź Dyplom PIP” daje pracodawcom możliwość weryfikacji stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie, jego stabilizacji lub jej zapewnienia na wyższym poziomie, przy praktycznym wsparciu inspektorów pracy w działaniach dostosowawczych, a także budowaniu i aktualizowaniu wiedzy na specjalnych szkoleniach wprowadzających do programu.

Dla pracodawców najsilniejszą motywacją skłaniającą do przystąpienia do programu są: możliwość uzyskania bezpłatnej diagnozy stanu przestrzegania prawnego i technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładzie, zapoznanie się z aktualnymi przepisami prawa pracy i bhp, zdobycie praktycznej wiedzy o zasadach organizacji bezpiecznych stanowisk pracy, a także skorzystanie z porad inspektorów pracy.

Kolejny rok realizacji programu „Zdobądź Dyplom PIP” potwierdził jego skuteczność we wspieraniu pracodawców w poprawie warunków pracy i kształtowaniu kultury bezpieczeństwa w najmniejszych zakładach pracy.

Zrealizowane działania naprawcze i dostosowawcze przyniosły nie tylko poprawę stanu bezpieczeństwa pracy,

ale również uświadomiły konsekwencje zaniedbań w tym obszarze.

Najwięcej trudności w realizacji programu przysparza rekrutacja pracodawców. Właściciele małych firm nie mogą pozwolić sobie na pozostawienie pracowników bez nadzoru, dlatego trudno im udać się do miasta wojewódzkiego na szkolenie i zadeklarować pełne zaangażowanie w program prewencyjny. Należy rozważyć unowocześnienie narzędzi wspierających program, którymi są lista kontrolna i wydawnictwa inspekcyjne przygotowane dla konkretnych branż, przy wykorzystaniu dostępnych obecnie rozwiązań technologicznych, które zapewniłyby szybki dostęp do aktualnych przepisów z ich omówieniem oraz do list kontrolnych wspierających zmiany konieczne do przeprowadzenia w zakładach pracy.

Program „Zdobądź Dyplom PIP”, prowadzony nieprzerwanie od 2000 roku został ukończony z sukcesem, potwierdzonym przyznaniem Dyplomu PIP, przez blisko **10 tysięcy pracodawców**. Zaangażowanie pracodawców nagradzane jest corocznie podczas gal podsumowujących działalność prewencyjno – promocyjną okręgów.

GAŁA PODSUMOWUJĄCA DZIAŁANIA PREWENCYJNE OIP W POZNANIU, W SALI SESYJNEJ WIELKOPOLSKIEGO URZĘDU WOJEWÓDZKIEGO W POZNANIU, 20 LISTOPADA 2025 R.



11.1.4. Program profilaktyczny „Prewencja zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy”

Wyzwania współczesnego świata pracy to także czynniki psychospołeczne: stres, mobbing i dyskryminacja. Niewielka świadomość znaczenia tych zjawisk dla zachowania zdrowia w pracy skutkuje pojawiającymi się problemami zdrowotnymi, absencjami w pracy oraz fluktuacją kadr. W związku z tym w 2025 r. przygotowaliśmy dla pracodawców i pracowników program prewencyjny pozwalający przeanalizować skalę tych zjawisk w swoim zakładzie pracy, dzięki przekazanym narzędziom diagnostycznym i wsparciu eksperckiemu psychologów zatrudnionych w naszym urzędzie. Edukacja oraz praktyczne szkolenia umożliwiły firmom m.in. wdrożenie skutecznej profilaktyki antymobbingowej i zbudowanie kultury pracy opartej na dobrostanie pracowników.

Przystąpienie do realizacji programu poprzedziła kampania informacyjna w mediach społecznościowych

i na stronach internetowych okręgów, promująca wiedzę o zagrożeniach psychospołecznych oraz informująca o naborze do programu. Jego uczestników rekrutowaliśmy poprzez zaproszenia e-mailowe. Część z nich stanowiły bezpośrednie zgłoszenia firm, które – zachęcane pozytywnymi rekomendacjami z poprzednich edycji – potwierdziły wysokie zainteresowanie programem.

W okręgowych inspektoratach pracy podjęto działania wobec prawie **22 tys. podmiotów**, w tym ponad **15 tys. pracowników** i ponad **1,6 tys. pracodawców**, a także 16 organizacji zrzeszających pracodawców, 408 organizacji związkowych oraz 199 Społecznych Inspektorów Pracy (SIP). Ponadto w program zaangażowało się prawie 370 przedstawicieli służby bhp, 160 przedstawicieli służb mundurowych i medycznych oraz 89 przedstawicieli samorządu i 11 osób reprezentujących prokuraturę i sądy.

Naszą ofertę skierowaliśmy także do uczniów i studentów, z których prawie tysiąc mogło zapoznać się z ofertą inspekcji, oraz do przedstawicieli 32 placówek naukowo-badawczych.

ZAPROSZENIE DO PROGRAMU



W 2025 r. zrealizowano **308 szkoleń dla ponad 15 tys. osób**, koncentrując się na identyfikacji zagrożeń psychospołecznych oraz ustawowych obowiązkach pracodawców w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Program wyposażył uczestników w techniki redukcji stresu i zarządzania czasem, a także w praktyczne procedury reagowania na nieprawidłowości, w tym zasady prowadzenia poufnych dochodzeń wewnętrznych w przypadku wystąpienia przedmiotowych zjawisk. Działania te skutecznie wsparły budowę kultury organizacyjnej opartej na szacunku i profesjonalnych politykach antymobbingowych. Szkolenia prowadzono w formie stacjonarnej w siedzibach pracodawców, a także online.

Koordynatorzy programu wspierali przedsiębiorców w ocenie stresogenności cech pracy przy użyciu **Skali Ryzyka Psychospołecznego** (narzędzia opracowanego przez Instytut Medycyny Pracy). Proces ten opiera się na analizie ankiet przekazywanych do Głównego

SZKOLENIE. MOBBING, DYSKRYMINACJA, MOLESTOWANIE



Inspektoratu Pracy, na podstawie których ekspert opracowuje konkretne propozycje działań naprawczych.

Program przynosi wymierne efekty w obszarze profilaktyki zdrowia psychicznego. W 2025 r. badaniem objęto prawie **1,6 tys. pracowników z 35 przedsiębiorstw**, co pozwoliło na skuteczną identyfikację źródeł stresu i wdrożenie dedykowanych rozwiązań prewencyjnych.

BADANIE STRESU NARZĘDZEM SRP



W 2025 r. zrealizowaliśmy ogólnopolski **cykl konferencji** we wszystkich województwach, poświęcony analizie orzecznictwa oraz metodom przeciwdziałania mobbingowi. Przedsięwzięcie zostało objęte patronatem honorowym

Wicemarszałek Sejmu pani Moniki Wielichowskiej oraz Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pani Agnieszki Dziemianowicz-Bąk. W merytorycznej dyskusji nad poprawą standardów pracy wzięli udział Główny Inspektor Pracy oraz liczni przedstawiciele środowisk sądowiczych i naukowych.

Panele dyskusyjne, zorganizowane podczas tych wydarzeń, stały się platformą wymiany doświadczeń między pracodawcami a przedstawicielami załogi. Pozwoliły na wypracowanie skutecznych strategii antymobbingowych. Debaty koncentrowały się na dwóch filarach: redefinicji mobbingu w Kodeksie pracy oraz rozszerzeniu uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Inicjatywa ta nie tylko pozwoliła na wielowymiarową diagnozę zagrożeń psychospołecznych, lecz także wyznaczyła nowe standardy relacji w układzie pracodawcy – strona społeczna.

Podczas grudniowej **konferencji** zorganizowanej w Sejmie pn. „Mobbing. Jest problem. Jest rozwiązanie” podsumowaliśmy ogólnopolskie wydarzenia poświęcone problematyce mobbingu i skutecznym metodom przeciwdziałania temu zjawisku.

WYSTĄPIENIE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY PODCZAS KONFERENCJI W OIP W KIELCACH



Ukoronowaniem całorocznych działań w obszarze prewencji zagrożeń psychospołecznych było przygotowanie **publikacji** pt. „Prezentacja dobrych praktyk w zakresie prewencji zagrożeń psychospołecznych. Poradnik dla pracodawców”. Koordynatorzy programu z okręgowych inspektoratów pracy aktywnie zaangażowali się w rekrutację firm, które w 2025 r. podzieliły się swoimi sprawdzonymi praktykami z zakresu przeciwdziałania tym zagrożeniom. Na podstawie zebranych doświadczeń 50 przedsiębiorstw przeprowadziliśmy szczegółową analizę przekazanych dobrych praktyk i opracowaliśmy **poradnik** stanowiący empiryczny fundament prewencji zagrożeń psychospołecznych.

W trakcie realizacji programu, podczas zorganizowanych wydarzeń, przygotowaliśmy **stoiska informacyjne**, na których osoby zainteresowane mogły uzyskać porady prawne, otrzymać broszury, informatory i publikacje związane z tematyką przeciwdziałania stresowi w pracy,

KONFERENCJA W SEJMIE „MOBBING. JEST PROBLEM. JEST ROZWIĄZANIE” – PREZENTACJA PORADNIKA



mobbingowi i dyskryminacji. Dodatkowo promocję programu wspierała organizacja **dyżurów eksperckich** oraz zaangażowanie w działania Stowarzyszenia Antymobbingowego OSA, czego efektem było uruchomienie cyklicznych dyżurów eksperckich dla osób poszkodowanych. W ramach prowadzonych działań udzielano porad prawnych w zakresie przeciwdziałania negatywnym zjawiskom psychospołecznym, w tym mobbingowi, dyskryminacji oraz molestowaniu seksualnemu. Ponadto aktywność ta obejmowała edukację pracowników, ukierunkowaną na rozpoznawanie wczesnych sygnałów mobbingu oraz innych form przemocy w miejscu pracy.

Tematyka zagrożeń psychospołecznych oraz założenia programu były szeroko popularyzowane w **kanałach informacyjnych okręgowych inspektoratów pracy** – na stronie internetowej oraz profilach Facebook, LinkedIn i X. Za pośrednictwem artykułów eksperckich i bieżących komunikatów budowano świadomość w zakresie stresu zawodowego oraz zachęcano do aktywnego udziału w programie. Strona **www.streswpracy.pl** służyła jako baza

WSPÓŁPRACA Z MEDIAMI



wiedzy, udostępniająca wszystkie wydawnictwa inspekcji dotyczące mobbingu, dyskryminacji oraz stresu.

W 2025 r. współpraca z mediami stanowiła ważny filar działań prewencyjnych, umożliwiając dotarcie do szerokiego grona odbiorców. Dzięki aktywności Głównego Inspektora Pracy, inspektorów pracy oraz rzeczników prasowych OIP, skutecznie nagłośniono problematykę zagrożeń psychospołecznych. Głównym celem debat i wywiadów była promocja bezpieczeństwa psychicznego oraz upowszechnianie praktycznych narzędzi antymobbingowych.

W ramach działań prewencyjno-informacyjnych rozdysponowano prawie **21 tys. egzemplarzy publikacji** Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących czynników psychospołecznych. Materiały te udostępniano uczestnikom szkoleń zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej. Pomimo rosnącej popularności formatów cyfrowych, wydawnictwa tradycyjne wciąż stanowią kluczowy element edukacyjny. Pozostają one niezbędne dla pracowników niekorzystających z narzędzi informatycznych oraz osób preferujących klasyczne formy przyswajania wiedzy.

11.1.5. Kampania popularyzująca najnowsze rozwiązania prawa pracy dotyczące rodzicielstwa „Rodzice w pracy”

Pracownicy-rodzice zyskali w ostatnim czasie nowe uprawnienia wynikające ze zmian w Kodeksie pracy. W związku z tym w 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kampanię „Rodzice w pracy”, żeby przybliżyć i wyjaśnić

zasady korzystania z tych rozwiązań, zwiększając świadomość przepisów prawa pracy oraz edukując w zakresie uprawnień rodzicielskich. Działania kierowano do pracujących matek i ojców oraz do pracodawców, a Państwowa Inspekcja Pracy pomagała lepiej zrozumieć praktyczne znaczenie nowych regulacji.

Na stronie internetowej pip.gov.pl uruchomiono podstronę kampanii „Rodzice w pracy”, która stanowiła źródło informacji o kampanii i uprawnieniach rodzicielskich, zachęcając pracowników i pracodawców do zapoznania się z dostępnymi rozwiązaniami. Strona zachęcała do udziału w szkoleniach prowadzonych przez okręgowe inspektoraty pracy oraz kierowała do przygotowanych materiałów merytorycznych, publikacji, a także nagrań edukacyjnych i treści informacyjnych.

PODSTRONA KAMPANII „RODZICE W PRACY” NA PIP.GOV.PL



PUBLIKACJE PIP POPULARYZUJĄCE NAJNOWSZE ROZWIĄZANIA PRAWA PRACY DOTYCZĄCE RODZICIELSTWA



Opracowaliśmy nowe publikacje: „**Prawo pracy dla rodziców**”, „**Prawna ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży**” oraz „**Uprawnienia rodzicielskie pracujących ojców**”. Materiały w przystępny sposób wyjaśniają zasady korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem, ochronę zatrudnienia oraz obowiązki pracodawców wobec pracowników-rodziców. Publikacje udostępniliśmy w formie elektronicznej, a także przekazywaliśmy w wersji drukowanej uczestnikom szkoleń, seminariów, konferencji oraz wydarzeń informacyjnych organizowanych w ramach kampanii. Informacje o zmianach przepisów oraz materiały edukacyjne upowszechnialiśmy także w mediach społecznościowych, w szczególności na profilach LinkedIn, Facebook, Instagram, Youtube oraz X.

Okręgowe inspektoraty pracy wykorzystywały własne profile w serwisie Facebook, do informowania o wydarzeniach w toku kampanii, do których zaliczyć można szkolenia, spotkania informacyjne, poradnictwo prawne oraz webinaria. Na dotarcie do pracodawców i pracowników z wielu branż pozwoliła współpraca z partnerami lokalnymi, w tym m.in. z oddziałami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, urzędami pracy, jednostkami samorządu terytorialnego, placówkami ochrony zdrowia oraz szkołami rodzenia. W 2025 r. objęliśmy swoimi działaniami **5,8 tys. odbiorców**, w tym ponad 1,6 tys. pracowników i ponad 1,1 tys. pracodawców. Przeprowadziliśmy **93 szkolenia** dla ponad 3,3 tys. uczestników. Poniższe przykłady ilustrują **różnorodne formy realizacji kampanii** na poziomie lokalnym:

- spotkanie informacyjne dla pracodawców zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Dębicy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie;
- webinar „To Twoje prawo! Uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem” zorganizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w ramach wydarzenia „Marzec na Obcasach 2025”;
- dyżury eksperta Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy dla czytelników lokalnej prasy („Gazeta Pomorska”, „Express Bydgoski”, „Nowości – Dziennik Toruński”);
- szkolenie dla pracowników Politechniki Opolskiej, którzy również mieli okazję do zadawania pytań i wymiany doświadczeń;
- konferencja „Pracownicze uprawnienia rodzicielskie – kierunek zmian w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”, organizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego;
- Dni Otwarte Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie połączone z festynem rodzinnym dla mieszkańców miasta;
- webinarium „Rodzice w pracy. Uprawnienia pracownicze, podatkowe i ubezpieczeniowe”, zorganizowane w ramach Olsztyńskiego Forum Administracji dla Biznesu z udziałem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Izby Administracji Skarbowej;

- udział ekspertów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w konferencji „Working Mum Summit” organizowanej przez Fundację „Rodzic w Mieście”.

SZKOLENIE DLA PRACOWNIKÓW POLITECHNIKI OPOLSKIEJ



Realizacja kampanii „Rodzice w pracy” potwierdziła zapotrzebowanie pracowników i pracodawców na wiedzę dotyczącą uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Prowadzone szkolenia, webinaria, konferencje oraz inne formy przekazywania informacji spotkały się z dużym zainteresowaniem uczestników, a dla wielu z nich bezpośredni kontakt z ekspertem PIP stanowił okazję do zdobycia nowych informacji lub uporządkowania i ugruntowania wiedzy. Podczas spotkań najczęściej zadawano pytania dotyczące możliwości wykonywania pracy w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego, zasad korzystania z dziewięcioletniowej części urlopu rodzicielskiego oraz stosowania elastycznej organizacji czasu pracy.

Kampania „Rodzice w pracy” została zakończona w 2025 r., jednak działania informacyjne będą kontynuowane.

11.1.6. Pozostałe działania prewencyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy

Oprócz inicjatyw przewidzianych w Programie działania na 2025 r. przygotowaliśmy szereg wydarzeń, wynikających z bieżących oczekiwań partnerów społecznych i instytucjonalnych oraz pojawiających się możliwości przekazania odbiorcom wiedzy i informacji prewencyjno-edukacyjnych. Wydarzenia te służyły popularyzacji prawa pracy, kształtowaniu właściwych postaw sprzyjających bezpiecznemu wykonywaniu pracy oraz zapobieganiu zagrożeniom zawodowym i wypadkowym. Oprócz szkoleń z zakresu prawa pracy, w tym bhp, organizowaliśmy warsztaty, udzielaliśmy porad na stoiskach informacyjnych, a także publikowaliśmy treści dotyczące ochrony pracy w środkach masowego przekazu. Ekspersi z okręgowych inspektoratów pracy uczestniczyli w targach i konferencjach, jak również w posiedzeniach specjalnych zespołów partnerskich.

PANEL DYSKUSYJNY „BEZPIECZNA BUDOWA – CZY TO MOŻLIWE?” Z UDZIAŁEM MARCINA STANECKIEGO – GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY, PODCZAS MIĘDZYNARODOWYCH TARGÓW POZNAŃSKICH BUDMA 2025 W POZNANIU



W roku sprawozdawczym szczególnie ważna dla Państwowej Inspekcji Pracy była **aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych**. Samodzielnie bądź z partnerami społecznymi organizowaliśmy liczne konferencje, warsztaty i szkolenia poświęcone różnym zagadnieniom dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Główne obszary problemowe to skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji, dodatkowe uprawnienia pracownika niepełnosprawnego wynikające ze stosunku pracy, mechanizmy dofinansowania wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, efektywne formy aktywizacji zawodowej i wsparcia w poszukiwaniu pracy, a także praktyczne aspekty funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej i zakładów pracy chronionej.

Przykładem, dobrze ilustrującym nasze zaangażowanie, jest konferencja „Osoba z niepełnosprawnością w zatrudnieniu. Przez sport do aktywizacji zawodowej”, która odbyła się we wrześniu 2025 r. w Bydgoszczy. Organizatorami tego wydarzenia byli Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, Kujawsko-Pomorski Oddział Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Toruniu oraz Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Konferencja zgromadziła przedstawicieli różnych środowisk: ekspertów i naukowców, praktyków oraz osoby, które dzieliły się własnymi doświadczeniami z innymi uczestnikami. Poza zaplanowanymi wystąpieniami odbył się również panel dyskusyjny.

Wydarzenie tłumaczono na polski język migowy, transmitowano online, a jego zapis jest dostępny w sieci.

Można także wskazać udział Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie w realizacji jubileuszowej XX edycji Konkursu LODOŁAMACZE 2025, której inicjatorem jest Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Ta inicjatywa ma na celu uhonorowanie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, a także instytucji i osób zaangażowanych w łamanie stereotypów, uprzedzeń, a przede wszystkim lodów obojętności na los osób z niepełnosprawnością, zwłaszcza na rynku pracy.

Okręgowe inspektoraty pracy uczestniczyły także w regionalnych i lokalnych targach pracy dla osób niepełnosprawnych. Przykładem może być XII edycja Targów Pracy dla Osób z Niepełnosprawnościami zorganizowanych w Białymstoku przez Fundację Aktywizacja przy udziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku.

Okręgowe inspektoraty pracy systematycznie organizowały stoiska informacyjne podczas różnych imprez i wydarzeń adresowanych do osób niepełnosprawnych oraz prowadziły cieszącą się dużą popularnością telefoniczne dyżury ekspertów.

W roku sprawozdawczym okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły **711 szkoleń** dla różnych podmiotów, ponad szkolenia wynikające z programów prewencyjnych ujętych w Programie działania na 2025 r. W szkoleniach tych wzięło udział ponad **5,6 tys. pracowników**, ponad **3 tys. społecznych inspektorów pracy**, **2,3 tys. pracodawców** oraz **1,8 tys. przedstawicieli służby bhp**.

INFORMACJA OIP W KATOWICACH O TELEFONICZNYM DYŻURZE EKSPERTÓW DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ



Przy realizacji tych zadań okręgowe inspektoraty pracy współpracowały z takimi instytucjami jak: Straż Graniczna, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Policja, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, 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 Państwowej Inspekcji Pracy aktywnie uczestniczyły w różnych wydarzeniach kulturalnych i edukacyjnych organizowanych przez regionalne władze samorządowe oraz lokalne stowarzyszenia i fundacje. **Wydarzeń takich odnotowaliśmy w 2025 r. prawie 3,2 tys. Wzięło w nich udział prawie 10 tys. osób.**

Osoby kontaktujące się z przedstawicielami urzędu i odwiedzające stoiska informacyjne mogły skorzystać z bezpłatnych porad prawnych i uzyskać informacje na temat przepisów prawa pracy, w tym bhp, a także legalności zatrudnienia.

Działania prewencyjno-promocyjne realizowane przez okręgowe inspektoraty pracy w 2025 r. charakteryzowały się dużą różnorodnością form, szerokim zakresem merytorycznym oraz znacznym zasięgiem oddziaływania.

Działania podejmowane lokalnie są dostosowane do specyfiki regionu i potrzeb pracodawców oraz pracowników konkretnych branż.

Pracodawcy i pracownicy najbardziej interesowali się zmianami w przepisach prawa pracy, w tym m.in.: urlopami rodzicielskimi, uprawnieniami organizacji związkowych oraz zadaniami społecznych inspektorów pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że dostrzegamy potrzebę kontynuowania działalności szkoleniowej i doradczej w możliwie najszerszym ujęciu – ze względu na wciąż obserwowaną niedostateczną znajomość aktualnych przepisów prawa pracy i bhp, a w szczególności nieświadomość odpowiedzialności występującej w momencie powierzania pracy innym osobom. Informacje zwrotne od uczestników potwierdzają konieczność organizacji działań edukacyjnych, w tym szkoleń, szczególnie w zakresie zmieniających się regulacji prawnych.

Tego rodzaju inicjatywy wpływają na poziom przestrzegania przepisów oraz poprawę warunków pracy, jednocześnie budując wizerunek inspekcji jako instytucji eksperckiej, przyjaznej i otwartej, wychodzącej naprzeciw potrzebom rynku pracy, wspierającej pracowników i pracodawców w zwiększeniu praworządności podczas zatrudniania.

11.2. Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy

11.2.1. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

Od 1994 r. organizujemy ogólnopolski konkurs pn. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, którego celem jest promocja najlepiej zarządzanych firm pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wdrożenia ponadstandardowych rozwiązań w dziedzinie ochrony pracy. Firmy te stanowią wzór pracodawców przyjaznych pracownikom, budujących wizerunek miejsca pracy, w którym well-being i work-life balance rzeczywiście istnieją.

W XXXII edycji naszego prestiżowego konkursu udział wzięło **148 pracodawców** w 3 kategoriach, uwzględniających wielkość zatrudnienia – zakłady pracy do 49 zatrudnionych – 40 uczestników, zakłady pracy od 50 do 249 zatrudnionych – 63 oraz zatrudniające powyżej 249 osób – 45. Zwycięzcy etapów regionalnych stanęli w szranki w etapie ogólnopolskim, do którego zakwalifikowało się 39 firm. Ocenie podlegały w szczególności ponadstandardowe rozwiązania techniczne i organizacyjne, skutkujące poprawą bezpieczeństwa pracy. Na uroczystej gali w Zamku Królewskim w Warszawie Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki uhonorował statuetką MECUM TUTIS-SIMUS IBIS **9 najlepszych pracodawców**. W **I kategorii nagrodzono 3 firmy**: EwiKor Construction Sp. z o.o., Spółdzielnię Pszczelarską APIS w Lublinie oraz spółkę SCHRANER POLSKA. W **II kategorii honorowe statuetki trafiły do**: Holcim Polska S.A., Knauf Bełchatów Sp. z o.o. Fabryki z Opola, a także do firmy Aalberts hydronic flow control Sp. z o.o. z siedzibą w Lesznie. W **III kategorii laur zwycięstwa uzyskały trzy spółki**: Grupa Żywiec, Hamilton

Sundstrand Poland oraz Akzo Nobel Decorative Paints. Wyrazem szczególnego uznania dla firm, które wygrały daną edycję konkursu, jest umieszczenie ich na prestiżowej „Złotej Liście Pracodawców” Państwowej Inspekcji Pracy.

GAŁA ROZDANIA NAGRÓD W KONKURSIE PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ NA ZAMKU KRÓLEWSKIM



11.2.2. Nagroda im. Haliny Krahelskiej 2025

W dniu 26 listopada 2025 r. podczas uroczystości wręczenia nagród w konkursach Państwowej Inspekcji Pracy na Zamku Królewskim w Warszawie wręczono Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej, jedne z najważniejszych wyróżnień w obszarze ochrony pracy w Polsce. Nagroda przyznawana jest osobom i instytucjom za wybitne osiągnięcia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy oraz wdrażania nowatorskich rozwiązań technicznych służących poprawie warunków pracy.

W roku sprawozdawczym wyróżnionych zostało **11 laureatów** reprezentujących różnorodne środowiska zaangażowane w działania na rzecz ochrony pracy. W gronie wyróżnionych znaleźli się przedstawiciele organizacji pracodawców i związków zawodowych, środowiska naukowego oraz instytucji publicznych, w tym ekonomiści, prawnicy i liderzy organizacji branżowych.

LAUREACI NAGRODY IM. HALINY KRAHELSKIEJ



PAMIĄTKOWA STATUETKA



Nagrody wręczyli Główny Inspektor Pracy Marcin Stanecki oraz Wicemarszałkini Sejmu Monika Wielichowska.

11.2.3. Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” to inicjatywa promująca zaangażowanie oraz skuteczność społecznych inspektorów pracy w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony praw pracowników. Konkurs – oprócz promocji budowania wysokich standardów przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa pracy – stanowi formę uznania dla osób pełniących tę odpowiedzialną funkcję społeczną i podkreśla znaczenie ich roli w systemie ochrony pracy.

Oceny zgłoszonych kandydatów dokonują zespoły eksperckie złożone z przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy oraz reprezentatywnych central związkowych w Polsce:

- Forum Związków Zawodowych,
- Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”,
- Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

W 2025 r. – po analizie 27 wniosków – Kapituła wyłoniła 16 kandydatów do wyróżnień Głównego Inspektora Pracy. Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie nagród odbyło się 26 listopada 2025 r. na Zamku Królewskim w Warszawie.

Nagrody główne w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” otrzymali:

1. **Mirosław Listewnik**, branżowy społeczny inspektor pracy, Zakład Linii Kolejowych w Gdyni,
2. **Marian Kowalski**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.,
3. **Małgorzata Łuczyńska**, zakładowy społeczny inspektor pracy, SAINT-GOBAIN INNOVATIVE MATERIALS POLSKA Sp. z o.o., Oddział Sekurit Transport Division w Żarach.

LAUREACI KONKURSU „NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY”



11.2.4. Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”

Państwowa Inspekcja Pracy od 12 lat organizuje konkurs pn. „Poznaj swoje prawa w pracy” dla uczniów szkół ponadpodstawowych, którzy jednocześnie uczestniczą w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. W roku szkolnym 2024/2025 do I etapu konkursu objętego honorowym patronatem Minister Edukacji zgłoszono blisko **10 tysięcy uczniów z 421 placówek edukacyjnych**. Konkurs popularyzuje wśród młodych osób wiedzę dotyczącą przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Udział w nim pozwala młodzieży dostrzec różnice pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a innymi formami podejmowania pracy, a także przyczynia się do upowszechniania idei kultury bezpieczeństwa pracy, co jest niezwykle istotne w momencie wejścia kolejnego pokolenia na rynek pracy. Finał XII edycji konkursu został rozstrzygnięty 15 kwietnia 2025 r. w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie.

GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY MARCIN STANECKI NA FINALE KONKURSU „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY” W CENTRUM NAUKI KOPERNIK



Podczas wręczenia nagród finalistom Konkursu Główny Inspektor Pracy podkreślił, że jest dumny z tego, że Państwowa Inspekcja Pracy potrafi zmotywować młode osoby

do zdobywania wiedzy z dziedziny prawa pracy i bhp. **Najwyższy wynik** na etapie centralnym w turnieju **użył Maksymilian Łoboda** z Zespołu Szkół Elektronicznych w Lublinie. **Drugie miejsce** zajęła **Faustyna Budzik** z Zespołu Szkół im. ks. dra Jana Zwierza w Ropczycach. **Trzecie miejsce** zdobyła **Natalia Kowalik** z Zespołu Szkół nr 2 im. Jana Długosza w Wieluniu.

UROCZYSTOŚĆ ROZDANIA NAGRÓD W KONKURSIE „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY” W CENTRUM NAUKI KOPERNIK



11.2.5. Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle „Bezpiecznie od startu”

Działania prewencyjno – edukacyjne podejmowane przez PIP są skierowane również do osób wchodzących na rynek pracy, w tym pracowników młodocianych uczących się zawodów rzemieślniczych. W grudniu 2025 r. odbył się finał XXIII edycji Ogólnopolskiego Konkursu „Bezpiecznie od startu” – prestiżowego wydarzenia promującego wiedzę z zakresu prawa pracy i bezpieczeństwa oraz higieny pracy wśród adeptów rzemiosła. Honorowy patronat nad konkursem objęli: Minister Edukacji, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rzecznik Praw Dziecka oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Partnerem merytorycznym wydarzenia została Okręgowa Izba Radców Prawnych w Warszawie.

Konkurs został zorganizowany przez Związek Rzemiosła Polskiego oraz Państwową Inspekcję Pracy. Finał odbył się w siedzibie Związku w Warszawie. Gospodarzami uroczystości byli prof. dr hab. Jan Klimek – Prezes Związku Rzemiosła Polskiego oraz Marcin Stanecki – Główny Inspektor Pracy. W wydarzeniu uczestniczyli również przedstawiciele instytucji publicznych i partnerów społecznych, w tym Henryk Kiepus – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji, reprezentantka Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców oraz Mirosław Flejmer – Zastępca Dyrektora ds. Operacyjnych CIOP-PIB.

W XXIII edycji udział wzięło **42 uczestników** – laureatów etapów regionalnych, w których zajęli dwa pierwsze miejsca w swoich województwach. Dwuosobowe delegacje, głównie uczniowie II i III roku nauki zawodu, reprezentowały 21 izb rzemieślniczych zrzeszonych w Związku Rzemiosła Polskiego. Zakres konkursu obejmował zagadnienia prawa

PLAKAT PROMUJĄCY KONKURS „BEZPIECZNIE OD STARTU”



pracy oraz bhp ujęte w programach nauczania, a także tematykę szkolenia podstawowego, w tym:

- techniczne bezpieczeństwo pracy,
- ergonomię,
- psychologię pracy,
- ochronę przeciwpożarową,
- zasady udzielania pierwszej pomocy.

Laureaci – klasyfikacja indywidualna

I miejsce – Oliwia Stefanów (Izba Rzemieślnicza w Opolu)

II miejsce – Michał Czerniawski (Izba Rzemieślnicza w Opolu)

III miejsce – Patryk Naczek (Izba Rzemieślnicza w Słupsku)

Laureaci – klasyfikacja drużynowa

I miejsce – Opole: Oliwia Stefanów, Michał Czerniawski

II miejsce – Rzeszów: Katarzyna Szczęsna, Aleksandra Wityrska

III miejsce – Kalisz: Piotr Górecki, Dominik Mądry

Zwycięzcy otrzymali nagrody pieniężne, ufundowane przez Głównego Inspektora Pracy, w postaci bonów podarunkowych. Dodatkowo laureaci otrzymali upominki przygotowane przez patronów i partnerów wydarzenia. Wszyscy uczestnicy oraz ich opiekunowie – mistrzowie szkolący i nauczyciele zawodu – zostali uhonorowani pamiątkowymi dyplomami.

LAUREACI KONKURSU „BEZPIECZNIE OD STARTU”



11.2.6. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

Konkurs „Buduj bezpiecznie” jest wspólną inicjatywą Państwowej Inspekcji Pracy i Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, podkreślającą znaczenie tworzenia wysokich standardów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób zatrudnionych w tym sektorze.

W konkursie, odbywającym się w dwóch etapach – wojewódzkim i centralnym – oceniane są nie tylko spełnianie wymogów obowiązujących przepisów, lecz także ponadstandardowe działania na rzecz bhp, podjęte na konkretnym obiekcie budowlanym, który na koniec września każdego roku na budowach kubaturowych osiągnął stan robót surowy zamknięty lub na budowach liniowych zakończył etap prac konstrukcyjnych.

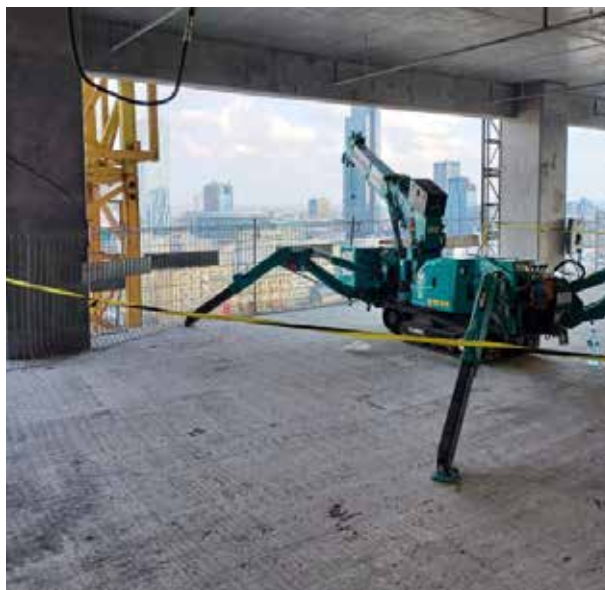
Zgodnie z Regulaminem konkursu przy ocenie budów brano pod uwagę takie kryteria jak: zagospodarowanie terenu budowy, zarządzanie bhp, przyjęte rozwiązania techniczne i organizacyjne zapewniające bezpieczeństwo pracy, wypadkowość oraz ponadstandardowe działania na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Spośród zgłoszeń z całego kraju do etapu centralnego konkursu „Buduj bezpiecznie” w 2025 r. zakwalifikowało się **15 budów – finalistów wojewódzkiego etapu konkursu**. Trzy budowy uzyskały rekomendację Kapituły Konkursu do nagród w postaci statuetek i dyplomów Głównego Inspektora Pracy. **Laury najbezpieczniejszych budów w Polsce otrzymali:**

- ✓ I miejsce – **SKANSKA S.A.** (budowa zgłoszona przez OIP w Warszawie) za budynek usługowo-biurowy „Studio A”.
- ✓ II miejsce – **POLIMEX Infrastruktura Sp. z o.o.** (budowa zgłoszona przez OIP w Rzeszowie) za budowę bazy technicznej samolotów na terenie Portu Lotniczego w Jasionie.
- ✓ III miejsce – **DOMOST Sp. z o.o.** (budowa zgłoszona przez OIP w Białymstoku), za budowę przeprawy mostowej przez rzekę Bug w miejscowości Granne.

Prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przyznał nagrodę rzeczową dla firmy **PEKABEX**

I MIEJSCE



II MIEJSCE



III MIEJSCE



BET S.A., zgłoszonej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu za budowę Zakładu Produkcji Komponentów do Akumulatorów Elektrycznych w Nysie.

Uroczyste wręczenie nagród laureatom etapu krajowego odbyło się podczas Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 2026 w Poznaniu.

11.2.7. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”

Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” to jedno z kluczowych działań prewencyjnych w obszarze bhp w rolnictwie, w którego organizację zaangażowana jest Państwowa Inspekcja Pracy. Jego celem jest promowanie zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych oraz zapobieganie wypadkom i chorobom zawodowym rolników.

Organizatorami XXII edycji byli: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Państwowa Inspekcja Pracy, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. Konkurs przebiegał pod Patronatem Honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Karola Nawrockiego. Od 2003 r. konkurs cieszy się niestąnącą popularnością – **wzięło w nim już udział ponad**

WIZYTACJE GOSPODARSTW ROLNYCH W RAMACH XXII EDYCJI OGÓLNOKRAJOWEGO KONKURSU „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE” – WOJEWÓDZTWO OPOLSKIE



25 tysięcy gospodarstw indywidualnych, w tym 1128 w tegorocznej edycji.

Konkurs skierowany był do pełnoletnich rolników ubezpieczonych w KRUS i przebiegał w trzech etapach: regionalnym, wojewódzkim i centralnym.

Komisje konkursowe oceniały warunki pracy i bezpieczeństwo w gospodarstwach. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w wizytacjach 1066 z nich.

Za najbezpieczniejsze gospodarstwo w 2025 r. uznano gospodarstwo **Anny i Pawła Barczewskich z Wilkszyna** (woj. dolnośląskie). Drugie miejsce zajęli **Beata i Marcin Majnertowie z Kruczyna** (woj. wielkopolskie), a trzecie – **rodzina Wawrzonków z Zasowa** (woj. podkarpackie). Nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy otrzymali **Magdalena i Krzysztof Kałużowie z Łowkowic** (woj. opolskie).

Uroczyste wręczenie nagród odbyło się 22 września 2025 r. w Auli Kryształowej Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY Z LAUREATAMI KONKURSU



Konkurs ten przyczynia się w istotny sposób do poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy, a uczestniczący w nim rolnicy indywidualni mogą liczyć na wsparcie m.in. przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, którzy podczas wizytacji gospodarstw w ramach poszczególnych etapów konkursu, udzielają porad technicznych i prawnych oraz doradzają, w jaki sposób zorganizować gospodarstwa w sposób zgodny z zasadami bhp.

11.2.8. Konkurs „Bezpiecznie na wsi”

Specyfika rolnictwa to przenikające się miejsca życia zawodowego i prywatnego. Pracy rolników często towarzyszą dzieci – żyjąc i pomagając w gospodarstwie narażone są na zagrożenia wypadkowe. Z tego powodu PIP włączyła się w organizację ogólnopolskiego konkursu plastycznego dla uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich „Wioski bez troski” (wcześniej realizowany pod nazwą „Bezpiecznie na wsi”). Organizatorem przedsięwzięcia jest Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. W 2025 r. odbyła się XV edycja konkursu – pod hasłem „Dobrostan Rolnika”. Celem konkursu jest upowszechnianie zasad bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym, promowanie ochrony zdrowia i życia oraz popularyzowanie

podstawowych zasad profilaktyki zdrowotnej, przede wszystkim wśród dzieci wiejskich.

W tegorocznej edycji konkursu udział wzięło prawie **31,5 tys. dzieci z prawie 2,7 tys. szkół podstawowych** z obszarów wiejskich. Do etapu centralnego Wojewódzkie Komisje Konkursowe zakwalifikowały 96 prac plastycznych, spośród których Centralna Komisja Konkursowa wyłoniła 50 najlepszych.

Nadesłane prace charakteryzowały się bardzo wysokim poziomem artystycznym, pomysłowością oraz oryginalnym podejściem do tematu. Konkurs stanowi istotny element działań prewencyjnych, sprzyjający kształtowaniu wśród najmłodszych właściwych postaw i bezpiecznych zachowań związanych z pracą oraz życiem w gospodarstwie rolnym. Dzięki udziałowi w konkursie dzieci zwracają uwagę na sposób pracy swoich rodziców i wspólnie tworzą bezpieczniejsze miejsce pracy i życia.

Uroczysta gala podsumowująca finał Konkursu odbyła się 18 czerwca 2025 r. w Auli Kryształowej Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego.

PRACE KONKURSOWE FINAŁU REGIONALNEGO W OIP W RZESZOWIE



11.3. Działalność wydawnicza Państwowej Inspekcji Pracy

Niezależnie od rozwoju technologii wydawnictwa tradycyjne wciąż są podstawą edukacji. To główne źródło wiedzy dla osób, które nie korzystają z narzędzi informacyjnych oraz wolą klasyczne formy przyswajania wiedzy. Wychodząc im naprzeciw, inspekcja pracy od wielu lat kontynuuje działalność wydawniczą. Nasze publikacje rozdajemy na szkoleniach, targach, konferencjach i podczas innych wydarzeń. Od lat cieszą się one niezmiennym zainteresowaniem.

W 2025 r. zaktualizowano 25 tytułów, a nowych ukazało się 6.

Wśród nowości wydawniczych 2025 r. znalazły się ulotki: „Bezpieczeństwo pracy żurawi wieżowych i szybkomontujących”, „Złote zasady Wizji Zero”, „Uprawnienia pracowników powołanych do służby wojskowej” oraz broszury: „Uprawnienia rodzicielskie pracujących ojców”, „Prawna ochrona stosunku pracy kobiet w okresie ciąży” i „Piotrek i Patryk. Bezpieczni na wsi”.

Jak co roku zaktualizowano najważniejsze wydawnictwo z zakresu prawa pracy „Prawo pracy. Informator dla pracodawców” oraz kompendium wiedzy o zasadach bezpiecznej pracy „ABC BHP”.

W ramach działań prewencyjnych w rolnictwie wznowiono następujące tytuły: „Bądź bezpieczny w gospodarstwie”, „Przygoda na wsi”, „Bezpiecznie na wsi”. Warto także przywołać publikację „Lista kontrolna z komentarzem.BHP w indywidualnych gospodarstwach rolnych”, która pomaga przygotować gospodarstwa na kontrolę wynikającą z bycia beneficjentem środków w ramach Wspólnej Polityki Rolnej UE.

Ogółem nakład publikacji Państwowej Inspekcji Pracy w 2025 r. wyniósł 295 tys.

Wszystkie wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy są dostępne w wersji elektronicznej do pobrania na stronie internetowej urzędu pod adresem **www.pip.gov.pl**. Dystrybucja publikacji odbywa się również za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy.

Rozdział

Działalność krajowa
i międzynarodowa

12

12. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA

12.1. Współpraca krajowa

Mając na względzie skuteczne realizowanie zadań ustawowych, Państwowa Inspekcja Pracy w roku 2025 zrealizowała szereg znaczących zadań programowych, jak i zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, Komisji do Spraw Kontroli Państwowej i Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Skuteczna realizacja zadań urzędu bazowała na potencjale i zasobach inspekcji pracy oraz aktywnym współdziałaniu 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. Wypracowane w 2025 r. pozytywne relacje z tymi podmiotami i wieloaspektowa współpraca oparte były na realizacji skonkretyzowanych zadań programowych oraz interwencyjnym reagowaniu na sygnały dotyczące naruszania przepisów prawa.

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów **prawie 13,9 tys.** powiadomień o wynikach kontroli. Ponadto na wniosek zainteresowanych stron przeprowadzono ponad **3,1 tys. kontroli**, a wspólnie z innymi organami **700**.

Szczegółowe informacje na ten temat zawarte zostały w części Sprawozdania Działalność PIP w ujęciu statystycznym.

12.1.1. Współpraca z Parlamentem

Komisje Sejmowe i Senackie

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w **28 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 m.in. informacje z zakresu:
 - postulatów de lege ferenda Głównego Inspektora Pracy zmierzających do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych PIP;
 - współpracy międzynarodowej PIP w świetle polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej oraz Przewodnictwa Polski w Grupie Wyszehradzkiej;
 - konkursów PIP jako instrumentu kształtowania kultury bezpieczeństwa;
 - zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy w świetle działań nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych PIP;
 - nowoczesnych metod promocji zagadnień ochrony pracy;
 - działań kontrolnych i informacyjnych realizowanych przez PIP na rzecz ochrony pracowników mobilnych;
 - przestrzegania praw pracowniczych osób z niepełnosprawnościami.

- **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny**, w tym również **Podkomisji stałej do spraw rynku pracy, Podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości oraz Podkomisji stałej do spraw aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych**, w trakcie których dyskutowano na tematy takie jak:

- założenia rządowych projektów ustaw: o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- przepisy dotyczące ochrony przedemerytalnej: skutki obecnych regulacji ochrony przedemerytalnej, przeciwdziałanie praktyce zwalniania tuż przed okresem ochronnym, możliwość dobrowolnej rezygnacji z ochrony przez pracownika, uelastycznienie zatrudniania osób w wieku 60+;
- wdrożenie *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/2831 z dnia 23 października 2024 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform*;
- wpływ polityki demograficznej i migracyjnej państwa na rynek pracy;
- projekt *rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*.

Rada Ochrony Pracy

W 2025 r., podczas plenarnych posiedzeń Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej, przedstawiono informacje Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu.

Do zaprezentowanych tematów należały:

- działania na rzecz promowania bezpieczeństwa w środowisku pracy;
- wpływ pracy zdalnej na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym;
- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 roku;
- warunki pracy oraz ich kontrola na budowach strategicznych;
- zapewnianie odpowiednich warunków pracy i kontroli w nowych sektorach gospodarki (e-commerce, praca platformowa, zarządzanie algorytmiczne);
- Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2026 r.

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 Główny Inspektor Pracy, jako reprezentant Państwowej Inspekcji Pracy z głosem doradczym, uczestniczył w **4 posiedzeniach plenarnych** Rady Dialogu Społecznego, w tym również, na zaproszenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, w posiedzeniu

plenarnym, które odbyło się 15 października 2025 r. w Pałacu Prezydenckim.

Ponadto przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy brali udział w 5 posiedzeniach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego do spraw prawa pracy.

12.1.2. Współpraca z partnerami instytucjonalnymi

Rok 2025 przyniósł intensyfikację współpracy między instytucjami odpowiedzialnymi za politykę pracy, prawo pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Nowe wyzwania w obszarze zarówno technicznej, jak i prawnej ochrony pracowników wymagały ścisłej koordynacji działań ekspertów z różnych instytucji. Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie uczestniczyła w tych pracach, wnosząc perspektywę organu nadzoru oraz praktyczne doświadczenia wynikające z kontroli i analizy skarg pracowniczych.

Zespół roboczy złożony z przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Sprawiedliwości, Urzędu Ochrony Danych Osobowych, Urzędu Zamówień Publicznych i Głównego Urzędu Statystycznego omawiał kwestie dotyczące wdrożenia *dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn*. Celem prac było nie tylko przygotowanie projektu implementacji dyrektywy, ale również kompleksowa analiza skutków ekonomicznych, organizacyjnych i prawnych jej wprowadzenia. Dyskusje koncentrowały się na stworzeniu systemowych podstaw do wartościowania stanowisk pracy, ujednoliceniu kryteriów porównywania wynagrodzeń oraz określeniu narzędzi służących monitorowaniu i egzekwowaniu zasady równej płacy za tę samą lub równoważącą pracę. Omawiano również kierunki przyszłych regulacji krajowych jeszcze przed formalnym przedstawieniem projektów ustaw. Szczególną uwagę poświęcono potrzebie wypracowania nowych narzędzi dla PIP w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji płacowej oraz zapewnienia przejrzystości struktury wynagrodzeń.

Ważną płaszczyzną do realizacji ustawowych działań Państwowej Inspekcji Pracy była kontynuacja **współpracy z organami nadzoru i kontroli warunków pracy**. W ramach wcześniej zawartych porozumień Główny Inspektor Pracy i Prezes Wyższego Urzędu Górniczego podpisali porozumienie aktualizujące dotychczasowy dokument w sprawie współdziałania, mając na względzie skuteczną realizację zadań ustawowych w zakresie zapewnienia przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Istotnym aspektem współpracy będzie udział przedstawicieli nadzoru górniczego w szkoleniach specjalistycznych prowadzonych przez inspektorów pracy.

Podpisane w marcu 2025 r. **porozumienie o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Fundacją Share the Care** obejmuje działania informacyjne i promocyjne z obszaru prawa pracy, wspierające zarówno pracowników, jak i pracodawców w lepszym rozumieniu uprawnień rodzicielskich. Fundacja została również partnerem kampanii informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy „Rodzice w pracy” dotyczącej uprawnień rodzicielskich pracowników.

W lipcu 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy zawarła **porozumienie z Wydziałem Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej**. Przewiduje ono podjęcie wspólnych działań w obszarze edukacji i badań naukowych oraz wymiany doświadczeń w zakresie bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Rok 2025 był w Państwowej Inspekcji Pracy rokiem szczególnego zaangażowania w tematykę **zagrożeń psychospołecznych i przeciwdziałania mobbingowi**. Już na początku roku Główny Inspektor Pracy zapowiedział, że skala zgłaszanych problemów, a także wyniki prowadzonych dotychczas kontroli wskazują na konieczność zintensyfikowania działań edukacyjnych w tym obszarze. Tym samym rozpoczął się ogólnopolski cykl konferencji poświęconych przeciwdziałaniu mobbingowi, organizowanych we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy w kraju. Spotkania miały charakter otwarty – uczestniczyli w nich zarówno eksperci prawa pracy, jak i psychologowie i praktycy, przedstawiciele strony społecznej – pracodawców i pracowników oraz instytucje i organizacje zajmujące się rynkiem pracy.

Podczas każdej konferencji omawiano aktualne wyzwania związane ze zjawiskiem mobbingu, prezentowano dobre praktyki oraz edukowano pracodawców w zakresie budowania zdrowego środowiska pracy. Państwowa Inspekcja Pracy gromadziła doświadczenia, a także rekomendacje dotyczące skutecznych metod minimalizowania ryzyka mobbingu w zakładach pracy. Debaty te pozwoliły nie tylko szerzyć wiedzę, lecz także budować realną świadomość problemu wśród pracodawców i pracowników, doprowadzając do lepszego zrozumienia mechanizmów przemocy psychicznej w miejscu pracy i jej skutków dla organizacji.

Kulminacją całorocznej inicjatywy była ogólnopolska konferencja „Mobbing. Jest problem. Jest rozwiązanie”, która odbyła się 8 grudnia 2025 r. w Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej. Wydarzenie to zostało zorganizowane przez Państwową Inspekcję Pracy we współpracy z Wicemarszałką Sejmu Moniką Wielichowską. Stanowiło ono formalne podsumowanie rozmów prowadzonych w ramach cyklu konferencji. Na spotkaniu zaprezentowano efekty wielomiesięcznej pracy PIP, w tym zebrane przykłady dobrych

OGÓLNOPOLSKA KONFERENCJA „MOBBING. JEST PROBLEM. JEST ROZWIĄZANIE” W SEJMIE RP



praktyk, analizy przypadków oraz rekomendacje dotyczące przeciwdziałania mobbingowi w zakładach pracy.

Konferencja w Sejmie zakończyła się panelem dyskusyjnym z udziałem przedstawicieli świata nauki, organizacji pracodawców oraz związków zawodowych, podczas którego omówiono praktyczne sposoby przeciwdziałania mobbingowi oraz odpowiedzialność pracodawców za tworzenie środowiska wolnego od przemocy psychicznej. Było to wydarzenie o wymiarze nie tylko eksperckim, ale również symbolicznym – wskazywało bowiem, że problem mobbingu jest w Polsce poważnie traktowany i wymaga zarówno działań legislacyjnych, jak i szerokiej współpracy instytucjonalnej.

W ten sposób zakończył się pierwszy w historii PIP tak szeroko zakrojony, ogólnopolski cykl konferencji poświęconych mobbingowi, którego efektem było nie tylko zwiększenie świadomości społecznej, ale także wypracowanie konkretnych propozycji przeciwdziałania temu zjawisku.

12.1.3. Współdziałanie na poziomie ogólnopolskim

Rok 2025 obfitował w liczne wydarzenia, w których Główny Inspektor Pracy reprezentował Państwową Inspekcję Pracy, podkreślając znaczenie bezpieczeństwa pracy, rozwoju nowoczesnych rozwiązań wspierających rynek pracy oraz konieczność dostosowania regulacji prawnych do wyzwań współczesności. Wybrane przykłady aktywności w tym obszarze opisano poniżej.

6 lutego 2025 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach miało miejsce otwarcie **Akademii Bezpieczeństwa Pracy**. Główny Inspektor Pracy, jako gość honorowy zaakcentował wagę podnoszenia wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy, a sama Akademia otworzyła cykl szkoleń dedykowanych służbom bhp regionu świętokrzyskiego, będący wspólną inicjatywą PIP oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

14 marca 2025 r. Główny Inspektor Pracy wraz z Ministrem Rolnictwa i Rozwoju Wsi otworzyli jubileuszowe **XXX Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGRO-TECH** w Kielcach. Szef inspekcji podkreślił ogromny potencjał targów jako przestrzeni sprzyjającej edukacji i promocji bezpiecznych praktyk w rolnictwie oraz rosnącej roli działań prewencyjnych kierowanych do rolników. Podczas wydarzenia pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy prowadzili liczne konsultacje oraz akcje informacyjne, wzmacniające świadomość bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych.

Również w marcu 2025 r. Główny Inspektor Pracy uczestniczył w roli panelisty w jednej z debat podczas **Ogólnopolskiej Konferencji „Nowe prawo imigracyjne 2025”**. Wpisując się w szerszą dyskusję o potrzebie uporządkowania zasad dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, szef PIP zwrócił uwagę na konieczność wzmocnienia instrumentów prawnych oraz zwiększenia wysokości grzywien za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców.

W kwietniu 2025 r. odbyło się **Europejskie Forum Nowych Idei**, w ramach którego Główny Inspektor Pracy wziął udział w panelu dyskusyjnym poświęconym poszukiwaniu nowego modelu organizacji pracy. Panel ten koncentrował się na kierunkach rozwoju rynku pracy w kontekście

dynamicznych zmian demograficznych, wpływu technologii – w tym rosnącej roli sztucznej inteligencji – oraz praktyk elastycznego zatrudnienia. Dyskusja podkreślała konieczność dostosowania systemów pracy do nowych warunków społecznych i gospodarczych.

W kwietniu 2025 r. Główny Inspektor Pracy brał udział w **Europejskim Kongresie Gospodarczym** w Katowicach, jednym z kluczowych wydarzeń gospodarczych w Europie Środkowej. W rozmowie przeprowadzonej przez dziennikarkę PulsHR.pl omówił kierunki reform Państwowej Inspekcji Pracy, rolę urzędu w obliczu nowych regulacji oraz wyzwania związane z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy. Wskazywał na potrzebę wzmocnienia nadzoru, skuteczniejszej kontroli oraz dopasowania instrumentów prawnych do realiów współczesnej gospodarki.

Szef inspekcji pracy był gościem na **konferencji „Równi w domu – równi w pracy”**, zorganizowanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Fundację Share the Care. W swoim wystąpieniu podkreślił znaczenie wdrożenia dyrektywy work-life balance oraz konieczność praktycznego stosowania przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich, elastycznej organizacji pracy i pracy zdalnej. Wyraził również uznanie dla kampanii wspierających równość rodzicielską i zaznaczył, że Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie włącza się w działania edukacyjne na rzecz pracowników i pracodawców, m.in. poprzez inicjatywę „Rodzice w pracy”.

W maju 2025 r. Główny Inspektor Pracy uczestniczył także w **Polskim Kongresie Gospodarczym**, podczas którego omawiano wejście w życie ustawy regulującej warunki dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP. Dyskutowano o roli nowych przepisów w ochronie rynku pracy przed niekontrolowanym napływem pracowników z państw trzecich oraz w przeciwdziałaniu naruszeniom praw osób zatrudnianych. Marcin Stanecki podkreślał znaczenie skutecznych mechanizmów nadzoru i konieczność jednoznacznych regulacji, gwarantujących ochronę zarówno pracowników polskich, jak i cudzoziemców.

We wrześniu 2025 r. w Warszawie odbyło się **VII Ogólnopolskie Forum Służby BHP**, na którym Główny Inspektor Pracy wygłosił wykład pt. „Zmieniające się oblicze bezpieczeństwa pracy – z wykorzystaniem narzędzi AI”. Wskazał na rosnący potencjał sztucznej inteligencji w procesach oceny ryzyka zawodowego, monitorowania warunków pracy oraz projektowania skuteczniejszych rozwiązań prewencyjnych. Zwrócił też uwagę na konieczność adaptacji instytucji oraz pracodawców do cyfrowej transformacji, która coraz silniej przenika obszar bezpieczeństwa pracy.

Na przełomie września i października 2025 r. odbył się **IX Krajowy Kongres Sekretarzy**, podczas którego Główny Inspektor Pracy uczestniczył w panelu dyskusyjnym dotyczącym nowoczesnych rozwiązań w obszarze prawa pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Przedmiotem rozmów były zagadnienia związane z efektywnością skróconego tygodnia pracy, systemami wynagradzania i motywowania pracowników, jawnością płac oraz wartościowaniem stanowisk pracy. Dyskutowano również o wpływie unijnych dyrektyw na proces rekrutacji, w tym na sposób formułowania ogłoszeń o pracę.

12.1.4. Inicjatywy realizowane na poziomie regionalnym

Okręgowe inspektoraty pracy kontynuowały i inicjowały współpracę z partnerami instytucjonalnymi, zawierając porozumienia i wzmacniając tym samym realizację misji urzędu. Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach oraz Oddział Terenowy Urzędu Dozoru Technicznego w Katowicach podpisali porozumienie w sprawie ustalenia zasad współdziałania na szczeblu terenowym. Głównym założeniem było współdziałanie stron obejmujące wymianę informacji i doświadczeń oraz działalność szkoleniową w celu podnoszenia kwalifikacji pracowników urzędów.

Podobne porozumienia zostały zawarte z krakowskim Oddziałem Urzędu Dozoru Technicznego, a ich sygnatariuszami były Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach i Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie. Uroczystość podpisania obu dokumentów miała miejsce podczas lutowej **konferencji „Razem dla bezpieczeństwa”**, zorganizowanej w krakowskiej siedzibie UDT. Celem porozumień było zacieśnienie współpracy pomiędzy instytucjami odpowiedzialnymi za nadzór techniczny i bezpieczeństwo pracy, a także wymiana doświadczeń i najlepszych praktyk w zakresie prewencji wypadków oraz poprawy warunków pracy.

Porozumienie o wzajemnej, ściślejszej współpracy w zakresie prowadzonych kontroli zostało zawarte między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Opolu a Wojewódzkim Inspektoratem Transportu Drogowego w Opolu. Istotnym elementem porozumienia jest prowadzenie wspólnych szkoleń na rzecz pracodawców i pracowników z branży transportowej oraz realizacja wspólnych przedsięwzięć prewencyjno-promocyjnych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach oraz Instytut Nauk Prawnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach zorganizowały wspólnie **konferencję** promującą przepisy prawa pracy dotyczące rodzicielstwa pt. **„Pracownicze uprawnienia rodzicielskie – kierunek zmian w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych”**. Konferencja stanowiąca element ogólnopolskiej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „Rodzice w pracy” była szansą na zdobycie praktycznej wiedzy o uprawnieniach rodzicielskich przewidzianych w Kodeksie pracy oraz o korzyściach, jakie przyniosą one zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

Inicjatywą wpisującą się w długofalową politykę poprawy bezpieczeństwa pracy była inauguracja **Śląskiej Strategii Ograniczania Wypadków przy Pracy na lata 2025–2027**. W ramach Strategii przewidziano intensywną współpracę z partnerami społecznymi, pracodawcami, związkami zawodowymi oraz mediami. Działania będą koncentrować się w głównej mierze na trzech branżach szczególnie narażonych na wypadki przy pracy w województwie śląskim – górniczej, budowlanej oraz przetwórstwa przemysłowego. Strategia obejmie również działania praktyczne, takie jak symulacje zagrożeń obrazujące realne ryzyka związane z wykonywaniem pracy oraz promowanie dobrych praktyk i rozwiązań w zakresie bhp.

Odpowiedzią na obecne wyzwania i dynamikę zmian zachodzących w środowisku pracy, a w szczególności coraz

większą potrzebę poszukiwania skutecznych rozwiązań kształtujących bezpieczne warunki pracy, była ogólnopolska **konferencja naukowo-techniczna „Nowoczesne rozwiązania w BHP”** pod patronatem m.in. Głównego Inspektora Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Dozoru Technicznego, Wyższego Urzędu Górniczego. Dyskusje zgromadzonych w Ośrodku Szkolenia PIP praktyków, przedstawicieli świata nauki oraz reprezentantów urzędów i instytucji nadzorczych koncentrowały się na kluczowych wyzwaniach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Omawiano innowacyjne rozwiązania techniczne i organizacyjne, które poprawiają ergonomię oraz bezpieczeństwo w środowisku pracy, z naciskiem na wykorzystanie nowoczesnych technologii, w tym sztucznej inteligencji i robotyzacji.

We wrześniu i październiku 2025 r. lubelski i krakowski okręgowy inspektorat pracy podjęły inicjatywy ukierunkowane na intensyfikację regionalnej współpracy na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Podpisane w Lublinie i Krakowie porozumienia z tamtejszymi oddziałami Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) mają charakter społeczny i edukacyjny, wspierający włączenie społeczne i zawodowe osób z niepełnosprawnościami. Oba dokumenty określają ramowe zasady współdziałania pomiędzy regionalnymi jednostkami PIP i PFRON w Lublinie i Krakowie w zakresie podnoszenia świadomości społecznej, wymiany dobrych praktyk w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami oraz ich popularyzacji wśród pracodawców, a także współorganizowania spotkań szkoleniowych oraz wydarzeń naukowych i edukacyjnych.

24 listopada 2025 r. zostało podpisane porozumienie o współpracy pomiędzy Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu a Okręgowym Inspektoratem Pracy we Wrocławiu. Porozumienie zakłada zbudowanie komplementarnej płaszczyzny współpracy pomiędzy oboma instytucjami w celu wypracowania efektywnych rozwiązań promujących koncepcje ochrony pracy poprzez badania, analizy i kształcenie. W zakresie działań uwzględniono również oczekiwania partnerów z otoczenia społeczno-gospodarczego.

Z zamiarem podjęcia długofalowych i systematycznych działań w obszarze edukacji, prewencji oraz popularyzacji wiedzy z zakresu prawa pracy i bhp, Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie i Rektor Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie podpisali 23 grudnia 2025 r. porozumienie o współpracy pomiędzy uczelnią a krakowskim OIP. Kładąc nacisk na specyfikę pracy w rolnictwie, strony porozumienia zaplanowały m.in.: organizację konferencji, seminariów i szkoleń, wymianę wiedzy eksperckiej i doświadczeń, realizację wspólnych inicjatyw informacyjnych i promocyjnych, bieżącą wymianę informacji o zagrożeniach w procesach pracy oraz sposobach ich ograniczania.

12.1.5. Współpraca z partnerami społecznymi

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pokazują jak istotne dla poprawy warunków pracy są dialog, wymiana informacji oraz wszelkie konsultacje z partnerami

społecznymi. Buduje to zaufanie i dobre relacje z poszczególnymi grupami społecznymi.

Dlatego Główny Inspektor Pracy w roku sprawozdawczym zaprosił przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców i Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców do prac **zespołów konsultacyjnych**, których celem jest wypracowanie metod kontroli w obszarze przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Uczestnicy powołanych zespołów konsultacyjnych poproszeni zostali o opinię, analizę i uwagi na temat narzędzi wspierających przedsiębiorców – w diagnozowaniu stosunku pracy oraz Państwową Inspekcję Pracy – w prowadzeniu działalności kontrolnej w tym zakresie.

Wypracowanie odpowiednich narzędzi ułatwi ocenę charakteru prawnego umów zawartych przez podmioty powierzające pracę z osobami świadczącymi pracę i pozwoli na zminimalizowanie ryzyka finansowego i prawnego związanego z nieprawidłową kwalifikacją umowy. Przedmiotowe konsultacje stanowią dla Państwowej Inspekcji Pracy ważny element dialogu z przedstawicielami pracowników i pracodawców w kontekście nowego ustawodawstwa oraz intensywnie zmieniających się potrzeb rynku pracy.

W roku sprawozdawczym duże znaczenie miała współpraca z partnerami społecznymi w ramach organizowanych, zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym, licznych przedsięwzięć o charakterze prewencyjnym, w tym konferencji, seminariów, różnego rodzaju debat i spotkań tematycznych. Aktywne zaangażowanie partnerów we wspomniane inicjatywy stanowiło cenne wsparcie dla urzędu w kontekście realizacji bieżących zadań ustawowych i programowych.

12.1.6. Współpraca ze Strażą Graniczną

W czerwcu 2025 r. na terenie województwa warmińsko-mazurskiego odbyły się dwa wydarzenia z udziałem Głównego Inspektora Pracy oraz przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Pierwszym z nich była wizyta studyjna w Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie. Odbyło się tam spotkanie Głównego Inspektora Pracy z Komendantem Centrum Szkolenia SG. Spotkanie miało na celu zapoznanie się z zadaniami realizowanymi przez jednostkę. Omówiono także zasady wspólnego zintegrowanego modelu analizy ryzyka, którego elementy mogą być zastosowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy do klasyfikacji podmiotów podlegających kontroli.

Drugim punktem wizyty była siedziba Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej. Główny Inspektor Pracy spotkał się tam z Komendantem Oddziału. Podczas spotkania omówiono dotychczasową współpracę Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej, w szczególności w kontekście nowych regulacji dotyczących powierzania cudzoziemcom pracy oraz legalności ich zatrudnienia. Główny Inspektor Pracy zapoznał się również z działalnością i zasadami funkcjonowania placówek SG w Sępólnie i Bezledach, które realizują kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Z kolei w październiku 2025 r. na terenie województwa lubuskiego odbyło się szkolenie pn. „Kontrola legalności

zatrudnienia cudzoziemców – bieżące problemy i trendy”, zorganizowane przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu i Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze. W szkoleniu uczestniczyli inspektorzy pracy i nadinspektorzy z sekcji legalności zatrudnienia wszystkich okręgowych inspektoratów pracy oraz przedstawiciele Głównego Inspektoratu Pracy.

W październiku 2025 r. w Ośrodku Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej w Lubaniu odbyła się narada szkoleniowa Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy, której organizacja wynika 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.

Poza stronami porozumienia, w spotkaniu uczestniczyli także przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Spraw Zagranicznych, zaangażowani w obszarze dotyczącym dostępu cudzoziemców do krajowego rynku pracy.

Ponadto, w 2025 r. zorganizowano 14 spotkań roboczych ze Strażą Graniczną na poziomie okręgowych inspektoratów pracy.

12.1.7. Współpraca z prokuraturą i sądami

W ramach porozumienia pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prokuratorem Krajowym inspektorzy pracy i prokuratorzy współpracowali przy ustalaniu okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy oraz prowadzeniu postępowań przygotowawczych wszczętych na podstawie zawiadomień inspektorów pracy o szczególnie nagannych praktykach pracodawców wyczerpujących znamiona przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

W ramach tej współpracy inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury, udostępniali dokumentację z kontroli, a także byli przesłuchiwani w charakterze świadków w postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę lub pod jej nadzorem.

Organizowane były spotkania inspektorów pracy oraz prokuratorów, na których wymieniano się doświadczeniami w zakresie prowadzenia postępowania w sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową i omawiano aktualne problemy związane z toczącymi się postępowaniami. Konsultowano się także w kwestiach związanych z badaniem przyczyn i ustalaniem przebiegu wypadków przy pracy. Organizowane były również, prowadzone przez prokuratorów, szkolenia dla inspektorów pracy.

Współdziałanie z przedstawicielami wymiaru sprawiedliwości polegało 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 z wydaniem 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 zorganizowano kilka szkoleń dla sędziów i pracowników sądów dotyczących w szczególności profilaktyki wypadkowej oraz zagadnień mobbingu i dyskryminacji.

Spośród wspólnych spotkań i szkoleń inspektorów pracy oraz prokuratorów i sędziów w 2025 r. warto wyróżnić:

- szkolenie dla inspektorów pracy ze wszystkich jednostek organizacyjnych PIP „Prawnokarne aspekty współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą” z udziałem prokuratora Prokuratury Okręgowej w Olsztynie, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie (czerwiec 2025 r.);
- szkolenie zorganizowane w Prokuraturze Regionalnej w Gdańsku w ramach programu profilaktycznego „Prewencja zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy” (kwiecień 2025 r.);
- spotkanie kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie z przedstawicielami Prokuratury Okręgowej w Olsztynie, którego przedmiotem było omówienie propozycji wspólnych działań i dalszej współpracy pomiędzy Prokuraturą oraz Państwową Inspekcją Pracy (marzec 2025 r.);
- spotkanie przedstawicieli Prokuratury i Państwowej Inspekcji Pracy w Prokuraturze Okręgowej w Koninie (czerwiec 2025 r.);
- szkolenia dla sędziów i pracowników Sądu Rejonowego w Siedlcach na temat profilaktyki wypadkowej oraz zagadnień dotyczących mobbingu i dyskryminacji przeprowadzone w kwietniu, maju i wrześniu 2025 r. przez inspektorów pracy z OIP w Warszawie Oddziału w Siedlcach.

Bieżąca wymiana informacji, jak również wspólne spotkania i szkolenia inspektorów pracy z sędziami i prokuratorami służą wzajemnej wymianie doświadczeń oraz przyczyniają się do skuteczniejszej walki ze zjawiskiem przestępczości w zatrudnieniu.

12.2. Współpraca międzynarodowa

W ramach współpracy międzynarodowej w 2025 r. działania Państwowej Inspekcji Pracy koncentrowały się, w głównej mierze, na aktualnych zjawiskach w obszarze zatrudnienia, takich jak: transgraniczna mobilność pracowników, delegowanie kierowców w transporcie drogowym, rozwój pracy zdalnej i platformowej, rozwój nowych technologii w środowisku pracy, nowe możliwości techniczne wspierające prowadzenie kontroli (drony, kontrole zdalne). Udział kierownictwa i ekspertów PIP w międzynarodowych wydarzeniach, pracach unijnych grup roboczych i innych gremiów, umożliwiał wymianę wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk. Natomiast organizacja dwóch ważnych wydarzeń międzynarodowych w ramach prezydencji Polski w Radzie UE oraz w Grupie Wyszehradzkiej ukazała urząd jako nowoczesny, bogaty w doświadczenia, sprawny i skuteczny.

12.2.1. Posiedzenie plenarne i Dzień Tematyczny SLIC w Warszawie

W maju 2025 r., w ramach prezydencji RP w Radzie Unii Europejskiej, Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała w Warszawie **87. Posiedzenie plenarne i Dzień Tematyczny Komitetu SLIC**. Państwowa Inspekcja Pracy jest członkiem Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), który skupia przedstawicieli szczebla kierowniczego inspekcji pracy ze wszystkich 27 państw należących do UE oraz z krajów EFTA.

Podczas spotkania plenarnego podsumowano bieżącą działalność Komitetu, przyjęto m.in.: roczny raport z działania SLIC za 2024 r., podręcznik dotyczący Programu wymiany inspektorów pracy, publikację na temat promowania wspólnych standardów SLIC w szkoleniach inspektorów pracy ds. bhp, przewodnik dla inspektorów pracy dotyczący zdrowia i bezpieczeństwa w nurkowaniu zawodowym oraz przewodnik dla inspektorów w zakresie czynników biologicznych.

UCZESTNICY 87. POSIEDZENIA KOMITETU SLIC W WARSZAWIE



Konferencja Dnia Tematycznego, której gospodarzem był Główny Inspektor Pracy, poświęcona była dobrym praktykom w działalności kontrolnej inspekcji pracy w latach 2014-2023, które zaprezentowano zarówno w formie wystąpień i prezentacji, jak również w postaci anglojęzycznej publikacji pn. *Kodeks dobrych praktyk SLIC 2025* oraz strony internetowej o tej samej nazwie. Celem projektu było zebranie podstawowych zagadnień dotyczących przygotowania i organizacji, prowadzenia i monitorowania przebiegu, a także oceny efektywności działań kontrolnych i informacyjnych oraz zobrazowanie ich poprzez konkretne przykłady. Zadanie zostało zrealizowane przez Państwową Inspekcję Pracy dzięki zaangażowaniu inspekcji pracy państw członkowskich, które podzieliły się swoimi doświadczeniami, odpowiadając na przekazane im uprzednio ankiety.

Celem konferencji było przedstawienie największej możliwej różnorodności projektów przekazanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez państwa członkowskie, z uwzględnieniem położenia geograficznego, wielkości kraju oraz podziału na tradycyjne i nowe czynniki szkodliwe. Ponadto wszystkie dobre praktyki krajowych inspektoratów pracy

zostały zebrane na ogólnodostępnej, anglojęzycznej stronie internetowej slicgoodpractices.eu.

KODEKS DOBRYCH PRAKTYK SLIC – STRONA INTERNETOWA



Zarówno *Kodeks dobrych praktyk SLIC 2025*, jak i strona internetowa, poza ich walorem informacyjnym, edukacyjnym i promocyjnym w ujęciu długofalowym, stanowiły materiał pomocniczy do dyskusji przeprowadzonych w grupach w drugiej części konferencji, których celem była identyfikacja dobrych praktyk na etapie przygotowywania, realizacji i oceny kampanii kontrolnych krajowych inspektoratów pracy.

Wnioski i rekomendacje zebrane podczas konferencji Dnia Tematycznego w Warszawie mają wymiar ogólnoeuropejski i, wsparte przejrzystymi informacjami zgromadzonymi w publikacjach poświęconych *Kodeksowi dobrych praktyk SLIC* (broшуra i strona internetowa), mogą stanowić inspirację dla wszystkich urzędów inspekcji pracy w UE w kontekście skutecznego i efektywnego projektowania, wdrażania i ewaluacji strategii i kampanii kontrolnych realizowanych na rzecz bezpiecznych warunków pracy pracowników w całej Europie.

12.2.2. Spotkanie szefów inspekcji pracy państw Grupy Wyszehradzkiej we Wrocławiu

W związku z przewodnictwem Polski w Grupie Wyszehradzkiej w okresie sprawozdawczym, w czerwcu 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy była gospodarzem spotkania szefów służb inspekcji pracy z Czech, Słowacji, Węgier i Polski. Wydarzenie odbyło się w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu, a jego tematem przewodnim była wymiana doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie budowania systemu szkoleń wewnętrznych w inspekcji, zarówno dla kandydatów do pracy w urzędzie, jak również dla doświadczonych inspektorów pracy w ramach szkoleń doskonalących.

Spotkanie we Wrocławiu wykazało wiele podobieństw pomiędzy poszczególnymi, krajowymi systemami kształcenia kadry inspektorskiej, zakładającymi konieczność odbycia szkoleń teoretycznych (w formule stacjonarnej i/lub zdalnej) i praktycznych, pod opieką kierowników lub mentorów, oraz uzyskania pozytywnych wyników z egzaminów końcowych. Dyskutowano również nad różnymi sposobami finansowania

SPOTKANIE SZEFÓW INSPEKCJI PRACY Z KRAJÓW V4 WE WROCŁAWIU



działalności dydaktycznej oraz nad problemami z pozyskaniem kandydatów na inspektorów pracy. Rozmowy potwierdziły potrzebę wzajemnych spotkań i wymiany doświadczeń, a także zacieśniania współpracy międzynarodowej.

W roku sprawozdawczym zastępca członka SLIC z ramienia PIP reprezentował urząd na 88. posiedzeniu Komitetu w Danii, na którym przyjęto: przewodnik do kampanii SLIC, przewodnik na temat szkoleń dla szkoleniowców, przewodnik na temat cyfryzacji i użytkowania maszyn wykorzystujących sztuczną inteligencję, opinię SLIC o możliwych problemach egzekwowania przepisów bhp w odniesieniu do artystów i pracowników sektora kultury oraz sektora kreatywnego. Przedmiotem dyskusji w grupach były istotne aspekty egzekwowania przepisów bhp zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy ramowej 89/391/EWG. Towarzyszący posiedzeniu plenarnemu Dzień Tematyczny odbył się pod hasłem „Pogłębianie wiedzy na temat efektów działań pozakontrolnych z uwzględnieniem zaktualizowanego *Kodeksu dobrych praktyk SLIC* w działalności pozakontrolnej inspektoratów pracy”.

Eksperti Państwowej Inspekcji Pracy kontynuowali **działania w stałych grupach roboczych SLIC** do spraw: strategii, nowych zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego (EMEX), bhp pracowników mobilnych, czynników biologicznych (BIOLEX), dyrektywy narzędziowej (MACHEX), chorób o długim okresie utajenia wywołanych narażeniem na substancje chemiczne, ogólnych aspektów egzekwowania prawa (GEA).

Grupa Robocza GEA pracowała m.in. nad standardami szkoleń dla inspektorów, stosowaniem nowych technologii w działalności inspekcji pracy oraz nową strukturą strony internetowej SLIC. Grupa Robocza ds. bhp pracowników mobilnych zajmowała się przygotowaniem broszury i plakatu powiązanych z przewodnikiem dotyczącym bhp pracowników mobilnych w sektorze budowlanym oraz formularzem IMI dotyczącym pracowników delegowanych w kontekście wymiany informacji o wypadkach przy pracy. Grupa Robocza MACHEX podjęła się analizy wpływu transformacji energetycznej na bezpieczeństwo i higienę pracy, w szczególności w aspekcie użytkowania maszyn i urządzeń roboczych, oraz dyskutowała na temat

technologii związanych z transformacją energetyczną, jak również sektorów gospodarki w największym stopniu dotkniętych takimi procesami. Grupa Robocza ds. Strategii przygotowała zestawienie rocznych danych statystycznych z raportów przygotowywanych przez krajowe inspekcje pracy dla SLIC. Przedstawiciel PIP uczestniczył w spotkaniu Grupy Roboczej ds. kampanii SLIC „Wypadki przy pracy” oraz w seminarium kończącym tę kampanię. Ponadto **polska inspekcja pracy dołączyła również do nowej Grupy Roboczej SLIC do spraw kampanii azbestowej**. Ta ogólnoeuropejska inicjatywa obejmie szkolenie dla inspektorów pracy na temat nowej dyrektywy UE i nowych wytycznych SLIC dotyczących bhp przy pracach w narażeniu na azbest, egzekwowanie wspomnianych przepisów poprzez prowadzenie kontroli przez inspekcje pracy państw członkowskich (w 2027 r.) oraz omówienie wyników z przeprowadzonych kontroli.

W 2025 r. w systemie wymiany informacji KSS (ang. Knowledge Sharing Site) pojawiło się 35 pytań, w tym 5 z grup roboczych Komitetu SLIC. Podobnie jak w latach ubiegłych, Państwowa Inspekcja Pracy udzielała terminowych odpowiedzi na wszystkie pytania, pozostając jednym z najbardziej aktywnych i zaangażowanych uczestników forum. Zdecydowana większość zamieszczanych pytań dotyczyła kwestii związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy. Chociaż wśród zamieszczanych pytań nie zabrakło zagadnień związanych z nowymi technologiami i zagrożeniami (cyfryzacja, e-mobilność czy wyzwania związane z transformacją ekologiczną), najczęściej poruszano problematykę zagrożeń związanych z azbestem. Od lat jest to jeden z priorytetowych obszarów działania europejskich inspekcji pracy. W roku sprawozdawczym urząd zamieścił w systemie 3 zapytania dotyczące: krzemionki krystalicznej, segmentacji przedsiębiorstw w celu oceny prawdopodobieństwa wystąpienia nieprawidłowości oraz przekształcania przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych / B2B w etat. Na ww. pytania udało się pozyskać odpowiedzi odpowiednio z 22, 17 oraz 18 państw członkowskich UE.

W 2025 r. w dalszym ciągu przedstawiciele inspekcji zaangażowani byli w **działania Grup Współpracy Administracyjnej ADCO**. Grupa ADCO dyrektywy ds. maszyn omawiała na swoich spotkaniach przewodnik do nowego rozporządzenia w sprawie maszyn, nieprawidłowości dotyczące ręcznych laserowych urządzeń do spawania czy kontenerów z urządzeniami chłodniczymi. Na spotkaniach Grupy ADCO do spraw środków ochrony indywidualnej omawiano m.in. zagadnienia dotyczące środków ochrony indywidualnej chroniących przed falami elektromagnetycznymi, instrukcji producenta i informacji dla użytkowników środków ochrony indywidualnej, antywibracyjnych rękawic roboczych oraz ochrony oczu i twarzy przed zagrożeniami biologicznymi. Grupa ADCO ds. urządzeń ciśnieniowych dyskutowała na przykład na temat zespołów urządzeń ciśnieniowych oraz kampanii nadzoru rynku dotyczącej gaśnic sprzedawanych przez Internet.

W roku sprawozdawczym polska inspekcja pracy współpracowała w szerokim zakresie z **Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA)**, m.in. w związku z członkostwem w Grupie Roboczej ds. Inspekcji, na której posiedzeniach omawiano aktualne informacje w zakresie zmian legislacyjnych i instytucjonalnych na szczeblu krajowym, raport statystyczny dotyczący uzgodnionych i wspólnych kontroli transgranicznych w 2024 r., zaktualizowane wzory dokumentów (raport pokontrolny, opis przypadku, porozumienie) oraz nowy schemat działań w ramach kontroli, możliwość zgłaszania inicjatyw przez organizacje partnerów społecznych, trwające i planowane kontrole transgraniczne, działania ELA w dziedzinie transportu drogowego, raport na temat delegowania obywateli państw trzecich, czy tworzenie aplikacji do bezpiecznej wymiany informacji w zakresie wspólnych i uzgodnionych kontroli transgranicznych. Natomiast podczas spotkania innej grupy roboczej ELA – Europejskiej Platformy ds. przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (UDW), przedstawiciel PIP uczestniczył w opracowaniu przyszłego planu pracy Platformy, a także w działaniach przygotowawczych do jubileuszu dziesięciolecia działalności tego gremium. Istotne było również zaangażowanie eksperta PIP w prace Podgrupy Platformy UDW ds. przygotowania kampanii informacyjnej promującej pracę zarejestrowaną, której realizacja przewidziana jest na 2026 r. Urząd przekazał wkład do ulotki tworzonej na potrzeby kampanii ułatwiającej różnym grupom pracowników dostęp do informacji i wsparcia ze strony właściwych instytucji krajowych, w tym PIP. Ponadto ekspert PIP uczestniczył w Forum ELA. Kolejnym obszarem działalności Urzędu ELA jest promowanie i wspieranie współpracy pomiędzy krajowymi ośrodkami szkolenia inspekcji pracy. Przedstawicielka Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy reprezentowała urząd podczas spotkań poświęconych inicjatywom ELA dotyczącym szkoleń w zakresie mobilności pracowników w UE.

Dzięki wsparciu Urzędu ELA, inspektorzy PIP uczestniczyli, jako obserwatorzy, we **wspólnych kontrolach transgranicznych**: w Bułgarii w sektorze budownictwa – nakierowanej na weryfikację legalności zatrudnienia pracujących tam cudzoziemców (co umożliwia m.in. centralny elektroniczny rejestr umów o pracę); na budowie na Łotwie w ramach tygodnia działań poświęconego zagadnieniu wynagrodzeń; w Niemczech w sektorze transportu

WSPÓLNA KONTROLA W SEKTORZE TRANSPORTU DROGOWEGO W NIEMCZACH



drogowego, gdzie sprawdzano formy zatrudnienia kierowców, wymaganą dokumentację, prawidłowość załadunku towaru i kwestie legalności pracy kierowców.

Podczas wizyty studyjnej delegata PIP w litewskiej inspekcji pracy omawiano: wykorzystanie dronów jako narzędzia wspomagającego skuteczniejsze kontrole w miejscu pracy oraz ugruntowaną współpracę pomiędzy agencjami publicznymi na poziomie krajowym i regionalnym w ramach Centrum Oceny Ryzyka i Centrów Wspólnych Operacji, a także model współpracy na wysokim szczeblu, prowadzonej w Centrum Współpracy Międzyinstytucjonalnej.

W ramach działalności **Europejskiej Platformy ds. przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (UDW)** odbyła się wizyta studyjna delegacji Państwowej Inspekcji Pracy w Norwegii, której tematami były: centra współpracy międzyinstytucjonalnej norweskich służb kontrolnych i innych organów administracji, krajowe centra zwalczania przestępstw związanych z pracą, wymiana informacji pomiędzy nimi, ogólne podejście Norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy i praktyki operacyjne w zakresie zwalczania nielegalnych praktyk na rynku pracy.

Z kolei podczas **seminarium Europejskiego Urzędu ds. Pracy**, skierowanego do pracodawców niemieckich pod hasłem „Praktyka delegowania pracowników w Europie – jak delegować do Austrii, Holandii, Polski i Danii”, eksperci Państwowej inspekcji Pracy wyjaśnili obowiązujące zasady i procedury w obszarze delegowania pracowników na terytorium RP.

Ekspert inspekcji uczestniczył również w **spotkaniu analitycznym platformy EMPACT** (jest to sieć analityków z inspektoratów pracy i policji z państw członkowskich UE oraz wybranych krajów sąsiadujących, działających na rzecz usprawnienia wymiany najlepszych praktyk i wzmocnienia partnerstwa), które w 2025 r. dotyczyło wyzysku pracowników z państw trzecich, ryzyka handlu ludźmi z perspektywy łańcuchów kontraktowania, wzorców rekrutacji, wyzysku pracowników sezonowych, a także rozwiązywania problemu wyzysku i realizowanych projektów prewencyjnych.

W roku sprawozdawczym pracownicy urzędu byli w dalszym ciągu zaangażowani w realizację **programu IMI-Prove**, mającego na celu poprawę funkcjonowania Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) dzięki dopracowaniu pytań we wnioskach o informacje dotyczące delegowania (sekcje A i B) oraz wyjaśnień do tych pytań.

Ciekawą inicjatywą była też **wizyta studyjna mołdawskich inspektorów pracy** w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy w ramach projektu Rady Europy „Poprawa praw pracowniczych w Republice Mołdawii”. W programie wydarzenia ujęto zarówno prelekcje z zakresu organizacji, roli i zadań PIP, wybranych zagadnień w zakresie kontroli pracy nierejestrowanej, w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy czy działalności dydaktyczno-szkoleniowej urzędu, jak również wizyty kontrolne, w których inspektorzy pracy z Mołdawii uczestniczyli w charakterze obserwatorów.

Ponadto w roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała spotkania informacyjne dla

przedstawicieli zagranicznych placówek dyplomatycznych: Chorwacji, Iraku, Uzbekistanu i USA.

Dzięki współpracy międzynarodowej oraz wymianie doświadczeń i dobrych praktyk z krajowymi inspektoratami pracy z państw członkowskich UE, Państwowa Inspekcja Pracy ma możliwość pozyskiwania informacji dotyczących różnych obszarów swojej działalności i dokonywania analizy porównawczej służącej optymalizacji metod pracy polskich inspektorów pracy i stosowanych narzędzi. Jednakże niejednokrotnie to rozwiązania stosowane przez polski urząd, ugruntowane ogromnym doświadczeniem i holistycznym podejściem, stanowią nieocenione źródło wiedzy dla partnerów zagranicznych, w tym organizacji i instytucji międzynarodowych, którzy coraz częściej kierują do PIP inicjatywy dotyczące wzajemnej współpracy.

12.3. Działania komunikacyjne i wizerunkowe PIP

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozwijała aktywność informacyjną i działania wizerunkowe. W tym celu wykorzystywane były wszystkie tradycyjne media, a także nowoczesne kanały komunikacji masowej, takie jak Facebook, X, LinkedIn czy YouTube. Dzięki temu możliwe stało się dotarcie do masowego odbiorcy niezależnie od jego wieku i miejsca zamieszkania. Materiały informacyjne umożliwiły bezpośredni kontakt z dziennikarzami oraz szybkie przekazywanie informacji o działalności urzędu, wynikach podejmowanych działań kontrolno-nadzorczych i kampaniach prewencyjno-promocyjnych.

Działalność informacyjna Biura Informacji, działającego w Głównym Inspektoracie Pracy, wspierana przez profesjonalnych pracowników okręgowych inspektoratów pracy oddelegowanych do współpracy z mediami, pozwoliła na szerokie rozpowszechnienie rozwiązań poprawiających warunki pracy, a także budowanie pozytywnego wizerunku urzędu jako instytucji otwartej, cieszącej się wysokim zaufaniem społecznym, doradzającej zarówno zatrudnionym, jak i pracodawcom.

Przykładem jest skoordynowana akcja informacyjna w mediach, wspierająca cykl konferencji organizowanych w 2025 r. przez Państwową Inspekcję Pracy w całej Polsce o tematyce zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. Liczne publikacje prasowe, treści publikowane w mediach społecznościowych, wywiady oraz informacje o dyżurach poradniczych rozpowszechniane za pośrednictwem lokalnych mediów służyły promowaniu i wskazywaniu dobrych praktyk w stosowaniu obowiązujących przepisów.

W 2025 r. dziennikarze najczęściej interesowali się **reformą Państwowej Inspekcji Pracy**, zainicjowaną w związku z realizacją tzw. kamieni milowych Krajowego Planu Odbudowy. Główny Inspektor Pracy był, w związku z tym, częstym gościem mediów ogólnopolskich i lokalnych. Pracom nad projektem ustawy reformującej inspekcję towarzyszyła stała kampania informacyjna prowadzona we wszystkich kanałach kontaktu z masowym odbiorcą, jakimi dysponuje Państwowa Inspekcja Pracy. Zwiększone zainteresowanie mediów reformą pozwoliło na wskazywanie i promowanie

dodatkowych ważnych tematów z zakresu bezpieczeństwa pracy i warunków jej świadczenia.

Duży wpływ na zwiększenie liczby osób zainteresowanych przekazem medialnym Państwowej Inspekcji Pracy miała stała obecność Głównego Inspektora Pracy w materiałach tworzonych i publikowanych w mediach społecznościowych. Osobiste zaangażowanie szefa inspekcji pracy znacząco zwiększyło zasięgi oraz przyciągnęło odbiorców, wzmacniając jednocześnie wiarygodność przekazywanych treści i budując pozytywny wizerunek Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji otwartej na dialog i potrzeby rynku pracy.

Wszystkie materiały audio/video wykorzystywane w komunikacji zewnętrznej zostały zrealizowane przy wykorzystaniu własnych środków technicznych obsługiwanych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Warte podkreślenia są działania prowadzone przez Biuro Informacji i rzecznika prasowego w Głównym Inspektoracie Pracy, których celem było podniesienie rozpoznawalności Państwowej Inspekcji Pracy, zwiększenie wiedzy na temat zadań realizowanych przez urząd oraz promowanie znajomości prawa pracy wśród zatrudnionych i pracodawców. Działania były ukierunkowane na zwiększenie atrakcyjności i komunikatywności treści publikowanych na stronie internetowej urzędu **pip.gov.pl**, a także w pięciu platformach społecznościowych **Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube** oraz **X**.

Publikowane za pośrednictwem Internetu treści zostały dostosowane do specyfiki poszczególnych platform i ich wymogów technicznych, a także przygotowane dla zróżnicowanych grup użytkowników. Nowym elementem komunikacji stały się krótkie materiały wideo (tzw. rolki), których celem było przekazywanie wiedzy z zakresu prawa pracy w przystępnej formie.

Jednym z wiodących kanałów komunikacji stał się uruchomiony w maju 2025 r. **profil Głównego Inspektora Pracy na Facebooku**. Dzięki regularnym publikacjom merytorycznym oraz materiałom wideo, profil osiągnął wysokie zasięgi. Publikowane na nim treści zostały wyświetlone ponad 5 mln razy – w sposób organiczny, bez wykorzystania płatnych reklam. **Łączna liczba wyświetleń materiałów na wszystkich platformach urzędu wyniosła 7,2 mln.**

Szczególnym zainteresowaniem we wszystkich mediach społecznościowych cieszyły się **rolki z udziałem Głównego Inspektora Pracy Marcina Staneckiego**, łączące ekspercki komentarz z przystępną formą przekazu. Obecność szefa inspekcji pracy w materiałach znacząco zwiększała zasięgi i zaangażowanie odbiorców, wzmacniała wiarygodność treści oraz wizerunek Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji otwartej na nowe formy przekazu i dialog społeczny.

Posty, które cieszyły się największą popularnością na Facebooku, to m.in.:

1. „Pracownik wybiera, kiedy odbierze wolne za 1 listopada?” (rolka) – 423,8 tys. wyświetleń, 2244 reakcje, 208 udostępnień;
2. Konferencja o mobbingu (post) – 415,5 tys. wyświetleń, 481 reakcji, 160 udostępnień.

Ogromnym zainteresowaniem cieszyły się także rolki z udziałem Głównego Inspektora Pracy: „Urlop na żądanie” – 325,5 tys. wyświetleń, 2343 reakcje, 174 udostępnień; „Krwiodawca ma zawsze prawo do 2 dni wolnego?” – 267,9 tys. wyświetleń, 1739 reakcji, 217 udostępnień oraz „35 dni urlopu wypoczynkowego?” – 218,8 tys. wyświetleń, 1000 reakcji, 80 udostępnień.

W 2025 r. wyraźnie wzrosło także zainteresowanie aktualnościami zamieszczanymi na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy. Publikacje prezentowały działania i inicjatywy urzędu, a także wyjaśniały zmiany w przepisach i ich praktyczne znaczenie. Zanotowaliśmy przeszło **220 tys. wyświetleń** tych treści, z którymi zapoznało się ponad 120 tys. unikalnych użytkowników korzystających ze strony urzędu. W porównaniu do 2024 r. oznacza to wzrost o 83,2% w liczbie wyświetleń oraz o 146,6%, jeśli chodzi o liczbę użytkowników odwiedzających stronę **pip.gov.pl**.

Największym zainteresowaniem cieszyły się **artykuły dotyczące aktualnych zmian w przepisach oraz zagadnień praktycznych**. Najczęściej czytаныmi tekstami były:

1. „Jakie uprawnienia ma pracownik – członek komisji wyborczej?” (24 318 wyświetleń, 18 905 użytkowników);
2. „Wigilia po raz pierwszy wolna od pracy. Ale nie dla wszystkich” (21 654 wyświetlenia, 17 728 użytkowników).

Wśród najczęściej wybieranych znalazły się również artykuły o zasiłkach po stracie ciąży (8553 wyświetlenia, 5702 użytkowników), zatrudnianiu cudzoziemców i sankcjach za naruszenia prawa pracy (7154 wyświetlenia, 4685 użytkowników) oraz wyjaśnienie zasad wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego „trzynastki” (3788 wyświetleń, 3197 użytkowników).

Wzrostowi zainteresowania stroną internetową urzędu sprzyjała lepsza ekspozycja treści publikowanych na stronie głównej oraz zwiększona liczba wejść bezpośrednio z wyszukiwarek internetowych, jak również odniesienia do tych publikacji z mediów społecznościowych urzędu.

Konkurs dla dziennikarzy i influencerów – Salus Publica

W 2025 r. Główny Inspektor Pracy wręczył nagrody dla dziennikarzy i influencerów w kolejnej edycji konkursu Salus Publica, zapoczątkowanego w 1989 r. Nagrody przyznane zostały przedstawicielom mediów popularyzujących problematykę prawa pracy i bezpieczeństwa pracy. W 2025 r. statuetki Salus Publica odebrali:

- Magdalena Bukowiecka – „Gazeta Olsztyńska”,
- Mateusz Jussis – podcast „Prawo po pracy”,
- Karolina Kropiwek – Polska Agencja Prasowa,
- Jolanta Ojczyk – Business Insider,
- Elżbieta Samsel-Czerniawska – Radio Zachód,
- Magdalena Sitek – Radio Kielce.

12.4. Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy

Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu utrzymał w 2025 r. kluczową rolę w obszarze przygotowania, doskonalenia i wspierania

merytorycznego kadr PIP. Od ponad siedmiu dekad pozostaje on centralną jednostką edukacyjną Państwowej Inspekcji Pracy. W funkcjonowaniu urzędu Ośrodek zajmuje miejsce szczególne – jest jednostką, która od lat stanowi fundament profesjonalnego przygotowania kadr nadzoru nad warunkami pracy. Jego misja wykracza daleko poza klasyczne rozumienie działalności dydaktycznej. Pełni on równocześnie rolę centrum eksperckiego, laboratorium wymiany doświadczeń oraz instytucji kształtującej standardy ochrony pracy na poziomie krajowym. Jego działalność sięga 1950 roku, kiedy powołano pierwszą wyspecjalizowaną instytucję przygotowującą kadry nadzoru nad warunkami pracy w Polsce. Od tego czasu Ośrodek, mieszczący się przy ul. Mikołaja Kopernika 5 we Wrocławiu, realizując zadania określone w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy* oraz regulaminie nadawanym przez Głównego Inspektora Pracy, umacnia się jako jeden z filarów systemu kształcenia zawodowego Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami odpowiada za szkolenie inspektorów pracy, doskonalenie zawodowe pracowników inspekcji, a także za upowszechnianie wiedzy o prawnej ochronie pracy i bezpieczeństwie pracy. Ośrodek wpisuje się w wieloletnią tradycję państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy i jej technicznego bezpieczeństwa, stale rozwijając nowe formy i metody nauczania dostosowane do zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej.

GMACH OŚRODKA SZKOLENIA PIP WE WROCŁAWIU



Patronem Ośrodka jest profesor Jan Rosner – wybitny znawca prawa pracy i zasad ochrony pracy, którego dorobek naukowy i wkład w rozwój tej dziedziny sprawiły, że jego imię stało się symbolem wysokich standardów merytorycznych i dydaktycznych. W duchu tych tradycji Ośrodek nie tylko szkoli kolejne pokolenia inspektorów pracy, ale także aktywnie uczestniczy w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa, rozwijaniu dialogu społecznego oraz upowszechnianiu wiedzy o zagrożeniach zawodowych i prawie pracy. Szczególną cechą Ośrodka pozostaje połączenie tradycji i nowoczesności. Z jednej strony pozostaje on wierny dorobkowi patrona, z drugiej strony, dzięki stałemu dostosowywaniu programów i metod szkolenia do nowych realiów rynku pracy, zmian technologicznych oraz przemian społecznych, Ośrodek odpowiada na współczesne wyzwania. W jego misję trwale wpisana jest troska o jakość kształcenia

kadr inspekcji – nie tylko przyszłych inspektorów, lecz także doświadczonych pracowników, realizujących zadania kontrolne i prewencyjne w całej Polsce. W Ośrodku projektowane są programy szkoleń, a doświadczenia z praktyki kontrolnej łączone są z wiedzą ekspercką i dorobkiem naukowym. Tym samym wrocławska jednostka nie tylko przekazuje wiedzę, lecz także aktywnie ją współtworzy, współpracując z organizacjami naukowymi, uczelniami oraz partnerami społecznymi, co widać choćby w licznych konferencjach i seminariach organizowanych każdego roku.

Nie można pominąć również znaczenia Ośrodka dla spójności i wysokiej jakości działań Państwowej Inspekcji Pracy w skali kraju. Jako jednostka odpowiedzialna za przygotowanie zawodowe inspektorów pracy, Ośrodek zapewnia jednolite standardy wiedzy i umiejętności, co przekłada się na efektywność i wiarygodność działań kontrolnych. Centralizacja procesu szkoleniowego gwarantuje, że wszystkie osoby rozpoczynające pracę w inspekcji pracy przechodzą przez ten sam rygorystyczny proces przygotowawczy, a późniejszy udział w szkoleniach doskonalących, umożliwia stałe aktualizowanie wiedzy i kompetencji, zgodnie ze zmieniającymi się przepisami i warunkami pracy.

Rok 2025 był dla Ośrodka okresem intensywnej aktywności, obejmującej zarówno działania szkoleniowe, jak i szeroko rozumianą współpracę instytucjonalną. W ciągu dwunastu miesięcy zrealizowano **163 wydarzenia, w których uczestniczyło łącznie 6547 osób**. Najważniejszym obszarem działalności pozostawało przygotowanie zawodowe inspektorów pracy. W Ośrodku odbywały się wszystkie kluczowe etapy **aplikacji inspektorskiej** dla kolejnych roczników – od zajęć teoretycznych, przez egzaminy wewnętrzne, aż po egzaminy państwowe. W 2025 r. proces ten objął osiem edycji, od 88. do 95., obejmując 215 uczestników przygotowujących się do wykonywania obowiązków kontrolnych w zakładach pracy w całym kraju. Aplikacja inspektorska pozostaje jednym z najbardziej wymagających i jednocześnie kluczowych elementów funkcjonowania całego systemu ochrony pracy, a jej realizacja we wrocławskim Ośrodku stanowi gwarancję, że nowo mianowani inspektorzy posiadają zarówno odpowiednią wiedzę, jak i przygotowanie praktyczne.

Drugim obszarem, który w 2025 r. miał szczególnie duże znaczenie, były **szkolenia i narady** organizowane dla pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. W ramach Planu Szkoleń Centralnych przeprowadzono **125 wydarzeń obejmujących 4545 uczestników**. Szkolenia dotyczyły szerokiego spektrum zagadnień – od prawa pracy i metod kontroli, poprzez nowoczesne formy nadzoru nad warunkami pracy, aż po tematy związane z zagrożeniami psychospołecznymi, zrównoważonym rozwojem i wpływem transformacji technologicznej na środowisko pracy. Ośrodek jako centrum kompetencyjne, odpowiadał nie tylko za ich organizację, lecz także za rozwijanie bazy wykładowców, co od lat stanowi jeden z jego strategicznych atutów.

W istotny sposób rozwijana była również **współpraca z partnerami społecznymi**. Jednostka przeprowadziła sześć szkoleń dedykowanych organizacjom związkowym i przedstawicielom społecznej inspekcji pracy, gromadząc

260 uczestników. Spotkania te poświęcone były przede wszystkim praktycznym aspektom prawa pracy, zasadom działania SIP oraz metodom identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy. Ośrodek realizował także obowiązki ustawowe dotyczące szkolenia społecznych inspektorów pracy, co obejmuje zagadnienia kontroli warunków pracy, udział w zespołach powypadkowych oraz stosowanie dostępnych narzędzi prawnych, istotnych dla skutecznego nadzoru społecznego nad bezpieczeństwem pracy.

Na uwagę zasługuje **rola Ośrodka jako instytucji reprezentującej Państwową Inspekcję Pracy w kontaktach międzynarodowych** oraz wymianie doświadczeń z zagranicznymi instytucjami nadzoru nad warunkami pracy. Spotkania te – w tym wizyty studyjne oraz udział Ośrodka w wydarzeniach międzynarodowych – sprzyjają przenikaniu najlepszych praktyk i standardów, wzmacniając jakość krajowego systemu ochrony pracy. Wrocławski Ośrodek, jako jednostka o ugruntowanym prestiżu, stanowi naturalne miejsce dla organizacji tego typu wymiany, która podnosi poziom profesjonalizmu polskiej inspekcji pracy i ułatwia adaptację rozwiązań stosowanych w innych krajach. W 2025 r. przedstawiciele Ośrodka brali udział w organizowanym przez ELA spotkaniu jednostek szkoleniowych krajowych organów będących odpowiednikiem PIP, Ośrodek zaś był gospodarzem spotkania przedstawicieli inspekcji pracy państw Grupy Wyszehradzkiej oraz współorganizatorem wizyty delegacji Ministerstwa Pracy i Ochrony Socjalnej, Państwowej Inspekcji Pracy Republiki Mołdawii oraz przedstawicieli Rady Europy.

Ważnym polem aktywności były również **konferencje tematyczne**, które wzbudziły zainteresowanie **553 uczestników** stacjonarnych. W 2025 r. Ośrodek zorganizował takie wydarzenia jak konferencja „Czas pracy a czas wolny”, spotkanie poświęcone hałasowi w środowisku pracy, a także konferencje dotyczące zagrożeń psychospołecznych, ergonomii pracy w kontekście zmian demograficznych oraz konferencję z okazji 50-lecia Kodeksu pracy. Wydarzenia te stały się forum wymiany wiedzy między przedstawicielami nauki, praktykami z różnych branż oraz pracownikami instytucji publicznych, podkreślając ekspercki charakter Ośrodka w obszarze bezpieczeństwa i prawa pracy.

Wrocławski Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy, dzięki odpowiednio wykwalifikowanej kadrze, szerokiej bazie dydaktycznej i długoletniej tradycji, pełni dzisiaj funkcję nowoczesnego centrum edukacji i dialogu w zakresie bezpieczeństwa pracy. Jego działalność w 2025 r. potwierdza, że jest on nie tylko jednostką szkoleniową, lecz także miejscem, w którym rozwija się wiedza o ochronie pracy, tworzy przestrzeń do współpracy różnych środowisk i gdzie wzmacnia się zdolności Państwowej Inspekcji Pracy do reagowania na wyzwania współczesnego rynku pracy. Ośrodek konsekwentnie zachowuje i rozwija swoją rolę instytucji łączącej tradycję z nowoczesnością – co wpisuje się zarówno w oczekiwania ustawodawcy, jak i realne potrzeby szeroko rozumianej ochrony pracy w Polsce.

Szczegółowe dane o działalności Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu zawarte zostały w części Sprawozdania *Działalność PIP w ujęciu statystycznym*.

Rozdział

Wnioski legislacyjne
oraz opiniowanie
projektów
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 **16 wniosków legislacyjnych**.

Do **Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** skierowano następujące wnioski:

- wniosek o podjęcie działań legislacyjnych mających na celu nowelizację art. 205 § 3 *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* (Dz.U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) poprzez zmianę tego przepisu, polegającą na nałożeniu na pracodawcę obowiązku udzielenia zaliczkowego urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych na wniosek młodocianego oraz art. 205 § 4 *Kodeksu pracy* poprzez usunięcie z tego przepisu sformułowania „ucznia szkoły dla pracujących”. Obecnie art. 205 § 3 *Kodeksu pracy* przewiduje, że młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlopu należy udzielić w okresie ferii szkolnych, natomiast młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może – na jego wniosek – udzielić urlopu zaliczkowo. Praktyka kontrolna pokazuje jednak, że pracodawcy nierzadko odmawiają udzielenia płatnego urlopu zaliczkowego w czasie ferii, skłaniając młodocianych do korzystania z urlopów bezpłatnych w okresie wakacyjnym. Zmiany wymaga również art. 205 § 4 *Kodeksu pracy*, który obecnie uzależnia obowiązek udzielenia urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych od statusu „ucznia szkoły dla pracujących”. Ani *Kodeks pracy*, ani *Prawo oświatowe* nie definiują tego pojęcia, co powoduje trudności interpretacyjne – także w praktyce inspektorskiej.

W odpowiedzi na wniosek Ministerstwo poinformowało, że rozpoczęcie ewentualnych prac dotyczących zmian przepisów w zakresie udzielania zaliczkowego urlopu wypoczynkowego młodocianym musi zostać poprzedzone dokonaniem pełnej oceny skutków wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Ministerstwo nie wyklucza zmian w postulowanym zakresie, jednak ewentualne zmiany w tym zakresie muszą ustąpić obecnie realizowanym, priorytetowym działaniom legislacyjnym prowadzonym w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;

- wniosek o doprecyzowanie pojęcia „przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia”. Pojęcie to zostało wprowadzone do *Kodeksu pracy* nowelizacją *ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. z 2023 r. poz. 641), jednak nie zostało zdefiniowane w sposób pozwalający na jednolite stosowanie przepisów

i zapewniający realną skuteczność ochrony pracowniczej. W obecnym brzmieniu zakazy wynikające z art. 29⁴ § 1, art. 177 § 1 pkt 1 oraz art. 188¹ § 7 *Kodeksu pracy* mogą mieć charakter iluzoryczny. Bez ustawowego doprecyzowania nie sposób precyzyjnie określić obowiązku powstrzymania się od określonych czynności i wskazać granic dopuszczalnego postępowania pracodawcy.

W odpowiedzi na wniosek Ministerstwo poinformowało, że wszystkie przedstawione we wniosku postulaty zostaną poddane szczegółowej analizie;

- 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) w związku z koniecznością określenia sposobu obliczania wynagrodzenia ustalonego w stałej miesięcznej stawce, 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 zasiłku z ubezpieczenia społecznego (z uwagi na okres wyczekiwania). Ponadto wniesiono o określenie w *Kodeksie pracy* terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania stosunku pracy, wprowadzenie obowiązku pisemnego potwierdzania wypłaty wynagrodzenia za pracę „do rąk własnych” oraz zagwarantowanie pracownikom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych co najmniej w wysokości stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na wniosek Ministerstwo poinformowało, że celem obecnie obowiązujących regulacji jest, aby wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy były traktowane jako zabezpieczenie w przypadku choroby, a nie jako motywacja podjęcia zatrudnienia jedynie w celu otrzymania dodatkowych świadczeń. Okres wyczekiwania ma z założenia eliminować takie przypadki. Odnośnie do określenia w *Kodeksie pracy* terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, Ministerstwo wskazało na procedowany w tym czasie projekt nowelizacji *Kodeksu pracy* (druk 1601), mający na celu m.in. powiązanie terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop z terminem wypłaty wynagrodzenia u danego pracodawcy określonym zgodnie z art. 85 *Kodeksu pracy*, dodając jednocześnie, że w toku prac Rządowego Zespołu ds. Deregulacji, powołanego w marcu 2025 r. nie zgłaszano potrzeby zmian w zakresie wypłaty wynagrodzenia lub innych niż ekwiwalent za urlop świadczeń ze stosunku pracy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W zakresie braku obowiązku potwierdzania przez pracowników otrzymania wynagrodzenia „do rąk własnych”, wskazano, że pracodawca może uregulować tę kwestię w regulaminie pracy zgodnie z art. 104 – 104² *Kodeksu pracy*. W kwestii wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, Ministerstwo

poinformowało, że aktualnie trwają prace legislacyjne nad nowelizacją ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, które przewidują zmianę zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę i nieuwzględnianie dodatku funkcyjnego, innych dodatków oraz premii i nagród przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika. Tym samym wynagrodzenie pracownika stanowiące podstawę obliczenia dodatku co do zasady powinno odpowiadać wynagrodzeniu minimalnemu;

- wniosek o uregulowanie w Kodeksie pracy zasad zmiany rozkładów czasu pracy (przesłanki, tryb i terminy informowania pracowników o zmianach) oraz wprowadzenie obowiązku przechowywania rozkładów czasu pracy. Obecnie brak jest przepisu nakładającego na pracodawcę obowiązek przechowywania indywidualnych rozkładów czasu pracy, co utrudnia, a niekiedy uniemożliwia weryfikację spełnienia obowiązku z art. 129 § 3 Kodeksu pracy oraz prawidłową weryfikację przestrzegania przepisów o czasie pracy w toku kontroli. Wprowadzenie określonych przepisami wymogów co do okresu i sposobu przechowywania rozkładów (w tym w postaci elektronicznej) pozwoli na ujednolicenie praktyki i zwiększy pewność dowodową po obu stronach stosunku pracy.

Brak odpowiedzi na wniosek;

- wniosek dotyczący zmian w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 236, z późn. zm.), mających na celu poprawę stanu przestrzegania przepisów regulujących zatrudnienie tymczasowe oraz zapewnienie wyższego poziomu ochrony praw osób wykonujących pracę tymczasową, poprzez rezygnację z możliwości powierzania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych. Wskazano również potrzebę szerszej interwencji wobec pozornego outsourcingu noszącego cechy pracy tymczasowej.

W odpowiedzi na wniosek Ministerstwo wskazało, że dostrzega zasadność analizy zgłoszonego postulatu nowelizacji ustawy, z zastrzeżeniem, iż każda zmiana ustawy powinna być poprzedzona dokonaniem oceny skutków wprowadzenia takiej zmiany, w szczególności na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Z odpowiedzi wynika również, że zmiany z zakresu prawa pracy powinny być również poddane dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego. Z uwagi na powyższe, a także na aktualnie prowadzone w resorcie prace legislacyjne, ewentualne działania w postulowanym zakresie będą mogły zostać podjęte w najbliższym możliwym terminie;

- wniosek dotyczący nowelizacji ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2025 r. poz. 913) obejmujący m.in. uchylenie odstępstwa od skróconych norm czasu pracy dla osób zatrudnionych przy pilnowaniu, obowiązek każdorazowego ponownego wystąpienia

przez właściwy organ do Państwowej Inspekcji Pracy o opinię w razie zmiany osoby niepełnosprawnej zatrudnionej na refundowanym stanowisku pracy oraz doprecyzowanie zakresu obiektów i pomieszczeń podlegających ocenie. Brak odpowiedzi na wniosek;

- wniosek dotyczący uzupełnienia art. 229 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) o wyraźny obowiązek kierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie w każdym przypadku przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu wyższym niż dotychczasowy. Celem jest zapewnienie skuteczniejszej ochrony zdrowia pracowników z niepełnosprawnościami i dostosowanie warunków pracy do ich aktualnych możliwości zdrowotnych.

Brak odpowiedzi na wniosek;

- wniosek dotyczący uwzględnienia czynników psychospołecznych w definicji środowiska pracy zawartej w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650), w celu objęcia oceną ryzyka m.in. obciążenia psychicznego, presji czasu, izolacji społecznej oraz skutków cyfryzacji i zarządzania algorytmicznego. Zmiana ta odpowiada aktualnym wyzwaniom organizacyjnym i technologicznym oraz przełoży się na poprawę zdrowia i funkcjonowania pracowników.

W odpowiedzi na wniosek Ministerstwo przychyliło się do postulowanej zmiany i zadeklarowało chęć podjęcia prac nad zmianą przepisów podczas najbliższej nowelizacji rozporządzenia;

- wniosek dotyczący uwzględnienia zagadnień obejmujących psychospołeczne czynniki ryzyka w ramowych programach szkoleń, stanowiących załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1327) w części dotyczącej metod identyfikacji, analizy i oceny zagrożeń oraz oceny ryzyka związanego z zagrożeniami w środowisku pracy.

W odpowiedzi na wniosek Ministerstwo poinformowało, że w ramach realizacji, od 2026 r., VII etapu programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy, przewidziano opracowanie projektów nowych programów szkoleniowych dostosowanych do potrzeb zmieniającego się świata pracy. W związku z powyższym po opracowaniu nowych programów szkoleniowych zapadnie decyzja co do wprowadzenia ewentualnych zmian w przepisach przedmiotowego rozporządzenia.

Do Ministra Finansów i Gospodarki skierowano następujący wniosek:

- wniosek o zmianę przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących

(Dz.U. z 2018 r. poz. 2147), w tym przez zastąpienie pojęcia „pracodawca” pojęciem „organizator pracy”, aby jednoznacznie przypisać obowiązki bhp podmiotowi faktycznie organizującemu pracę, także w przypadku, gdy praca wykonywana jest na innej podstawie niż stosunek pracy, dodanie wymogu posiadania przez hakowych i sygnalistów dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych, wprowadzenie elektronicznej karty czasu pracy operatora i wyposażenie kabiny żurawia w urządzenia rejestrujące rzeczywisty czas pracy (na wzór tachografów stosowanych w transporcie drogowym).

Brak odpowiedzi na wniosek.

Do **Ministra Rozwoju i Technologii** skierowano następujące wnioski:

- wniosek o rozważenie zmian legislacyjnych porządkujących odpowiedzialność za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia na budowach oraz zapewniających spójność regulacji między *ustawą z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane* (Dz.U. z 2025 r. poz. 418, z późn. zm.), *ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny* (Dz.U. z 2025 r. poz. 1071, z późn. zm.) oraz *ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* (Dz.U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) w szczególności poprzez ujednolicenie definicji inwestora, przypisanie inwestorowi odpowiedzialności za stan bhp na budowach oraz wzmocnienie roli koordynatora Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BIOZ) zgodnie z dyrektywą 92/57/EWG (w tym rozdzielenie funkcji koordynatora BIOZ od funkcji projektanta lub kierownika budowy, wprowadzenie wymogu posiadania przez koordynatora BIOZ wykształcenia kierunkowego w zakresie budownictwa).

W odpowiedzi na wniosek Ministerstwo poinformowało, że popiera działania mające na celu wzrost poziomu bezpieczeństwa pracy w budownictwie, jednak wskazane w rozpatrywanej petycji propozycje rodzą wątpliwości w kontekście specyfiki uregulowań *ustawy Prawo budowlane* oraz generują potencjalnie nowe obciążenia dla inwestorów. Dlatego też aktualnie brak jest podstaw do uwzględnienia rozpatrywanej petycji w przepisach *ustawy Prawo budowlane*;

- wniosek dotyczący nowelizacji § 10 *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych* (Dz.U. Nr 75 poz. 846 z późn. zm.), w zakresie obowiązku szkolenia pracowników z ratownictwa chemicznego. Obecny przepis nie określa szczegółowych zasad przeprowadzania w zakładzie szkolenia w zakresie ratownictwa chemicznego ani nie wskazuje jaki powinien być jego zakres i jakie kwalifikacje powinna mieć osoba przeprowadzająca takie szkolenie.

Brak odpowiedzi na wniosek.

Do **Ministra Infrastruktury** skierowano następujące wnioski:

- wniosek dotyczący dostosowania i uzupełnienia przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie*

bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków (Dz.U. Nr 96 poz. 438) do aktualnie stosowanych w gospodarce ściekowej rozwiązań technicznych i technologicznych (m.in. systemy detekcji gazów, wentylacja, aktualizacja przestarzałych wymagań). Praktyka kontrolna potwierdza znaczący wzrost zaawansowania technicznego stosowanych instalacji i systemów sterowania, ale także ujawnia nowe kategorie zagrożeń, których obowiązujące przepisy nie uwzględniają. W konsekwencji wskazane jest podjęcie inicjatywy legislacyjnej ukierunkowanej na kompleksową modernizację przepisów, z uwzględnieniem nowoczesnych technologii, metod pracy oraz dostępnych na rynku systemów zabezpieczeń i aparatury pomiarowej.

Brak odpowiedzi na wniosek;

- wniosek o nowelizację *rozporządzenia Ministra Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lutego 1977 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych* (Dz.U. Nr 7 poz. 30) poprzez dostosowanie poszczególnych przepisów do aktualnie stosowanych technologii wykonywania prac drogowych oraz uchylenie przepisów nieprzystających do dzisiejszych realiów lub dotyczących spraw uregulowanych innymi aktami prawnymi. Nowelizacja rozporządzenia lub wydanie nowego rozporządzenia w tym zakresie zwiększy bezpieczeństwo i higienę pracy przy budowie, remoncie i utrzymaniu dróg oraz mostów, a także usprawni egzekwowanie przepisów.

Brak odpowiedzi na wniosek.

Do **Ministra Zdrowia** skierowano następujące wnioski:

- wniosek o zmianę 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 2025 r. poz. 949) w odniesieniu do badań i pomiarów czynników chemicznych, poprzez doprecyzowanie zapisów odnoszących się do typowania czynników szkodliwych do badań i pomiarów, czasookresów wykonywania kolejnych badań i pomiarów, warunków, w których możliwe jest odstępianie od badań i pomiarów, zmianę okresu przechowywania przez pracodawcę wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych, dodanie załącznika określającego wykaz pracowników zatrudnionych w warunkach przekroczenia wartości dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

W odpowiedzi Ministerstwo poinformowało o przekazaniu wniosku do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, celem uzyskania opinii w przedmiotowej sprawie. Opinia MRPiPS w ślad za opinią CIOP-PIB potwierdziła zasadność wszystkich postulatów zawartych we wniosku legislacyjnym;

- wniosek o podjęcie prac legislacyjnych w zakresie zmiany *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* (Dz.U. Nr 80 poz. 376, z późn. zm.), mających na celu rozszerzenie ochrony na wszystkie

osoby pracujące w narażeniu na substancje czynne leków cytostatycznych, a także dostosowanie przepisów rozporządzenia do obecnej wiedzy naukowej, technicznej oraz praktyki.

Brak odpowiedzi na wniosek.

13.2. Opiniowanie projektów aktów prawnych

W 2025 r. zaopiniowano ogółem **60 projektów aktów prawnych**, tj.:

- **34 ustawy** (m.in. projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw, projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej

wartości, 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 nadzorze nad spełnianiem wymagań dotyczących produktów);

- **24 rozporządzenia**, w tym:

- ✓ 11 Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej);
- ✓ 6 Ministra Finansów i Gospodarki;
- ✓ 1 Ministra Rozwoju i Technologii;
- ✓ 1 Ministra Zdrowia;
- ✓ 5 Rady Ministrów;

- **2 inne.**

Rozdział

Podsumowanie
i priorytety
na rok 2026

14

14. PODSUMOWANIE I PRIORYTETY NA ROK 2026

Rok 2025 był dla Państwowej Inspekcji Pracy okresem intensywnych działań nadzorczych, ewolucji metod kontrolnych oraz pogłębienia systemowej współpracy z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi. W obliczu dynamicznych przemian gospodarczych, zwiększonego udziału cudzoziemców w krajowym rynku pracy oraz postępującej automatyzacji i robotyzacji procesów wytwórczych, inspekcja stanęła przed wyzwaniem jednoczesnego reagowania na doraźne zagrożenia oraz wzmacniania fundamentów kultury bezpieczeństwa. Analiza wyników kontroli, szczegółowe badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz efekty szeroko zakrojonych działań prewencyjnych prowadzonych w 2025 r. jednoznacznie potwierdzają, że Państwowa Inspekcja Pracy skutecznie realizowała swoją misję, koncentrując uwagę na sektorach o najwyższym poziomie ryzyka zawodowego, a jednocześnie rozwijając innowacyjne narzędzia służące trwałej poprawie standardów ochrony zdrowia i życia pracujących.

Skuteczność w badaniu wypadków przy pracy jako fundament prewencji

Jednym z kluczowych i najbardziej wymagających obszarów działalności inspekcji w 2025 r. pozostawało badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy zbadali w tym okresie przyczyny 1918 wypadków zgłoszonych do urzędu, w których poszkodowanych zostało łącznie 2140 osób. Tragiczny bilans tych zdarzeń obejmuje 649 osób, które doznały ciężkich obrażeń ciała oraz 203 osoby, które w wyniku wypadków poniosły śmierć. Te dane są alarmujące i rzetelna analiza każdego z tych zdarzeń pozwoliła na sformułowanie precyzyjnych wniosków dotyczących systemowych niedomagań w organizacji pracy. Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w badanych w latach 2023-2025 wypadkach, stanowili średnio 40% ogółu poszkodowanych, co wskazuje na utrzymującą się znaczną liczbę zdarzeń wypadkowych o najcięższych skutkach w sektorach objętych nadzorem.

Szczególną uwagę w procesie analitycznym skierowano na strukturę demograficzną poszkodowanych oraz ich doświadczenie zawodowe. Największą grupę ofiar wypadków stanowiły osoby w wieku od 30 do 49 lat, a więc pracownicy znajdujący się w pełni aktywności zawodowej, stanowiący o sile nabywczej i potencjale polskiej gospodarki. Równocześnie niezwykle istotnym sygnałem dla działań prewencyjnych pozostaje wysoki odsetek poszkodowanych o stażu pracy nieprzekraczającym jednego roku. Potwierdza to diagnozę, że w wielu przedsiębiorstwach proces adaptacji zawodowej oraz instruktaż stanowiskowy są realizowane w sposób powierzchowny, niezapewniający nowo zatrudnionym pracownikom wystarczającej wiedzy o zagrożeniach. Sukcesem inspekcji w tym zakresie było nie tylko wskazanie winnych, lecz także wypracowanie konkretnych zaleceń profilaktycznych, które po wdrożeniu przez

pracodawców pozwoliły na zabezpieczenie pozostałych członków załóg przed powtórzeniem się podobnych scenariuszy.

Strategiczne podejście do przemysłu – Program „Wizja Zero”

W ramach realizacji strategii Unii Europejskiej dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy, Państwowa Inspekcja Pracy w 2025 r. kontynuowała priorytetowy program „Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero”. W pierwszym pełnym roku realizacji przedsięwzięcia przeprowadzono 771 kontroli w 765 podmiotach gospodarczych, w których świadczyło pracę łącznie 107 tys. osób. Działania te koncentrowały się na kompleksowej weryfikacji stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz instalacji energetycznych. Najwyższy poziom naruszeń stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia pracowników zidentyfikowano w obszarze eksploatacji maszyn. Nieprawidłowości dotyczące braku lub niesprawności osłon i urządzeń ochronnych wystąpiły w 61% kontrolowanych zakładów, a uchybienia w elementach sterowniczych bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo stwierdzono w 31% jednostek.

Kluczowym elementem skuteczności inspekcji w tym obszarze było stosowanie decyzji z rygiem natychmiastowej wykonalności. W sytuacjach, gdzie stan techniczny maszyn lub brak zabezpieczeń stwarzał realne i bezpośrednie ryzyko ciężkiego urazu bądź śmierci, inspektorzy nie ograniczali się do zaleceń terminowych, lecz wydawali nakazy natychmiastowego wstrzymania eksploatacji. Te zdecydowane kroki prawne pełniły rolę „bezpiecznika”, fizycznie usuwając zagrożenie, które w każdej chwili mogło spowodować tragedię. Eliminacja rażących zaniedbań technicznych, takich jak celowe blokowanie wyłączników bezpieczeństwa czy demontaż kurtyn świetlnych, była możliwa dzięki bezkompromisowemu egzekwowaniu prawa, co uratowało zdrowie i życie wielu pracowników, szczególnie w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto, w 43% zakładów ujawniono błędy w oznakowaniu miejsc niebezpiecznych, co stało się impulsem do wdrożenia systemowych rozwiązań w zakresie logistyki wewnątrzzakładowej.

Integralnym dopełnieniem prowadzonych kontroli stały się działania prewencyjno-edukacyjne realizowane pod hasłem „**Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie**”. Ich celem jest wsparcie pracodawców w skutecznym zapobieganiu wypadkom, ze szczególnym uwzględnieniem zdarzeń o charakterze powtarzalnym. Ponieważ analiza sektorowa od lat wskazuje ten obszar jako generujący znaczną liczbę wypadków ogółem i wypadków ciężkich, aktywność inspektorów poszerzono o popularyzację standardów odpowiedzialnego zarządzania bezpieczeństwem.

W ramach tej trzyletniej kampanii, Państwowa Inspekcja Pracy dąży do zwiększenia świadomości zagrożeń oraz zainicjowania wymiernych zmian w przedsiębiorstwach. Kluczowe znaczenie ma tutaj transfer wiedzy:

pracodawcy i pracownicy są informowani o wnioskach płynących z postępowań powypadkowych oraz analiz przyczyn i okoliczności realnych zdarzeń.

Poprzez wielokierunkowe działania medialne oraz udział w programie „Prewencja wypadkowa”, którego filarem są specjalistyczne szkolenia, inspekcja inspiruje osoby decyzyjne do wyjścia poza schemat napraw doraźnych. Działania te mają na celu budowanie bezpiecznego środowiska pracy, w którym eliminacja ryzyk staje się trwałym elementem kultury organizacyjnej, a nie tylko reakcją na wydane nakazy.

Budownictwo pod szczególnym nadzorem – nowa formuła kontroli

Sektor budowlany w 2025 r. pozostawał obszarem najbardziej intensywniej aktywności Państwowej Inspekcji Pracy. Przyjmując nowe założenia wynikające z wieloletnich analiz, Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła 7854 kontrole robót budowlanych u 6431 pracodawców, obejmując bezpośrednim nadzorem niemal 40 tys. osób. Kluczowym osiągnięciem było przekroczenie założonych planów ilościowych – skontrolowano 1243 place budowy w ramach kontroli kompleksowych i specjalistycznych, wobec planowanych 1000 lokalizacji. Innowacją o strategicznym znaczeniu było wprowadzenie kontroli specjalistycznych na wstępnym etapie realizacji inwestycji. Pozwoliły one na wykrycie błędów w planach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ) oraz w organizacji placów budów jeszcze przed wystąpieniem realnych zagrożeń podczas prac wysokiego ryzyka.

Szczególne znaczenie w codziennej praktyce inspektorskiej na budowach miały decyzje ustne. Instrument ten okazał się niezwykle skuteczny w walce z powszechnym lekceważeniem procedur bezpieczeństwa. Inspektorzy wielokrotnie odnotowywali przypadki, w których pracodawcy dysponowali odpowiednimi środkami ochrony zbiorowej lub indywidualnej, takimi jak balustrady, siatki ochronne czy szelki bezpieczeństwa, jednak z nich nie korzystali. Często niezbędny sprzęt znajdował się na terenie placu budowy, lecz pozostawał niezamontowany lub niewydany pracownikom do czasu pojawienia się kontroli. Dopiero stanowcza interwencja inspektora i wydanie decyzji ustnej wymuszały natychmiastową zmianę postawy i aktywowanie dostępnych zasobów. Pokazuje to, że skuteczny nadzór Państwowej Inspekcji Pracy jest niezbędnym katalizatorem bezpieczeństwa, zmieniającym potencjalnie dostępne środki w realną ochronę życia. W ramach kontroli kompleksowych wydano ponad 25 tys. decyzji nakazowych, z czego aż 20 tys. dotyczyło eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia.

Walka z czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy

W 2025 r. Państwowa Inspekcja Pracy potraktowała priorytetowo ograniczanie zagrożeń wynikających z występowania w środowisku pracy czynników fizycznych, w tym w szczególności hałasu. 278 kontroli w zakładach

przetwórstwa przemysłowego ujawniło, że naruszenia przepisów dotyczących ochrony przed hałasem mają charakter powszechny i występują w ponad 75% skontrolowanych podmiotów. Najpoważniejszym problemem pozostaje formalne, a nie merytoryczne traktowanie oceny ryzyka zawodowego – w co trzecim zakładzie zagrożenia związane z hałasem nie zostały w tej ocenie właściwie uwzględnione, co uniemożliwiało dobór skutecznych środków ochrony. Sukcesem inspekcji było wymuszenie na pracodawcach przeprowadzenia rzetelnych pomiarów oraz opracowanie realnych programów działań organizacyjno-technicznych w 36% przypadków, gdzie wcześniej takie działania były pomijane.

W obszarze czynników chemicznych i biologicznych działania kontrolne pozwoliły na zidentyfikowanie branż, w których ekspozycja pracowników na substancje kancerogenne i mutagenne wymaga natychmiastowej interwencji. Inspektorzy pracy koncentrowali się na weryfikacji kart charakterystyki substancji oraz zapewnieniu odpowiedniej wentylacji stanowiskowej. Dzięki nakazom z rygiorem natychmiastowej wykonalności, w wielu zakładach przerwano pracę w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń, wymuszając wprowadzenie nowoczesnych systemów hermetyzacji procesów technologicznych. Bezpośrednio przełożyło się to na usunięcie zagrożeń chemicznych, które w przypadku długotrwałej ekspozycji prowadzą do nieodwracalnej utraty zdrowia. Działania te były wspierane poradnictwem w zakresie przepisów dotyczących nadzoru rynku maszyn i środków ochrony indywidualnej.

Priorytety strategiczne na rok 2026

Wyciągając wnioski z działań prowadzonych w 2025 r., Państwowa Inspekcja Pracy wyznaczyła ambitne priorytety na rok 2026, które są naturalną kontynuacją skutecznych strategii przy jednoczesnym uwzględnieniu nowych wyzwań. Centralnym punktem pozostanie drugi rok realizacji programu „Wizja Zero” w przemyśle, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych. Inspekcja planuje jeszcze szersze wykorzystanie instrumentu decyzji o natychmiastowej wykonalności wobec podmiotów rażąco lekceważących zasady bezpieczeństwa technicznego, traktując to jako najskuteczniejszą formę profilaktyki wypadkowej.

W sektorze budowlanym priorytetem na 2026 rok będzie upowszechnienie formuły kontroli specjalistycznych na etapie przygotowania inwestycji, aby eliminować zagrożenia u samego źródła. Jednocześnie kontynuowana będzie strategia błyskawicznych interwencji na małych budowach, gdzie decyzje ustne będą kluczowym narzędziem wymuszania na pracodawcach stosowania środków ochrony, którymi dysponują. Inspekcja postawi na demaskowanie pozornych działań bhp i egzekwowanie realnej ochrony na każdym stanowisku pracy. Równocześnie wzmocniony zostanie nadzór nad dynamicznie zmieniającymi się zagrożeniami na placach budowy, w tym nad pracami prowadzonymi w sąsiedztwie linii energetycznych.

Nowym wyzwaniem na 2026 r. będzie intensyfikacja nadzoru nad pracą w warunkach narażenia na ekstremalnie czynniki klimatyczne, co jest odpowiedzią na coraz częstsze fale upałów. Inspekcja planuje opracowanie wytycznych dla pracodawców, dotyczących organizacji pracy w mikroklimacie gorącym oraz weryfikację zapewnienia pracownikom odpowiedniej ilości napojów i przerw regeneracyjnych. W zakresie higieny pracy priorytetem stanie się również problematyka czynników rakotwórczych w procesach spawania i obróbki termicznej, gdzie planowane są skoordynowane działania kontrolne we współpracy z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Rok 2026 będzie również czasem dalszej cyfryzacji procesów kontrolnych oraz rozwoju e-poradnictwa, przy jednoczesnym zachowaniu bezkompromisowości w eliminowaniu zagrożeń bezpośrednich.

Podsumowując, działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2025 r. stworzyły solidny fundament dla dalszej poprawy kultury bezpieczeństwa w Polsce. Skuteczne połączenie rygorystycznego nadzoru, opartego na natychmiastowej wykonalności decyzji, z długofalowymi działaniami prewencyjnymi pozwoliło na realne ograniczenie liczby wypadków i poprawę warunków pracy tysięcy osób. Priorytety na rok 2026 pozwolą inspekcji na jeszcze skuteczniejsze pełnienie roli gwaranta ochrony życia ludzkiego, pokazując, że interwencja inspektora jest często ostatnią barierą chroniącą pracownika przed tragicznym wypadkiem.

W obszarze **prawnej ochrony pracy** najczęściej naruszanymi przepisami pozostają te dotyczące **czasu pracy** oraz **wypłaty wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy. Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2025 r. potwierdzają, że obszary te wymagają dalszego, systematycznego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy – zarówno ze względu na skalę naruszeń, jak i ich bezpośredni wpływ na sytuację pracowników.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy koncentrowała się również na weryfikacji prawidłowości zawierania **umów cywilnoprawnych** (szczególnie w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy) oraz na przestrzeganiu przepisów o minimalnej stawce godzinowej. Inspektorzy pracy kontrolowali ponadto respektowanie przepisów dotyczących pracy zdalnej, uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia 16. roku życia, oraz emerytur pomostowych. Analizie poddano także zagadnienia mobbingu, dyskryminacji i nierównego traktowania, w szczególności w ramach badania skarg i wniosków kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2025 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 51,4 tys. **skarg**, w których skarżący wskazali prawie 87,9 tys. problemów. Kontrole zainicjowane skargami stanowiły blisko 40% ogółu kontroli. Struktura przedmiotowa skarg pozostaje zbliżona do lat ubiegłych – najczęściej zgłaszano nieprawidłowości dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń

pieniężnych, stosunku pracy, czasu pracy, przygotowania do pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg inspektorzy pracy wyegzekwowali ponad 78 mln zł należnych wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych na rzecz 21 tys. osób.

W obszarze **wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy odsetek kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie płacowe, utrzymuje się na wysokim poziomie. W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 14,3 tys. takich kontroli w ponad 13,1 tys. podmiotów. Największy odsetek nieprawidłowości w odniesieniu do całkowitej liczby kontroli, dotyczył niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, braku rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę. Rządziej odnotowano naruszenia związane z wypłatą dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia w prawidłowej wysokości, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia w wysokości co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W związku ze stwierdzonymi naruszeniami inspektorzy pracy wydali 6,0 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 218,8 mln zł dla 39,0 tys. pracowników.

W zakresie przestrzegania przepisów o **czasie pracy** kontrole wykazały, podobnie jak w latach poprzednich, utrzymywanie się licznych nieprawidłowości w organizacji i rozliczaniu czasu pracy. W 2025 r. przeprowadzono 17 805 kontroli w tym zakresie, a naruszenia stwierdzono u 9155 pracodawców. W ramach kontroli kompleksowych najczęściej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia ewidencji czasu pracy, ustalania rozkładów czasu pracy, zapewnienia dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz informowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy. Istotną grupę uchybień stanowiły również naruszenia dotyczące nieprzestrzegania doby pracowniczej (czyli zatrudniania pracownika dwa razy w tej samej dobie), zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego, rekompensaty pracy w niedziele i święta, zapewnienia niedzieli wolnej od pracy co najmniej raz na cztery tygodnie, a także przestrzegania przepisów o pracy w porze nocnej oraz limitów pracy nadliczbowej. Skala i charakter tych naruszeń wskazują, że w części zakładów pracy nieprawidłowości w obszarze czasu pracy wynikają nie tylko z jednostkowych błędów, lecz także z utrwalonych modeli organizacji pracy.

Kontrole prawidłowości zatrudniania na podstawie **umów cywilnoprawnych** pozostawały jednym z istotnych obszarów działalności Państwowej Inspekcji Pracy. W 2025 r. inspektorzy pracy przeprowadzili w tym zakresie 8492 kontrole, podczas których zweryfikowano 48 675 umów cywilnoprawnych. Zakwestionowano spośród nich 2119, tj. 4,3% umów objętych kontrolą. Najwięcej przypadków zastępowania stosunku pracy umowami

cywilnoprawnymi stwierdzono w handlu i naprawach, usługach administrowania oraz przetwórstwie przemysłowym. Przyczyny tych naruszeń pozostają zbliżone do obserwowanych w poprzednich latach i wynikają zarówno z niewystarczającej znajomości przepisów, jak i z dążenia do redukcji kosztów zatrudnienia.

W zakresie **minimalnej stawki godzinowej** nieprawidłowości stwierdzono w trakcie 3985 kontroli. Dotyczyły one również 3985 osób, a łączna kwota zaległych należności wyniosła ponad 8,4 mln zł. Wskazuje to na potrzebę dalszego monitorowania podmiotów korzystających z pracy osób wykonujących zlecenia lub świadczących usługi, zwłaszcza w branżach, w których skala tego rodzaju naruszeń pozostaje największa.

W zakresie wydawania **zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych** przez dzieci do ukończenia 16. roku życia w 2025 r. wydano 2628 zezwoleń. Wnioski dotyczyły przede wszystkim działalności artystycznej i reklamowej. Przed wydaniem decyzji inspektorzy pracy weryfikowali spełnienie wymagań formalnoprawnych oraz – w uzasadnionych przypadkach – warunki, w jakich dzieci miały świadczyć pracę. Sprawdzone w szczególności zapewnienie im bezpieczeństwa, opieki oraz odpowiednich warunków społecznych i higieniczno-sanitarnych.

Kontrole przeprowadzone w 2025 r. wskazują, że stan przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy w kluczowych obszarach nie odbiega zasadniczo od tendencji obserwowanych w poprzednich latach. Wciąż najistotniejsze są naruszenia dotyczące wynagrodzeń, czasu pracy oraz prawidłowości stosowania cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia. Z tego względu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2026 r. powinny koncentrować się przede wszystkim na tych zagadnieniach, przy jednoczesnej kontynuacji u badania skarg i wniosków oraz działań prewencyjno-informacyjnych.

Priorytetem na 2026 r. będzie również przygotowanie Państwowej Inspekcji Pracy do stosowania nowych instrumentów prawnych mających na celu skuteczniejsze egzekwowanie przepisów prawa pracy – w tym w obszarze przeciwdziałania pozornemu zatrudnieniu cywilnoprawnemu. Istotne pozostanie także monitorowanie zagadnień, których znaczenie może wzrastać wraz ze zmianami legislacyjnymi i społecznymi. Dotyczy to w szczególności: transparentności wynagrodzeń, równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi, pracy zdalnej oraz ochrony pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich.

W 2025 r. nastąpiły istotne zmiany przepisów mających wpływ na postępowania kontrolne realizowane przez inspektorów pracy w obszarze **legalności zatrudnienia**. Uchylona została *ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, a w życie weszły *ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia* regulująca m.in. prowadzenie usług agencji zatrudnienia oraz *ustawa z dnia*

20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich wskazują, że **zjawisko nielegalnego zatrudnienia i nielegalnego wykonywania innej pracy zarobkowej nadal stanowi istotny problem społeczno-ekonomiczny**. Wyniki kontroli pokazują jednak, że skala ujawnianych nieprawidłowości sukcesywnie zmniejsza się. W ostatnim roku sprawozdawczym (w ujęciu trzyletnim) stwierdzono najniższy odsetek osób nielegalnie zatrudnionych lub nielegalnie wykonujących inną pracę zarobkową.

Dotychczasowe ustalenia wskazują jednak, że podmioty kontrolowane nieprzerwanie stosują niedozwolone praktyki, które mają na celu obchodzenie przepisów z zakresu legalności zatrudnienia. Głównymi przyczynami takich działań są przede wszystkim wysokie koszty pracy i prowadzenia działalności gospodarczej oraz chęć minimalizacji tych kosztów. Powyższe przekłada się na większą konkurencyjność takich podmiotów kosztem podmiotów działających legalnie.

W obszarze legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich **zmianie uległa m.in. definicja nielegalnego zatrudnienia i nielegalnej innej pracy zarobkowej**, która obecnie zawiera dwa elementy, tj. zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy o pracę i jej warunków oraz niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Mając na uwadze fakt, że wśród podmiotów powierzających pracę jest coraz większa świadomość oraz potencjalna łatwość omijania przepisów, konieczne jest wprowadzenie dalszych zmian i wyeliminowanie z systemu prawnego przepisów, które sprzyjają popełnianiu nadużyć przez nieuczciwych przedsiębiorców. Obowiązujący obecnie 7-dniowy termin zgłoszenia pracobiorców do ubezpieczenia społecznego, a także brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu wykonywania pracy zarobkowej w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy – jak ma to miejsce w przypadku powierzenia pracy cudzoziemcom – skutkuje tym, że inspektorzy pracy w trakcie kontroli wciąż obserwują naruszenia przepisów w tym zakresie.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że niskie kary i brak ich uzależnienia od liczby osób nielegalnie świadczących pracę – jak to ma miejsce w przypadku cudzoziemców – nie pełnią funkcji odstraszającej, a w konsekwencji nie przyczyniają się do zmniejszenia zjawiska pracy na czarno. Zatem chcąc walczyć z nielegalną pracą, trzeba mieć na uwadze, że przepisy prawa nie mogą sprzyjać podmiotom, które są zainteresowane funkcjonowaniem w szarej strefie i ułatwiać im tę praktykę. **Niezbędne jest podjęcie działań ukierunkowanych na nieuczciwych przedsiębiorców, które sprawią, że nielegalne zatrudnienie przestanie się im opłacać.**

Istotnym elementem przeciwdziałania pracy nie rejestrowanej jest usuwanie barier, jakie inspektorzy pracy spotykają w swojej pracy oraz wyposażanie ich w środki, zarówno prawne, jak i techniczne będące realną pomocą w walce z nielegalnym zatrudnieniem i nielegalną inną pracą zarobkową. Inspektorzy pracy powinni dysponować **wyposażeniem umożliwiającym im natychmiastową (online) weryfikację sprawdzanych w trakcie kontroli osób**, w tym mieć dostęp do bazy danych ZUS w zakresie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Kolejnym istotnym obszarem, w którym prowadzono działania kontrolne, była legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**. Nowa ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, której celem jest ograniczenie występujących nadużyć i usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom wprowadziła wiele rozwiązań, o które postulowaliśmy w ubiegłych latach. Szczególnie istotne z perspektywy inspekcji jest **podwyższenie kwot grzywn za wykroczenia dotyczące nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców** (maksymalnie do 50 tys. zł) oraz wprowadzenie zasady wymierzania kary grzywny za jednego cudzoziemca w kwocie nie niższej 3 tys. zł, a także **nowe przesłanki odmowy uzyskania dokumentu legalizującego pracę** w sytuacji utrudniania lub udaremniania przeprowadzenia kontroli przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcom.

Wyniki kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują, że stan przestrzegania przepisów przez podmioty powierzające pracę cudzoziemcom jest nadal niezadowalający. W trakcie kontroli stwierdzano nieprawidłowości związane z powierzaniem pracy cudzoziemcom, np. bez żadnego dokumentu legalizującego pracę lub niezgodnie z warunkami wskazanymi w dokumentach legalizujących pracę cudzoziemców. Ujawniano również **nowe zjawiska obchodzenia przepisów związanych z koniecznością uzyskiwania zezwoleń na pracę**, np. zawieranie z cudzoziemcami umów na próbę bez zapewnienia im wynagrodzenia za ten okres czy też przedstawianie przez cudzoziemców fałszywych lub wątpliwych pod względem autentyczności zaświadczeń o posiadaniu statusu studenta studiów stacjonarnych.

Na bazie doświadczeń kontrolnych z lat ubiegłych wdrożono **nowe podejście do kontroli** polegające na typowaniu do realizacji kompleksowych działań kontrolnych wybranych podmiotów o złożonej strukturze korzystających z pracy wielu cudzoziemców. W 2025 r. skontrolowano zakłady pracy, na terenie których, w tym także w ramach wielopoziomowych struktur podwykonawczych, wykonywali pracę cudzoziemcy. Dotyczyło to przedsiębiorstw o znaczeniu strategicznym i dużych inwestycji istotnych dla kraju czy regionu realizowanych w ramach współpracy wielu podmiotów. Przeprowadzone kontrole ujawniły szereg nieprawidłowości, a ich skala w porównaniu do rutynowych kontroli była

nieporównywalnie większa. Działania te będą kontynuowane również w roku 2026.

Pomimo, iż nadal najliczniejszą grupą objętych kontrolami cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy, na rynku polskim coraz liczniej pojawiają się cudzoziemcy z państw Azji Centralnej i Środkowej, Ameryki Południowej oraz Afryki, którzy często świadczą pracę w Polsce przy braku znajomości języka polskiego oraz wiedzy z zakresu prawa. Wdrożenie systemu wymiany danych pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Krajową Administracją Skarbową, pozwoli inspektorom pracy na typowanie podmiotów zatrudniających cudzoziemców, w szczególności obcokrajowców z państw o podwyższonym ryzyku nielegalnej migracji, już na etapie planowania kontroli.

Kontrole realizowane w **agencjach zatrudnienia, w tym agencjach pracy tymczasowej oraz u pracodawców użytkowników** korzystających z ich usług, wymagały szczególnego zaangażowania Państwowej Inspekcji Pracy w dostosowanie, a zarazem udoskonalenie metod kontroli w związku z wejściem w życie nowych przepisów regulujących prowadzenie usług agencji zatrudnienia oraz warunków dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP.

W działaniach kontrolnych szczególną uwagę ukie-
runkowano zatem na **ocenę przestrzegania nowych obowiązków podmiotów** prowadzących usługi agencji zatrudnienia, w szczególności związanych z usługami na rzecz cudzoziemców, których praca wymaga zezwoleń na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy, jak również na egzekwowaniu nowych przepisów umożliwiających sankcjonowanie stosowania nieprawidłowego outsourcingu.

Z praktyki kontrolnej wynika, że mechanizm ten dotyczy przede wszystkim cudzoziemców udostępnianych na podstawie umów prawa cywilnego innym podmiotom, w których praca jest wykonywana na ich rzecz i pod ich kierownictwem, pozbawiających ich w nieuprawniony sposób należytej ochrony prawnej. Niedozwolone praktyki przedsiębiorców powierzających pracę cudzoziemcom w takim modelu doprowadziły do wprowadzenia nowych sankcji w przepisach regulujących wykonywanie pracy przez cudzoziemców na terenie RP, dając tym samym nowe narzędzia organom kontrolnym PIP do przeciwdziałania nadużyciom na rynku pracy.

Doświadczenia kontrolne zdobyte po wejściu w życie nowych regulacji prawnych ukazują, jednakże na **potrzebę ich doprecyzowania**, zarówno w odniesieniu do obywateli polskich i cudzoziemców, jak również na konieczność zapewnienia możliwości ich stosowania w stosunku do podmiotów korzystających z takich usług. Ograniczenie niedozwolonych praktyk polegających na świadczeniu usług outsourcingu będącego pracą tymczasową i korzystaniu z tych usług wymaga zaangażowania także innych organów jak ZUS, KAS oraz zacieśnienia współpracy poprzez możliwość prowadzenia wspólnych działań kontrolnych.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy skoncentrowała się szczególnie na **ujawnianiu agencji zatrudniania działających nielegalnie**, ze szczególnym uwzględnieniem zmian jakie miały miejsce w połowie roku, ograniczających prowadzenie działalności regulowanej do dwóch usług, tj. pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej. W tym kontekście należy wskazać, że nadal istotnym problemem pozostaje działalność podmiotów zamieszczających nieuczciwe oferty pracy i rekrutujących cudzoziemców z państw trzecich, która jest prowadzona wyłącznie w cyberprzestrzeni. Proceder ten wiąże się z pobieraniem od cudzoziemców wysokich opłat, w tym za wydanie zezwolenia na pracę, jednakże **narzędzia kontroli i nadzoru jakimi dysponuje nasz urząd, nie pozwalają na skuteczne prowadzenie kontroli i przeciwdziałanie tym zjawiskom.**

Nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów z zakresu pracy tymczasowej wiążą się z niedostateczną ochroną praw osób świadczących tego rodzaju pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, za których naruszenie nie grożą sankcje.

Podstawowym priorytetem urzędu w 2026 r. pozostaje kontynuowanie **monitorowania przestrzegania prawa** w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców, a także prowadzenia działalności agencji zatrudnienia pod kątem ujawniania podmiotów świadczących usługi w sposób nielegalny lub wbrew ustawowym warunkom oraz badanie powierzania i wykonywania pracy tymczasowej zgodnie z przepisami prawa.

W ramach **działalności prewencyjno-promocyjnej** Państwowa Inspekcja Pracy w 2025 r. rozpoczęła realizację nowych strategii, zaplanowanych do końca 2027 r., będących odpowiedzią na unijne działania związane z zapobieganiem wypadkom przy pracy w sektorze przemysłowym „Wizja Zero” oraz ochroną pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych, mutagennych lub reprotoksycznych (CMR), w tym przeciwdziałaniem negatywnym skutkom zdrowotnym związanym z ryzykiem narażenia na pył azbestu w miejscu pracy.

Strategiczne znaczenie w roku sprawozdawczym miały również działania towarzyszące kontrolom ograniczania zagrożeń ze strony czynników CMR, w tym azbestu. Przybrały one formę działań informacyjno-edukacyjnych pn. **„Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy”**. Program skierowany był do pracodawców, przedstawicieli służb bezpieczeństwa i higieny

pracy, pracowników odpowiedzialnych za nadzór nad procesami technologicznymi oraz pracowników narażonych na substancje o działaniu rakotwórczym, mutagennym i reprotoksycznym. Jego celem było wsparcie merytoryczne odbiorców poprzez szkolenia, wyposażenie w materiały edukacyjne oraz ekspercką pomoc inspektorów pracy, co powinno skutkować zwiększeniem świadomości zagrożeń zdrowotnych w obliczu chorób nowotworowych pochodzenia zawodowego, dzięki ograniczeniu ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne.

W 2025 r. prowadziliśmy również **działania prewencyjno – promocyjne, które na stałe wpisały się w naszą działalność i są bardzo dobrze odbierane** przez uczestników rynku pracy. Należą do nich programy prewencyjne (np. „Zdobądź Dyplom PIP”) i konkursy dla najbardziej zaangażowanych pracodawców i osób wpływających na ochronę pracy w swoich zakładach (np. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, czy „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”). Przeprowadziliśmy we wszystkich kluczowych zagadnieniach dla ochrony pracy ponad dwa tysiące szkoleń, w tym dla uczniów i studentów (np. program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”) i zorganizowaliśmy dziesiątki konferencji upowszechniających przepisy oraz omawiających zagadnienia związane z koniecznością zapewniania bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy.

Działania prewencyjne i edukacyjne, synergicznie wspierające kontrole, zaplanowane zarówno w okresie trzyletnim, jak i bieżące, będą kontynuowane, ponieważ umożliwiają dotarcie do wielu odbiorców i aktywnie włączają pracodawców, ich służby oraz pracowników w budowanie wysokiej kultury pracy, z poszanowaniem obowiązujących przepisów, dzięki czemu rośnie praworządność i świadomość konieczności zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w firmie w taki sam sposób, jak każdą inną sferą działalności przedsiębiorstw i zakładów pracy. Dodatkowo – mając na względzie wyposażenie inspektorów pracy w nowe możliwości oddziaływania na nieprawidłowo zawarte umowy cywilnoprawne, na 2026 rok zaplanowaliśmy kampanię informacyjną, poświęconą prawnej ochronie pracy **„Bezpieczni na etacie”**. Będzie to inicjatywa skierowana w szczególności do młodych osób, wkraczających na rynek pracy, a jej celem będzie pokazanie różnic między zatrudnieniem pracowniczym, a zatrudnieniem na podstawie umów cywilnoprawnych, by osoby rozpoczynające karierę zawodową świadomie decydowały się na określone rozwiązania prawne.

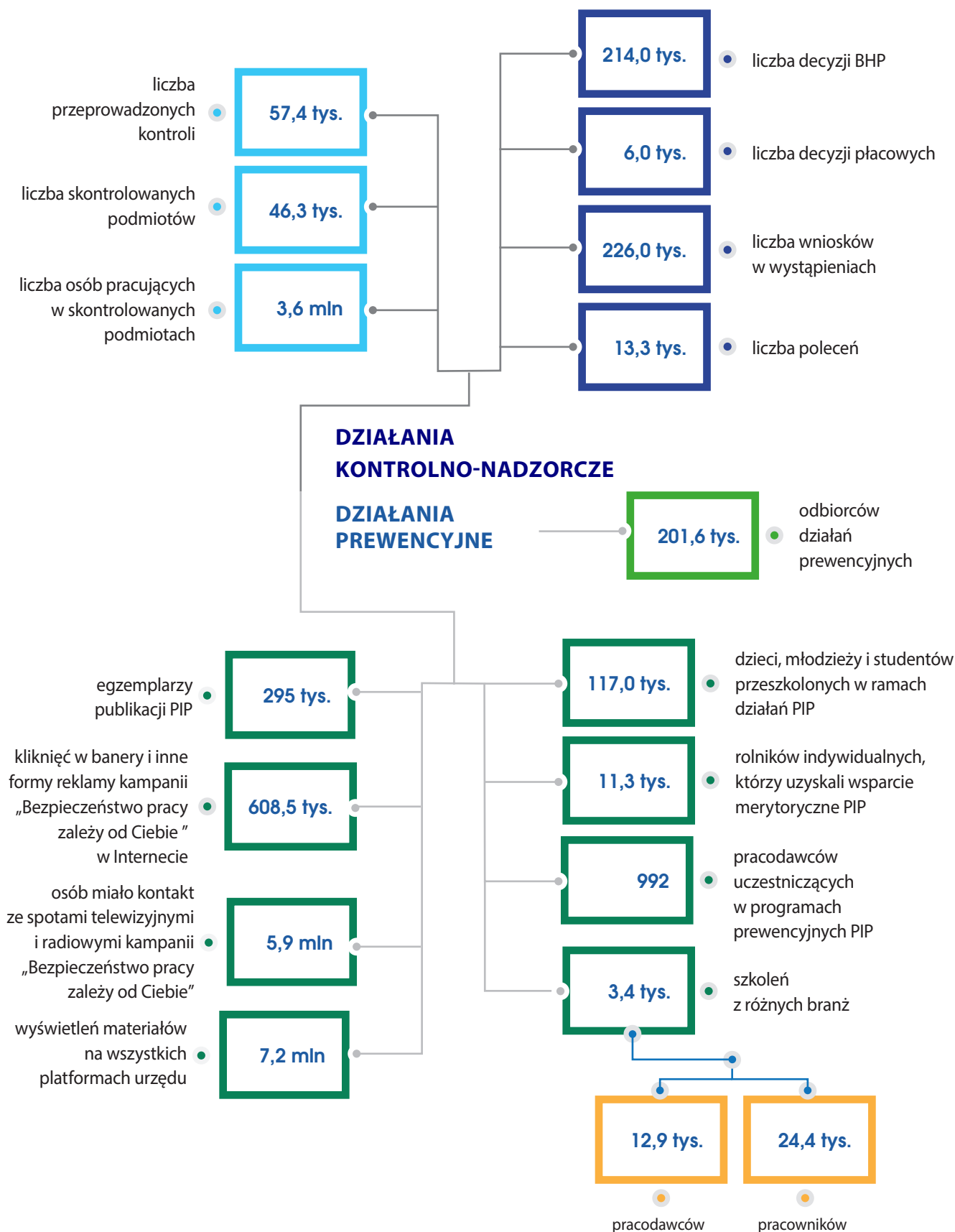
Rozdział

Działalność PIP w ujęciu
statystycznym

15

15. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

15.1. NAJWAŻNIEJSZE DANE Z DZIAŁALNOŚCI PIP



15.2. PODSTAWOWE DANE Z DZIAŁALNOŚCI KONTROLNO-NADZORCZEJ PIP W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Liczba kontroli	61 695	61 942	57 414
Skontrolowane podmioty	49 677	49 821	46 341
Osoby pracujące w skontrolowanych podmiotach	3 567 825	3 771 529	3 614 684
Wydane decyzje dotyczące bhp, w tym:	230 366	232 320	213 981
wstrzymania prac	6268	6431	4572
wstrzymania eksploatacji maszyn	8619	8371	7776
skierowania do innych prac	3682	4016	2984
liczba osób skierowanych do innych prac	8073	8675	6413
Decyzje nakazujące wypłatę świadczeń	4663	5983	6004
na kwotę w zł	90,2 mln	214,1 mln	218,8 mln
Wnioski w wystąpieniach	246 008	246 653	225 968
Polecenia ustne	14 927	14 300	13 276
Mandaty karne	17 197	17 849	15 856
łączna kwota nałożonych mandatów w zł	22,1 mln	23,3 mln	22,5 mln
Wnioski o ukaranie do sądu	1063	1019	1094
Środki oddziaływania wychowawczego	8043	8564	8214
Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	711	756	713

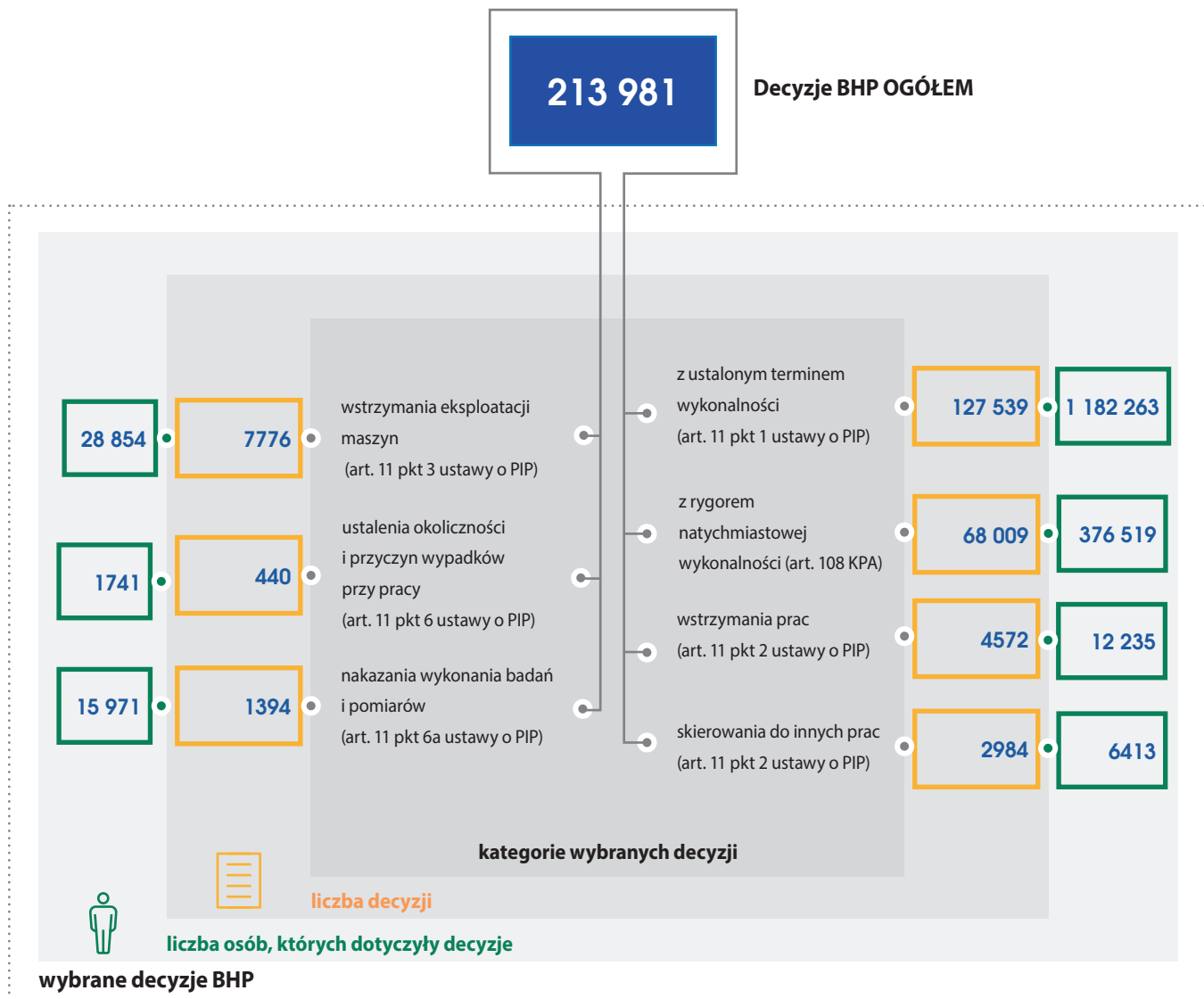
15.3. STRUKTURA KONTROLI WG PKD ZA LATA 2023-2025

PKD	2023		2024		2025	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
Ogółem	61 695		61 942		57 414	
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	878	1,4	848	1,4	870	1,5
B.Górnictwo i wydobywanie	281	0,5	273	0,4	270	0,5
C.Przetwórstwo przemysłowe	10 163	16,5	9625	15,5	9527	16,6
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	206	0,3	216	0,3	181	0,3
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	724	1,2	665	1,1	750	1,3
F.Budownictwo	13 952	22,6	13 777	22,2	11 421	19,9
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13 550	22,0	13 724	22,2	13 031	22,7
H.Transport i gospodarka magazynowa	4138	6,7	4438	7,2	4231	7,4
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3348	5,4	3325	5,4	3207	5,6
J.Informacja i komunikacja	706	1,1	761	1,2	644	1,1
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	355	0,6	355	0,6	349	0,6
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	712	1,2	723	1,2	748	1,3
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2036	3,3	2015	3,3	1969	3,4
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3463	5,6	3528	5,7	3247	5,7
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	695	1,1	1211	2,0	979	1,7
P.Edukacja	1754	2,8	1793	2,9	1850	3,2
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1735	2,8	1714	2,8	1539	2,7
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	684	1,1	821	1,3	742	1,3
S.Pozostała działalność usługowa	2300	3,7	2113	3,4	1849	3,2
T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-
U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	2	-	1	-
X.Działalność nieokreślona	1	-	15	-	9	-

15.4. STRUKTURA KONTROLI PIP W LATACH 2023-2025 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

Wielkość zatrudnienia	2023		2024		2025	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:	61 695		61 942		57 414	
1 - 9	37 687	61,0	37 712	60,9	34 233	59,6
10 - 49	14 174	23,0	14 205	22,9	13 301	23,2
50 - 249	6158	10,0	6474	10,5	6272	10,9
250 i powyżej	3676	6,0	3551	5,7	3608	6,3

15.5. WYBRANE DECYZJE DOTYCZĄCE BHP



15.6. DECYZJE DOTYCZĄCE BHP W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Decyzje dotyczące bhp ogółem, w tym:	230 366	232 320	213 981
z ustalonym terminem wykonalności (art. 11 pkt 1 ustawy o PIP)	139 103	137 866	127 539
z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa)	69 802	72 702	68 009
wstrzymania prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	6268	6431	4572
skierowania do innych prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	3682	4016	2984
wstrzymania eksploatacji maszyn (art. 11 pkt 3 ustawy o PIP)	8619	8371	7776
ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (art. 11 pkt 6 ustawy o PIP)	456	489	440
nakazania wykonania badań i pomiarów (art. 11 pkt 6a ustawy o PIP)	1448	1243	1394

15.7. DECYZJE PŁACOWE W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Decyzje wydane			
Liczba decyzji wydanych	4,7 tys.	6,0 tys.	6,0 tys.
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	31,7 tys.	38,2 tys.	39,0 tys.
Kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	90,2 mln zł	214,1 mln zł	218,8 mln zł
Decyzje zrealizowane			
Liczba decyzji zrealizowanych	2,2 tys.	2,7 tys.	2,5 tys.
Liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane	14,1 tys.	14,0 tys.	17,9 tys.
Kwota należności wypłaconych	28,4 mln zł	84,0 mln zł	90,9 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo			
Liczba decyzji zrealizowanych częściowo	70	118	96
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	383	1,1 tys.	0,8 tys.
Kwota należności wypłaconych	1,6 mln zł	12,9 mln zł	4,1 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji	30 mln zł	97 mln zł	95 mln zł

15.8. WNIOSKI I POLECENIA W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Wystąpienia	44 319	43 756	40 914
Wnioski w wystąpieniach	246 008	246 653	225 968
Polecenia	14 927	14 300	13 276

15.9. WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA W LATACH 2023-2025

Wykroczenia ogółem	2023		2024		2025	
	50 981		53 997		48 550	
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	592	1,2	566	1,0	595	1,2
Art. 281 § 1 pkt 2 Kp niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy	1060	2,1	1488	2,8	1403	2,9
Art. 281 § 1 pkt 5 Kp naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych	3260	6,4	3214	6,0	2845	5,9
Art. 281 § 1 pkt 6 lub 6a Kp nieprowadzenie lub nieprzechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy	1242	2,4	1220	2,3	1195	2,5
Art. 282 § 1 pkt 1 Kp niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, dokonanie bezpodstawnego zaniżenia lub potrącenia	9161	18,0	9141	16,9	8833	18,2
Art. 282 § 1 pkt 2 Kp nieudzielenie urlopu wypoczynkowego lub obniżenie wymiaru urlopu	557	1,1	598	1,1	460	0,9
Art. 282 § 1 pkt 3 Kp niewydanie świadectwa pracy	2266	4,4	2280	4,2	2225	4,6
Art. 283 § 1 Kp nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp	23 401	45,9	25 658	47,5	22 661	46,7
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	5023	9,9	5024	9,3	3464	7,1
Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	1088	2,1	1230	2,3	1186	2,4
Pozostałe	2036	4,0	3578	6,6	3683	7,6

15.10. SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023		2024		2025	
	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Mandaty	17 197	65,4	17 849	65,1	15 856	63,0
Środki oddziaływania wychowawczego	8043	30,6	8564	31,2	8214	32,6
Wnioski do sądu	1063	4,0	1019	3,7	1094	4,4

15.11. GRZYWNY NAŁOŻONE PRZES SĄDY I INSPEKTORÓW PRACY W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023		2024		2025	
Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	2,3 mln zł		2,4 mln zł		3,3 mln zł	
	średnia wysokość grzywny		średnia wysokość grzywny		średnia wysokość grzywny	
	2,6 tys. zł		2,9 tys. zł		3,7 tys. zł	
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych ogółem	22,1 mln zł		23,3 mln zł		22,5 mln zł	
	średnia wysokość mandatu		średnia wysokość mandatu		średnia wysokość mandatu	
	1,3 tys. zł		1,3 tys. zł		1,4 tys. zł	

15.12. ROZSTRZYGNIĘCIA WNIOSEKÓW DO SĄDU W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	908	846	898
Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	13	6	7
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	-	-	-
Osoby uznane za winne z odstąpieniem od wymierzenia kary	9	9	13
Osoby uniewinnione	33	29	21
Odmowa wszczęcia postępowania	10	15	11
Umorzenie postępowania	13	15	5

15.13. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Liczba zawiadomień	711	756	713
Postępowania wszczęte	195	450	437
Odmowa wszczęcia postępowania	56	132	51
Umorzenie postępowania	133	176	168
Zawieszenie postępowania	18	32	19
Akty oskarżenia skierowane do sądu	63	80	85
Liczba wyroków skazujących na:			
karę pozbawienia wolności z zawieszeniem wykonania kary	-	-	-
karę ograniczenia wolności	3	2	1
karę grzywny	17	18	8
	(na łączną kwotę 56,2 tys. zł)	(na łączną kwotę 79,1 tys. zł)	(na łączną kwotę 40,2 tys. zł)

15.14. ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATURY W LATACH 2023-2025 (ODSETEK ZAWIADOMIEŃ)

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Art. 225 § 2 Kk udaremnianie lub utrudnianie inspektorom wykonania czynności służbowych	50,3	51,3	47,1
Art. 270, 271 Kk i 271a Kk fałszowanie dokumentów i poświadczanie nieprawdy	10,6	9,5	6,2
Art. 219 Kk niezgłaszanie wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych dot. ubezpieczeń społecznych	11,5	12,6	13,7
Art. 218 § 1a Kk złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowników	8,9	8,8	11,6
Art. 220 § 1 Kk narażanie pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia	5,6	3,8	3,3
Pozostałe	13,1	14,0	18,1

15.15. WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Wnioski do ZUS	69	86	88
Według sekcji PKD			
Budownictwo	59	70	65
Przetwórstwo przemysłowe	2	7	17
Pozostałe	8	9	6
Według wielkości zatrudnienia			
1-9 pracowników	54	71	63
10-49 pracowników	12	9	19
50-249 pracowników	3	5	4
250 pracowników i powyżej	-	1	2

15.16. SPORY ZBIOROWE W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Liczba zgłoszonych sporów	308	243	220
Liczba zgłoszonych żądań	537	586	534
Liczba zawartych porozumień	81	62	46

15.17. SPORY ZBIOROWE WG PKD W LATACH 2023-2025

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych		
	2023	2024	2025
B.Górnictwo i wydobywanie	6	-	8
C.Przetwórstwo przemysłowe	80	73	60
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	42	22	35
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	17	18	6
F.Budownictwo	7	7	2
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9	9	8
H.Transport i gospodarka magazynowa	37	17	13
J.Informacja i komunikacja	4	6	-
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	7	4
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	-	-
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6	5	7
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	13	11	5
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	25	29	35
P.Edukacja	7	6	8
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	45	22	19
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	5	6
S.Pozostała działalność usługowa	2	6	4
Ogółem	308	243	220

15.18. SPORY ZBIOROWE WG PRZEDMIOTU ZGŁASZANYCH ŻĄDAŃ W LATACH 2023-2025

Przedmiot zgłaszanych żądań	2023	2024	2025
Warunki pracy	73	119	81
Warunki płacy	388	395	306
Świadczenia socjalne	19	28	41
Prawa i wolności związkowe	32	26	17
Inne, wykraczające poza definicję sporu zbiorowego	25	18	89

15.19. ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY I PROTOKOŁY DODATKOWE W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy	46	29	45
Liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych	1094	979	789
Ogólna liczba zgłoszonych wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji	1551	1363	1118
Liczba wpisanych do rejestru informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy	21	45	25

15.20. ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY WG SEKCJI PKD I LICZBA OSÓB NIMI OBJĘTYCH W LATACH 2023-2025

Nazwa sekcji PKD	Liczba układów			Liczba osób		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
B.Górnictwo i wydobywanie	1	-	-	167	-	-
C.Przetwórstwo przemysłowe	9	5	11	3813	1890	4123
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	8	1	4	3034	71	559
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	7	4	6	1035	470	682
F.Budownictwo	1	1	2	144	1006	162
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2	4	4	509	380	1932
H.Transport i gospodarka magazynowa	3	1	5	3400	103	1171
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	-	-	2	-	-	871
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	4	5	1100	300	411
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4	3	3	1005	1936	514
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	-	3	1	-	350	90
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	-	1	172	-	127
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	2	-	2118	146	-
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	-	1	-	-	174	-
S.Pozostała działalność usługowa	-	-	1	-	-	206
Ogółem	46	29	45	16 497	6826	10 848

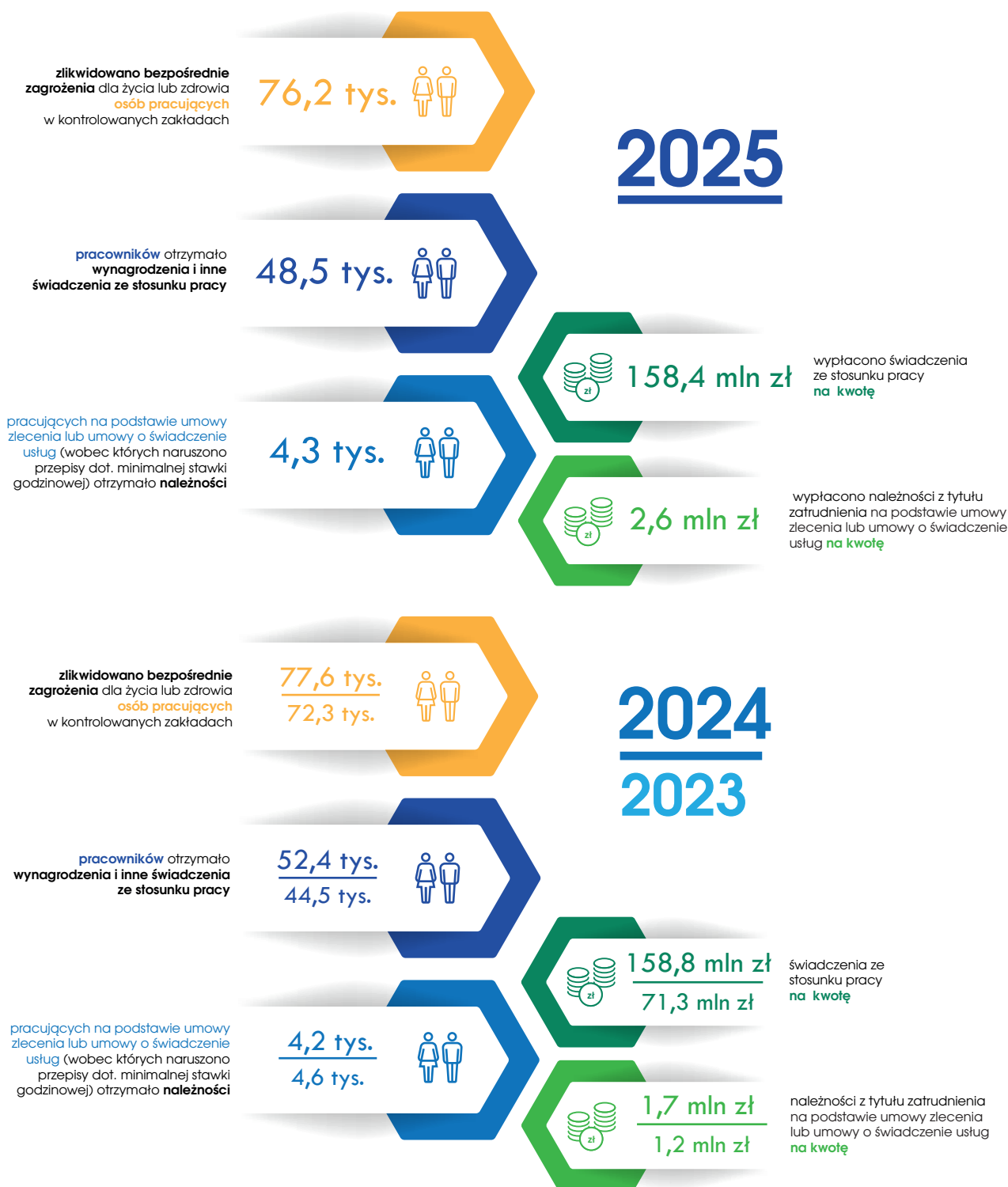
15.21. DECYZJE DOTYCZĄCE WYKONYWANIA PRACY LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI W LATACH 2023-2025

Rok	Liczba decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2023	2689	2686	3
2024	2743	2738	5
2025	2632	2628	4

15.22. WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W LATACH 2023-2025

Nieprawidłowości wyeliminowane wskutek działań inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)		
	2023	2024	2025
Bezpieczeństwo i higiena pracy			
Brak lub nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	72,5 tys.	74,2 tys.	67,9 tys.
Nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej	39,0 tys.	39,7 tys.	26,1 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	148,7 tys.	126,9 tys.	120,1 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników lub ich brak	73,3 tys.	90,7 tys.	127,9 tys.
Brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie	19,8 tys.	21,1 tys.	19,4 tys.
Prawna ochrona pracy			
Brak potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę	5,2 tys.	2,7 tys.	1,9 tys.
Nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę	11,2 tys.	9,1 tys.	7,9 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	2,6 tys.	3,2 tys.	3,2 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	2,5 tys.	2,5 tys.	3,5 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	4,7 tys.	2,9 tys.	2,1 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	1,5 tys.	4,9 tys.	2,5 tys.
Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy	40,5 tys.	32,1 tys.	29,5 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	11,5 tys.	11,1 tys.	11,0 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	7,0 tys.	1,4 tys.	1,4 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	1,1 tys.	1,1 tys.	1,4 tys.
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	8,0 tys.	9,6 tys.	6,7 tys.
Nie zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	7,4 tys.	6,8 tys.	4,9 tys.

15.23. WYNIKI DZIAŁAŃ INSPEKTORÓW PRACY



15.24. REALIZACJA ŚRODKÓW PRAWNYCH PŁACOWYCH W LATACH 2023-2025

Środek prawny	2023		2024		2025	
	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	14 492	29 972 582,22 zł	14 889	97 366 858,22 zł	18 727	94 931 973,08 zł
Wnioski	13 695	11 679 156,95 zł	18 495	17 438 300,27 zł	15 000	18 243 089,47 zł
Polecenia	16 324	29 599 800,65 zł	17 470	36 555 200,91 zł	14 794	45 191 331,45 zł
Ogółem	44 511	71 251 539,82 zł	50 854	151 360 359,40 zł	48 521	158 366 394,00 zł

15.25. NALEŻNOŚCI WYEGZEKWOWANE W LATACH 2023-2025 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
2023	4604	1 171 180 zł
2024	4190	1 722 339 zł
2025	4262	2 570 099 zł

15.26. EGZEKUCJA ADMINISTRACYJNA PROWADZONA PRZEZ ORGANA PIP W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023	2024	2025
Liczba pracodawców, którzy nie wykonali decyzji inspektorów pracy	539	523	482
Liczba niewykonanych decyzji	2350	2215	2477
Liczba wystawionych upomnień	649	615	599
Liczba nałożonych grzywien w celu przymuszenia	214	160	180
Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	148	110	110
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	949 tys. zł	964 tys. zł	1167 tys. zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	220 tys. zł	193 tys. zł	302 tys. zł
Liczba decyzji o nałożeniu kar pieniężnych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	543	513	525
Wyegzekwowana kwota kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	2018 tys. zł	1535 tys. zł	2073 tys. zł
Wyegzekwowana kwota grzywien administracyjnych i kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników	326 tys. zł	206 tys. zł	674 tys. zł

15.27. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W LATACH 2023-2025 WG OŚWIADCZEŃ PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023		2024		2025	
	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 o delegowaniu na terytorium RP	17 061	11 771	15 398	11 099	19 297	13 950
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	2077	1782	2168	1807	2909	2277
Liczba państw, z których delegowano pracowników na terytorium RP	66	28	61	26	68	26
Liczba pracowników delegowanych na terytorium RP	30 610	19 480	30 955	22 045	29 871	18 928

15.28. PRACOWNICY DELEGOWANI NA TERYTORIUM RP W LATACH 2023-2025 WG OŚWIADCZEŃ PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH

Państwo delegujące na terytorium RP	2023	2024	2025
Niemcy	10 866	11 600	9787
Ukraina	5974	3851	2903
Białoruś	2056	1646	939
Włochy	1730	2118	2244
Austria	1427	1054	949
Bułgaria	1049	1853	129
Republika Korei	959	866	2207
Hiszpania	849	743	852
Czechy	840	1163	1025
Wielka Brytania	635	563	700
Stany Zjednoczone Ameryki Północnej	533	444	768
Chiny	485	203	872
Indie	296	423	813
Słowacja	263	79	184
Pozostałe kraje	2648	4349	5499

15.29. WNIOSKI IMI SKIEROWANE DO PIP W LATACH 2023-2025 – ZE WZGLĘDU NA TYP WNIOSKU

Typ wniosku	Liczba wniosków		
	2023	2024	2025
Wniosek o informacje dotyczące delegowania	355	290	327
Wniosek o informacje dotyczące warunków pracy	35	12	19
Wniosek o informacje dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa	12	5	11
Wniosek o egzekucję kary lub grzywny	53	67	128
Wniosek dotyczący powiadomienia o decyzji	45	78	30
Wniosek o wysłanie usługodawcy dokumentów	11	32	16
Wniosek w trybie pilnym dotyczący prowadzenia działalności	39	53	34
Ogółem	568	537	565

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
Belgia	166	165	1
Austria	118	118	-
Luksemburg	71	71	-
Dania	38	38	-
Niemcy	34	30	4
Francja	33	32	1
Holandia	31	30	1
Łotwa	24	24	-
Estonia	19	19	-
Słowenia	13	12	1
Litwa	12	12	-
Pozostałe państwa	17	14	3
Ogółem	576	565	11

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
Niemcy	21
Dania	14
Francja	4
Austria	3
Belgia	3
Słowenia	3
Holandia	2
Włochy	1
Ogółem	51

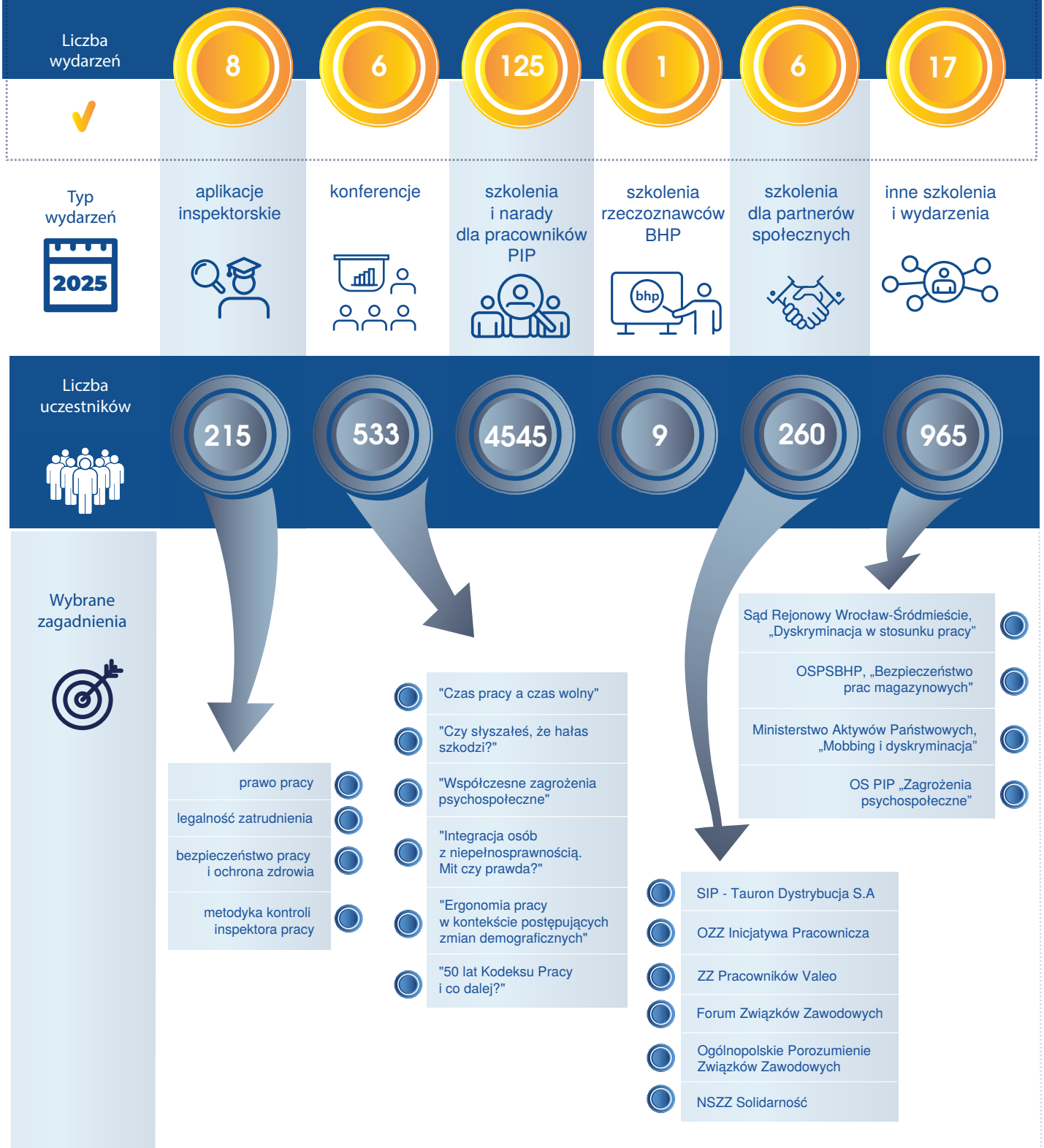
15.32. WSPÓŁDZIAŁANIE PIP Z ORGANAMI ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ, ORGANAMI NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY ORAZ INNYMI INSTYTUCJAMI DZIAŁAJĄCYMI W SFERZE OCHRONY PRACY W LATACH 2023-2025 (WYBRANE DANE LICZBOWE)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Prokuratura	4	4	3	69	57	44	229	244	195
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	6	4	6	595	577	477	1785+69*	1805+122*	1661+263*
Wojewoda	7	8	10	90	114	138	1295	1471	1339
Najwyższa Izba Kontroli	-	-	-	3	1	2	3	1	2
KAS - Krajowa Administracja Skarbowa	8	3	3	387	480	435	693	763	763
Urzędy Górnicze	2	2	4	1	3	4	11	11	18
Urząd Dozoru Technicznego	7	2	12	9	4	8	618	570	524
Transportowy Dozór Techniczny	-	-	-	2	3	1	10	11	11
Urząd Transportu Kolejowego	-	-	-	2	5	4	2	11	7
Państwowa Inspekcja Sanitarna	3	6	12	81	116	92	132	170	148
Inspekcja Ochrony Środowiska	1	1	1	29	34	29	26	37	31
Państwowy Nadzór Budowlany	4	2	3	18	27	15	89	135	125
Inspekcja Transportu Drogowego	4	-	3	12	16	13	18	26	18
Straż Pożarna	2	1	6	3	9	6	41	58	52
Policja	173	212	312	238	257	244	363	349	407
Urząd Celno-Skarbowy	1	5	1	159	237	331	393	405	506
Straż Graniczna	196	193	284	65	38	42	1210	1292	1149
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	1	1	-	13	1	5	56	50	58
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	-	-	-	9	8	5	13	9	3
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	-	-	-	2	3	2	758	825	908
Marszałek Województwa	1	-	1	12	8	6	82	99	73
Starosta / Prezydent Miasta	1	1	-	104	91	85	332	351	308
Wójt / Burmistrz	-	-	-	7	7	4	34	41	28
Wojewódzki Urząd Pracy	-	-	-	37	41	30	30	43	36
Powiatowy Urząd Pracy	3	2	-	315	325	336	337	392	345

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

15.33. PODSUMOWANIE DZIAŁALNOŚCI SZKOLENIOWEJ OS PIP

Działalność OS PIP w 2025 r.



15.34. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY)

L I C Z B A												
Wyszczególnienie		kontroli	decyzji									
			w tym:									
			ogółem ¹⁾	wstrzymanie prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpien ³⁾	wniosków w wystąpieniach	polecen ⁴⁾	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12
	OGÓŁEM, w tym:	57 414	220 077	4572	2984	7776	6004	1	40 914	225 968	13 276	
1.	OIP Białystok	2333	11 315	204	162	421	43	-	1752	9485	377	
2.	OIP Bydgoszcz	2625	8619	172	69	400	382	-	1871	9302	955	
3.	OIP Gdańsk	4222	10 965	89	85	174	329	-	2902	16 199	956	
4.	OIP Katowice	7053	31 193	457	304	611	825	-	5996	35 139	2059	
5.	OIP Kielce	1610	6492	117	185	362	104	-	1194	6831	571	
6.	OIP Kraków	3919	19 943	549	234	725	448	1	3029	19 010	1379	
7.	OIP Lublin	2936	11 645	268	198	476	240	-	2164	11 403	869	
8.	OIP Łódź	4321	14 489	289	199	628	607	-	3072	17 088	898	
9.	OIP Olsztyn	2214	9547	198	165	435	104	-	1369	6608	383	
10.	OIP Opole	1579	7521	121	42	246	194	-	1193	7180	390	
11.	OIP Poznań	5149	25 487	410	403	1002	712	-	3866	24 186	1403	
12.	OIP Rzeszów	3649	14 544	242	171	501	273	-	2566	13 097	560	
13.	OIP Szczecin	2554	5888	100	50	297	181	-	1699	8076	441	
14.	OIP Warszawa	6349	20 234	848	315	581	1178	-	3816	20 766	554	
15.	OIP Wrocław	5248	15 667	356	275	573	303	-	3289	16 440	977	
16.	OIP Zielona Góra	1653	6528	152	127	344	81	-	1136	5158	504	

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

15.35. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG SEKCJI GOSPODARKI NARODOWEJ PKD)

L I C Z B A												
Wyszczególnienie		kontroli	decyzji							wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾	
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpien ³⁾			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym:	57 414	220 077	4572	2984	7776	6004	1	40 914	225 968	13 276	
1.	A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	870	4381	32	60	145	34	-	684	3723	142	
2.	B.Górnictwo i wydobywanie	270	2251	15	15	82	63	-	194	881	84	
3.	C.Przetwórstwo przemysłowe	9527	53 291	653	508	2914	1990	1	7350	39 929	2384	
4.	D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w ener- gię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	181	725	10	6	15	13	-	117	431	20	
5.	E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	750	3740	42	23	107	71	-	534	2948	184	
6.	F.Budownictwo	11 421	61 509	3390	2050	3542	536	-	6186	29 644	1657	
7.	G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13 031	48 309	163	134	490	892	-	9370	53 286	3035	
8.	H.Transport i gospodarka magazynowa	4231	7266	47	34	75	1058	-	3331	20 287	1324	
9.	I.Działalność związana z zakwaterowa- niem i usługami gastronomicznymi	3207	10 070	14	9	60	171	-	2602	15 861	948	
10.	J.Informacja i komunikacja	644	953	6	5	21	115	-	464	2473	140	
11.	K.Działalność finansowa i ubezpiecze- niowa	349	582	3	3	4	25	-	275	1524	68	
12.	L.Działalność związana z obsługą ryнку nieruchomości	748	2252	36	23	71	30	-	544	3061	204	
13.	M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1969	4981	62	39	104	307	-	1470	8268	464	
14.	N.Działalność w zakresie usług admini- strowania i działalność wspierająca	3247	4441	75	59	72	258	-	2362	11 260	692	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	979	1342	1	1	4	18	-	591	2593	195
15.	P.Edukacja	1850	4162	3	1	26	174	-	1462	8535	482
16.	Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1539	2869	3	2	6	132	-	1265	7645	506
17.	R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	742	1915	5	5	19	34	-	579	3241	180
18.	S.Pozostała działalność usługowa	1849	5029	11	6	18	83	-	1528	10 354	567
19.	T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20.	U.Organizacje i zespoly eksterytorialne	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21.	X.Działalność nieokreślona	9	9	1	1	1	0	-	6	24	-
22.	łącznie liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP										
1)	łącznie liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP										
2)	łącznie liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP										
3)	łącznie liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP										
4)	łącznie liczba decyzji wydanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP										

15.36. 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	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień 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	34 233	133 325	3594	2349	4661	2501	1	23 234	129 612	7077	
2.	10 - 49	13 301	55 817	651	427	1911	2197	-	10 115	61 264	3903	
3.	50 - 249	6272	22 420	251	148	951	1095	-	4862	24 104	1619	
4	250 i powyżej	3608	8515	76	60	253	211	-	2703	10 988	677	

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

15.37. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY - KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG FORM WŁASNOŚCI)

L I C Z B A												
decyzji												
w tym:												
Wyszczególnienie												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												
decyzji												
w tym:												

**15.38. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY
- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWIKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		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	6	7	8					9
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	OGÓŁEM, w tym:	48 550	32 463	3852	12 235	15 856	1094	8214	713		
1.	OIP Białystok	2099	1417	77	605	560	24	360	26		
2.	OIP Bydgoszcz	1998	1361	120	517	678	46	336	44		
3.	OIP Gdańsk	3583	2070	495	1018	915	97	677	27		
4.	OIP Katowice	4310	3368	326	616	1844	127	470	67		
5.	OIP Kielce	1832	1313	102	417	491	33	243	46		
6.	OIP Kraków	3502	2055	308	1139	1231	70	830	75		
7.	OIP Lublin	2143	1553	107	483	745	55	316	14		
8.	OIP Łódź	4753	3283	65	1405	1299	31	847	41		
9.	OIP Olsztyn	1977	1336	263	378	649	66	274	11		
10.	OIP Opole	1787	1162	114	511	418	19	265	36		
11.	OIP Poznań	5152	3611	650	891	2156	187	692	75		
12.	OIP Rzeszów	2333	1388	123	822	735	40	559	28		
13.	OIP Szczecin	2026	1088	237	701	519	63	407	70		
14.	OIP Warszawa	6699	4831	575	1293	2134	121	822	110		
15.	OIP Wrocław	2988	1718	204	1066	1045	76	873	20		
16.	OIP Zielona Góra	1368	909	86	373	437	39	243	23		

15.39. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY - WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWIKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG SEKCJI GOSPODARKI NARODOWEJ PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych					
		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:	48 550	32 463	3852	12 235	15 856	1094	8214	713		
1.	A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	592	398	58	136	201	12	92	4		
2.	B.Górnictwo i wydobywanie	235	191	6	38	126	4	24	-		
3.	C.Przetwórstwo przemysłowe	8210	5544	693	1973	2794	188	1346	111		
4.	D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	94	61	1	32	42	1	21	4		
5.	E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	505	315	29	161	153	13	108	11		
6.	F.Budownictwo	13 013	10 129	674	2210	5071	176	1484	153		
7.	G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9248	5558	778	2912	2702	244	1946	120		
8.	H.Transport i gospodarka magazynowa	4165	2917	401	847	1392	125	581	70		
9.	I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3173	2129	283	761	929	60	510	59		
10.	J.Informacja i komunikacja	486	316	37	133	157	8	100	12		
11.	K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	216	101	11	104	48	6	66	4		
12.	L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	537	352	19	166	155	9	113	14		
13.	M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1643	1080	116	447	484	38	292	29		
14.	N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2436	1488	449	499	744	110	369	86		
15.	O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	236	65	29	142	33	9	97	1		
16.	P.Edukacja	826	340	55	431	175	25	294	6		
17.	Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1045	552	109	384	232	38	264	12		
18.	R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	392	163	16	213	80	5	127	3		
19.	S.Pozostała działalność usługowa	1479	749	88	642	329	23	379	10		
20.	T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	-	-	-	-	-	-	-	-		
21.	U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	-	-	-	-	-	-	-	-		
22.	X.Działalność nieokreślona	19	15	-	4	9	-	1	4		

15.40. 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	
		objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	48 550	32 463	3852	12 235	15 856	1094	8214	713
1.	1 - 9	31 992	21 822	2464	7706	10 578	713	5093	590
2.	10 - 49	11 075	7366	951	2758	3420	240	1821	74
3.	50 - 249	3839	2312	306	1221	1224	87	861	23
4	250 i powyżej	1644	963	131	550	634	54	439	26

15.41. 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				
		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:	48 550	32 463	3852	12 235	15 856	1094	8214	713		
1.	Sektor publiczny ^{a)}	1610	643	102	865	352	46	595	15		
	ogółem, w tym własność:	417	230	33	154	127	16	114	6		
	1. państwowa	1118	369	61	688	201	24	466	6		
	2. samorządowa	75	44	8	23	24	6	15	3		
	3. mieszana										
2.	Sektor prywatny ^{b)}	46 361	31 438	3698	11 225	15 324	1031	7515	689		
	ogółem, w tym własność:	41 427	28 161	3213	10 053	13 566	881	6679	594		
	1. prywatna krajowa	2985	2021	259	705	1069	69	511	63		
	2. prywatna zagraniczna	1949	1256	226	467	689	81	325	32		
	3. prywatna mieszana										
3.	Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}	-	-	-	-	-	-	-	-		
4.	Nieokreślona własność	579	382	52	145	180	17	104	9		

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

15.42. PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE W LATACH 2024-2025 (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	
	2024	2025	2024	2025
Ogółem	769 572	767 794	1 381 691	1 410 385
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	8518	8571	7103	7104
B.Górnictwo i wydobywanie	1158	1143	575	571
C.Przetwórstwo przemysłowe	88 503	87 089	103 265	102 253
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1 344	1327	992	1032
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4989	5050	2279	2166
F.Budownictwo	118 018	118 538	223 972	224 662
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	176 073	166 655	199 108	184 850
H.Transport i gospodarka magazynowa	56 071	56 008	69 115	68 172
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	35 279	35 646	25 831	25 957
J.Informacja i komunikacja	16 008	15 713	163 994	170 952
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10 523	10 460	28 263	28 282
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	15 698	16 773	29 987	31 896
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	61 064	60 658	208 985	217 179
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	27 310	28 037	51 130	53 591
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	6808	6844	424	438
P.Edukacja	36 736	37 431	41 927	45 505
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	38 087	38 657	111 406	117 414
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	12 144	12 425	17 735	18 303
S.Pozostała działalność usługowa	48 745	54 105	90 577	105 164
T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	1	-	-
U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	134	138	14	14
X.Działalność nieokreślona	6361	6525	5009	4880

Źródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na 31 grudnia 2025 r.)

15.43. POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2023-2025* W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Ogółem	2023	68 663	168	331	68 164
	2024	67 000	250	459	66 291
	2025	66 733	189	486	66 058
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2023	782	7	5	770
	2024	838	22	8	808
	2025	787	13	11	763
B.Górnictwo i wydobywanie	2023	2176	16	7	2153
	2024	2311	19	8	2284
	2025	2057	16	11	2030
C.Przetwórstwo przemysłowe	2023	22 079	29	143	21 907
	2024	20 972	39	194	20 739
	2025	21 150	37	205	20 908
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2023	519	2	3	514
	2024	520	6	4	510
	2025	451	6	4	441
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2023	2197	9	9	2179
	2024	2181	16	17	2148
	2025	2131	6	20	2105
F.Budownictwo	2023	3596	39	35	3522
	2024	3442	59	79	3304
	2025	3233	44	88	3101
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2023	8883	13	27	8843
	2024	9209	13	36	9160
	2025	10 067	14	48	10 005
H.Transport i gospodarka magazynowa	2023	6176	29	38	6109
	2024	5975	36	29	5910
	2025	5676	27	23	5626
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2023	1021	1	2	1018
	2024	1068	-	9	1059
	2025	1058	1	5	1052
J.Informacja i komunikacja	2023	387	1	2	384
	2024	372	1	2	369
	2025	390	1	3	386

*Dane GUS: Wypadki przy pracy w 2025 roku - dane wstępne

15.43. POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2023-2025* W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2023	477	-	2	475
	2024	508	1	3	504
	2025	484	-	2	482
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2023	600	1	-	599
	2024	632	1	4	627
	2025	610	1	2	607
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2023	972	3	4	965
	2024	1066	1	11	1054
	2025	942	4	11	927
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2023	2687	6	18	2663
	2024	2500	20	16	2464
	2025	2139	6	27	2106
O.Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2023	2913	4	13	2896
	2024	2704	5	14	2685
	2025	2816	5	5	2806
P.Edukacja	2023	4483	3	7	4473
	2024	4264	2	12	4250
	2025	4090	3	8	4079
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2023	7452	1	10	7441
	2024	7324	5	7	7312
	2025	7605	4	6	7595
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2023	719	3	3	713
	2024	689	-	4	685
	2025	623	-	4	619
S.Pozostała działalność usługowa	2023	544	1	3	540
	2024	425	4	2	419
	2025	424	1	3	420

* Dane GUS: Wypadki przy pracy w 2025 roku - dane wstępne

15.44. ZASOBY KADROWE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	Rok	Liczba pracowników Państwowej Inspekcji Pracy			
		Ogółem	w tym:		
			GIP	OIP	OS PIP we Wrocławiu
Ogółem, w tym:	2023	2 678	237	2 384	57
	2024	2 699	236	2 407	56
	2025	2 759	243	2 459	57
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	2023	29	28	-	1
	2024	33	31	-	2
	2025	31	29	-	2
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	2023	46	-	46	-
	2024	48	-	48	-
	2025	50	-	50	-
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	2023	43	-	43	-
	2024	42	-	42	-
	2025	43	-	43	-
pozostałe stanowiska inspektorskie	2023	1 474	-	1 474	-
	2024	1 463	-	1 463	-
	2025	1 579	-	1 579	-
stanowiska podinspektorskie	2023	111	-	111	-
	2024	104	-	104	-
	2025	57	-	57	-
pracownicy merytoryczni niewykonujący czynności kontrolnych	2023	437	137	287	13
	2024	470	134	322	14
	2025	449	144	293	12
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	2023	155	27	122	6
	2024	154	27	122	5
	2025	159	28	126	5
służby finansowe, w tym główni księgowi	2023	82	12	66	4
	2024	82	11	67	4
	2025	84	11	69	4
pracownicy administracyjni	2023	266	32	222	12
	2024	267	32	225	10
	2025	273	30	230	13
pracownicy obsługi	2023	35	1	13	21
	2024	36	1	14	21
	2025	34	1	12	21

15.45. STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP W LATACH 2023-2025

Wyszczególnienie	2023		2024		2025	
	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych
WIEK						
do 30 lat	130	4,8	134	5,0	150	5,4
31-40 lat	500	18,7	494	18,3	491	17,8
41-50 lat	977	36,5	954	35,3	948	34,4
51-60 lat	803	30,0	856	31,7	891	32,3
od 61 lat	268	10,0	261	9,7	279	10,1
WYKSZTAŁCENIE						
Wyższe, w tym:	2529	94,4	2553	94,6	2620	95
prawnicze	726	27,1	750	27,8	767	27,8
administracyjne	248	9,2	238	8,8	246	8,9
techniczne	955	35,7	937	34,7	938	34,0
inne specjalności	600	22,4	628	23,3	669	24,3
Pomaturalne	27	1,0	26	1,0	26	0,9
Średnie	109	4,1	107	4,0	102	3,7
Zawodowe	10	0,4	9	0,3	7	0,3
Podstawowe	3	0,1	4	0,1	4	0,1
STAŻ PRACY W PIP						
do 10 lat	911	34,0	997	36,9	1 069	38,7
11-20 lat	833	31,1	771	28,6	706	25,6
21-30 lat	785	29,3	772	28,6	766	27,8
od 31 lat	149	5,6	159	5,9	218	7,9

15.46. USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP (STAN PRAWNY NA DZIEŃ 31.12.2025 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, z późn. zm.);
3. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691);
4. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468, z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2025 r. poz. 734, z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 490, z późn. zm.);
7. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2025 r. poz. 860, z późn. zm.);
8. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2025 r. poz. 383, z późn. zm.);
9. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2025 r. poz. 911, 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 2026 r. poz. 268, z późn. zm.);
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 2025 r. poz. 636, z późn. zm.);
14. Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2026 r. poz. 367, z późn. zm.);
15. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 437);
16. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549);
17. Ustawa z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2024 r. poz. 425, z późn. zm.);
18. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2026 r. poz. 457);
19. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288, z późn. zm.);
20. Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1799, z późn. zm.);
21. Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2026 r. poz. 43, z późn. zm.);
22. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437, z późn. zm.);
23. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913, z późn. zm.);
24. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 199, z późn. zm.);
25. Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. z 2026 r. poz. 81);
26. Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (Dz. U. z 2026 r. poz. 90);
27. Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz. U. z 2026 r. poz. 1);
28. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2025 r. poz. 18);
29. Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2022 r. poz. 546);
30. 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 2025 r. poz. 1094);
31. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1490, z późn. zm.);
32. Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1832);
33. Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2378);
34. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2023 r. poz. 215, z późn. zm.);
35. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773);
36. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 1644, z późn. zm.);
37. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 236);
38. Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 612);
39. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2026 r. poz. 477);
40. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2026 r. poz. 583);
41. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z późn. zm.);
42. Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2026 r. poz. 186);
43. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. poz. 1076, z późn. zm.);
44. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2026 r. poz. 438);
45. Ustawa z dnia 29 sierpnia 2007 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2026 r. poz. 622);
46. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1696);
47. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. z 2022 r. poz. 1816);

48. Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z 2026 r. poz. 529);
49. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2025 r. poz. 1567);
50. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2025 r. poz. 1079, z późn. zm.);
51. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2026 r. poz. 102);
52. Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 24, z późn. zm.);
53. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2025 r. poz. 568);
54. Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2026 r. poz. 110, z późn. zm.);
55. Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2025 r. poz. 1682);
56. 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);
57. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2025 r. poz. 301);
58. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.);
59. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2026 r. poz. 30, z późn. zm.);
60. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 192);
61. 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);
62. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. z 2025 r. poz. 1463);
63. 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 2025 r. 764, z późn. zm.);
64. 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.);
65. 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, z późn. zm.);
66. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2022 r. o wyrobach medycznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1620);
67. 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.);
68. 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);
69. Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 797);
70. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, z późn. zm.);
71. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621, z późn. zm.);
72. Ustawa z dnia 28 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).



**MOŻESZ
NA NAS LICZYĆ!**

www.pip.gov.pl

