



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
IX kadencja  
Główny Inspektor Pracy  
UNP:GIP-21-33873  
GIP-GG.0410.1.2021.2

**Druk nr 1356**

Warszawa, 25 czerwca 2021 r.

Pani  
Elżbieta Witek  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowna Pani Marszałek*

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 2020 roku.**

Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 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.

Jednocześnie uprzejmie informuję Panią Marszałek, że niniejsze *Sprawozdanie* zostanie przekazane także członkom Prezydium Sejmu RP.

*Z wyrazami szacunku*

(-) Katarzyna Łażewska-Hrycko



# SPRAWOZDANIE

z działalności  
Państwowej  
Inspekcji  
Pracy  
w 2020 roku

Warszawa 2021

# SPRAWOZDANIE

z działalności  
Państwowej Inspekcji Pracy  
w 2020 roku

Warszawa 2021





Szanowni Państwo,

mam zaszczyt przedstawić sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 roku. Uważam, że już teraz dokument ten ma wyjątkowe znaczenie historyczne. Dotyczy bowiem okresu, w którym musieliśmy się zmierzyć z całkiem nowymi wyzwaniami, jakie postawiła przed nami pandemia zakaźnej choroby COVID-19 wywoływanej przez koronawirusa SARS-CoV-2. To jedyny taki rok, kiedy zatwierdzony *Program działania PIP* musiał stracić na znaczeniu, bo inspektorzy pracy byli potrzebni przy realizacji innych zadań, z których wiele miało cenę ludzkiego zdrowia i życia.

W 2020 roku inspektorzy pracy między innymi kontrolowali sprowadzane do Polski wyroby i środki związane z ograniczaniem rozprzestrzeniania się wirusa i zwalczaniem epidemii. W miejscach odprawy celnej ocenili 385 partii produktów. W 295 przypadkach wydali opinie negatywne, wstrzymując wprowadzenie na rynek produktów niespełniających wymagań określonych w dyrektywach Unii Europejskiej.

Równocześnie Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrole weryfikujące przestrzeganie wprowadzanych w zakładach pracy ograniczeń, nakazów i zakazów wynikających z ogłoszenia w Polsce stanu epidemii. Planowane kontrole z zakresu przestrzegania uprawnień pracowniczych, obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz legalności zatrudnienia zostały rozszerzone o stosowanie przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie korona wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy. Pod specjalnym nadzorem znalazła się chociażby problematyka zagrożeń biologicznych w środowisku pracy oraz zagadnień związanych ze stosowaniem przez pracowników produktów biobójczych, przede wszystkim preparatów do dezynfekcji rąk, powierzchni i pomieszczeń pracy.

Stan zagrożenia epidemicznego nie zwolnił pracowników Państwowej Inspekcji Pracy z realizacji ustawowych zadań. Wprowadzając w życie wytyczne, opracowane przez ekspertów ze specjalnego zespołu powołanego przez Głównego Inspektora Pracy, został stworzony model

prowadzenia kontroli zdalnych i hybrydowych. Połączenie ich z kontrolami tradycyjnymi, gdy sytuacja wymagała fizycznej obecności inspektora pracy, zaowocowało zrealizowaniem łącznie 56 371 kontroli, co w tej wyjątkowej sytuacji należy uznać za sukces, za którym stoją sumienność i odpowiedzialność inspektorów pracy. Trzeba przy tym pamiętać, że zetknęli się oni z zupełnie nowym zjawiskiem, wciąż jeszcze czekającym na uregulowania prawne, jakim jest świadczenie pracy w systemie zdalnym.

Przez cały ten czas Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła intensywną działalność poradniczą, konsultacyjną i edukacyjną, pomagając pracownikom oraz pracodawcom funkcjonować w okresie obostrzeń. Szczegółowy opis tych działań znajduje Państwo w niniejszym sprawozdaniu.

Dziękuję pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za rzetelną pracę i zaangażowanie w odpowiedzialną służbę na rzecz drugiego człowieka.

Składam podziękowania Radzie Ochrony Pracy, parlamentarzystom oraz partnerom społecznym i instytucjonalnym za wspieranie Państwowej Inspekcji Pracy w działaniach na rzecz ograniczenia zagrożeń zawodowych i zwiększenia poziomu poszanowania prawa pracy.

**Katarzyna Łażewska-Hrycko**

  
**Główny Inspektor Pracy**





1.

---

## WPROWADZENIE





## 1. WPROWADZENIE

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251). Ustawa ta jest podstawą prawną działania Państwowej Inspekcji Pracy.

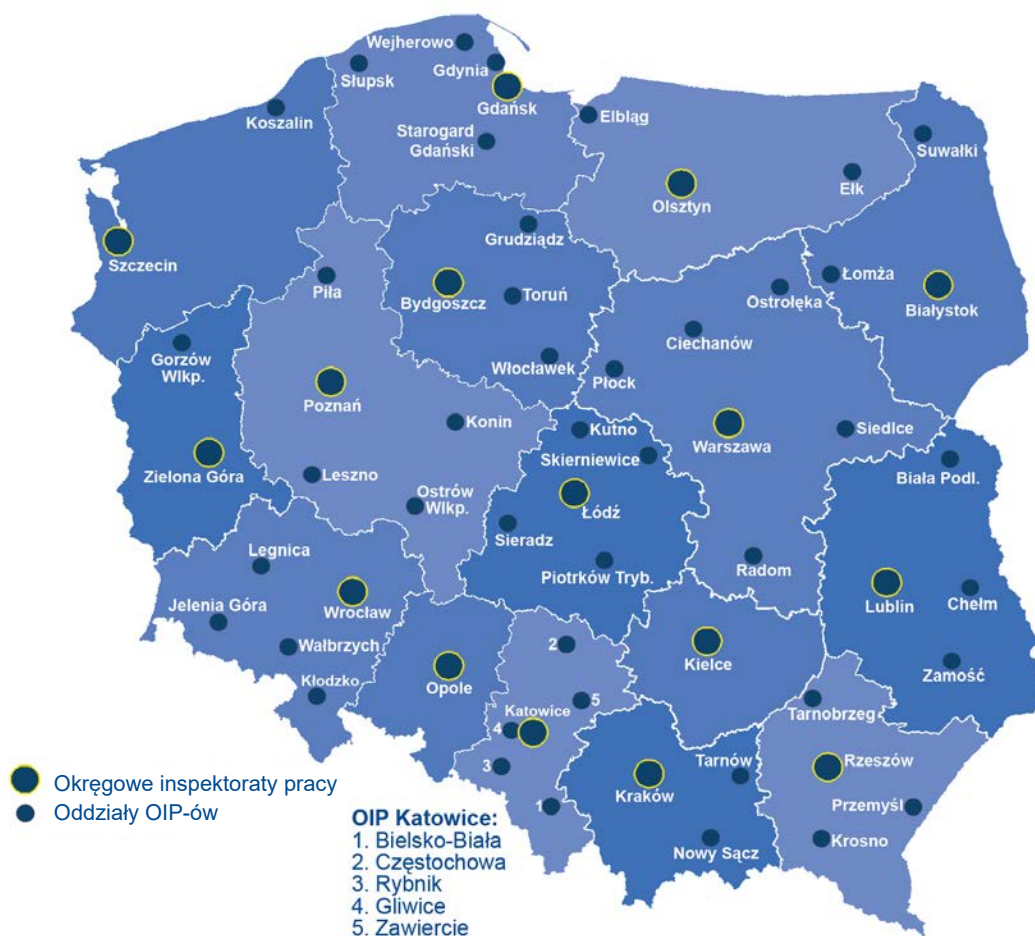
Państwowa Inspekcja Pracy podlega **Sejmowi RP**. Nadzór nad nią, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy powoływana przez Marszałka Sejmu RP. W związku z powyższym Marszałek Sejmu RP posiada szereg kompetencji w stosunku do Państwowej Inspekcji Pracy. Przede wszystkim ustala w drodze zarządzeń statut Państwowej Inspekcji Pracy

oraz siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów. Ponadto powołuje Głównego Inspektora Pracy, który kieruje Państwową Inspekcją Pracy przy pomocy swoich zastępców.

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

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy określa w szczególności art. 10 *ustawy z dnia 13 kwietnia*

### STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Do jej podstawowych zadań należą:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
  - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
  - analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
  - inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
  - udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
  - podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207);

- wykonywanie zadań określonych w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206, z późn. zm.).

Duża część zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy wynikała ze **zgłaszanych skarg**, w wyniku których inspektorzy pracy prowadzili kontrole pracodawców. Przedmiotem skarg były w szczególności: problemy z wypłatą wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, problemy związane ze stosunkiem pracy, czasem pracy i warunkami pracy, a także z legalnością zatrudnienia i inną pracą zarobkową.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy to nie tylko kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia, ale też **działalność prewencyjna**. Przykładem może być tu strategia pierwszej kontroli, której celem jest kompleksowa identyfikacja nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania przedmiotowych uregulowań w przyszłości. Ponadto, zgodnie z art. 37a *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, w uzasadnionych przypadkach, wobec pracodawcy rozpoczynającego działalność, a także jeżeli nie stwierdzono bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę oraz popełnienia wykroczenia z winy umyślnej inspektor pracy może odstąpić od stosowania środków prawnych, poprzestając na ustnym pouczeniu o sposobach zgodnego z wymogami prawa zorganizowania pracy i odebraniu od podmiotu kontrolowanego oświadczenia o terminie usunięcia uchybień ujawnionych w toku kontroli.

Istotnym elementem działalności Państwowej Inspekcji Pracy, z którego chętnie korzystają pracownicy, jak i pracodawcy, jest również **poradnictwo prawne i techniczne** udzielane przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2020 r. na Państwową Inspekcję Pracy zostały nałożone nowe zadania wynikające z ogłoszenia stanu epidemii na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

W ustawie 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. poz. 1842, z późn. zm.) w art. 15g ust. 12 określono, że pracodawca przekazuje właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy kopię **porozumienia** w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Ponadto, zgodnie z art. 15zf ust. 5 ww. ustawy, pracodawca przekazuje okręgowemu inspektorowi pracy kopię porozumienia w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o powyższych porozumieniach do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

Ponadto z dniem 30 grudnia 2020 r. weszła w życie *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), w której określono, że Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje kontrolę wykonania przepisów art. 19 i 20 ustawy na zasadach określonych w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*. Przepisy art. 19 i 20, o których mowa powyżej, gwarantują osobom wykonującym **zawody medyczne**, objętym obecnie regulacjami płacowymi zakładającymi przekazywanie przez Narodowy Fundusz Zdrowia do podmiotów leczniczych środków finansowych, nie pogorszenie po dniu 1 lipca 2021 r. warunków zatrudnienia w związku z wygaśnięciem przepisów przewidujących odrębne strumienie przekazywania środków finansowych przeznaczonych na finansowanie wzrostów wynagrodzeń dla pielęgniarek, położnych, ratowników medycznych oraz lekarzy specjalistów.

Poza obowiązkami wynikającymi z ogłoszenia stanu epidemii, o których jest mowa powyżej, nowym zadaniem, które ustawodawca nałożył na Państwową Inspekcję Pracy w 2020 r., jest przyjmowanie **umotywowanych powiadomień od pracodawców delegujących pracowników na terytorium**

**Rzeczypospolitej Polskiej** w przypadku przedłużenia okresu zapewnienia odpowiednich warunków zatrudnienia pracownikowi delegowanemu, o czym stanowi art. 4a ust. 1 *ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*. Przepis ten został dodany *ustawą z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1423), która weszła w życie z dniem 4 września 2020 r. Ponadto ustawą tą zmieniona została *ustawa z dnia 29 sierpnia 2007 r. – Ordynacja podatkowa* (Dz. U. z 2020 r. poz. 1325), w której dodano w art. 299 w § 3 pkt 15a, zgodnie z którym organy podatkowe udostępniają informacje zawarte w aktach spraw podatkowych organom Państwowej Inspekcji Pracy – w zakresie niezbędnym do realizacji jej niektórych zadań ustawowych.

Ponadto z dniem 1 grudnia 2020 r. zaczęły obowiązywać przepisy art. 281 § 2 i 282 § 3 *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), które rozszerzyły katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Pracodawcy, którzy zatrudniają **dłużników alimentacyjnych** bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę zawartej z pracownikiem przed dopuszczeniem go do pracy lub wypłacają wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych i w ten sposób umożliwiają osobom uchylającym się od płacenia alimentów niewywiązywanie się ze swoich zobowiązań, podlegają karze grzywny, którą nakłada Państwowa Inspekcja Pracy.

Zgodnie z *ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* kontroli inspekcji pracy podlegają 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. Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają również:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.

U. z 2020 r. poz. 1409, z późn. zm.) – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy;

- Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466, z późn. zm.);
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

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

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;

- nakazania wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność;
- skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbrojonych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione powyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych

warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;

- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*;
- nakładania grzywnien w drodze mandatów karnych i kierowania do sądów wniosków o ukaranie;
- nakładania kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego oraz na podmioty, o których mowa w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku* (Dz. U. z 2021 r. poz. 514), za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnie z przepisami prawa.

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

Przy realizacji swoich zadań Państwowa Inspekcja Pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku

pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw 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 i organami samorządu terytorialnego.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. w Państwowej Inspekcji Pracy zatrudnionych było **2 660 osób**. Spośród pracowników Inspekcji niemal 93% posiada wyższe wykształcenie. Na stanowiskach inspektorskich pracowało 1 486 osób, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału — 43 pracowników, 47 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (Okręgowi Inspektorzy Pracy i Zastępcy Okręgowych Inspektorów Pracy), ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy były zatrudnione 43 osoby nadzorujące czynności kontrolne. W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, 56 osób uzyskało uprawnienia inspektora pracy.

Szczegółowe dane o stanie osobowym Państwowej Inspekcji Pracy i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu zawarte zostały w części 12 Sprawozdania *Działalność PIP w ujęciu statystycznym*.



2.

---

DZIAŁALNOŚĆ PAŃSTWOWEJ  
INSPEKCJI PRACY W STANIE  
ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO  
W ZWIĄZKU Z ZAKAŻENIAMI  
WIRUSEM SARS-CoV-2





## 2. DZIAŁALNOŚĆ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W STANIE ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO W ZWIĄZKU Z ZAKAŻENIAMI WIRUSEM SARS-CoV-2

### 2.1. OGRANICZENIE DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Państwowa Inspekcja Pracy przystąpiła z początkiem ubiegłego roku do realizacji zadań zaplanowanych w *Programie działania PIP na 2020 r.*, zaaprobowanym przez Radę Ochrony Pracy, działającą przy Sejmie RP. Wybuch epidemii spowodował konieczność zaadaptowania poczynionych planów do drastycznie zmienionych warunków prowadzenia normalnej działalności kontrolnej i prewencyjnej. Z jednej strony konieczne było zapewnienie ciągłości funkcjonowania Urzędu i realizacji ustawowych zadań, a z drugiej zabezpieczenia własnych pracowników, narażonych, tak jak inni, na możliwość zachorowania na COVID-19. Z tego powodu modyfikowano aktywność kontrolną inspektorów pracy, stosownie do nasilenia ograniczeń w sferze społecznej i gospodarczej, wprowadzanych przez Rząd RP celem zapobiegania rozprzestrzenianiu wirusa SARS-CoV-2, w tym w szczególności zredukowano ją znacząco w okresach największych obostrzeń tj. od 16 marca do 21 czerwca oraz od 30 października 2020 r.

W okresie od marca do czerwca 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy ograniczyła prowadzenie czynności kontrolnych do najpilniejszych przypadków nieprzestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Było to wynikiem ogłoszenia stanu epidemii, rosnącej liczby zachorowań i zgonów wśród społeczeństwa polskiego, a także brakiem dostatecznej wiedzy na temat transmisji wirusa oraz ograniczonymi możliwościami skutecznego zabezpieczenia inspektorów pracy przed narażeniem na nowe zagrożenie biologiczne. Prowadzenie kontroli w dotychczasowej formie było bardzo utrudnione, również ze względu na brak dostępności odpowiednich środków ochrony indywidualnej i środków związanych ze zwalczaniem epidemii w tamtym okresie.

Ze względu na konieczność ochrony zdrowia, zarówno inspektorów pracy, jak również osób pracujących w kontrolowanych podmiotach oraz obowiązek

ograniczenia możliwości przenoszenia wirusa pomiędzy poszczególnymi przedsiębiorstwami, czynności kontrolne podejmowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy ograniczały się na początku epidemii do **badania przyczyn i okoliczności zaistniałych wypadków przy pracy oraz reagowania na sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia osób pracujących.**

W tym okresie inspektorzy pracy realizowali również zadania związane z kontrolami wyrobów wprowadzanych do obrotu na cle, przede wszystkim środków sprowadzanych w związku z ograniczaniem rozprzestrzeniania się wirusa oraz ze zwalczaniem epidemii, a także zadania możliwe do wykonania w formie pracy zdalnej – przede wszystkim poradnictwo prawne i techniczne w związku ze zmianami legislacyjnymi, wprowadzanymi po ogłoszeniu stanu epidemii.

W działania Rządu RP w zakresie zapewnienia środków związanych ze zwalczaniem epidemii, wpiśły się podejmowane przez Urząd inspekcji pracy **kontrole środków ochrony układu oddechowego** deklarowanych na cle przez importerów – w związku z realizacją jednego z wielu zadań, tj. kontroli środków ochrony indywidualnej w ramach nadzoru rynku przed wpuszczeniem na teren Unii Europejskiej. Skutkiem występującego w pierwszym okresie pandemii olbrzymiego zapotrzebowania na maseczki zasłaniające usta i nos, część wniosków Krajowej Administracji Skarbowej o wydanie opinii w sprawie spełnienia lub niespełnienia wymagań zasadniczych dotyczyła różnego rodzaju maseczek wyglądem przypominających maski medyczne. Produkty te często **deklarowane były jako środki ochrony indywidualnej, pomimo niespełniania wymagań dla środków ochrony układu oddechowego.** W takich sytuacjach, inspektorzy pracy wydawali opinię o niespełnieniu wymagań, a w przypadku gdy maseczki deklarowane były jako wyroby medyczne odstępowali od wydania opinii po kontroli wyrobu (kompetencje w tym zakresie posiada Prezes Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych).

W miejscach odprawy celnej oceniono **385 partii produktów**, z tego część w zakresie środków ochrony indywidualnej. W sumie wydano **295 opinii negatywnych, wstrzymując wejście na rynek europejski wyrobów i produktów niespełniających wymagań określonych w dyrektywach UE.**

Szczegółowe informacje w tym zakresie zostały zamieszczone w rozdziale 6.1.3 „Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy” – „Nadzór rynku”.

Wznowienie kontroli w pełnym zakresie w czerwcu 2020 r. wynikało z poprawy sytuacji epidemicznej i było związane z łagodzeniem ograniczeń, nakazów i zakazów wprowadzonych przez Rząd RP. Umożliwiło to powrót inspektorów pracy do przeprowadzania czynności kontrolnych w pełnym zakresie.

W ramach przygotowań do rozpoczęcia kontroli oraz do uruchomienia we wszystkich jednostkach organizacyjnych PIP porad prawnych, został powołany przez Głównego Inspektora Pracy specjalny Zespół, który dokonał aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w Państwowej Inspekcji Pracy oraz opracował szereg dokumentów i wytycznych regulujących procedury ochrony zdrowia i zapobiegania rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2, w tym:

- wytyczne dotyczące organizacji i funkcjonowania jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w okresie stanu epidemii SARS-CoV-2
- zalecenia mające na celu ochronę zdrowia i zapobieganie rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2 podczas realizacji:
  - czynności kontrolnych,
  - czynności służbowych pracowników wykonujących prace na stanowiskach kierowniczych w Głównym Inspektoracie Pracy oraz w jednostkach organizacyjnych PIP,
  - działań prewencyjnych i promocyjnych.

W związku z pogarszającą się sytuacją epidemiczną w kraju od 30 października 2020 r. do końca roku pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy po raz drugi zostali skierowani na pracę zdalną, z wyjątkiem osób, których obecność w siedzibach jednostek organizacyjnych była bezwzględnie konieczna.

Czynności kontrolne ponownie zostały ograniczone do przypadków **bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, badania śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy oraz kontroli w ramach nadzoru rynku.**

Reasumując, sytuacja epidemiczna wymusiła konieczność skoncentrowania działań PIP na podstawowych aspektach i zadaniach przypisanych inspekcji

– ochronie życia i zdrowia osób aktywnych zawodowo. Wybuch epidemii wymusił konkretne działania, z jednej strony zapewniające funkcjonowanie urzędu i realizację najważniejszych zadań nałożonych na PIP, z drugiej konieczność ochrony pracowników PIP przed rosnącym ryzykiem zachorowania na COVID-19.

W Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2020 zaplanowano przeprowadzenie 72 tys. kontroli. Z planowanej liczby kontroli, w 2020 r. przeprowadzono ich 56 371 (realizacja na poziomie 78,3%). Ograniczenie działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym było bezpośrednim wynikiem zmienionych diametralnie warunków funkcjonowania PIP na skutek wybuchu epidemii oraz wprowadzonych restrykcji, w szczególności w zakresie aktywności zawodowej części podmiotów gospodarczych. Wskutek epidemii koronawirusa zmniejszeniu uległa liczba kontroli zaplanowanych do realizacji w poszczególnych tematach kontrolnych w 2020 r. Przyjęty w Urzędzie schemat postępowania i realizacji zadań w związku z powszechnie występującym ryzykiem zarażenia SARS-CoV-2 oraz reakcja na utrzymujący się stan epidemii i wprowadzenie nowych tematów kontrolnych, wspomagających ograniczanie rozprzestrzeniania się koronawirusa w Polsce, pozwoliły na skuteczne, choć w nieco zmodyfikowanej formule, prowadzenie czynności kontrolnych w 2020 r.

## 2.2. KONTROLE PODCZAS EPIDEMII – „DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ ZAKŁADY PRACY W CELU ZAPEWNIENIA OSOBOM PRACUJĄCYM ODPOWIEDNIEGO POZIOMU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W CZASIE EPIDEMII”

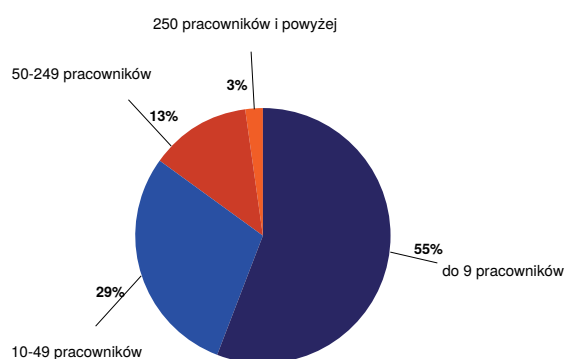
### Zakres kontroli

W 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy podjęła kontrole weryfikujące realizację obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

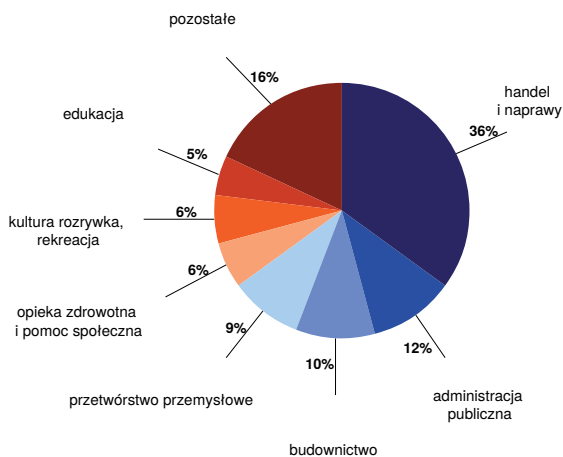
Podczas realizacji planowych kontroli dotyczących przestrzegania uprawnień pracowniczych, obowiązków zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy sprawdzali stosowanie się do przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy, a także realizację obowiązku przekazywania pracownikom

kontrolowanych zakładów informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę **zagrożeń biologicznych w środowisku pracy** oraz zagadnień związanych ze **stosowaniem produktów biobójczych** przez pracowników, przede wszystkim preparatów do dezynfekcji rąk, powierzchni i pomieszczeń pracy.

#### SKONTROLOWANE W 2020 ROKU ZAKŁADY PRACY WEDŁUG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



#### SKONTROLOWANE W 2020 ROKU ZAKŁADY PRACY WEDŁUG RODZAJU DZIAŁALNOŚCI (ZGODNIE Z KLASYFIKACJĄ PKD)



Zakres przedmiotowy kontroli uzależniony był od profilu działalności zakładu pracy, tj. procesów pracy i wykonywanych czynności oraz występowania sytuacji, w których prawdopodobieństwo kontaktu pracownika z osobą zarażoną wirusem SARS-CoV-2 było znaczące. W szczególności obejmował okoliczności związane z:

- aktualizacją oceny ryzyka zawodowego i/lub wprowadzeniem procedur (wskazówek, zaleceń lub dobrych praktyk „antycovidowych”);
- wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej lub środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii (maseczki, przyłbice, rękawiczki, płyny dezynfekujące, środki higieniczne, środki do dezynfekcji rąk, itp.);
- organizacją stanowisk pracy (z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między nimi), w tym prawidłowej organizacji stanowisk pracy pracującym/zatrudnionym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi (dystans społeczny, przegrody fizyczne np. ekrany z plexiglasu, środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii, itp.);
- wdrożeniem (w miarę możliwości) rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej.

Łącznie w 2020 r. przeprowadzono **16,7 tys. kontroli w 15,8 tys. podmiotów**, w których pracowało ogółem 709,6 tys. osób, w tym 610,9 tys. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Pod względem profilu prowadzonej działalności, wśród skontrolowanych zakładów pracy dominował **handel i naprawy – 36% kontroli**. W następnej kolejności administracja publiczna – 12% oraz budownictwo – 10%.

Ponad połowa skontrolowanych zakładów zaliczała się do **mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób – 55%**. Zakłady małe, zatrudniające od 10 do 49 osób, stanowiły 29% ogółu poddanych kontroli.

#### Diagnoza

Nieprawidłowości związane z niespektowaniem obowiązków wynikających z przepisów, mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2, stwierdzono w **prawie 43% kontrolowanych zakładów**.

Należy zaznaczyć, że kompetencja organów inspekcji pracy w zakresie wydawania środków prawnych w przypadku niespełnienia wymagań dotyczących ograniczenia narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 obejmuje: ocenę ryzyka związaną

z zawodowym narażeniem na czynniki środowiska pracy, informowanie o ryzyku pracowników oraz stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, w tym środków ochrony indywidualnej.

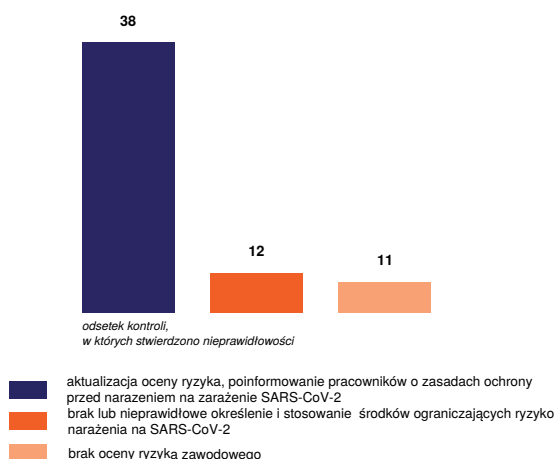
Pozostałe zagadnienia, jako wynikające z ogólnego stanu epidemii, **należą do kompetencji organów inspekcji sanitarnej** i w związku ze stwierdzeniem stanu nieprawidłowego inspektorzy pracy informowali właściwych powiatowych i wojewódzkich inspektorów sanitarnych. W 2020 r. przekazano **462 takie powiadomienia**.

Obowiązek **aktualizacji oceny ryzyka lub opracowania procedur postępowania** w tych przypadkach, w których koronawirus nie stanowił zagrożenia zawodowego, nie został dopełniony w 38% zakładów pracy dla 31% zbadanych stanowisk pracy, na których pracowało 16% pracowników ze skontrolowanych firm. Obowiązki te niejednokrotnie nie były realizowane, pomimo wprowadzenia zmian w organizacji pracy pracowników ze względu na ryzyko zakażenia się wirusem SARS-CoV-2.

**Brak oceny ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą, w tym w zakresie narażenia na czynnik biologiczny wirus Sars-Cov-2, stwierdzony został w 11% zakładów pracy. Dotyczył 5% zbadanych stanowisk pracy i łącznie 11% pracowników skontrolowanych zakładów pracy.

Brak lub nieprawidłowe **określenie i stosowanie środków ograniczających ryzyko** narażenia na czynnik biologiczny SARS-CoV-2 w zakładach pracy, w których przeprowadzono lub zaktualizowano ocenę

#### OCENA RYZYKA ZWIĄZANEGO Z WYKONYWANĄ PRACĄ



ryzyka lub wskazano te środki w innych dokumentach wewnętrznych, wystąpił w 12% zakładów pracy. Dotyczył 8% liczby wszystkich skontrolowanych stanowisk pracy w tym zakresie.

Uchybienia, w znacznie mniejszym stopniu, wystąpiły w odniesieniu do samej **organizacji stanowisk pracy**, zapewnienia zatrudnionym/pracownikom **środków do dezynfekcji rąk** lub rękawiczek jednorazowych oraz zapewnienia wymaganych **środków ochrony** związanych ze zwalczaniem epidemii. Wymienione nieprawidłowości stwierdzono **w niewielkim odsetku skontrolowanych podmiotów** w zakresie:

- korzystania przez pracujących z przydzielonych środków ochrony, związanych ze zwalczaniem epidemii – nieprawidłowości wystąpiły w 3% zakładów pracy;
- zapewnienia pracującym środków do dezynfekcji rąk – nieprawidłowości wystąpiły w 2,1% zakładów pracy;
- zapewnienia odległości między stanowiskami pracy, wynoszącej minimum 1,5 m – nieprawidłowości wystąpiły w 2% zakładów pracy;
- wyposażenia pracujących w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii – nieprawidłowości wystąpiły w 1,3% zakładów pracy.

Podczas większości kontroli pracodawcy **już w jej trakcie** poprawiali organizację stanowisk pracy, zapewniając między nimi wymaganą odległość wynoszącą min. 1,5 m. Podobnie postępowali w sytuacjach niezapewnienia zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk.

Pracodawcy świadomi zagrożeń, jakie niesie ze sobą zakażenie koronawirusem wszystkich osób świadczących pracę w zakładzie, **w zdecydowanej większości** wyposażali pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (rękawice, maseczki, maski z filtrem, gogle lub przyłbice, fartuchy z długim rękawem, fartuchy foliowe przednie itp.).

Częściej stwierdzaną nieprawidłowością było niekorzystanie z przydzielonych środków ochrony przez samych pracowników, np. nie zasłaniaли oni ust i nosa. Podobne zachowania występowały u klientów, interesantów lub innych osób spoza zakładu pracy, które pojawiły się na jego terenie w trakcie kontroli.

Relatywnie niski odsetek nieprawidłowości w zakresie stosowania się do określonych ograniczeń,

nakazów i zakazów ustanowionych w związku z wystąpieniem stanu epidemii należy tłumaczyć znajomością przez ogół społeczeństwa dróg przenoszenia się wirusa i potencjalnych skutków zdrowotnych zakażenia i zachorowania. Świadomość konsekwencji niestosowania środków ochrony, zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników, miała wpływ na stosunkowo niewielką liczbę naruszeń w tym zakresie.

Odrębnej analizie poddano organizację stanowisk pracy dla pracowników, których charakter pracy wiązał się **z bezpośrednim kontaktem z interesantami, klientami lub innymi osobami** spoza zakładu pracy. Podobnie jak w przypadku konieczności prawidłowego zabezpieczenia pracujących w zakładach pracy, nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w niewielkim odsetku skontrolowanych podmiotów:

- zapewnienie rękawic jednorazowych lub środków do dezynfekcji rąk dla klientów i interesantów – nieprawidłowości wystąpiły w 3,6% zakładów pracy;
- organizacja stanowisk pracy, na których następował bezpośredni kontakt z klientami lub interesantami – nieprawidłowości wystąpiły w 2,2% zakładów pracy;
- korzystanie, zgodnie z obowiązkiem, ze środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii przez klientów i interesantów – nieprawidłowości wystąpiły w 1,5% zakładów pracy.

Podczas kontroli działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii badano również **zagadnienia związane z czynnikami chemicznymi w środowisku pracy** – z uwagi na konieczność stosowania preparatów do dezynfekcji rąk i powierzchni. Nieprawidłowości stwierdzono w 6% podmiotów (1 074 kontroli). Dotyczyły one przede wszystkim braku kart charakterystyki stosowanych preparatów (835 kontroli).

Sprawdzano również prawidłowość oznakowania opakowań produktów stosowanych do dezynfekcji. W 301 kontrolach ujawniono stosowanie preparatów dezynfekcyjnych w opakowaniach zastępczych, często po środkach spożywczych, oznakowanych w sposób umożliwiający ich identyfikację.

Kontrole wykazały, że prawie w 17% zakładów pracy wdrożono rozwiązania organizacyjne umożliwiające **wykonywanie pracy zdalnej** przez

pracowników lub osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. Praca zdalna występowała przede wszystkim w podmiotach z obszaru administracji publicznej i oświaty. W urzędach i placówkach oświatowych zmieniono zasady przyjmowania i obsługi interesantów (obsługa wyłącznie w wyznaczonych do tego pomieszczeniach, ograniczono możliwość przemieszczania się interesantów po budynku oraz ograniczono liczbę osób przebywających na terenie urzędów). Wykorzystywanie takich rozwiązań wiązało się z sytuacją epidemiczną występującą u danego pracodawcy oraz jego warunkami lokalowymi. W przypadku większych jednostek organizacyjnych rozwiązania te przybierały częściej charakter stały i sformalizowany, chociażby poprzez uregulowanie tych zagadnień w zarządzeniach wewnątrzzakładowych, sporządzonych z uwzględnieniem zaleceń Głównego Inspektora Sanitarnego oraz wytycznych resortu zdrowia. Stosowane rozwiązania łączyły w sobie elementy pracy rotacyjnej i hybrydowej, zakładając jednoczesne korzystanie z biura, na przemian, przez stale ze sobą współpracujące grupy pracowników, w celu zwiększenia użytkowanej powierzchni na jednego pracownika oraz zapewnienia właściwego dystansu społecznego.

## Wnioski

Najwięcej nieprawidłowości podczas kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy stwierdzono w związku z koniecznością aktualizacji oceny ryzyka zawodowego i sporządzania dokumentów wewnętrznych, informujących pracowników o zagrożeniu wynikającym ze stanu epidemii spowodowanego wirusem SARS-CoV-2 oraz o zasadach ochrony przed narażeniem na ten czynnik biologiczny (obowiązek informacyjny pracodawcy). W związku z utrzymującym się stanem epidemii **problematyka zagrożeń czynnikami biologicznymi** będzie jednym z priorytetowych działań kontrolnych PIP także w 2021 r., realizowanym równoległe do ustawowych czynności kontrolno-nadzorczych i prewencyjno-promocyjnych.

Biorąc pod uwagę zarówno wyniki kontroli, jak również trwającą sytuację epidemiczną, zasadnym jest dalsze prowadzenie kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ograniczających ryzyko zakażenia SARS-CoV-2, z uwzględnieniem zmieniającej się sytuacji epidemicznej i zmian przepisów

wprowadzanych w związku z zapobieganiem rozprzestrzeniania się koronawirusa.

Wprowadzone w związku z ograniczaniem skutków epidemii rozwiązania pomocowe dla firm (wynikające z tzw. tarcz antykryzysowych) umożliwiły pracodawcom zawieranie porozumień ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników. Porozumienia mogły dotyczyć:

- warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy;
- wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy;
- stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia;
- zawieszenia obowiązków pracodawcy związanych z tworzeniem lub funkcjonowaniem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Przepisy *ustawy 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* dały również możliwość zastosowania przez pracodawcę, m.in.:

- ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- ograniczenia wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bądź umowy cywilnoprawnej;
- możliwości wykonywania pracy zdalnej przez pracowników pozostających w kwarantannie lub w izolacji w warunkach domowych;
- udzielenia pracownikom, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów – urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu;
- zwolnienia młodocianego z obowiązku świadczenia pracy.

Podmioty, które otrzymały pomoc rekompensującą negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z COVID-19 w obszarze prawa pracy, przez co należy rozumieć świadczenia przeznaczone na dofinansowanie wynagrodzeń oraz zwolnienia z obowiązku opłacenia nieopłaconych składek, zobowiązano do

utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres, na który zostało przyznane dofinansowanie oraz zastrzeżono, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników przez okres objęty dofinansowaniem.

**Wszystkie powyższe aspekty prawne, związane z zaistniałą sytuacją epidemiczną i określone w ustawie 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 będą kontrolowane w 2021 r. przez Państwową Inspekcję Pracy.**

Natomiast w ramach szeroko pojętej działalności prewencyjno-edukacyjnej PIP będzie nadal prowadzić działania popularyzacyjno-informacyjne w zakresie kształtowania świadomości przedsiębiorców w odniesieniu do funkcjonujących przepisów dotyczących ograniczania ryzyka zakażenia SARS-CoV-2 i przestrzegania przepisów przygotowanych w związku z ograniczaniem skutków ekonomicznych epidemii. Upowszechnianie informacji dotyczących omawianych zagadnień powinno zwiększyć skuteczność pozostałych działań podejmowanych przez Rząd RP, w tym podnieść dyscyplinę utrzymywania reżimu sanitarnego w zakładach pracy i wesprzeć utrzymanie miejsc pracy w zakładach pracy funkcjonujących na terenie kraju.

### **2.3. PROGRAM PROFILAKTYCZNY „BEZPIECZNIE W SZKOLE”**

W 2020 r. pandemia choroby COVID-19 wpłynęła na czasowe ograniczenie funkcjonowania m.in. jednostek systemu oświaty. Przedszkola, szkoły oraz placówki oświatowe – zarówno publiczne, jak i niepubliczne – nie prowadziły zajęć dydaktyczno-wychowawczych w trybie stacjonarnym. Od połowy marca do końca roku szkolnego 2019/2020 nauczanie odbywało się głównie zdalnie. Powrót uczniów do szkół od 1 września 2020 r. postawił przed Państwową Inspekcją Pracy nowe zadanie, związane z dążeniem do zapewnienia wszystkim pracownikom oświaty i uczniom **bezpiecznych warunków przebywania w szkołach** oraz z ograniczeniem do minimum zagrożeń związanych z ryzykiem zakażenia koronawirusem.

Od 1 września 2020 r. uruchomiony został program profilaktyczny Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Bezpiecznie w szkole”. Jego celem była **popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk** w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń czynnikiem biologicznym w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia w czasie pandemii.

Przedsięwzięcie to miało być wsparciem dla dyrektorów placówek oświatowych i nauczycieli w identyfikacji i ograniczaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy. Podstawowymi działaniami podejmowanymi w związku z realizacją Programu były szkolenia oraz doradztwo prawne i techniczne. Działania inspektorów pracy oraz pracowników merytorycznych prowadzone były na terenie całego kraju.

Pierwszym etapem Programu „Bezpiecznie w szkole” była wysyłka do dyrektorów szkół i placówek oświatowych **listu intencyjnego**, w którym znalazły się główne założenia przedsięwzięcia oraz zaproszenie do udziału w nim, w tym do skorzystania z bezpłatnych szkoleń PIP. Kolejnym etapem były **indywidualne szkolenia prowadzone przez inspektorów pracy w szkołach**, realizowane w uzgodnieniu z dyrekcją placówek. W trakcie szkoleń upowszechniano zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym związane z dokonaniem **prawidłowej oceny ryzyka zawodowego oraz jej aktualizacją** m.in. w związku z pojawieniem się nowych czynników ryzyka, a także ze stosowaniem właściwych środków ochrony przed nimi. Mając na względzie szczególne zasady bezpieczeństwa, związane z pandemią, znaczną część szkoleń przeprowadzono w formule on-line. Uzupełnieniem tych działań było doradztwo PIP w zakresie bezpiecznych warunków pracy, uzupełnione dystrybucją tematycznych plakatów, prezentujących dobre praktyki i rozwiązania „antycovidowe” – do wywieszenia w szkołach.

Inicjatywy informacyjno-szkoleniowe objęły przede wszystkim pracowników oraz przedstawicieli służby bhp, działających w szkołach. Podczas programu profilaktycznego realizowanego w placówkach oświaty inspekcja pracy przeprowadziła **niemal 5,8 tys. szkoleń**, w których udział wzięło m.in.: ponad 6,8 tys. pracodawców, ok. 49 tys. pracowników oraz blisko

#### PLAKAT PROMUJĄCY ZAŁOŻENIA PROGRAMU PROFILAKTYCZNEGO „BEZPIECZNIE W SZKOLE”



490 przedstawicieli służby bhp.

Inspektorzy pracy, podczas wizyt w szkołach, **ocenili ponad 27 tys. stanowisk pracy** pod względem zapewnienia przez pracodawcę wymaganej odległości 1,5 m między stanowiskami. Sprawdzali ponadto, czy w przypadku braku możliwości zachowania tej odległości pracodawcy wyposażyli osoby pracujące w środki ochrony związane ze zwalczaniem pandemii – **oceniono wyposażenie ponad 79 tys. zatrudnionych**.

Weryfikowano również, czy w szkołach i placówkach oświatowych zapewniono **środki do dezynfekcji rąk** – ocena dotyczyła prawie 84,5 tys. osób. Sprawdzono również stopień realizacji wymogu profilaktyki, polegającego na korzystaniu ze środków ochrony związanych z ograniczeniem rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 (zaślanianie ust i nosa, stosowanie maseczki/przyłbicy) – obserwacje dotyczyły ponad 17 tys. pracowników szkół oraz ok. 2 tys. **osób trzecich** (niezatrudnionych w szkole). Stwierdzono, że **528 pracowników oraz 77 osób trzecich nie stosowało wymaganych środków ochrony**.

Podczas realizacji programu „Bezpiecznie w szkole” inspektorzy pracy sprawdzali

przeprowadzenie **aktualizacji oceny ryzyka zawodowego** o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2 (w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy, czyli m.in. w momencie kontaktów pracowników z osobami trzecimi). Działania pozakontrolne potwierdziły, że w odniesieniu do ok. 23,3 tys. stanowisk pracy przeprowadzono ponowną ocenę warunków pracy oraz uwzględniono występowanie nowego czynnika biologicznego i jednocześnie ujawniono, że na prawie **4,5 tys. stanowisk pracy nie dokonano koniecznej aktualizacji.**

W trakcie programu profilaktycznego prowadzona była wymiana informacji ze służbami sanitarnymi

w zakresie nieprawidłowości dotyczących zagadnień leżących w kompetencjach Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Informacja na temat uzyskanych efektów w wyniku realizacji wydanych środków prawnych w ramach kontroli podjętych w temacie *Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii* oraz w wyniku działań prewencyjnych PIP w szkołach w okresie trwania Programu *Bezpiecznie w szkole* zawarta została w części 12 Sprawozdania *Działalność PIP w ujęciu statystycznym.*

3.

---

BADANIE SKARG I WNIOSKÓW  
ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ  
INSPEKCJI PRACY





### 3. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

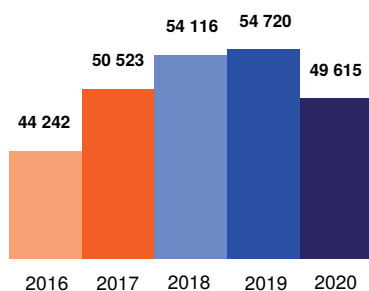
W 2020 r. do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad **49,6 tys. skarg**, w których skarżący wskazali ponad **86,7 tys. problemów**. Najwięcej skarg skierowano do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie (9,9 tys.), w Katowicach (5,8 tys.) i w Poznaniu (5,1 tys.). W 2020 r. spadła liczba zgłaszanych skarg oraz liczba problemów poruszanych w nich przez skarżących.

Do 2019 r. liczba skarg w przeliczeniu na 1 inspektora pracy sukcesywnie wzrastała, natomiast w 2020 r. - w związku z ogłoszeniem stanu epidemii na terytorium RP i mniejszą liczbą napływających skarg - liczba ta uległa obniżeniu do 32 skarg na 1 inspektora.

Ponad połowę osób składających skargi stanowią corocznie pracownicy i byli pracownicy. Systematycznie rośnie odsetek pracowników zgłaszających skargi (w 2018 r. - 24,6%, w 2019 r. - 26,2%, w 2020 r. - 27,7%). Można również zauważyć **zmniejszającą się liczbę skarg anonimowych** (w 2018 r. - 13,7%, w 2019 r. - 11,6%, w 2020 r. - 10,7%).

Odnosząc się do problematyki zgłaszanych skarg, wskazać należy, iż w 2020 r. - podobnie jak

LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP  
W LATACH 2016 - 2020



Statystyka skarg pracowniczych  
w latach 2018 - 2020

Rok	Liczba skarg ogółem	Liczba problemów skargowych	w tym uznanych za zasadne	
			liczba	odsetek
2018	54 116	104 765	34 398	32,8
2019	54 720	99 486	31 977	32,1
2020	49 615	86 731	22 657	25,8

w latach ubiegłych - najwięcej zagadnień poruszanych w skargach dotyczyło **wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą** (32,9 tys.).

Należy odnotować wzrost w 2020 r. (w stosunku do roku 2019) liczby przypadków, w których skarżący podnosili zarzut wypłacenia wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynika to z umowy o pracę, niewypłacenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz wypłaty wynagrodzenia w wysokości niższej niż minimalne.

**W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg dotyczących ww. problematyki, inspektorzy pracy wyegzekwowali 20,9 mln zł na rzecz niemal 11 tys. skarżących.**

W dalszej kolejności najczęściej podnoszono problemy związane ze stosunkiem pracy (17,6 tys.) oraz czasem pracy (5,4 tys.). Częsty przedmiot skarg stanowiły również szeroko rozumiane warunki pracy, m.in. dotyczące przygotowania do pracy (3,8 tys.), pomieszczeń pracy, urządzeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia (2,8 tys.) oraz środków ochrony indywidualnej (2,6 tys.). Ponad 4 tys. zgłoszonych zarzutów dotyczyło legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

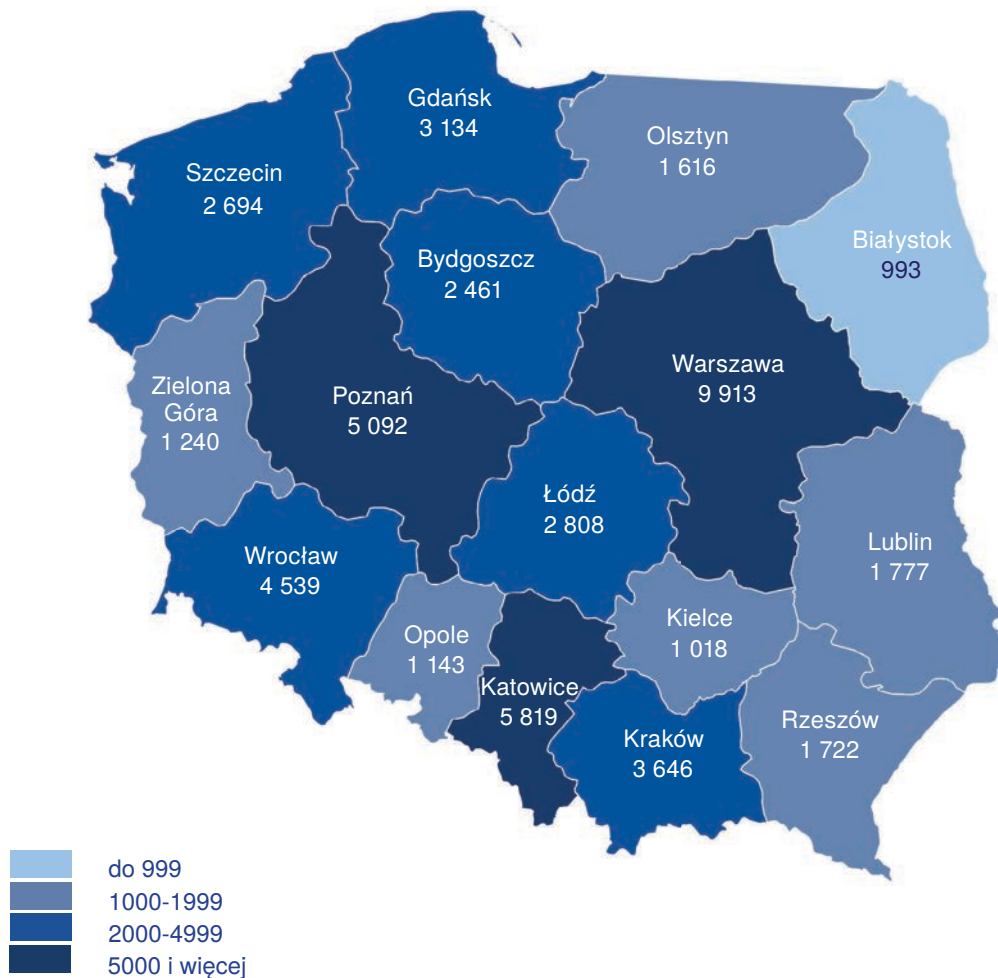
Warto zauważyć, iż w porównaniu z 2019 r. - mimo spadku ogólnej liczby skarg w 2020 r. - wzrosła liczba problemów zawartych w skargach odnoszących się do **naruszenia przepisów dotyczących urlopów pracowniczych**.

W roku 2020 w skargach poruszono niemal 2,5 tys. problemów obejmujących **dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing** (1 841 problemów dotyczących mobbingu - 72 zasadne oraz 614 dotyczących dyskryminacji - 41 zasadnych). Należy przy tym podkreślić, że tylko 4,6% wszystkich tych zagadnień znalazło potwierdzenie w trakcie przeprowadzonych kontroli.

Z analizy skarg wynika, że zarzut stosowania mobbingu przez pracodawcę jest niewłaściwie wskazywany przez skarżących. Tylko w niewielu przypadkach opisywane działania i zachowania pracodawcy (bądź innych osób) mogą wskazywać na istnienie takiego zjawiska i być kwalifikowane jako mobbing w rozumieniu Kodeksu pracy.

Skargi z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu dotyczyły najczęściej nierównego traktowania w zakresie

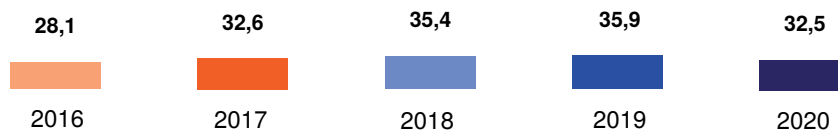
LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W 2020 ROKU WEDŁUG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY



wynagradzania za pracę oraz kształtowania innych świadczeń ze stosunku pracy. Podstawowym problemem jest różnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę, którzy dysponują porównywalnymi kwalifikacjami i doświadczeniem; pomijanie niektórych pracowników przy przyznawaniu premii oraz podwyżek wynagrodzenia. Zarzut dyskryminacji podnoszony był również na etapie rekrutacji, przy awansach oraz w kwestiach dostępu do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Stwierdzenie mobbingu lub nierównego traktowania w zatrudnieniu podczas kontroli u pracodawcy jest bardzo trudne, po pierwsze: ze względu na treść składanych skarg (zarzuty w nich zawarte są zwykle określone w sposób ogólny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy), po drugie: z uwagi na brak dowodów potwierdzających opisywane praktyki oraz po trzecie: z powodu chęci zachowania anonimowości przez skarżących.

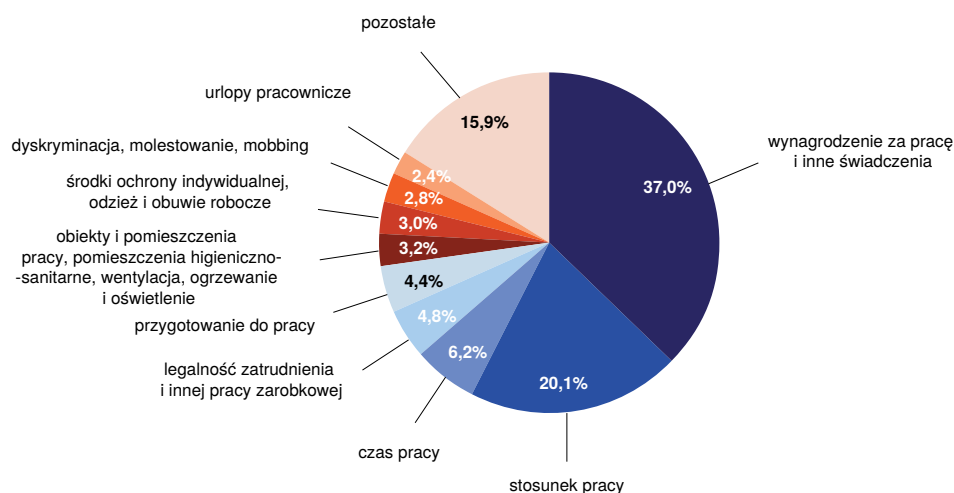
ŚREDNIA LICZBA SKARG PRZYPADAJĄCYCH NA 1 INSPEKTORA PRACY W LATACH 2016 – 2020



### Podmioty zgłaszające skargi do PIP w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Były pracownik	16 779	17 890	16 571
Pracownik	13 195	14 097	13 542
Anonim	7 345	6 241	5 251
Osoba prywatna	5 011	4 770	4 061
Cudzoziemiec	2 317	2 792	2 455
Instytucja	2 731	2 749	2 044
Zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej	2 506	1 989	2 005
Pracownik bez umowy	1 547	1 191	1 142
Związek zawodowy	924	883	723
Pozostałe podmioty	1 389	1 330	1 166

### PROBLEMATYKA SKARG ZGŁASZANYCH DO PIP W 2020 ROKU



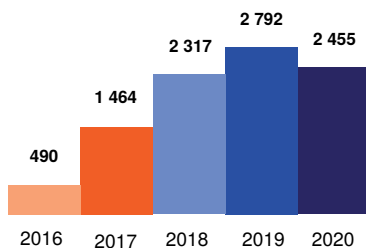
### Problematyka skarg zgłaszanych do PIP w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	37 687	36 593	32 927
Stosunek pracy	19 856	19 245	17 629
Czas pracy	8 567	7 098	5 407
Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	4 792	5 083	4 206
Przygotowanie do pracy	4 757	4 659	3 823
Obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie i oświetlenie	5 022	4 544	2 774
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	2 712	2 844	2 599
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	2 628	2 803	2 455
Urlopy pracownicze	2 045	1 859	2 068
Stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie i składowanie	2 074	2 167	1 704
Wypadki przy pracy, choroby zawodowe – stosowanie środków zapobiegawczych	1 379	1 385	1 075

Należy zaznaczyć, iż w postępowaniu kontrolnym dotyczącym skarg z zakresu mobbingu lub dyskryminacji w zatrudnieniu inspektor pracy bada jedynie okoliczności obiektywne, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy, możliwe do zweryfikowania poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe. Inspektor pracy nie ma możliwości sprawdzenia informacji uzyskanych od osób zainteresowanych lub ewentualnych świadków. W związku z tym w większości przypadków nie jest możliwe rozstrzygnięcie przez inspektora pracy, czy doszło do naruszenia przepisów prawa w zakresie mobbingu lub dyskryminacji. W takiej sytuacji jedyną drogą dochodzenia przez pracowników roszczeń z ww. tytułów jest przeprowadzenie postępowania przed właściwym sądem pracy. Zgodnie bowiem z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym przypadku wystąpiła dyskryminacja pracownika bądź mobbing i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienie, należy do sądu pracy, który w tym zakresie prowadzi własne postępowanie.

Do 2019 r. stale zwiększała się liczba **skarg składowanych do PIP przez cudzoziemców**. W 2020 r. liczba ta zmniejszyła się, ale i tak jest wyższa niż w 2018 r.

#### LICZBA SKARG ZGŁASZANYCH DO PIP PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2016 - 2020



#### Zasadność problemów podnoszonych w skargach w 2020 roku - według wielkości pracodawcy

Wielkość zatrudnienia	Liczba skarg	Razem przedmiotów	w tym uznanych za zasadne	
			liczba	odsetek
od 250 osób	2 674	5 361	1 597	29,8
od 50 do 249 osób	3 279	6 997	2 576	36,8
od 10 do 49 osób	6 059	13 479	5 380	39,9
do 9 osób	14 995	30 512	10 556	34,6

Należy zauważyć, że skala zasadności podnoszonych w skargach zarzutów maleje wraz ze wzrostem zatrudnienia, tym niemniej jest znacząca - nawet w zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników i posiadających wyspecjalizowane służby kadrowo-księgowe.

W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili ponad **19,4 tys. kontroli, co stanowiło 34,4% ogółu kontroli w 2020 r.** W toku kontroli inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 26,1% podniesionych zarzutów, 27,9% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 43,7% zarzutów zawartych w skargach - tym samym rozstrzygnięcie sporu pozostało w wyłącznej gestii sądu.

Warto zauważyć, że większość skarg zawierała po kilka problemów i zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa pracy.

#### Statystyka kontroli skargowych na tle ogólnej liczby kontroli w latach 2018 - 2020

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli skargowych	Odsetek
2018	80 194	29 400	36,7
2019	73 341	29 243	39,9
2020	56 371	19 362	34,4

#### Liczba kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg w latach 2018 - 2020 - według wybranych sekcji PKD

Wybrane sekcje PKD	2018	2019	2020
Przetwórstwo przemysłowe	4 922	4 597	3 154
Budownictwo	3 343	3 516	2 535
Handel i naprawy	6 529	5 847	4 277
Transport i gospodarka magazynowa	3 301	3 513	2 415
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1 793	1 784	1 449
Usługi administrowania	2 596	2 686	1 671

Pomimo spadku liczby kontroli w porównaniu z rokiem poprzednim, w 2020 r. niezmienna pozostaje

pozycja poszczególnych branż na liście najczęściej kontrolowanych. Nadal dominują kontrole przeprowadzone w następstwie skarg w branżach: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa.

### Wnioski

W 2020 r. zmniejszyła się ogólna liczba skarg kierowanych do PIP. Zmalała również liczba problemów zawartych w skargach. Niewątpliwie miało na to wpływ **wprowadzenie w dniu 20 marca 2020 r. stanu epidemii** na terenie kraju w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 i wynikające z tego konsekwencje. Nowa sytuacja ekonomiczno-gospodarcza dotknęła wielu pracodawców i pracobiorców z różnych branż, zmieniając warunki i organizację pracy.

Z uwagi na ograniczenie czynności kontrolnych prowadzonych przez inspektorów pracy w reakcji na wzrastające zagrożenie epidemiczne, wzrosła liczba przedmiotów skargowych, co do których brak jest informacji o zasadności, bądź których **procedowanie jest nadal w toku**.

Należy jednak zauważyć, że niezmienny pozostaje tematyczny rozkład przedmiotu skarg. Najczęściej zgłaszane są nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń

pieniężnych, w dalszej kolejności znajdują się problemy dotyczące stosunku pracy i czasu pracy oraz naruszenia z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Należy zaznaczyć, iż w wielu przypadkach zasadność skargi nie mogła zostać ustalona z uwagi na niemożność przeprowadzenia kontroli, nieprecyzyjność przedmiotu skargi, a także ze względu na brak zgody skarżącego na ujawnienie faktu, że kontrola prowadzona jest w następstwie skargi. Ponadto wielokrotnie zdarzało się, iż skarga wykraczała poza zakres kompetencji inspektora pracy (np. w przypadku kwestii oceny zasadności wypowiedzenia umowy albo jej rozwiązania bez wypowiedzenia).

W odniesieniu do zmieniającej się sytuacji epidemicznej w kraju, Państwowa Inspekcja Pracy, w ramach posiadanych kompetencji, podejmować będzie dalsze działania mające na celu uzyskanie przez pracowników należnych im świadczeń. W tym zakresie priorytetowe nadal pozostaje badanie skarg. Kontynuowane również będą działania prewencyjno-promocyjne, które są pozytywnie oceniane przez wszystkich uczestników rynku pracy. Ponadto, w związku z utrzymywaniem się na wysokim poziomie potrzeb społecznych w zakresie informowania o treści obowiązującego prawa, w szczególności od momentu wystąpienia pandemii, Państwowa Inspekcja Pracy zintensyfikuje działania w obszarze poradnictwa prawnego.



4.

---

PRIORYTETY W ZAKRESIE  
BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY  
PRACY





## 4. PRIORYTETY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

### 4.1. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY

#### 4.1.1. WYPADKI PRZY PRACY

Jednym z priorytetowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy. Organy PIP realizują swoje najważniejsze obowiązki m.in. poprzez regulowanie nieprawidłowości ustalonych w wyniku badania okoliczności i przyczyn

wypadków przy pracy oraz kontroli stosowania środków zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości. Procedura postępowania inspektorów pracy stanowi analizę łańcucha przyczynowo-skutkowego dotyczącego danego wypadku. Dzięki temu możliwe jest wskazanie konkretnych nieprawidłowości, które doprowadziły do zdarzenia oraz nakazanie działań ukierunkowanych na poprawę stanu warunków pracy pozostałym pracownikom lub poszkodowanym po ich powrocie do pracy, koniecznych do podjęcia przez pracodawcę.

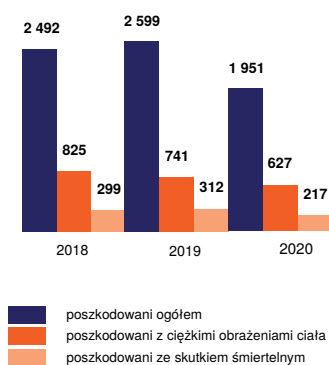
Do czasu opracowania niniejszego Sprawozdania inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **1 755 wypadków przy pracy** zaistniałych w 2020 roku, zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku

#### Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy i liczba wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2018 - 2020 - zbadanych przez inspektorów pracy

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			Ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2018	Ogółem	2 309	2 492	299	825
	w tym: zbiorowych	161	344	23	27
2019	Ogółem	2 287	2 599	312	741
	w tym: zbiorowych	190	502	33	43
2020	Ogółem	1 755	1 951	217	627
	w tym: zbiorowych	138	334	17	32

Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

#### POSZKODOWANI OGÓŁEM, W TYM ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM I Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA, W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2018 - 2020



Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

tych zdarzeń poszkodowanych zostało 1 951 osób, w tym 627 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 217 poniosło śmierć<sup>1</sup>.

Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w wypadkach przy pracy zbadanych przez PIP, które zaistniały w latach 2018-2020, stanowili średnio **42,9% z ogółu poszkodowanych** (w 2020 r. – 43,3%; w 2019 r. – 40,5%; w 2018 r. – 45,1%).

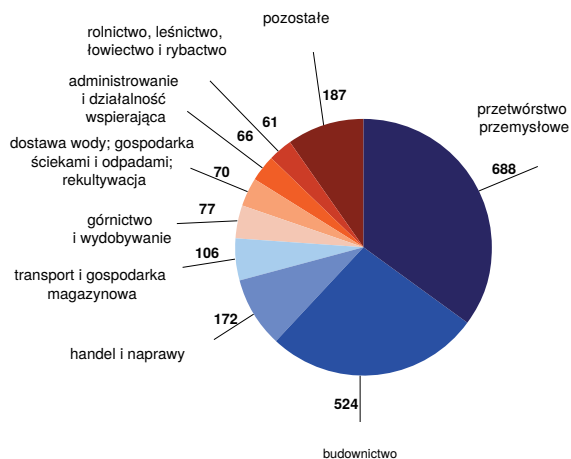
#### SEKTORY GOSPODARKI, W KTÓRYCH ZATRUDNIENI BYLI POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY

Poszkodowani, w zbadanych przez inspektorów pracy PIP wypadkach przy pracy, zaistniałych w 2020 roku, najczęściej pracowali w zakładach:

<sup>1</sup> Dane liczbowe, pomimo wskazywania niższych wartości w porównaniu do lat ubiegłych, nie mogą świadczyć o znaczącym obniżeniu się wypadkowości w 2020 roku. Przedstawione liczby dotyczą tylko postępowań badania okoliczności i przyczyn wypadków prowadzonych przez inspektorów pracy, zaistniałych w 2020 roku, zakończonych do czasu przygotowywania sprawozdania.

- **przetwórstwa przemysłowego** – **35,3%** (w 2019 r. – 34,9%; w 2018 r. – 37,4%),
- **budowlanych** – **26,9%** (w 2019 r. – 25,0%, w 2018 r. – 25,1%).

#### POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2020 ROKU - WEDŁUG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Najwięcej poszkodowanych w 2020 r. uległo wypadkom - podobnie jak w latach ubiegłych - w sektorze **przetwórstwa przemysłowego**. Najliczniejsze grupy poszkodowanych pracowały w zakładach należących do następujących klas (w ramach polskiej klasyfikacji działalności gospodarczej PKD 2007):

- **produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych** (grupa PKD 22.2) – 59 poszkodowanych (w 2019 r. – 61, w 2018 r. – 66);
- produkcja wyrobów z drewna, korka, słomy i materiałów używanych do wyplatania (grupa PKD 16.2) – 54 poszkodowanych (w 2019 r. – 66, w 2018 r. – 75);
- produkcja metalowych elementów konstrukcyjnych (grupa PKD 25.1) – 50 poszkodowanych (w 2019 r. – 51, w 2018 r. – 61);
- produkcja mebli (grupa PKD 31.0) – 43 poszkodowanych (w 2019 r. – 54, w 2018 r. – 51).

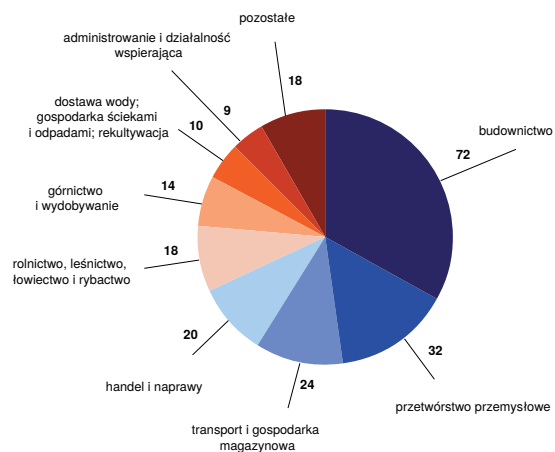
Wśród **poszkodowanych śmiertelnie** w zbadanych wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w następujących sektorach:

- **budowlanym** - 33,2% ogółu poszkodowanych śmiertelnie (w 2019 r. – 36,9%; w 2018 r. – 31,4%);

- w zakładach przemysłowych - 14,7% (w 2019 r. – 17,9%; w 2018 r. – 21,7%);
- transportowych i magazynowych - 11,1% (w 2019 r. – 10,3%; w 2018 r. – 12,0%);
- w handlu i naprawach - 9,2% (w 2019 r. – 6,4%; w 2018 r. – 8,0%).

**Sektor budowlany jest od lat najbardziej wypadkogennym rodzajem działalności prowadzącym do wypadków o najpoważniejszych skutkach.**

#### POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2020 ROKU - WEDŁUG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

#### PODSTAWA ŚWIADCZENIA PRACY POSZKODOWANYCH W WYPADKACH PRZY PRACY

W grupie poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy w 2020 r. znaczącą większość stanowili **pracownicy** – **85,1%**. Natomiast wśród poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym **19,4%** to **osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy**.

Liczba poszkodowanych wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej objętej ubezpieczeniem wypadkowym (umowy zlecenia), przedstawiana w danych liczbowych dotyczących wypadków przy pracy, będących w posiadaniu PIP, prawdopodobnie nie uwzględnia wszystkich poszkodowanych. Wynika to z faktu, że obowiązek zgłoszenia wypadku dotyczy podmiotów posiadających status pracodawcy (art. 234 § 2 Kp). Niepełna jest także liczba osób, które wykonywały pracę, pozostając w samozatrudnieniu w trakcie zaistnienia zdarzenia wypadkowego.

### Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy zaistniałych w latach 2018 - 2020 - zbadanych przez inspektorów pracy według podstawy świadczenia pracy innej niż umowa o pracę

Rok zaistnienia wypadku	Liczba poszkodowanych w wypadkach		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2018	385	68	120
2019	414	82	125
2020	272	36	92

Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie według daty zaistnienia wypadku

### POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2018 - 2020 – WEDŁUG PODSTAWY ŚWIADCZENIA PRACY INNEJ NIŻ UMOWA O PRACĘ



■ liczba poszkodowanych pracujących na innej podstawie niż umowa o pracę, w tym:
   
■ umowa zlecenia
   
■ osoba samozatrudniająca się
   
■ pozostałe umowy

Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Największy udział w liczbie zgłoszonych do PIP wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu stanowią **wypadki zleceniobiorców – 86,0%** (w 2019 r. było to 83,8%, a w 2018 r. – 78,4%). Sekcjami gospodarki z największą liczbą poszkodowanych zleceniobiorców w wypadkach przy pracy jest budownictwo (liczba poszkodowanych w 2020 r. – 112; w 2019 r. – 154; w 2018 r. – 152) oraz przetwórstwo przemysłowe (w 2020 r. – 69; w 2019 r. – 83; w 2018 r. – 103). Miejscem, w którym najczęściej dochodziło do wypadku były miejsca: produkcji, magazynowania oraz konserwacji i napraw oraz teren budowy.

Wśród przyczyn wypadków przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, do których doszło w 2020 r., zauważalny był istotny wpływ czynnika ludzkiego. Jako dominującą grupę przyczyn należy tu wskazać „**nieprawidłowe zachowanie się zleceniobiorcy**” (54,3% ogółu przyczyn ludzkich). Trzeba jednak podkreślić, że

przyczyny ludzkie wypadków przy pracy najczęściej wynikają wprost z przyczyn organizacyjnych – złej organizacji procesów pracy, braku nadzoru nad pracownikami i pracującymi, braku koordynacji prac, braku przeszkolenia osób wykonujących pracę z metod bezpiecznego jej wykonywania itp. Najmniej liczną grupę stanowiły przyczyny techniczne, wśród których najczęstszymi był brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające (najczęściej brak osłon elementów ruchomych).

### GODZINY NOMINALNE, PORA NOCNA A WYPADKI PRZY PRACY

Zasadniczo, do wypadków dochodziło w nominalnym czasie pracy poszkodowanego. Jednak liczna grupa pracujących uległa wypadkom **w porze nocnej** – ogółem 117 osób (w 2019 r. - 185), wśród których 35 osób doznało ciężkich obrażeń ciała (w 2019 r. - 47), a 13 zginęło (w 2019 r. - 22). Praca w godzinach nocnych wpływa na desynchronizację wewnętrznych rytmów biologicznych człowieka, samopoczucie, układ krążenia, może prowadzić do przewlekłego stresu, a także do zmniejszonej koncentracji u pracującego.

### WIEK POSZKODOWANYCH W WYPADKACH PRZY PRACY

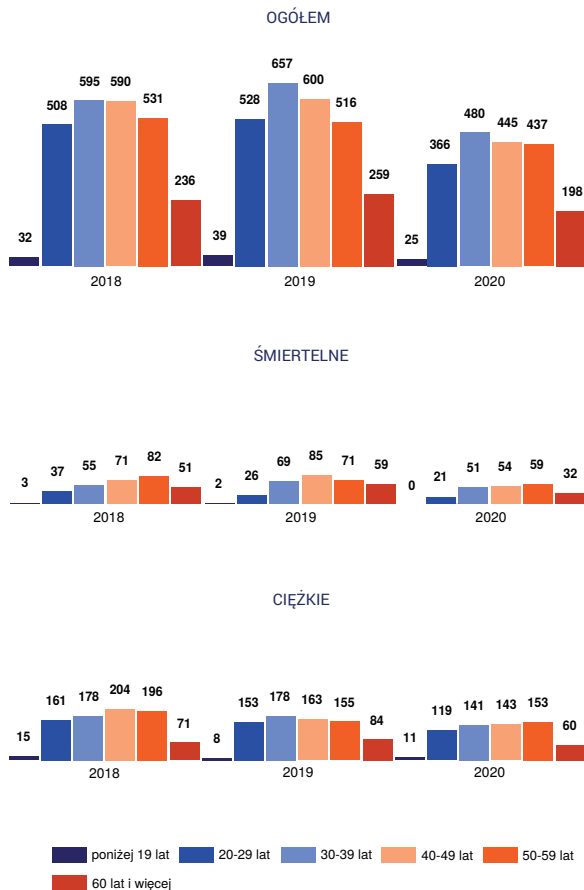
Analizując wiek poszkodowanych w wypadkach można stwierdzić, że rozkład wieku nie zmieniał się przez ostatnie 3 lata. Największa liczba poszkodowanych to nadal osoby **w przedziale wiekowym 30-39 lat**.

Wśród poszkodowanych śmiertelnie najliczniejszą grupą w 2020 r. były osoby **w wieku 50-59 lat**, podczas gdy w 2019 r. były to osoby w wieku 40-49 lat (w 2018 r. ponownie w wieku 50-59 lat).

Wśród osób, które doznały ciężkich obrażeń ciała wskutek wypadków przy pracy w 2020 r. najliczniej reprezentowani byli poszkodowani w przedziale wiekowym 50-59 lat oraz w wieku 40-49 i 30-39 lat (w roku 2019 dominowały osoby w wieku 30-39 lat, w 2018 r. w wieku 40-49 lat).

Dane z kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują,

**POSZKODOWANI OGÓŁEM, W TYM ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM I Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2018 - 2020 - WEDŁUG WIEKU**



Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

że w 2020 r. wśród poszkodowanych w wypadkach **7,1% osób pochodziło spoza UE** (2019 r. – 8,0% poszkodowanych, w 2018 r. – 7,3%). Najliczniejszą grupę poszkodowanych stanowiły osoby **narodowości ukraińskiej** (w 2020 r – 121 osób, w 2019 r. – 180, w 2018 r. – 158).

Najwięcej obywateli Ukrainy, poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez organy PIP wykonywało pracę w zawodzie pomocniczego robotnika budowlanego, zbrojarza, ślusarza, cieśli szalunkowego, dekarza, murarza, oraz magazyniera. Do wypadków tych dochodziło najczęściej wskutek upadku z wysokości, uderzenia przez spadający element, utraty kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym oraz w wyniku pochwycenia przez maszynę.

**ŚMIERTELNIE POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY (W ODNIESIENIU DO CAŁEJ GOSPODARKI)**

Analiza miejsca zaistnienia wypadków ze skutkiem **śmiertelnym** w wypadkach przy pracy zbadanych przez PIP, zaistniałych w 2020 r., pozwala wskazać, że były to głównie:

- **teren budowy** (obiekt nowy; rozbierany, burzony, remontowany) – 31,8% ogółu poszkodowanych śmiertelnie;
- **miejsce produkcji przemysłowej** – 31,3%;

**Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy zaistniałych w latach 2018 - 2020 - zbadanych przez inspektorów pracy według narodowości poszkodowanych pochodzących spoza krajów UE**

Rok zaistnienia wypadku	Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy		
		Ogółem	w tym:	
			ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2018	Ogółem:	2 492	299	825
	w tym obywatele spoza krajów UE	182	17	61
2019	Ogółem:	2 599	312	741
	w tym obywatele spoza krajów UE	209	21	51
2020	Ogółem	1 951	217	627
	w tym obywatele spoza krajów UE	138	14	62

Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie według daty zaistnienia wypadku

- miejsca i środki komunikacji publicznej – 13,4%;
- tereny: leśne, zielone; miejsca: uprawy, hodowli – 8,8%;
- pod ziemią, wyłączając tereny budowy – 3,2%;
- inne miejsca (np. w pobliżu zakładu, podstacja trakcyjna) – 4,1%.

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym docho-  
dziło najczęściej wskutek:

- **upadku z wysokości**, np. podczas: wykonywania demontażu płyt szalunku; prac wykonywanych z rusztowania; prac z kosza zamontowanego na podnośniku teleskopowym; prac na słupie konstrukcji nośnej kolejowej sieci trakcyjnej; w trakcie prac transportowych z użyciem wciągnika budowlanego; przebywania w pobliżu skrajni dachu - 50 poszkodowanych (23,0%);
- **porażenia prądem elektrycznym, wybuchu, pożaru** - 21 poszkodowanych (9,7%);
- utraty kontroli nad środkiem transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym - 20 poszkodowanych (9,2%);
- uderzenia poszkodowanego przez spadający przedmiot - 19 poszkodowanych (8,8%).

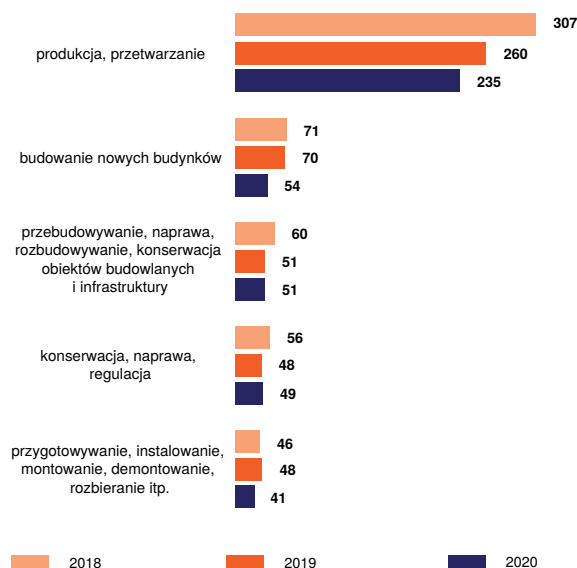
#### POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA (W ODNIESIENIU DO CAŁEJ GOSPODARKI)

Poszkodowani w zbadanych przez inspektorów  
pracy wypadkach ciężkich najczęściej pracowali  
w zakładach:

- **przetwórstwa przemysłowego** – 44,3% ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich (mniej o 36 poszkodowanych w stosunku do roku poprzedniego),
- **w branży budowlanej** – 23,4% (o 13 poszkodowanych mniej),
- w zakładach handlowych i świadczących usługi naprawcze – 8,9% (o 22 osoby mniej).

Analiza procesu pracy realizowanego przez po-  
szkodowanego w chwili wypadku wskazuje, że naj-  
częściej do wypadków ciężkich dochodziło podczas  
**produkcji i przetwarzania** (w 2020 r. odsetek ogółu  
poszkodowanych ciężko wyniósł 37,5%; w 2019 r. –  
35,1%). Najczęściej do wypadków dochodziło podczas  
obsługi pilarek tarczowych (stacjonarnych), obrabiarek  
skrawających oraz maszyn i urządzeń do cięcia i prze-  
cinania. Nadal na wysokim poziomie utrzymuje się

#### POSZKODOWANI Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2018 - 2020 - WEDŁUG DOMINUJĄCYCH PROCESÓW PRACY



Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

odsetek poszkodowanych zaangażowanych w budo-  
wanie nowych budynków (w 2020 r. – 8,6%, w 2019 r.  
– 9,4%).

Dominującymi grupami zdarzeń powodującymi  
wypadki z ciężkimi obrażeniami ciała były:

- utrata kontroli nad maszyną, środkiem transportu, sprzętem ruchomym, transportowanym ładunkiem, materiałem obrabianym (24,2% poszkodowanych w grupie osób z ciężkimi obrażeniami ciała);
- ześlizgnięcie się i upadek, załamanie się konstrukcji (19,5%);
- upadek z wysokości lub poślizgnięcie i potknięcie się (18,5%).

Wśród **przyczyn technicznych**, stanowiących  
17,6% ogółu przyczyn wypadków ciężkich wymienić  
należy:

- Wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego (nieprawidłowości projektowo-konstrukcyjne czynnika materialnego) – 88,2% ogółu przyczyn technicznych wypadków ciężkich.

W tej grupie przyczyn technicznych dominował  
brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające.  
Na kolejnym miejscu znalazł się brak lub niewła-  
ściwe środki ochrony zbiorowej (w odniesieniu do

**POSZKODOWANI Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA  
W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY  
ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2018 - 2020 - WEDŁUG  
DOMINUJĄCYCH WYDARZEŃ NIEBEZPIECZNYCH**



Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

czynnika materialnego); następnie: niewłaściwa stateczność czynnika materialnego; wady konstrukcyjne czynnika materialnego będące źródłem urazu; nieodpowiednia wytrzymałość czynnika materialnego.

- B. Niewłaściwy stan czynnika materialnego – 7,5%.
- C. Niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego – 2,4%.
- D. Wady materiałowe czynnika materialnego – 1,9%.

**Przyczyny organizacyjne** (35,6% ogółu przyczyn wypadków ciężkich) to m.in.:

- A. Niewłaściwa ogólna organizacja pracy – 80,8% ogółu przyczyn organizacyjnych wypadków ciężkich.

Główną przyczyną w tej grupie był brak instrukcji postępowania się czynnikiem materialnym (najczęściej brakowało instrukcji prowadzenia procesu technologicznego oraz instrukcji obsługi maszyn i urządzeń); następnie brak nadzoru oraz tolerowanie, przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (często brakowało instruktażu stanowiskowego); niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika (w tym: brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych); niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych.

- B. Niewłaściwa organizacja stanowiska pracy – 10,4%.

- C. Niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego – 8,8%.

Natomiast dominujące **przyczyny ludzkie** – 46,8% przyczyn wypadków ciężkich, to:

- A. Nieprawidłowe zachowanie się pracownika – 51,5% ogółu przyczyn ludzkich wypadków ciężkich.

Polegało ono głównie na niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności w połączeniu z zaistnieniem niespodziewanego zdarzenia; nieznajomości przepisów oraz zasad bhp; niewłaściwym operowaniu kończynami w strefie zagrożenia; lekceważeniu zagrożenia; wykonywaniu czynności bez usunięcia zagrożenia oraz nieznajomości zagrożenia. Jak wspomniano – przyczyny te są pokłosiem zaniedbań w zakresie organizacyjnym, głównie w przygotowaniu pracujących do pracy.

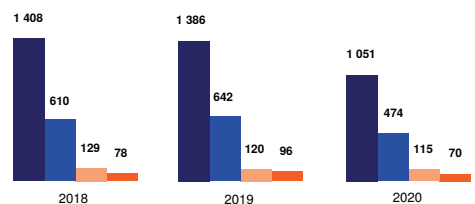
- B. Niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika – 23,1%.

- C. Brak lub niewłaściwe postępowanie się czynnikiem materialnym przez pracownika – 14,1%.

**MIEJSCE WYPADKU (W ODNIESIENIU DO CAŁEJ GOSPODARKI)**

Najwięcej wypadków ogółem zbadanych przez Państwową Inspekcję Pracy zaistniało w miejscach: **produkcji przemysłowej (53,9% poszkodowanych ogółem)**, na terenach budów (obiekty w budowie oraz obiekty rozbierane, burzone i remontowane) – 24,3% oraz w miejscach publicznych i środkach komunikacji publicznej – 5,9%.

**POSZKODOWANI OGÓŁEM W ZBADANYCH PRZEZ PIP  
WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH  
2018 - 2020 - WEDŁUG DOMINUJĄCYCH MIEJSC  
WYPADKÓW**



■ miejsce produkcji przemysłowej  
■ teren budowy (obiekty nowe oraz rozbierane, burzone, remontowane)  
■ miejsca i środki komunikacji publicznej  
■ biura, placówki naukowe i szkoły, zakłady usługowe

Źródło: dane PIP, stan na 29.03.2021 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

## MIEJSCE PRODUKCJI

Głównymi grupami wydarzeń powodującymi wypadki w miejscu produkcji były:

- praca przy maszynie, obsługiwanie środków transportu lub sprzętu ruchomego oraz obsługa narzędzi zmechanizowanych – 25,0% ogółu uszkodzonych w miejscu produkcji - dominuje utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym jej uruchomieniem);
- ruchy ciała bez wysiłku (prowadzące do urazów zewnętrznych) – 24,6% (dominuje pochwycenie przez maszynę lub odrzucenie osoby);
- upadek, ześlizgnięcie się przedmiotu z góry, załamanie się czynnika – 16,7% (dominuje uderzenie przez spadający z góry przedmiot).

Do czynników materialnych używanych w miejscu produkcji, związanych z czynnością wykonywaną przez uszkodzonego, które nadal stanowią duże zagrożenie wypadkowe, należą maszyny, urządzenia i wyposażenie stacjonarne (49,6% ogółu czynników biorących udział w wypadkach), w tym:

- pilarki tarczowe stacjonarne;
- pilarki tarczowe ręczne;
- prasy (pneumatyczne, hydrauliczne, mechaniczne-mimośrodowe, krawędziowe);
- linie automatyczne (np. do produkcji płyt, żywic, drzwi stalowych; folii; do produkcji/krojenia betonu komórkowego);
- obrabiarki skrawające (frezarki dolnowrzecionowe, tokarki);
- maszyny pakujące; do produkcji ręczników papierowych; do rozdrabniania tworzyw sztucznych;
- maszyny dla przemysłu spożywczego.

Do najczęściej powtarzających się przyczyn wypadków przy pracy w miejscu produkcji, skutkujących ciężkimi obrażeniami ciała, należały:

- brak osłon i urządzeń zabezpieczających/ochronnych (m.in. pilarek formatowych do drewna; automatów do formowania/zgrzewania na gorąco; przenośników taśmowych; frezarek dolnowrzecionowych; maszyn wykorzystywanych w przetwórstwie spożywczym, linii produkcyjnych galanterii betonowej);
- brak instrukcji: prowadzenia procesu technologicznego oraz obsługi maszyn i urządzeń;

- tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpiecznej pracy;
- brak nadzoru bezpośredniego nad pracownikami wykonującymi pracę;
- wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia;
- nieznanostwo zagrożenia;
- brak przeprowadzonego instruktażu stanowiskowego.

## TEREN BUDOWY

Najwięcej uszkodzonych na budowach (przy wznoszeniu nowych budynków oraz przy pracach rozbiórkowych, wyburzeniach i remontach) uległo wypadkom w wyniku **upadku osoby z wysokości** (208 pracowników, tj. 43,9% pracujących na budowach). Drugą najczęstszą grupą wydarzeń, w wyniku których pracujący na budowach ulegali wypadkom, były ześlizgnięcia, upadki, załamania się czynnika i (w wyniku tego) uderzenia pracujących przez spadający z góry przedmiot, pociągnięcia pracujących w dół oraz przewrócenia się na nich czynnika materialnego (130 osób, tj. 27,4%).

Z analizy wypadków zaistniałych w 2020 r. wynika, że osoby, które doznały urazu wskutek upadku z wysokości przebywały najczęściej na:

- budynkach, konstrukcjach i ich elementach, powierzchniach nad poziomem gruntu (w tym: na dachach, stropach, w otworach okiennych, schodach, płytach balkonowych, tarasach);
- konstrukcjach, powierzchniach stacjonarnych nad poziomem gruntu (np. rusztowaniach, platformach, pomostach roboczych, drabinach stałych);
- konstrukcjach, powierzchniach ruchomych nad poziomem gruntu (np. rusztowaniach przestawnych, drabinach przenośnych);
- urządzeniach transportu bliskiego (np. podestach ruchomych – przejezdnych).

Na terenach budowy wykorzystywane były maszyny i urządzenia techniczne, do których obsługi wymagane są uprawnienia kwalifikacyjne (często z ich udziałem miały miejsce wypadki przy pracy podczas prac budowlanych). Były to najczęściej:

- rusztowania budowlano-montażowe metalowe – montaż i demontaż;

- maszyny do robót ziemnych (koparki jednonaczyniowe, koparkoładowarki, koparkospycharki, ładowarki jednonaczyniowe);
- podajniki do betonu, pompy do mieszanki betonowej;
- maszyny do robót drogowych (przecinarki do nawierzchni dróg o napędzie spalinowym, spalinowe piły łańcuchowe do ścinki drzew, maszyny do stabilizacji gruntów);
- urządzenia transportu bliskiego (żurawie, podesty ruchome);
- wózki jezdniowe z napędem silnikowym – te, do których obsługi i konserwacji wymagane są uprawnienia kwalifikacyjne.

Spośród 159 poszkodowanych na terenie budowy w wypadkach przy pracy, (w których brały udział maszyny i urządzenia, do których obsługi wymagane są uprawnienia kwalifikacyjne), **19 pracowników nie posiadało wymaganych uprawnień, a 23 nie było przeszkolonych w zakresie bhp**. Obie przyczyny wypadków (jako jedno z wielu ustalonych przez inspektorów pracy) wystąpiły łącznie u 4 pracowników budowlanych. W roku 2019 sytuacja wyglądała następująco: spośród 184 poszkodowanych (w 2018 r. – 193), 27 nie posiadało uprawnień kwalifikacyjnych (w 2018 r. – 27), a 23 nie było przeszkolonych w zakresie bhp (łącznie obie przyczyny wypadków wystąpiły u 8 pracowników). W 2018 r. – 28 (łącznie u 6 pracowników).

### Wnioski

Analiza danych uzyskanych w wyniku kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje na dwie najbardziej wypadkowe branże – **budownictwo i przetwórstwo przemysłowe**. Szczegółowe dane wskazują na wysokie ryzyko pracy na wysokości oraz z udziałem maszyn.

Kontrole prowadzone w tych branżach potwierdzają dużą liczbę nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy, które zostały omówione w części Sprawozdania, dotyczącej kontroli prac budowlanych oraz zakładów produkcyjnych wybranych rodzajów. Świadczą o tym również, oprócz zastosowanych środków prawnych i sankcji karnych, wnioski kierowane do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100% z powodu rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzonych podczas dwóch kolejnych kontroli. W 2020 roku

inspektorzy pracy skierowali 34 wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Z tej grupy zakładów, aż 28 prowadziło działalność budowlaną (82%). Niezadowalający stan warunków bhp w tej branży przekłada się na liczbę poszkodowanych w wypadkach ze skutkiem śmiertelnym, która wśród pracowników budowlanych jest najwyższa. Przesłankami do sformułowania powyższych wniosków do ZUS było stwierdzenie rażących naruszeń przepisów bhp w czasie dwóch następujących po sobie kontroli.

Wynikiem badań dotyczących okoliczności i przyczyn wypadków są wzmożone kontrole prac budowlanych, ze szczególnym uwzględnieniem pracy przy obsłudze urządzeń transportu bliskiego oraz kontrole w zakładach przemysłowych. W roku 2021 kontynuowany będzie program kontrolno-prewencyjny w zakładach przetwórstwa spożywczego.

Wskazane jest także wprowadzenie jednoznacznego **obowiązku zgłaszania do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą** (które mogą zostać uznane za wypadki przy pracy), niezależnie od podstawy jej świadczenia oraz statusu podmiotu na rzecz którego praca jest świadczona. Umożliwi to Państwowej Inspekcji Pracy efektywniejsze działania, służące zarówno ograniczeniu zagrożeń wypadkowych, jak i zapewnieniu niezbędnej ochrony prawnej osobom poszkodowanym i ich rodzinom.

W marcu 2020 r. w kraju ogłoszony został stan epidemii w związku z powszechnym zagrożeniem stwarzanym przez wirus SARS-Cov-2. Jednocześnie, w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa, wprowadzono wiele rozwiązań pozwalających na stabilizację rynku pracy i utrzymanie miejsc zatrudnienia. Jednym z nich jest umożliwienie wykonywania pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (**praca zdalna**). Stanowi ona szczególne wyzwanie w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, bowiem pracodawca nie ma pełnej kontroli nad warunkami materialnego środowiska pracy panującymi w miejscu wykonywania zadań przez pracownika (najczęściej przestrzeń prywatna).

W związku z wykonywaniem pracy w sposób zdalny również dochodziło do wypadków. W 2020 r. do Państwowej Inspekcji Pracy **zgłoszono 6 wypadków, do których doszło podczas**

**wykonywania pracy zdalnej.** Powyższe wypadki zostały zgłoszone przez pracodawców zatrudniających osoby poszkodowane, którzy wykonali obowiązek wynikający z art. 234 § 2 Kodeksu pracy.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od zgłaszających wypadki podczas pracy zdalnej:

- 3 poszkodowanych poniosło śmierć (wypadki nosiły charakter nagłych przypadków medycznych – doszło do zasnienia pracowników);
- w 2 wypadkach poszkodowani doznali ciężkich obrażeń ciała;
- jeden wypadek zakończył się czasową niezdolnością do pracy.

Do wypadków doszło podczas:

- przygotowywania posiłku (poważne przecięcie palców z uszkodzeniem ścięgien i nerwów);
- korzystania z toalety (w wyniku upadku pracownika i uderzenia doszło do pęknięcia gałki ocznej);
- przemieszczania się pracownika do siedziby firmy po sprzęt służbowy (na drodze publicznej).

Za wyjątkiem jednego wypadku, do wszystkich zgłoszonych zdarzeń doszło w mieszkaniach prywatnych, do których dostęp inspektorów pracy w obecnym stanie prawnym jest niemożliwy.

Odnosnie powyżej opisanych zdarzeń wiadomo, że trzy wypadki nie zostały uznane za wypadki przy pracy. Powodem takich decyzji był brak związku z pracą zdarzenia lub brak przyczyny zewnętrznej wypadku, ustalone przez zespoły powypadkowe powołane przez pracodawców. Tylko trzy wypadki zostały zakwalifikowane jako wypadki przy pracy.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od pracodawców postępowania prowadzone przez zespoły powypadkowe w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków nie budziły zastrzeżeń inspektorów pracy. Warto zauważyć, że Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała zgłoszenia bezpośrednio od pracodawców, a nie od poszkodowanych lub ich rodzin, czy od Policji. Postępowania powypadkowe trwały dłużej niż 14 dni określone w *rozporządzeniu w sprawie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy*, co uzasadniane było sytuacją związaną z panującą epidemią i trudnościami w kontaktach z poszkodowanymi lub członkami ich rodzin, w celu zebrania niezbędnych informacji.

W związku z wypadkami, do których dochodzi podczas wykonywania pracy zdalnej, **konieczne**

**jest wprowadzenie zmian legislacyjnych**, które ułatwią zespołom powypadkowym powołanym przez pracodawców prowadzenie postępowań w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków podczas pracy zdalnej (w tym, np. możliwości dokonania oględzin miejsca wypadku w przestrzeni prywatnej poszkodowanego). Konieczne jest także jednoznaczne wskazanie zakresu odpowiedzialności pracodawcy za stan bhp podczas wykonywania pracy przez pracownika w trybie zdalnym poza siedzibą zakładu pracy. Opracowanie unormowań prawnych w tym zakresie pozwoli na systemowe zdefiniowanie możliwości i uprawnień inspektorów pracy do badania przyczyn i okoliczności wypadków podczas pracy zdalnej w miejscu, w którym się wydarzyły.

#### 4.1.2. OGRANICZANIE ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH POPRZEZ WDRÓŻENIE ELEMENTÓW ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY W ZAKŁADACH, W KTÓRYCH WYSTĄPIŁY WYPADKI PRZY PRACY

##### Zakres kontroli

W 2020 r. kontrole prowadzono w **172 podmiotach** zatrudniających ponad 53 tys. osób, wśród których prawie 2 tys. stanowiły osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

W skontrolowanej grupie pracodawców:

- 35% to zakłady kontrolowane **powtórnie** (pierwsza kontrola w 2018 r.) u których sprawdzano efekty wdrożonych środków profilaktycznych po wypadkach oraz działań organizacyjno-technicznych podjętych po kontrolach PIP,
- 65% to pracodawcy kontrolowani **po raz pierwszy** pod kątem spójności działań podjętych po zaistniałych wypadkach i środków profilaktycznych ustalonych w wyniku oceny ryzyka zawodowego.

Podczas kontroli inspektorzy zwracali uwagę na wnioski zespołów powypadkowych z analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, szczególnie tych o cechach powtarzalnych.

W latach 2017-2020 w wytypowanych podmiotach **3 168 osób uległo wypadkom przy pracy**, w tym 10 śmiertelnych oraz 14 ciężkich (2020 r. – zarejestrowane wypadki przy pracy do dnia przeprowadzenia danej kontroli).

Skontrolowane zakłady prowadziły działalność głównie w zakresie **przetwórstwa przemysłowego** (66%) zajmując się m.in. obróbką metalu, produkcją opakowań drewnianych, produkcją z tworzyw sztucznych, produkcją mięsa oraz części do pojazdów silnikowych. Pozostałe zakłady objęte kontrolą prowadziły działalność w zakresie m.in. budownictwa (7%) oraz dostawy wody (5%).

Najliczniej reprezentowane były podmioty zatrudniające od 50-249 osób (56%). W następnej kolejności były zakłady duże o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników (27%). Zakłady małe zatrudniające 10-49 osób stanowiły 13%, a mikrozakłady (do 9 pracowników) - 4%.

### Diagnoza

Inspektorzy pracy, poddali analizie **485 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego**, stwierdzając nieprawidłowości w 59% skontrolowanych zakładów (w 2019 r. – 65%). Dokumentacje charakteryzowały się brakiem aktualnych lub niepełnymi informacjami potrzebnymi do przygotowania i przeprowadzenia procesu oceny ryzyka zawodowego.

Wśród błędów stwierdzono niezidentyfikowanie zagrożeń, które doprowadziły do wypadków oraz brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o zagrożeniach, których aktywizacja doprowadziła do wypadku.

Zespoły prowadzące ocenę ryzyka nie uwzględniały szczególnych kryteriów np. dla kobiet ciężarnych, kiedy było to wymagane. Ponadto, stwierdzono nieuwzględnianie w dokumencie oceny ryzyka zawodowego środków i wniosków profilaktycznych, a także brak spójności wdrożonych środków wynikających z oceny ryzyka ze środkami i wnioskami określonymi w protokołach powypadkowych.

Drugi kluczowy obszar poddany kontroli, to **dokumentacja powypadkowa**. Analizie poddano **1 024 dokumentacje z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. W części z nich stwierdzono nieprawidłowości i uchybienia, mające wpływ na eliminowanie zagrożeń wypadkowych, polegające na:

- zgłaszaniu wypadków z nieuzasadnioną zwłoką czasową;

- niezabezpieczeniu miejsca wypadku w sposób uniemożliwiający zmianę położenia maszyny i innych urządzeń technicznych oraz zmian położenia tych przedmiotów, które spowodowały wypadek przy pracy lub pozwalały odtworzyć jego okoliczności;
- nieprzystąpieniu niezwłocznie przez zespół powypadkowy do ustalania okoliczności i przyczyn wypadków;
- nieprawidłowym, niekompletnym i niejasnym opisywaniu okoliczności wypadku w protokołach powypadkowych, co nie pozwalało na właściwą ocenę zdarzenia, w wyniku którego doszło do wypadku przy pracy;
- braku poddawania maszyn, przy których wydarzył się wypadek, obowiązkowym kontrolom powypadkowym;
- niestosowaniu szczegółowych uzasadnień i niewskazywaniu jednoznacznych dowodów stanowiących podstawę do stwierdzenia w protokole powypadkowym, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przepisów bhp przez poszkodowanego – umyślne lub spowodowane rażącym niedbalstwem;
- nieformułowaniu w protokołach powypadkowych wniosków i środków profilaktycznych lub podawaniu środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku i zagrożeń inicjujących wypadek;
- niewdrażaniu przez pracodawców środków i wniosków profilaktycznych wskazanych w protokołach powypadkowych.

Kolejną kwestią weryfikowaną podczas tematycznych kontroli było **przygotowanie do pracy**, rozumiane jako dopuszczenie do pracy pracowników przeszkolonych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poinstruowanych poprzez wydanie i udostępnienie instrukcji bhp – zgodnie z obowiązkiem.

Nieprawidłowości polegające głównie na dopuszczeniu do pracy bez odpowiednich szkoleń bhp, niewłaściwej organizacji szkoleń bhp, braku szczegółowych programów szkoleń, czy niezapewnieniu wykładowców o odpowiednich kompetencjach, stwierdzono podczas 37% kontroli (w 2019 r. – 35% kontroli).

W odniesieniu do 19% kontroli inspektorzy pracy stwierdzili brak sporządzenia instrukcji bhp określonych procesów lub obsługi maszyn lub niezapewnienie możliwości stałego korzystania z tych dokumentów (w 2019 r. – 24%).

Znaczący wpływ na prawidłowość realizacji kontrolowanych obowiązków miała **działalność służby bezpieczeństwa i higieny pracy**. W tym zakresie podczas 34% kontroli stwierdzono nienależyte wykonanie zadań przez osoby do tego powołane. Przejawiało się to, np. niewłaściwie sporządzonymi protokołami powypadkowymi, czy brakiem przeprowadzania przez służbę bhp okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Osoby wykonujące zadania służby bhp w zakładach pracy nie konsultowały i nie współpracowały z osobami kierującymi pracownikami oraz samymi pracownikami w sporządzaniu dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz instrukcji bhp.

Kontrole wykazały, że istotnym elementem poprawiającym stan bhp w kontrolowanych przedsiębiorstwach były **wdrożone systemy zarządzania, w tym zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**. Takich zakładów w skontrolowanej grupie było 13 w 2020 roku (w 2019 r. – 19). Zakłady, które wdrożyły systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy cechowała lepsza organizacja pracy w związku z opracowanymi i wdrożonymi procedurami i instrukcjami. Do typowych procedur zaliczyć można:

- procedury związane z przyjmowaniem pracowników do pracy, w tym związane z systemem szkoleń i doksztalcania,
- procedury związane z okresową kontrolą maszyn i urządzeń,
- procedury związane z bieżącą kontrolą stanowisk pracy.

Podobne procedury istniały również w zakładach, w których nie funkcjonowały dedykowane systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, ale w których wdrożono systemy zarządzania jakością lub systemy zarządzania środowiskiem w związku z przynależnością do grupy przedsiębiorstw/korporacji.

## Wnioski

Zarówno podczas kontroli prowadzonych pierwszy raz w zakładach, jak również podczas kontroli powtórnie przeprowadzonych po dwóch latach,

stwierdzone nieprawidłowości są podobne, jednak ich skala była mniejsza w zakładach rekontrolowanych. Pracodawcy zauważają, po czynnościach kontrolnych przeprowadzonych w roku 2018, celowość zmian w podejściu do problematyki bezpieczeństwa pracy, zmierzających do ograniczenia liczby wypadków przy pracy. Dbalność pracodawców o pracowników jest szczególnie widoczna na tych stanowiskach pracy, na których przyuczenie do wykonywanych zadań wynikających ze specyfiki danego zakładu pracy, jest czasochłonne.

Główne zagadnienia, w których konieczna jest poprawa, to:

- wyeliminowanie uchybień dotyczących dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- ustalanie prawidłowych przyczyn wypadków przy pracy,
- ustalanie adekwatnych wniosków i środków profilaktycznych po wypadkach.

Do osiągnięcia tych celów może przyczynić się umożliwienie inspektorom pracy prawne zobowiązanie pracodawcy **do powtórnej oceny okoliczności i przyczyn wypadku, bez względu na skutki, których doznał poszkodowany**. Oznacza to konieczność nowelizacji *rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy* oraz *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*. Nowe uprawnienie inspektora pracy umożliwiłoby wydanie pracodawcy decyzji nakazującej ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w sytuacji, gdy protokół powypadkowy dotyczący wypadku przy pracy zawiera ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo zawiera nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, niepozwalające na uniknięcie podobnych wypadków w przyszłości.

Wprowadzenie do *rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp*, jednoznacznego obowiązku dokonania **powtórnej oceny ryzyka zawodowego** po zaistniałym wypadku przy pracy lub jej przegląd pod kątem uwzględnienia zagrożenia, którego aktywizacja spowodowała wypadek powinno także spowodować skuteczniejsze wdrażanie rozwiązań poprawiających poziom bezpieczeństwa pracy w dłuższym horyzoncie czasowym w tych zakładach pracy, w których doszło już do wypadków przy pracy.

## 4.2. DZIAŁANIA KONTROLNE W OBSZARACH AKTYWNOŚCI GOSPODARCZEJ O NAJWYŻSZEJ WYPADKOWOŚCI I NAJWYŻSZYM POZIOMIE ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH

### 4.2.1. BEZPIECZEŃSTWO W WYTYPOWANYCH ZAKŁADACH O WYSOKIEJ SKALI ZAGROŻEŃ

#### 4.2.1.1. ZAKŁADY CHARAKTERYZUJĄCE SIĘ WYSOKIMI WSKAŹNIKAMI ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH (WZMOŻONY NADZÓR)

##### Zakres kontroli

W drugim roku realizacji 3-letniego programu wzmoczonego nadzoru nad zakładami charakteryzującymi się wysokimi wskaźnikami zagrożeń kontrolą objęto **29 zakładów**, w tym 2 duże inwestycje budowlane, na których skontrolowano 14 wykonawców i podwykonawców robót.

Największą liczbę stanowiły zakłady zatrudniające od 50 do 249 pracowników – 32%, powyżej 250 pracowników – 30% zakładów, do 9 pracowników – 25% natomiast od 10 do 49 pracowników – 14%. W 2020 r. przeprowadzono 45 kontroli w 44 zakładach. Kontrolowane zakłady zatrudniały 9,8 tys. osób, w tym większość (9,4 tys.) na podstawie stosunku pracy.

Zakres zagadnień objętych kontrolą dotyczył w szczególności: badania wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

##### Diagnoza

W zakładach objętych wzmocnionym nadzorem odnotowano łącznie **273 wypadki przy pracy**, w tym jeden wypadek ciężki.

Dokonana w trakcie kontroli analiza dokumentacji powypadkowych wykazała przypadki nieokreślenia w protokole powypadkowym wniosków i środków profilaktycznych (4% kontroli). Sformułowane wnioski nie uwzględniały wszystkich stwierdzonych przyczyn wypadku albo były nieadekwatne do ustalonych przyczyn. Odnotowano również opóźnienie w przystąpieniu do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku (9% kontroli) oraz pojedyncze nieprawidłowości dotyczące: ustalenia wszystkich okoliczności wypadku, co w konsekwencji powodowało nieustalenie wszystkich

przyczyn wypadków, składu zespołu powypadkowego, zatwierdzenia protokołu powypadkowego przez pracodawcę w wymaganym terminie, zachowania terminu sporządzania protokołu przez zespół powypadkowy.

W drugim roku realizacji programu wciąż podstawowym problemem w kontrolowanych zakładach był **niewłaściwy stan techniczny maszyn i urządzeń**. Najczęściej nieprawidłowości dotyczyły osłon i innych urządzeń ochronnych, a także elementów

#### Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli zakładów charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych w latach 2019 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2019	2020
Niewłaściwy stan techniczny maszyn i urządzeń (osłony i urządzenia ochronne)	46	33
Nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego	34	29
Nieprawidłowości w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych	34	22
Brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje bhp	30	20
Nieprawidłowości w zakresie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	30	25
Nieprawidłowości związane z magazynowaniem i składowaniem	25	15
Nieprawidłowości dotyczące układów i elementów sterowania maszyn i urządzeń, a także ich znakowania	24	13
Niewłaściwy stan dróg komunikacyjnych i transportowych oraz ich niewłaściwe oznakowanie	20	20
Nieprawidłowości w zakresie oznakowania i zabezpieczenia w zakładach miejsc niebezpiecznych	20	9
Przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z opóźnieniem	14	9
Nieustalenie po wypadkach środków i wniosków profilaktycznych	10	4

bezpieczeństwa związanych z układami i elementami sterowania.

Często osłony były skonstruowane lub ustawione w niewłaściwy sposób, tj. bez zachowania odległości bezpieczeństwa od stref niebezpiecznych. W wielu maszynach osłony można było swobodnie zdemonstrować, bez użycia narzędzi, a ich zdjęcie nie zatrzymywało ruchu roboczego niebezpiecznych elementów maszyny.

W odniesieniu do układów i elementów sterowania, a także ich oznakowania stwierdzano: brak zabezpieczenia przed samoczynnym, ponownym załączeniem się urządzenia w przypadku powrotu napięcia, brak opisu funkcji elementów sterujących, uszkodzone lub nieodpowiednio oznakowane wyłączniki awaryjne, utrudniony dostęp do elementów sterujących.

Nadal stwierdzano dużo nieprawidłowości związanych z **oceną ryzyka zawodowego** na stanowiskach pracy (29% kontroli). Uchybienia w tym zakresie dotyczyły 41% wszystkich badanych stanowisk pracy. Polegały one na nieujmowaniu wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku pracy (np. występowania atmosfery wybuchowej, wszystkich maszyn i urządzeń technicznych), nieaktualizowaniu oceny ryzyka po zaistniałych wypadkach o zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadku, formułowaniu nieadekwatnych środków profilaktycznych mających na celu ograniczenie lub wyeliminowanie zagrożeń, braku wszystkich informacji odzwierciedlających rodzaje prac wykonywanych na stanowiskach.

W co piątej kontroli zastrzeżenia inspektorów pracy budził także brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wśród nieprawidłowości dotyczących eksploatacji **urządzeń i instalacji elektrycznych** (ujawnionych w 22% zakładów) najczęściej stwierdzano: niesprawny wyłącznik główny, otwarte skrzynki zasilania i sterowania, brak badań i pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej, oraz niezabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym (dotyczyło 32% badanych urządzeń i instalacji).

W co trzecim zakładzie kontrole ujawniły nieprawidłowości przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

W porównaniu do 2019 r. zmniejszył się odsetek nieprawidłowości związanych z **magazynowaniem**

**i składowaniem** (15% kontroli). W blisko połowie kontrolowanych obiektów stwierdzono składowanie materiałów: w wyjściu ewakuacyjnym, na drogach komunikacyjnych, na uszkodzonych, niestabilnych paletach, w niestatecznych stosach.

Na tym samym poziomie utrzymuje się odsetek nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego dróg komunikacyjnych. W co piątej kontroli stwierdzono: ubytki w nawierzchni, niezapewnienie wymaganych szerokości dróg komunikacyjnych, były one również niewłaściwie oznakowane znakami drogowymi.

Zmniejszył się natomiast odsetek nieprawidłowości dotyczących oznakowania i zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych, stwarzających zagrożenia dla pracowników.

Ujawnione w co czwartym zakładzie nieprawidłowości w zakresie **badania i pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia polegały na braku aktualnych pomiarów czynników szkodliwych lub ich nieterminowym przeprowadzeniu. Dotyczyło to m.in. stężenia pyłów drewna, hałasu i drgań mechanicznych.

## Wnioski

Należy stwierdzić, że w **większości zakładów osiągnięto poprawę warunków pracy**, w tym przede wszystkim wyeliminowano lub ograniczono wiele zagrożeń wypadkowych.

W porównaniu do roku ubiegłego znacznie zmniejszyła się liczba przypadków nieprzestrzegania przepisów ujawnianych przez inspektorów pracy. Nadal jednak stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości miały zasadniczy wpływ na ochronę zdrowia i życia pracujących, głównie dotyczyło to maszyn i urządzeń technicznych.

Z tego powodu kontrole zaplanowane na 2021 rok nakierowane będą na dostosowanie eksploatowanych maszyn do wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zintensyfikowana kontrola prawidłowości sporządzanych przez pracodawców dokumentów wewnętrzzakładowych zwłaszcza: **oceny ryzyka zawodowego**, instrukcji dotyczących stosowanych procesów technologicznych, bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń, które jednoznacznie wskazują zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi, powinna przyczynić się do poprawy **warunków pracy**.

#### 4.2.1.2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ZAKŁADACH O POTENCJALNIE WYSOKIM RYZYKU POWAŻNEJ AWARII PRZEMYSŁOWEJ

##### Zakres kontroli

Kontrolą objęto **37 zakładów** o potencjalnie wysokim ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, w wyniku uwolnienia się do środowiska niebezpiecznych substancji chemicznych. Substancje te w kontrolowanych zakładach występowały w ilościach mniejszych, tzw. podprogowych, niż w zakładach o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZZR), w których obowiązują podwyższone standardy bezpieczeństwa. Doboru zakładów do kontroli dokonywano z uwzględnieniem przekazanego przez Główny Inspektorat Ochrony Środowiska wykazu zakładów zaliczanych do kategorii potencjalnych sprawców poważnych awarii.

Substancjami niebezpiecznymi, stwarzającymi potencjalne zagrożenie poważną awarią przemysłową w kontrolowanych zakładach były: ciekły amoniak, skroplony gaz propan-butan, metan (LNG), paliwa silnikowe. Skontrolowano:

- 23 **amoniakalne instalacje chłodnicze** użytkowane m.in. w zakładach: przetwarzania i konserwowania owoców (6 zakładów), przetwórstwa mleka i wyrobów serów (6 zakładów), produkcji piwa (2 zakłady), produkcji wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego (2 zakłady), produkcji lodów (1 zakład), przetwarzania i konserwowania ziemniaków (1 zakład) - w których znajdowało się od 0,3 do 45,84 Mg (megagramów) ciekłego amoniaku,
- 3 zakłady, w których ma miejsce magazynowanie, rozlew i dystrybucja **gazu płynnego propan-butan** z parkami zbiorników magazynowych o zdolności magazynowej od 9,38 do 49 Mg,
- 2 zakłady - magazynowanie i dystrybucja **silnikowych paliw płynnych**, o zdolności magazynowej od 2,5 do 44,7 Mg,
- 1 zakład - stacja regazyfikacji **LNG** o zdolności magazynowej 49,9 Mg.

Ponadto, w 10 innych skontrolowanych zakładach **tw. podprogowych** zagrożenie poważną awarią stwarzały m.in.: podchloryn sodu, kwas solny, kwas siarkowy, siarka granulowana, płynna, saletra amonowa, alkohol etylowy skażony, octan etylu, toluen, które

w zależności od kontrolowanej instalacji były w zakładzie stosowane/wytwarzane i/lub magazynowane.

##### Skontrolowane zakłady tzw. podprogowe w 2020 roku - według sekcji PKD (dotyczy 10 zakładów\*)

Sekcja PKD	Liczba skontrolowanych zakładów
Produkcja nawozów i związków azotowych	2
Produkcja arkuszy fornirowych i płyt wykonanych na bazie drewna	1
Wytwarzanie produktów przemiału zbóż	1
Produkcja pestycydów i pozostałych środków agrochemicznych	1
Produkcja farb, lakierów i podobnych powłok, farb drukarskich i mas uszczelniających	1
Produkcja klejów	1
Produkcja miedzi	1
Produkcja konstrukcji metalowych i ich części	1
Sprzedaż hurtowa wyrobów chemicznych	1

\* W 2 przypadkach kontrolą objęto oprócz niebezpiecznych substancji chemicznych także amoniakalną instalację chłodniczą

W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było ponad 8 tys. osób, w tym ok. 7,8 tys. na podstawie stosunku pracy.

##### Diagnoza

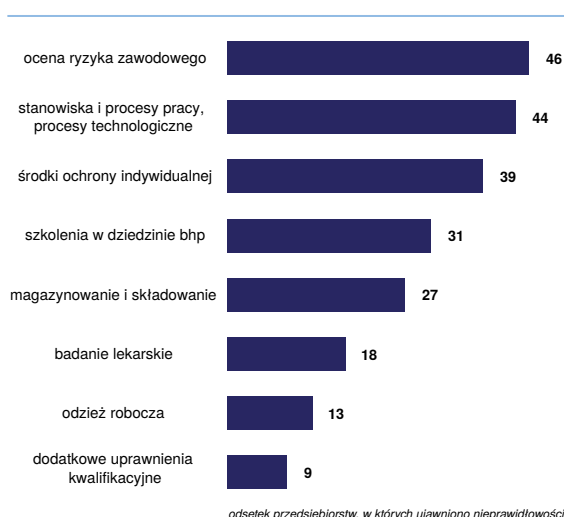
Dla zakładów tzw. podprogowych, pomimo że często ilości i rodzaje stosowanych w nich substancji niebezpiecznych są nieznacznie poniżej wartości progowej kwalifikującej zakład do grupy o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (według kryteriów Dyrektywy Seveso III), obowiązują jedynie ogólne i branżowe przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakłady te nie są natomiast poddane, dodatkowym wymaganiom wynikającym m.in. z przepisów *ustawy prawo ochrony środowiska* oraz aktów wykonawczych do tejże ustawy odnoszących się do zagadnień poważnej awarii przemysłowej. Pomimo zagrożeń, w zakładach tych

nie ma wymogu sporządzania specjalnych planów działań ratowniczych brak jest również obowiązku opracowania i wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem, gwarantującego odpowiedni do zagrożeń poziom ochrony ludzi i środowiska.

Zdarza się, że podprogowa ilość niebezpiecznych substancji chemicznych, w niektórych przypadkach, może być utrzymywana celem uniknięcia przez prowadzącego zakład obowiązków określonych dla zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZZR).

Należy podkreślić, że problem bezpieczeństwa chemicznego w zakładach podprogowych powinien być dostrzegany przez osoby zarządzające takim zakładem oraz przez służby odpowiedzialne za bhp. Priorytetem w takich zakładach powinny być podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy. **Tymczasem przeprowadzone kontrole pokazują, że tylko w 16% zakładów inspektorzy pracy nie stwierdzili naruszeń przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.**

#### NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW O POTENCJALNIE WYSOKIM RYZYKU POWAŻNEJ AWARII PRZEMYSŁOWEJ W 2020 ROKU



Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło **oceny ryzyka zawodowego** (46% podmiotów). Przedstawiane oceny nie spełniały wymagań dla ocen sporządzanych dla stanowisk, na których występują czynniki chemiczne, bowiem nie uwzględniały, np. czynności, przy których może nastąpić wzrost narażenia na działanie tych czynników (remonty, naprawy, awarie, itp.). Ze względu na

charakter substancji chemicznych, z jakimi mają do czynienia pracodawcy (np. amoniak) zjawisko to jest wysoce niepokojące.

Mając na uwadze zagrożenia ze strony substancji i mieszanin mogących tworzyć atmosferę wybuchową w kontrolowanych zakładach, za nieakceptowalny należy uznać odsetek zakładów (38%) w stosunku, do których stwierdzono nieprawidłowości dotyczących oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej. Nieprawidłowości dotyczące **dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem** dotyczyły 27% skontrolowanych podmiotów. Brak wdrożenia postanowień zawartych w takim dokumencie, w tym m.in. niezapewnienie terminowego dokonywania przeglądu stosowanych środków ochronnych w zakładach zaliczanych do kategorii potencjalnych sprawców poważnych awarii jest nieodpowiedzialne. Sporządzanie powyższej dokumentacji bywa także powierzane osobom, które nie posiadają wymaganej wiedzy.

Uwagę zwracają też nieprawidłowości dotyczące **przygotowania pracowników obsługi instalacji z niebezpiecznymi substancjami chemicznymi**, do postępowania w sytuacjach awaryjnych.

Często występującym problemem (39% zakładów) był **brak lub nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej** zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy. Powyższe dotyczyło 67% objętych kontrolą pracowników obsługi instalacji.

#### Wnioski

- Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę:
- kontynuowania kontroli podprogowych zakładów stwarzających zagrożenie awarią przemysłową – zasadnym wydaje się objęcie w pierwszej kolejności kontrolami zakładów, w których ilość niebezpiecznych substancji chemicznych jest **niewiele mniejsza** od kwalifikującej dany zakład do zakładu o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZZR);
  - opracowania szczegółowych regulacji prawnych określających wymagania dotyczących zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków również w zakładach, w których

niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych od wielkości decydujących o zaliczeniu do zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, ustalającej również kryteria i zasady rejestrowania tych zakładów oraz aktualizację rejestrów;

- nowelizacji *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej*. Nadal aktualny pozostaje wniosek legislacyjny Głównego Inspektora Pracy kierowany do Ministerstwa Gospodarki (ostatni w 2018 r.). Zmiany legislacyjne wymagane byłyby w zakresie wskazanym w pkt 4.3.2. „Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa”;
- działań prewencyjnych adresowanych do zakładów tzw. podprogowych, gdzie niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych, niż w zakładach o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (wg kryteriów Dyrektywy Seveso III).

Podkreślić też należy trudności wynikające z braku aktualnej informacji o zakładach tzw. podprogowych w rejestrach służb państwowych.

#### 4.2.2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ZAKŁADACH, W KTÓRYCH WYSTĘPUJE NARAŻENIE NA CZYNNIKI O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM

##### Zakres kontroli

Monitorowanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, podejmowanie działań mających na celu zminimalizowanie narażenia na te czynniki, w szczególności tych o działaniu **rakotwórczym lub mutagennym**, to jeden z priorytetów w dziedzinie ochrony zdrowia i życia ludzkiego w procesie pracy. Prowadzone kontrole ukierunkowane są na sprawdzanie poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. W ramach realizacji

tego zadania kontrolą objęto zakłady należące do różnych sekcji PKD, z których **połowa należała do przetwórstwa przemysłowego**. Inspektorzy pracy ocenili warunki pracy osób pracujących w kontakcie/narażeniu na te czynniki u **69 pracodawców** (zatrudniających ponad 16 tys. osób), tj.:

- **35 pracodawców**, którzy przekazali do OIP „Informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym”;
- **34 pracodawców**, którzy nie przekazali powyższych informacji.

Kontrolami objęto:

- 108 substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w **28 zakładach**;
- 64 mieszaniny chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w **26 zakładach**;
- **4 zakłady**, w których występuje promieniowanie jonizujące;
- procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

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

#### Podział objętych kontrolą w 2020 roku zakładów w zależności od rodzaju procesu technologicznego, w którym dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

Rodzaj procesu technologicznego	Liczba zakładów
Prace związane z narażeniem na pyły drewna	13
Prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy	7
Procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, obecnych w sadzy węglowej, smołach węglowych i pakach węglowych	4
Procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie pyłów, dymów i aerozoli tworzących się podczas rafinacji niklu i jego związków	1

Największy odsetek wśród podmiotów objętych kontrolą stanowiły małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników (35%), najmniejszy natomiast – mikroprzedsiębiorstwa (19%).

W kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym **pracowało blisko 1,2 tys. pracowników** (co stanowi 7% wszystkich zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach).

### Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że „*Informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym*” do właściwego OIP, nie przekazało 49% kontrolowanych pracodawców. Nie wszystkie jednak podmioty, przekazując powyższe informacje do właściwego okręgowego inspektora pracy i przekazywały ją także do właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, i odwrotnie.

Podobnie jak w roku 2019, blisko co trzeci skontrolowany podmiot **nie prowadził rejestru prac**, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a co szósty sporządził go nieprawidłowo.

Na porównywalnym poziomie kształtują się nieprawidłowości dotyczących prowadzenia w zakładzie rejestru pracowników narażonych na działanie takich substancji, mieszanin, czynników lub procesów.

Ze względu na brak definicji pojęć: „**kontakt**” i „**narażenie**” – pracodawcy mają wątpliwości, w jaki sposób należy prawidłowo prowadzić rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, oraz których pracowników narażonych na działanie wyżej wymienionych substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych, należy objąć rejestrem.

Problem ten był już zauważony przez PIP podczas kontroli prowadzonych w latach ubiegłych, jednak wprowadzone zmiany w załączniku nr 1 do przedmiotowego rozporządzenia dodatkowo potwierdzają

jego występowanie zwłaszcza wśród pracodawców, u których występują prace związane z **narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy**, czy prace związane z **narażeniem na pyły drewna**.

Główny Inspektor Pracy wystąpił w styczniu 2018 roku w tej sprawie z wnioskiem legislacyjnym do Ministra Zdrowia. Dwukrotna nowelizacja *rozporządzenia w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy*, nadal nie rozstrzygnęła tych kwestii.

Aż 35% pracodawców nie uwzględniło w **ocenie ryzyka zawodowego** zagrożeń ze strony czynników rakotwórczych lub mutagennych, a co za tym idzie nie wprowadziło w tym obszarze odpowiednich środków profilaktycznych. Na podobnym poziomie kształtuje się odsetek

### Przestrzeganie przepisów dotyczących substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w latach 2018 - 2020

Badane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których naruszono przepisy		
	2018	2019	2020
Przekazanie do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	39	41	49
Rejestr pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych lub mutagennych	39	49	48
Rejestr prac w kontakcie z powyższymi czynnikami	38	53	47
Pomiary szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy	36	28	39
informowanie pracowników narażonych na działanie powyższych czynników o wynikach pomiarów	18	24	21

**Przestrzeganie przepisów bhp przy magazynowaniu, wytwarzaniu i stosowaniu substancji chemicznych i ich mieszanin w latach 2018 - 2020**

Badane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których naruszono przepisy		
	2018	2019	2020
Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	21	41	36
Uwzględnienie w programie szkoleń bhp zagadnień związanych z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	38	41	34
Instrukcje bhp dotyczące postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi	33	37	24
Magazyny i miejsca składowania/przechowywania chemikaliów	26	22	23
Wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi	27	27	15
Spis substancji/mieszanin: niebezpiecznych, stwarzających zagrożenie	25	35	9
Wentylacja stanowiskowa (miejscowe wyciągi)	11	5	8
Wentylacja (ogólna) w pomieszczeniach pracy	12	4	8

pracodawców (33%), którzy nie uwzględnili w programie szkoleń bhp zagadnień, związanych z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi. Dotyczyło to co szóstego skontrolowanego pracownika.

Natomiast znacznie mniej, w stosunku do poprzedniego roku, stwierdzono nieprawidłowości w obszarze wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed czynnikami chemicznymi. Widoczna jest również poprawa w zakresie realizacji obowiązku posiadania aktualnego spisu stosowanych w zakładzie substancji/mieszanin: niebezpiecznych lub stwarzających zagrożenie.

Na co szóstym kontrolowanym stanowisku pracy **nie przeprowadzono pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy** – dotyczyło to 23% zakładów. Zdarzało się, że pracodawcy, pomimo przeprowadzenia badań i pomiarów, nie zachowują wymaganej częstotliwości ich wykonywania, wynikającej z uzyskanych wyników stężeń w odniesieniu do NDS. Niektórzy pracodawcy prowadzący działalność związaną z obróbką drewna, nie posiadali wiedzy, że częstotliwość przeprowadzania pomiarów dla **pyłów drewna** w zależności od uzyskanych wyników stężeń w odniesieniu do NDS to: **co 3 lub co 6 miesięcy**, a nie raz na rok lub raz na 2 lata. Powyższe wynika z faktu, że od **22 lutego 2020 roku** rozszerzono katalog „Wykazu czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym” o prace związane z narażeniem na **pyły drewna**. Zmiany w przedmiotowym rozporządzeniu oznaczają dla pracodawcy **nowe obowiązki w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników narażonych na działanie pyłów drewna**.

Ponadto, podczas kontroli w zakładach obróbki drewna zwracano uwagę, na przepisy *rozporządzenia Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac*, na podstawie którego **zabronione jest wykonywanie przez młodocianych prac**, w których występuje narażenie na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłów wskazanych w części II ust. 1 i 2 załącznika nr 1 do tego rozporządzenia. Powyższe związane jest ze zmianą w 2020 roku przepisów *rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy*, gdzie za rakotwórcze uznano prace w **narażeniu na pyły wszystkich gatunków drewna**.

Taki stan prawny powoduje liczne pytania ze strony pracodawców, młodocianych oraz ich rodziców o to, **jak ma być realizowane przez młode osoby przygotowanie zawodowe (część praktyczna)** w zakładach, w tym m.in. prowadzących działalność związaną z obróbką drewna.

W tej sprawie Główny Inspektor Pracy zwracał się o zajęcie stanowiska do Ministerstwa Zdrowia oraz Ministerstwa Edukacji i Nauki. Obecnie sprawa została przez Ministerstwo Zdrowia przekazana do

Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, które zasięgnęło opinii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

## Wnioski

Ustalenia inspektorów pracy wskazują m.in. na potrzebę:

- kontynuacji działań kontrolnych PIP ukierunkowanych na zagrożenia związane z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy – w zakładach różnych branż, w tym zajmujących się obróbką drewna;
- nowelizacji *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy m.in. w zakresie:*
  - wprowadzenie definicji pojęć „*prace w kontakcie*” i „*praca w narażeniu*” w odniesieniu do substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
  - wprowadzenia obowiązku przekazywania przez pracodawcę „*Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym*” tylko do jednej instytucji, prowadzącej centralny rejestr danych o narażeniu na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, z dostępem dla właściwych organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy. Powyższe odciążą pracodawców i pozwoli na funkcjonowanie jednej (ujednoliconej) bazy pracodawców, u których takie zagrożenia występują;
- rozstrzygnięcia legislacyjnego jak ma być realizowane przez młodocianych przygotowanie zawodowe (część praktyczna) w zakładach, w tym m.in. prowadzących działalność związaną z obróbką drewna, w których podczas prac występuje narażenie na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłów wskazanych w części II ust. 1 i 2 załącznika nr 1 do *rozporządzenia Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu*

*prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac;*

- działań prewencyjnych prowadzonych głównie w firmach, w których występują prace związane z narażeniem na pył drewna oraz związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy.

### 4.2.3. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ZAKŁADACH ZAJMUJĄCYCH SIĘ OBRÓBKĄ MIĘSA

#### Zakres kontroli

Rok 2020 był drugim rokiem realizacji trzyletniej kampanii „*Dobry przepis na bezpieczeństwo*”, przygotowanej przez Państwową Inspekcję Pracy specjalnie dla zakładów zajmujących się przetwórstwem mięsa.

Celem działań kontrolnych i prewencyjnych zaplanowanych w związku z kampanią jest wsparcie przedsiębiorców tego sektora w ograniczaniu charakterystycznych dla tych zakładów zagrożeń zawodowych, w szczególności przekładających się na ryzyko wypadkowe. Zgodnie z przyjętymi przez PIP założeniami kampanii, przed rozpoczęciem kontroli umożliwiono pracodawcom dostosowanie zakładów pracy do obowiązującego prawa poprzez **udział w programie prewencyjnym**. Uczestnictwo w nim poprzedzone było możliwością wzięcia udziału w dedykowanym szkoleniu oraz udostępnieniem pracodawcom materiałów edukacyjnych oraz list kontrolnych, za pomocą których mogli zdiagnozować i wyeliminować nieprawidłowości występujące w swoich przedsiębiorstwach. Informacja o działaniach prewencyjnych w zakresie realizacji trzyletniej kampanii „*Dobry przepis na bezpieczeństwo*”, znajduje się w Rozdziale 8.1.1.

W roku sprawozdawczym rozpoczęto kontrole w podmiotach, które:

- uczestniczyły w dedykowanych działaniach prewencyjnych w 2019 r. – **127 kontroli**,
- nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły – **101 kontroli**.

Łącznie przeprowadzono **228 kontroli** w podmiotach zatrudniających ponad 14 tys. osób, z których 95% pracowało na podstawie umów o pracę. Zdecydowana większość zakładów należała do sektora prywatnego (99%), z których połowa zatrudniała od 10 do 49 pracowników. Mikroprzedsiębiorstwa stanowiły 28% skontrolowanych podmiotów, a zakłady średniej wielkości – 18%.

## Istotne nieprawidłowości dotyczące maszyn w podziale na kategorie zakładów pracy w 2020 roku

Maszyny	Wyszczególnienie	Odsetek pracodawców, którzy:	
		nie podjęli współpracy z PIP	ukończyli program prewencyjny
Wieloletnie, nie dostosowane do wymagań minimalnych	Nieprawidłowe oznakowanie elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo pracy	23	17
	Brak osłon zabezpieczających przed dostępem do strefy niebezpiecznej	31	17
Pozostałe maszyny, zakupione po 2004 roku	Nieprawidłowe oznakowanie elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo pracy	21	18
	Brak osłon zabezpieczających przed dostępem do strefy niebezpiecznej	18	8

Ocenię poddano 72 podmioty, które przeszły wszystkie etapy programu prewencyjnego łącznie z przeprowadzeniem samokontroli przestrzegania prawa pracy, w tym bhp oraz wszystkie podmioty które nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły – pomimo zaproszenia do udziału w programie prewencyjnym.

### Diagnoza

W przedsiębiorstwach zajmujących się przetwórstwem mięsa, najpoważniejszy problem stanowi **eksploatacja niesprawnych, a przez to niebezpiecznych, maszyn i urządzeń**. Dotyczy to zarówno maszyn od lat eksploatowanych, których w dalszym ciągu pracodawcy nie dostosowali do wymagań minimalnych bezpieczeństwa, ale także nowo zakupionych. W tym zakresie nieprawidłowości wystąpiły w 58% zakładów które podjęły współpracę z PIP oraz w 69% pozostałych zakładów. Przede wszystkim mowa tu o urządzeniach do rozdrabniania mięsa, które nie są wyposażone w odpowiednie osłony, przez co mogą stać się przyczyną wypadków przy pracy.

Wiele czynności w zakładach mięsnych nadal wykonywanych jest ręcznie (załadunek surowca do maszyn, prace ręczne przy pomocy ostrych narzędzi, transport surowców i półproduktów pomiędzy kolejnymi etapami produkcji, mycie urządzeń i pomieszczeń), co powoduje większe zmęczenie pracownika z upływem czasu pracy na zmianie roboczej. Dlatego istotne jest, w celu ograniczenia powstawania

### ODSETEK ZAKŁADÓW W KTÓRYCH WYSTĘPOWAŁY NIEPRAWIDŁOWOŚCI ZWIĄZANE Z PROCESEM PRACY W 2020 ROKU



zagrożeń wypadkowych, prawidłowe zorganizowane stanowiska pracy, dostosowane do obowiązujących przepisów bezpieczeństwa pracy. Nieprawidłowości związane z **organizacją procesu** pracy stwierdzono łącznie w 33% skontrolowanych zakładów, z czego w grupie zakładów, które wdrożyły program prewencyjny odsetek ten wynosił 28%, a w zakładach nieobjętych programem prewencyjnym - 41%.

Analiza okresowych raportów dotycząca stanu bhp w skontrolowanych zakładach wykazała, że w 10% zakładów biorących udział w programie prewencyjnym i 19% zakładów, które do tego programu nie przystąpiły, pracodawcy nie znaleźli wsparcia ze strony podległych sobie służb bhp. Ma to swoje konsekwencje w nie podejmowaniu przez pracodawców

właściwych działań w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

Duży odsetek nieprawidłowości w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** wskazuje, że w dalszym ciągu pracodawcy i podległe im służby nie radzą sobie z tym zagadnieniem. Jest to o tyle niepokojące, że pomimo udziału w programie prewencyjnym ponad połowa pracodawców nieprawidłowo dokonała oceny ryzyka zawodowego. Część nie zidentyfikowała wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, inni poddali ocenie tylko część prac wykonywanych przez pracowników.

W przypadku zakładów nie biorących udziału w programie prewencyjnym **odsetek nieprawidłowości związanych z analizą ryzyka zawodowego stwierdzono aż w 67% skontrolowanych zakładów.**

W podmiotach, które nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły **wydano średnio ponad 13 decyzji na jednego pracodawcę** regulujących nieprawidłowości i niezgodności z obowiązującymi przepisami, a w zakładach, które uczestniczyły w dedykowanych działaniach prewencyjnych – **średnio 9 decyzji.**

#### NAJCZĘSTSZE NIEPRAWIDŁOŚCI WYSTĘPUJĄCE W OBIEKTACH PRODUKCYJNYCH W PRZELICZENIU NA KATEGORIE ZAKŁADÓW PRACY W 2020 ROKU



#### NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE OPRACOWANYCH W ZAKŁADZIE INSTRUKCJI W PRZELICZENIU NA KATEGORIE ZAKŁADÓW PRACY W 2020 ROKU



Istotna jest również różnica w ciężarze naruszeń przepisów (w szczególności dotyczących przeciwdziałaniu bezpośredniemu zagrożeniu życia lub zdrowia pracownika) w obu grupach zakładów. U pracodawców, którzy nie podjęli z PIP współpracy prewencyjnej wydano **13 decyzji wstrzymania prac i 17 decyzji skierowania pracowników do innych prac**. Natomiast u pracodawców, którzy zaangażowali się dzięki PIP w autokorektę zagadnień związanych z bhp – **wydano jedynie 1 decyzję wstrzymania prac i 3 decyzje skierowania pracowników do innych prac**.

### Wnioski

Wyniki kontroli wskazują, że po zrealizowaniu przez pracodawców założeń programu prewencyjnego odsetek zakładów w których wystąpiły nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy znacząco zmalał. To świadczy **o celowości prowadzenia tego typu programów** dedykowanych wybranym branżom, w których dochodzi do dużej liczby wypadków przy pracy, powiązanych z weryfikacją stanu bhp w drodze kontroli.

Niemniej są zagadnienia, takie jak ocena ryzyka zawodowego, czy dostosowanie wieloletnich maszyn do wymagań minimalnych z którymi uczestnicy działań kontrolno-prewencyjnych sobie nie poradzili. W 2021 roku, podczas finalizowania kampanii i przeprowadzania kontroli sprawdzających stopień zrealizowania założeń programu prewencyjnego, tym obszarom poświęcona zostanie szczególna uwaga.

Informacje pozyskane w trakcie dwóch lat dotychczasowej realizacji kampanii umożliwią skuteczniejszą realizację programu prewencyjnego i pozwolą skupić się podczas kontroli finalizujących 3-letnie działania na najistotniejszych obszarach i nieprawidłowościach stwierdzanych w grupie zakładów pracy zajmujących się przetwórstwem mięsa.

## 4.2.4. ELIMINOWANIE ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH W BUDOWNICTWIE

### 4.2.4.1. PRACE BUDOWLANE I ROZBIÓRKOWE

#### Zakres kontroli

Celem działań kontrolnych było sprawdzenie przestrzegania przepisów ochrony pracy, a przede

wszystkim wyeliminowanie, bądź maksymalne ograniczanie zagrożeń wypadkowych występujących podczas wykonywania prac budowlanych. Inspektorzy pracy przeprowadzili **2 779 kontroli na placach budowy**, głównie podczas wznoszenia nowych obiektów oraz podczas prowadzenia remontów i rozbiórek budynków. Kontrolą objęto 2 507 firm budowlanych, zatrudniających łącznie ponad 19 tys. osób, w tym ponad 16 tys. pracowników (84%).

Dominowały mikroprzedsiębiorstwa, o kilkuosobowym zatrudnieniu (83%) oraz małe zakłady zatrudniające do 49 osób (16%).

### Diagnoza

**W 2020 roku w 91% skontrolowanych podmiotów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych (w 2019 roku – w 92%).**

Wyniki kontroli wskazują, że zwiększa się liczba ujawnianych nieprawidłowości dotyczących wykonywania **prac na wysokościach bez zabezpieczeń pracowników przed możliwością upadku** (77% kontroli). Stwierdzano w szczególności brak bądź nieprawidłowe zastosowanie na stanowiskach pracy środków ochrony zbiorowej chroniących przed upadkiem z wysokości, niezapewnienie bezpiecznych przejść i dojść do stanowisk pracy, niezabezpieczenie otworów w stropach i ścianach zewnętrznych oraz niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej, bądź niewyegzekwowanie ich stosowania.

Stwierdzano brak lub nieprawidłowe **zabezpieczenie miejsc i stref niebezpiecznych** (46% kontroli), tj. miejsc wykonywania prac ziemnych, stref pracy maszyn budowlanych, w tym żurawi, prac w wykopach oraz prac na dachach i na rusztowaniach.

Na wysokim poziomie utrzymuje się naruszenie przepisów dotyczących wykonywania **prac przy użyciu rusztowań** (46% kontroli). Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości związane były z montowaniem rusztowań w sposób nietypowy i niezgodny z dokumentacją producenta. Stwierdzano: braki w zabezpieczeniu pomostów roboczych balustradami, brak bądź nieprawidłowe pomosty robocze, niewłaściwe kotwienia lub ich brak oraz dopuszczenie rusztowań do eksploatacji bez dokonania

**Prace budowlane i rozbiórkowe  
w latach 2018 - 2020 - naruszenia przepisów**

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli , w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2018	2019	2020
Niezabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości	62	72	77
Niezabezpieczenie i nieoznakowanie miejsc i stref niebezpiecznych	49	51	46
Nieprawidłowości dotyczące rusztowań	47	45	46
Nieprawidłowości związane z wykonywaniem prac ziemnych	21	19	12
Brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych	22	21	20
Przewody elektryczne niezabezpieczone przed uszkodzeniem mechanicznym	20	25	29
Nieprawidłowości związane z eksploatacją maszyn budowlanych	13	19	15
Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenie z dziedziny bhp	20	20	20
Brak środków ochrony indywidualnej	14	16	6

wymaganych odbiorów (10% kontroli). Na małych budowach nadal najczęściej nieprawidłowości dotyczyło eksploatacji rusztowań typu warszawskiego.

**Brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych** przed uszkodzeniem mechanicznym, które pozostawiane były na ciągach komunikacyjnych, powodując ryzyko potknięcia, a w przypadku ich uszkodzenia porażenia prądem elektrycznym, dotyczył 29% kontroli. Stwierdzano także brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu (10% kontroli).

Nieprawidłowości związane z **eksploatacją maszyn budowlanych** dotyczyły przede wszystkim braku

osłon elementów ruchomych oraz niesprawnych elementów sterowniczych. Nadal wykonywano roboty w wykopach o **ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu** (brak odpowiedniego obudowania lub skarpowania). Zabezpieczenia prac ziemnych są kosztowne i pracochłonne, a czas realizacji prac w wykopie – według wykonawców prac – nieadekwatnie krótki w stosunku do kosztów, które powinny zostać poniesione.

Wiele nieprawidłowości było ściśle powiązanych z **planowaniem i przygotowaniem prac**. Stwierdzono brak lub niewłaściwie opracowywane dokumenty dotyczące identyfikacji występujących zagrożeń oraz sposobów eliminowania lub ograniczenia tych zagrożeń jeszcze przed rozpoczęciem robót (np. brak bądź nieprawidłowo opracowana instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych – 20% kontroli; niesporządzenie oceny ryzyka zawodowego – 14% kontroli). Problem ten występował przede wszystkim na małych budowach.

Utrzymuje się na stałym poziomie – co piąta kontrola – nieprzestrzeganie podstawowych przepisów bhp dotyczących **przygotowania pracujących do pracy**. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło dopuszczania do pracy osób bez wymaganej wiedzy o zagrożeniach, związanych z wykonywanymi pracami i sposobach zabezpieczeń przed skutkami tych zagrożeń. Wynikało to z niewłaściwie przeprowadzanych szkoleń w dziedzinie bhp, bądź braku szkoleń. Nieprawidłowości dotyczyły również wykonywania prac przez pracujących bez wymaganych środków ochrony indywidualnej.

Dużym problemem jest brak rodzimych wykwalifikowanych pracowników w sektorze budownictwa, co powoduje wypełnianie tej luki przez pracowników z innych krajów (o wykształceniu i kwalifikacjach zdobytych w innych branżach, niż budownictwo). Skutkuje to brakiem pracowników „średniego nadzoru” – brygadzystów, majstrów, kierowników robót. Właściciel firmy, który powinien sprawować nadzór nad pracownikami, rzadko jest obecny na terenie budowy.

Podczas kontroli stwierdzano również **przerzucanie odpowiedzialności za stan bhp na podwykonawców** pracujących na budowie, nawet wówczas, gdy konkretny obowiązek z obszaru bhp należał do generalnego wykonawcy, np. zabezpieczenie placu budowy, zapewnienie bezpiecznych ciągów komunikacyjnych i dojść do stanowisk pracy, poprawność eksploatacji instalacji elektrycznej, itp.

#### 4.2.4.2. BUDOWY I REMONTY DRÓG

##### Zakres kontroli

Budownictwo drogowe i mostowe cechuje się wyjątkowo trudnymi warunkami pracy z uwagi na specyfikę stosowanych technologii, zmienność zakresu robót, duży wpływ warunków atmosferycznych oraz liniowy charakter prowadzenia inwestycji. Obok zagrożeń charakterystycznych dla tego rodzaju prac, występują także wszystkie rodzaje zagrożeń wypadkowych i zawodowych, znane z budownictwa kubaturowego i związane z wykonywaniem różnych rodzajów prac w budownictwie ogólnym.

W 2020 roku przeprowadzono **346 kontroli w miejscach prowadzenia budowy infrastruktury drogowo-mostowej i wykonywania jej remontów**. Kontrolą objęto 311 podmiotów, które zatrudniały łącznie ponad 6,1 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 5,3 tys. pracowników (87%). Wśród skontrolowanych firm dominowały mikroprzedsiębiorstwa (62%), o kilkusobowym zatrudnieniu oraz małe zakłady (30%), o zatrudnieniu do 49 osób.

##### Diagnoza

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najwięcej nieprawidłowości wystąpiło na etapie **organizacji prac budowlanych, wykonywania robót ziemnych i prowadzenia prac na wysokości**.

W zakresie **organizacji robót**, zastrzeżenia dotyczyły głównie braku bądź nieprawidłowego ogrodzenia terenu budowy (14% kontroli) oraz braku bądź **nieprawidłowego wyгородzenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych** (40% kontroli), tj. miejsc wykonywania prac ziemnych, stref pracy maszyn budowlanych, prac w wykopach, miejsc składowania materiałów. Stwierdzono także brak lub nieprawidłowe wydzielenie i oznakowanie przejść dla osób postronnych. Przy pracach krótkoterminowych, np. związanych z usuwaniem awarii podziemnych sieci przesyłowych, zamiast ogrodzenia stref niebezpiecznych często wykonywano prowizoryczne wyznaczenie terenu robót za pomocą **kolorowych taśm ostrzegawczych**.

Stwierdzono również, że **znaki i urządzenia drogowe** (ostrzegawczo-zabezpieczające) ustawione

#### Budowy i remonty dróg w latach 2018 - 2020 - naruszenia przepisów

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli , w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2018	2019	2020
Brak bądź nieprawidłowe wyгородzenie i oznakowanie stref i miejsc niebezpiecznych	32	45	40
Nieprawidłowości związane z wykonywaniem prac ziemnych	26	31	31
Niezabezpieczenie pracujących środkami ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości	16	10	19
Nieprawidłowości związane z eksploatacją maszyn budowlanych	17	15	15
Brak bądź nieprawidłowe ogrodzenie terenu budowy	24	14	14
Brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych	19	16	12
Niezapewnienie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych	22	25	12

były niezgodnie z dokumentami określającymi organizację ruchu drogowego.

Nie zapewniono pracownikom **prawidłowych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych**, co było bardzo istotne z uwagi na występujące przy robotach ziemnych i kanalizacyjnych zagrożenia biologiczne (12% kontroli).

Uchybienia w przestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia popełniane były już na etapie przygotowania robót, co w szczególności przejawiało się brakiem opracowania i stosowania wymaganych dokumentów, takich jak: **instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych** (12% kontroli), czy **ocena ryzyka zawodowego** (13% kontroli).

Nieprawidłowości w zakresie **przygotowania pracujących do pracy** polegały na dopuszczaniu do

pracy osób nieprzeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy (13% kontroli).

Ujawniono nieprawidłowości przy **prowadzeniu robót ziemnych i w wykopach** (31% kontroli), polegające przede wszystkim na niewłaściwym zabezpieczeniu ścian wykopów liniowych wąskoprzestrzennych przed możliwością osunięcia się gruntu lub w ogóle braku zabezpieczeń, a także z nieprawidłowym nachyleniem skarp wykopów pod podpory realizowanych obiektów mostowych. Podczas prac w wykopach urobek składowano bezpośrednio przy krawędzi ścian wykopów, a także nie zapewniano prawidłowych dojazdów do stanowisk pracy w wykopie.

Kontrole wykazały także nieprawidłowości w zakresie **zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości pracowników**, w szczególności wykonujących prace na realizowanych lub remontowanych obiektach mostowych lub wiaduktach (19% kontroli).

Niezgodną z przepisami **eksploatację maszyn budowlanych** ujawniono podczas 15% kontroli. Stwierdzono przede wszystkim brak osłon elementów ruchomych maszyn, np. zagęszczarek gruntu, betoniarek, pilarek do drewna, elektronarzędzi, a także nieprawidłowy stan techniczny maszyn do robót ziemnych i drogowych (wyeksploatowany i nienaprawiany park maszynowy) oraz niesprawne zawiesia do transportu materiałów żurawiami samojezdnymi.

Wyższe standardy bezpieczeństwa pracy obserwowane są **na dużych budowach**. Małe, lokalne firmy często ograniczają koszty, zwłaszcza podczas realizacji drobnych remontów dróg, poprzez stosowanie innych form zatrudniania (umowy cywilnoprawne, prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek) oraz tańszych technologii. Dodatkowym czynnikiem wpływającym negatywnie na bezpieczeństwo pracy, są **krótkie terminy realizacji narzucane przez inwestorów**.

#### 4.2.4.3. KRÓTKIE KONTROLE W BUDOWNICTWIE UKIERUNKOWANE NA LIKWIDACJĘ BEZPOŚREDNICH ZAGROŻEŃ DLA ŻYCIA LUB ZDROWIA PRACUJĄCYCH

##### Zakres kontroli

Liczba nieprawidłowości w obszarze bhp i liczba stwierdzanych zagrożeń wypadkowych oraz

zawodowych, ujawnianych corocznie w wyniku kontroli PIP prowadzonych w sektorze budownictwa, wymuszają podejmowanie **szybkich i skutecznych interwencji przez inspektorów pracy**.

W celu zapewnienia osobom pracującym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy pracach budowlanych przeprowadzono **1 050 krótkich kontroli**, w sytuacji stwierdzenia przez inspektorów pracy **bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia tych osób**.

Kontrole te prowadzono w szczególności podczas wykonywania krótkoterminowych prac na małych budowach. Prawie wszystkie kontrole (99%) zostały przeprowadzone w zakładach zatrudniających do 49 pracowników, z czego 83% kontroli – w mikroprzedsiębiorstwach.

W 1 005 firmach budowlanych objętych krótkimi kontrolami pracę świadczyło ponad 7 tys. osób, w tym ponad 5,2 tys. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (76%).

Przeprowadzając krótkie kontrole w budownictwie kontrolowano również zrealizowanie 568 decyzji pisemnych, dotyczących likwidacji zagrożeń niemożliwych do usunięcia w trakcie kontroli (niemożliwe było wydanie decyzji ustnych), przeprowadzając w tym celu 63 kontrole sprawdzające. **Były one powtarzane w krótkich odstępach czasu, w tych samych firmach, aż do uzyskania trwałej poprawy stanu bezpieczeństwa**.

##### Diagnoza

Najwięcej nieprawidłowości odnotowano podczas kontroli prac prowadzonych na wysokości. **Niezabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości** stwierdzono w przypadku 62% kontroli. Przejawiało się to **brakiem stosowania środków ochrony zbiorowej** podczas wykonywania prac przy krawędziach stropów, wzdłuż wznoszonych biegów schodowych oraz spoczników. Podczas kontroli ujawniono niezabezpieczenie przed wpadnięciem osób do otworów w stropach i przed wypadnięciem przez otwory w ścianach. Stwierdzano również **niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed upadkiem z wysokości**, bądź ich niestosowanie w sytuacjach niebezpiecznych (np. podczas wznoszenia lub demontażu rusztowań).

Eksploatacja **niekompletnych rusztowań** wystąpiła w 56% kontroli. Brakowało w nich balustrad, bądź były one nieprawidłowe (np. bez wypełnienia wolnej przestrzeni pomiędzy deską krawężnikową, a poręczą), rusztowania nie były prawidłowo posadowione i zakotwione, brakowało pionów komunikacyjnych oraz stosowano niepełne pomosty robocze. Nieprawidłowości te szczególnie często dotyczyły **rusztowań typu warszawskiego** (które poza tym są montowane z wyeksploatowanych elementów). W 132 przypadkach stwierdzono również dopuszczanie rusztowań do użytkowania bez wymaganych odbiorów i niezamieszczenie odpowiednich wpisów w dzienniku budowy lub w protokole odbioru technicznego rusztowania.

**Niewygrodenie oraz nieoznakowanie stref niebezpiecznych** stwierdzono podczas kontroli prac ziemnych, prac prowadzonych na wysokości oraz prac związanych z montażem rusztowań, bądź wykonywaniem prac na rusztowaniach, gdzie istniało zagrożenie spadania przedmiotów z wysokości.

Zagrożenia związane z **niewłaściwą eksploatacją instalacji elektrycznych** dotyczyły głównie niezabezpieczenia przewodów zasilających elektroinstalacji przed uszkodzeniami mechanicznymi i zawilgoceniem. Stwierdzano również zasilanie odbiorników elektrycznych przewodami z uszkodzoną izolacją, niezabezpieczenie rozdzielnic przed dostępem osób nieupoważnionych, zabezpieczanie łączenia przewodów elektrycznych przy użyciu prowizorycznej izolacji, a także uszkodzenia gniazd wtykowych przedłużaczy.

Pracujący wykonywali prace w **wykopach wąskoprzestrzennych** o ścianach pionowych lub zbliżonych do pionu, niezabezpieczonych przed osunięciem gruntu. Ponadto składowano wybrany z wykopu urobek w klinie naturalnego odłamu gruntu, co również groziło osunięciem ścian wykopów. Brak było także zejść do wykopu w postaci drabin lub schodni.

Założeniem krótkich kontroli w budownictwie jest **szybka reakcja** organu nadzoru nad warunkami pracy na nieprawidłowości i nieprzestrzeganie przepisów, które powodują **bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia**, skutkujące wypadkami przy pracy.

W trakcie pierwszych krótkich kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych – wstrzymujących prace lub kierujących pracownikami do innych prac – **zostało usuniętych 84% stwierdzonych nieprawidłowości** (w 2019 roku – 78% nieprawidłowości; w 2018 roku – 76% nieprawidłowości).

#### Krótkie kontrole w budownictwie w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2018	2019	2020
Niezabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości	39	72	62
Wykonywanie prac z rusztowań nieprawidłowo zmontowanych i niekompletnych	38	56	56
Niezabezpieczenie i nieoznakowanie stref niebezpiecznych	37	22	33
Niewłaściwa eksploatacja instalacji elektrycznych	36	20	20
Niewyposażenie pracowników lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej	20	20	14
Nieprawidłowości związane z wykonywaniem prac ziemnych	18	15	10

Należy uznać, że ten sposób prowadzenia kontroli w budownictwie sprawdza się wyjątkowo dobrze, jako uzupełnienie pozostałych działań kontrolno-nadzorczych, podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w budownictwie. Z uwagi na maksymalnie skrócony czas kontroli, dotyczący zareagowania na realne zagrożenia o wysokim ryzyku wystąpienia wypadku przy pracy, krótkie kontrole **są jednym z najszybszych i najskuteczniejszych sposobów ograniczenia skali wypadkowości w tym sektorze.**

#### 4.2.4.4. BUDOWNICTWO INFRASTRUKTURY KOLEJOWEJ

##### Zakres kontroli

Kontrole budowy i remontów torowisk lub infrastruktury kolejowej dotyczyły m.in.: przebudowy nawierzchni kolejowej, torów oraz urządzeń sieci trakcyjnej, przebudowy lub budowy peronów, przejazdów w poziomie szyn, budynków nastawni i posterunków ruchu oraz modernizacji lub zabudowy nowych urządzeń sterowania ruchem kolejowym.

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **125 kontroli** w 106 zakładach zatrudniających w sumie prawie 7 tys. osób. Objęły one **59 miejsc prowadzenia robót**, a wśród kontrolowanych zakładów dominowały mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 pracowników – 58%) oraz zakłady małe (o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 27%).

### Diagnoza

Specyfika prowadzenia prac remontowych na czynnych torowiskach wymaga opracowania i wprowadzenia „Tymczasowych Regulaminów Prowadzenia Ruchu” oraz „Regulaminów wyłączenia napięcia z sieci trakcyjnej”. Wynika to z konieczności zmiany organizacji lub sposobu prowadzenia ruchu kolejowego na czas realizacji prac.

#### Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli związanych z eliminacją zagrożeń wypadkowych w budownictwie infrastruktury kolejowej w latach 2019 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek miejsc prowadzenia robót, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2019	2020
Brak pełnej realizacji postanowień „Tymczasowych Regulaminów Prowadzenia Ruchu” oraz „Regulaminów wyłączenia napięcia z sieci trakcyjnej”	32	37
Niezapewnienie odpowiednio wyposażonych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych	27	41
Nieprawidłowości dotyczące oznakowania tarczami zatrzymania D1 i wskaźnikami W7, zobowiązującymi maszynistów do podania sygnału „baczność”	25	22
Brak koordynatora sprawującego nadzór nad bhp wszystkich pracowników	12	12

Wyszczególnienie	Odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2019	2020
Brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót	22	10
Nieprawidłowości związane z eksploatacją maszyn i urządzeń technicznych	17*	24*
Nieprawidłowości związane ze stosowaniem środków ochrony zbiorowej, zabezpieczających pracowników przed upadkiem z wysokości	13	14
Nieprawidłowości podczas wykonywania robót ziemnych	9	9
Dopuszczanie pracowników do pracy bez udzielenia informacji o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia wynikających z instrukcji IBH-105	7	2
Brak oceny ryzyka zawodowego związanej z wykonywaniem robót torowych	7	18

\* odsetek skontrolowanych maszyn i urządzeń

W porównaniu do roku 2019 wzrósł odsetek miejsc, w których stwierdzano nierealizowanie w pełni **postanowień tych regulaminów** (22 skontrolowane miejsca wykonywania robót torowych, 37% ogółu prac). Ujawiane w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczyły w szczególności niewłaściwej organizacji, zabezpieczenia i osygnalizowania miejsca robót oraz nieprzekazania przez głównych wykonawców „Regulaminów” wszystkim podwykonawcom celem zapoznania z nimi osób pracujących.

W co piątym miejscu wykonywania robót stwierdzono nieprawidłowości przy **ustawianiu wskaźników W-7** zobowiązujących maszynistów pojazdów trakcyjnych do podania sygnału „baczność” – ostrzegawczy dźwięk syreny lokomotywy (13 miejsc wykonywania robót, 22%).

Brak lub nieprawidłowości dotyczące **tarcz zatrzymania D1** stwierdzono w 7 miejscach wykonywania robót (12%). Tarcze ustawione były w nieprawidłowej odległości, w nieprawidłowym miejscu lub w sposób niewidoczny dla maszynisty.

Znacznie zmniejszył się odsetek zakładów, w których stwierdzano nieprawidłowości związane z **opracowaniem instrukcji bezpiecznego wykonywania robót**. Zakwestionowane instrukcje nie uwzględniały specyfiki obiektu budowlanego i warunków prowadzenia robót, w szczególności nie uwzględniano zagrożeń wynikających z ruchu pociągów po torach czynnych oraz bliskości prowadzonych prac od sieci trakcyjnej, znajdującej się pod napięciem.

Z obowiązku przeprowadzenia **oceny ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą nie wywiązało się 18% skontrolowanych pracodawców (w 2019 roku – 7%).

Uchybienia stwierdzano także w zakresie opracowania **instrukcji dotyczących stosowanych znaków i sygnałów bezpieczeństwa** informujących pracowników o zagrożeniach.

Zabezpieczenie osób wykonujących prace na zamkniętym dla ruchu torze kolejowym, w bezpośrednim sąsiedztwie torów czynnych, najczęściej realizowane było przez ustanowienie sygnalistów. W 5 kontrolowanych zakładach (4%) ujawniono **niewyznaczenie odpowiedniej liczby sygnalistów** w stosunku do długości torowisk, na których prowadzono prace oraz brak wyposażenia sygnalistów w wymagane środki ostrzeżenia przed nadjeżdżającym pociągiem.

Nadal ujawniane były przypadki wykonywania prac przez brygady pracowników bez zapewnienia nad nimi bezpośredniego nadzoru – szczególnie dotyczyło to małych zakładów wykonujących niewielkie i krótkotrwałe prace.

Podobnie jak w poprzednich latach nie zmienił się odsetek nieprawidłowości dotyczących zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości w trakcie wykonywania pracy.

Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej** stwierdzono w 17 zakładach (14%) i dotyczyły 6% zatrudnionych objętych kontrolą. Zdarzały się przypadki, niewłaściwego używania przydzielonych środków ochrony indywidualnej – pracownicy nie przypinali się do stałego elementu konstrukcji lub urządzeń mających służyć do mocowania linek bezpieczeństwa.

W co czwartej kontrolowanej maszynie i urządzeniu technicznym odnotowano nieprawidłowości związane z ich bezpieczną eksploatacją.

**Znacznie wzrósł odsetek** miejsc wykonywania robót, w których nie zapewniono

zatrudnionym osobom odpowiednich **pomieszczeń higieniczno-sanitarnych** lub pomieszczenia te były nieodpowiednio wyposażone.

#### 4.2.4.5. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEZ PRACODAWCÓW PRZEPISÓW BHP PODCZAS PRAC WYKONYWANYCH ŻURAWIAMI WIEŻOWYMI I SZYBKOMONTUJĄCYMI

##### Zakres kontroli

Celem kontroli było weryfikacja przestrzegania przepisów dotyczących pracy i obsługi **żurawi wieżowych**, pracujących na kontrolowanych placach budowy oraz eliminacja stwierdzonych nieprawidłowości, prowadząca do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poprawy bezpieczeństwa pracy.

Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na kwestie przestrzegania dopuszczalnego **wymiaru czasu pracy operatorów żurawi** wieżowych oraz rzetelnego i bieżącego prowadzenia **książek dyżurów**.

Przeprowadzono **313 kontroli** w miejscach wykonywania prac budowlanych wiążących się z transportem pionowym z wykorzystaniem żurawi.

Zdecydowana większość zakładów objętych kontrolami należała do grupy małych zakładów pracy – 97% kontroli dotyczyło firm zatrudniających do 49 pracowników. Największą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa – 73% ogółu skontrolowanych podmiotów.

W 267 firmach budowlanych, które zostały objęte kontrolami i które stosowały podczas pracy żurawie, pracę świadczyło ponad 2,7 tys. osób, w tym ponad 2,3 tys. pracowników (87%).

##### Diagnoza

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli najczęściej dotyczyły braku, bądź nieprawidłowo opracowanych **instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych**, prowadzonych przy użyciu żurawi oraz **instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia**. Ustalono także, że pomimo prawnego obowiązku nie zapoznawano z postanowieniami instrukcji zarówno operatorów żurawi, jak również sygnalistów i hakowych przed dopuszczeniem ich do pracy. Uchybienia w tym zakresie **ujawniono w 53% kontroli**. Ponadto, opracowane instrukcje zawierały zapisy ogólnikowe,

**Nieprawidłowości związane z wykonywaniem prac  
z użyciem żurawi wieżowych i szybkomontujących w 2020 roku**

Nieprawidłowości	Odestek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości
Brak bądź nieprawidłowo sporządzone instrukcje bezpieczeństwa prac transportowych oraz instrukcje ewakuacji z kabiny żurawia, a także niezapoznanie z ich postanowieniami	53
Niewyróżnienie sygnalisty i hakowego spośród pozostałych pracowników w sposób widoczny z kabiny żurawia	29
Nieodpowiednie wyposażenie kabiny żurawia	28
Brak bądź nieprawidłowo opracowana instrukcja pracy żurawia w warunkach kolizyjnych oraz niezapoznanie z nią operatora żurawia, sygnalisty, hakowego	19
Brak książki dyżurów, bądź nieprawidłowe zapisy	19
Nieumieszczenie napisu ostrzegawczego przy wejściu na żuraw	17
Wykonywanie jednocześnie czynności hakowego i sygnalisty	12
Wykonywanie przez operatora żurawia czynności niedopuszczalnych i zabronionych	7
Nieprawidłowości dotyczące komunikowania się operatora żurawia z sygnalistą, bądź pomiędzy operatorami żurawi	4
Nieprawidłowości dotyczące czasu pracy operatora żurawia	4

wskazując jedynie ogólne wytyczne dotyczące pracy żurawia, bez uwzględnienia specyfiki danej budowy.

Brak bądź nieprawidłowo opracowaną **instrukcję pracy żurawia w warunkach kolizyjnych** oraz nie zapoznanie się z tą instrukcją przez operatora żurawia, sygnalistę i hakowego ujawniono w 19% kontroli.

**Sygnalista i hakowy nie wyróżniali się** spośród pozostałych pracowników w sposób widoczny z kabiny żurawia, co powinno być zapewnione poprzez zastosowanie odzieży z odpowiednimi elementami wizualizacyjnymi lub zastosowanie odpowiedniego wyposażenia (określonego koloru hełmu ochronnego).

Kontrole wykazały, że na skutek niekierowania sygnalistów i/lub hakowych na wstępne badania lekarskie, **nie posiadali oni orzeczeń lekarskich** stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na tych stanowiskach (17% kontroli). Podczas 12% kontroli ustalono, że operatorzy, hakowi i sygnaliści **nie odbyli szkolenia w zakresie bhp** na zajmowanych stanowiskach.

W dwóch przypadkach wykonywano obsługę żurawia wieżowych przez **osoby nieposiadające wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych**.

**Nieodpowiednie wyposażenie kabin żurawia** ujawniono w 28% kontroli. Ustaleń dokonano na podstawie oględzin wnętrza kabiny, bądź pisemnego oświadczenia odebranego od operatora. Najczęściej zastrzeżenia w wyposażeniu dotyczyły: urządzenia umożliwiającego odczytanie wartości temperatury

w kabinie, urządzenia umożliwiającego odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika, diagramu udźwigu oraz środków gaśniczych i środków przeznaczonych do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

Podczas kontroli stwierdzono również niezapewnienie przez pracodawców **książek dyżurów** lub prowadzenie w nich nieprawidłowych zapisów.

Kontrola **czasu pracy operatorów żurawi** polegała na sprawdzaniu wpisów w książce dyżurów oraz przesłuchiwanie operatorów lub pobieraniu od nich pisemnych oświadczeń dotyczących czasu pracy.

Nie zawsze wpisy dokonywane w książce dyżurów zgadzały się z pisemnym oświadczeniem operatora żurawia (np. stwierdzano, że operatorzy pracowali 8 godzin na jednym żurawiu wieżowym a następnie na kolejne 8 godzin byli przenoszeni na drugi żuraw ustawiony w obrębie kontrolowanego placu budowy).

**Nieprawidłowości dotyczyły 4% kontroli.**

Ponadto w wyniku kontroli stwierdzono:

- wykonywanie przez operatora żurawia czynności niedopuszczalnych i zabronionych;
- nieprawidłowości dotyczące komunikowania się operatora żurawia z sygnalistą;
- nieprawidłowy sposób wykonywania pracy przez hakowego;
- brak bezpiecznego dojścia do żurawia.

Reasumując powyższe informacje o wynikach kontroli pracy żurawi, operatorów, hakowych i sygnalistów zauważyć należy, że **w 83% kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania prac z użyciem żurawi na budowach**, które uregulowano środkami prawnymi. Najczęściej były to decyzje ustne (70% kontroli), zrealizowane jeszcze w trakcie kontroli, co przyczyniło się do natychmiastowego wyeliminowania potencjalnych zagrożeń wypadkowych i nieprawidłowości.

#### 4.2.4.6. ZAGROŻENIA O CHARAKTERZE PUBLICZNYM

##### Zakres kontroli

Przeprowadzono **910 kontroli interwencyjnych** u 871 pracodawców, w miejscach wykonywania różnego rodzaju robót przez kilku do kilkunastu pracujących. Kontrole podejmowano w wyniku telefonicznych i pisemnych zgłoszeń od osób prywatnych lub policji. Zgłaszano najczęściej zagrożenia związane z **wykonywaniem prac budowlanych** (851 kontroli) w miejscach ogólnodostępnych (w obrębie czynnych pasów drogowych i chodników dla pieszych). Były również zgłaszane **inne zagrożenia** (59 kontroli) związane m.in. z nieprawidłowo składowanymi przedmiotami i materiałami na terenie zakładów pracy, nieprawidłowym stanem technicznym obiektów, usuwaniem materiałów zawierających azbest oraz utrzymaniem terenów zielonych (przycinanie drzew, koszenie trawy).

Kontrole w przeważającej większości dotyczyły zakładów małych (96% kontroli), tj. zakładów zatrudniających do 49 pracowników. Podmioty zatrudniały łącznie blisko 12 tys. osób, w tym ponad 10,5 tys. pracowników.

##### Diagnoza

Dominującą nieprawidłowością był brak **wygrodenia i oznakowania strefy niebezpiecznej**, stwierdzany najczęściej: w miejscach prowadzenia prac na wysokości (podczas ocieplania budynków, przy pracach na rusztowaniach lub na dachach); przy pracach związanych z transportem pionowym materiałów; przy wykonywaniu robót z wykorzystaniem maszyn i urządzeń do robót ziemnych, budowlanych i drogowych, w szczególności przy ciągach komunikacyjnych, bądź w pasie drogowym, a także przy pracach związanych z przebudową chodników i dróg dojazdowych do osiedli mieszkaniowych.

#### Zagrożenia o charakterze publicznym w budownictwie w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2018	2019	2020
Brak wygrodenia i oznakowania strefy niebezpiecznej	55	51	48
Niezabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości	12	25	36
Użytkowanie niekompletnych i nieprawidłowo zmontowanych rusztowań	14	28	35
Brak lub niekompletne ogrodzenie terenu budowy	33	31	22
Niewłaściwa eksploatacja instalacji elektrycznych	11	15	20
Brak lub nieprawidłowo wykonane daszki ochronne	5	12	16
Nieprawidłowości związane z wykonywaniem prac ziemnych	13	14	15
Brak siatek ochronnych na rusztowaniach	5	5	4

Obowiązki zabezpieczenia miejsc pracy przed zagrożeniami dla osób postronnych przedsiębiorcy ograniczali wyłącznie do wyznaczenia terenu prowadzenia prac **za pomocą barwnej taśmy**.

Jedną z przyczyn powszechnego omijania przez wykonawców przepisów dotyczących wyznaczania i oznakowania stref niebezpiecznych są **procedury oraz koszty związane z zajęciem pasa chodnika lub jezdni**.

**Niezabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości** (36% kontroli) przejawiało się brakiem środków ochrony zbiorowej podczas wykonywania prac, np. przy krawędziach stropów lub niewyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości, bądź ich niestosowaniem przez pracowników w sytuacjach niebezpiecznych – w szczególności podczas prac na dachach.

Wykonywano pracę na **rusztowaniach** pozbawionych balustrad lub wyposażonych w balustrady niekompletne, z niepełnymi pomostami roboczymi, a także nieposiadające pionów komunikacyjnych. Rusztowania były często posadowione niestabilnie, nieprawidłowo zakotwione lub nie zakotwione.

Brak lub nieprawidłowo wykonane **daszki ochronne** w miejscach wykonywania, np. prac na dachach, na których także istniało zagrożenie spadania przedmiotów z wysokości - nad wejściami do budynków lub drogami komunikacyjnymi stwierdzono podczas 16% kontroli.

Stwierdzano przypadki, gdy ze względu na brak lub niekompletne ogrodzenie terenu budowy osoby postronne, niezające sobie sprawy z istniejących zagrożeń, **skracając drogę, przechodziły przez teren budowy.**

Zagrożenia związane z niewłaściwą eksploatacją instalacji elektrycznych dotyczyły głównie **niezabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniem mechanicznym**, a także niezabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieupoważnionych.

Stwierdzono brak ogrodzenia miejsc niebezpiecznych wokół pracujących maszyn budowlanych, brak napisów ostrzegawczych, brak balustrad przy krawędziach wykopów oraz brak szczelnych przykryć wykopów, uniemożliwiających wpadnięcie do wykopu w miejscach ogólnodostępnych (np. przy ciągach komunikacyjnych). Prowadzono również prace ziemne bezpośrednio przy ciągach komunikacji pieszej, nie zabezpieczając terenu przed dostępem osób nieupoważnionych.

Nieprawidłowości stwierdzano także podczas kontroli interwencyjnych odnoszących się do **prac innych niż budowlane.**

Podczas prac związanych z **usuwaniem wyrobów zawierających azbest** najczęściej występujące zagrożenia wynikały z nieprawidłowego składowania niebezpiecznych odpadów azbestowych w miejscach ogólnodostępnych, braku wyгородzenia i oznakowania terenu, na którym usuwano takie wyroby.

Stwierdzono **brak wyгородzenia miejsc niebezpiecznych**, brak zabezpieczenia oraz oznakowania widocznymi barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc w zakładzie pracy, w których występowały zagrożenia dla pracowników i osób postronnych (17% kontroli).

#### Zagrożenia o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2018	2019	2020
Nieprawidłowości związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest	11	12	19
Brak wyгородzenia miejsc niebezpiecznych, brak zabezpieczenia i oznakowania widocznymi barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc w zakładzie pracy	24	20	17
Zagrożenia związane z utrzymaniem terenów zielonych	34	7	15
Nieprawidłowości przy transportowaniu i składowaniu materiałów	0	12	7

Zagrożenia związane z **utrzymaniem terenów zielonych** (przy przycinaniu drzew, koszeniu trawy) stwierdzono podczas 15% kontroli. Przy tych pracach również podstawowym uchybieniem był brak wyгородzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej w miejscu prowadzenia prac.

Stwierdzono również nieprawidłowości przy **transportowaniu i składowaniu materiałów** w szczególności na ciągach komunikacyjnych.

#### Wnioski

Jednym ze źródeł utrzymujących się nieprawidłowości w organizacji bezpiecznej pracy na polskich budowach jest **brak odpowiedzialności prawnej inwestora w zakresie bezpieczeństwa pracy** – zarówno na etapie projektowania inwestycji, jak i w trakcie jej realizacji.

Obniżanie wartości kosztorysowej robót budowlanych leży w interesie inwestora, a przy braku jakiegokolwiek odpowiedzialności po jego stronie za bezpieczeństwo robót, wymusza szukanie przez wykonawców oszczędności. Skutkuje to obniżeniem poziomu ochrony pracujących na budowie, a w konsekwencji wpływa na poziom wypadkowości.

Intensywne działania kontrolne i prewencyjne PIP prowadzone od lat na rzecz bezpieczeństwa pracy na budowach z pewnością przyniosą efekt w postaci likwidacji wielu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników budowlanych. Jednak brak zaangażowania części pracodawców, zarówno w kształtowanie właściwych zachowań pracowników (niski poziom szkoleń w zakresie bhp), jak i zorganizowanie skutecznie działającej służby bhp (np. w zakresie wewnętrznych kontroli i monitorowania stanu bezpieczeństwa pracy), przy obserwowanym odpływie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników z rynku pracy, stanowi znaczącą barierę w procesie tworzenia bezpiecznego środowiska pracy.

Potwierdzeniem tego jest wyraźne zmniejszenie nieprawidłowości występujących w miejscach, w których inwestycje realizowały **specjalistyczne firmy budowlane, z wieloletnim doświadczeniem w branży**, posiadające dobrze zorganizowaną służbę bhp, dbające o zapewnienie zgodnego z przepisami poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników wszystkich firm, realizujących daną inwestycję oraz skutecznie egzekwujące od podwykonawców przestrzeganie tych przepisów.

Zmiana stopnia przestrzegania przepisów prawa pracy na polskich budowach wymaga podjęcia następujących działań legislacyjnych:

- Wprowadzenie do prawa budowlanego i prawa pracy **odpowiedzialności inwestora** za stan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowach, w tym konieczności powoływania przez niego koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. W obecnie obowiązujących przepisach nie określono odpowiedzialności już na etapie projektowania inwestycji budowlanej, co skutkuje powierzaniem realizowania danej budowy najtańszemu wykonawcom. Zgodnie z postanowieniami *Dyrektywy Rady z dnia 24 czerwca 1992 r., w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach (92/57/EWG)*, inwestor jest zobowiązany do wyznaczenia koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na etapie projektowania i realizacji inwestycji. Nałożenie na inwestorów obowiązków wynikających z powyższej dyrektywy mogłoby systemowo wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa pracy na polskich

budowach, ponieważ inwestor byłby zmuszony do zapewnienia odpowiednich warunków i zasad bezpiecznej pracy, a chcąc to zapewnić musiałby zaplanować odpowiednie środki finansowe.

- Wprowadzenie odpowiedzialności inwestora i głównego wykonawcy za bezpieczeństwo pracy na danej budowie **powiązanej z ubezpieczeniem danej budowy**; składki ubezpieczeniowe powinny istotnie rosnąć w momencie zaistnienia wypadku przy pracy.
- Wprowadzenie możliwości **wstrzymania pracy całej budowy przez inspektora pracy** – do czasu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – w momencie ujawnienia w wyniku kontroli dużej liczby rażących uchybień w organizowaniu bezpiecznej pracy.
- Znaczące **podniesienie wysokości składki wypadkowej** dla tych pracodawców, u których wystąpi wypadek przy pracy lub wprowadzenie pełnej odpowiedzialności materialnej za koszty wypadków ponoszone przez poszkodowanego, w tym rekompensatę finansową dla członków rodziny osoby zmarłej na skutek wypadku przy pracy.
- Zmianę treści *rozporządzenia Ministra Przemysłu i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących*, na taką, która uwzględnia realia pracy w budownictwie – poprzez m.in.:
  - wprowadzenie pojęcia „organizator pracy” w miejsce „pracodawca” i doprecyzowanie obowiązków określonych w rozporządzeniu;
  - część wymagań zawartych w powyższym rozporządzeniu, stricte dotyczących konstrukcji i wyposażenia technicznego żurawia, powinna być przeniesiona do *rozporządzenia Ministra Przemysłu i Technologii z dnia 30.10.2018 r. w sprawie warunków technicznych dozoru technicznego w zakresie eksploatacji, napraw i modernizacji urządzeń transportu bliskiego*;
  - wprowadzenie elektronicznej karty czasu pracy operatora i wyposażenie kabiny żurawia w urządzenia rejestrujące rzeczywisty czas pracy, z uwzględnieniem przerw i pozostawiania w gotowości do pracy, na wzór tachografów stosowanych w sektorze transportu drogowego.

- Zmianę treści *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*, które nie jest dostosowane do aktualnych realiów i warunków, w jakich prowadzone są roboty drogowe oraz wprowadzanych nowych technologii.

Ponadto w bieżącej i planowanej na lata następne działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy ukierunkowanej na wyeliminowanie, bądź maksymalne ograniczanie zagrożeń wypadkowych występujących podczas wykonywania prac budowlanych, wskazane jest:

- zwiększenie **liczby szybkich kontroli na placach budowy**, a duże inwestycje budowlane powinny być objęte stałym nadzorem inspektora pracy;
- przygotowanie i prowadzenie kontroli dedykowanych ocenie przestrzegania przepisów **o czasie pracy w sektorze budowlanym**, ze szczególnym uwzględnieniem grup zawodowych, u których występuje duże ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy (np. operatorzy żurawi budowlanych, sygnaliści, hakowi),
- prowadzenie na wytypowanych budowach **kompleksowych kontroli** obejmujących zarówno zagadnienia bezpieczeństwa pracy, jak i przestrzegania przepisów prawa pracy oraz legalności zatrudnienia (kontrole prowadzone przez zespoły inspektorów pracy, prowadzone poza standardowymi godzinami pracy),
- przygotowanie i przeprowadzenie rozbudowanych działań prewencyjnych i promocyjnych, charakterem przypominających kampanię medialną – na wzór prowadzonej przez PIP 10 lat temu w sektorze budownictwa,
- uzupełnienie katalogu materiałów informacyjno-prewencyjnych, którymi dysponuje PIP, o materiały dotyczące bezpiecznego organizowania i wykonywania prac z użyciem żurawi wieżowych – dla pracodawców, osób zlecających pracę, osób nadzorujących pracę, operatorów żurawi i innych osób uczestniczących w pracach tego rodzaju,
- rozszerzenie współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego w zakresie prowadzenia wspólnych kontroli bezpieczeństwa pracy oraz obsługi maszyn i urządzeń technicznych na budowach.

#### 4.2.5. BEZPIECZEŃSTWO W LEŚNICTWIE

##### Zakres kontroli

Celem kontroli była weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, przez zakłady usług leśnych. Z uwagi na zagrożenia wypadkowe kontrole dotyczyły przede wszystkim prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem **255 kontroli w 249 podmiotach** prowadzących działalność związaną z pozyskiwaniem i zrywką drewna, 6 pracodawców zostało skontrolowanych dwukrotnie, w związku z rekontrolą oraz badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

W kontrolowanych zakładach, pracowały 2,1 tys. osób, w tym 1,9 tys. pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy (75,1%), a 33 osoby wykonywały pracę w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej (1,6%).

Podobnie jak w latach poprzednich, prace związane z pozyskaniem i zrywką drewna wykonywane są głównie przez **mikroprzedsiębiorców – zatrudniających do 9 pracowników**.

##### Diagnoza

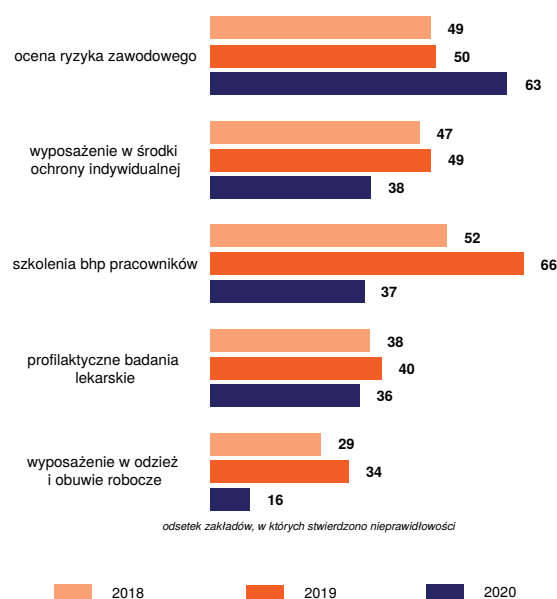
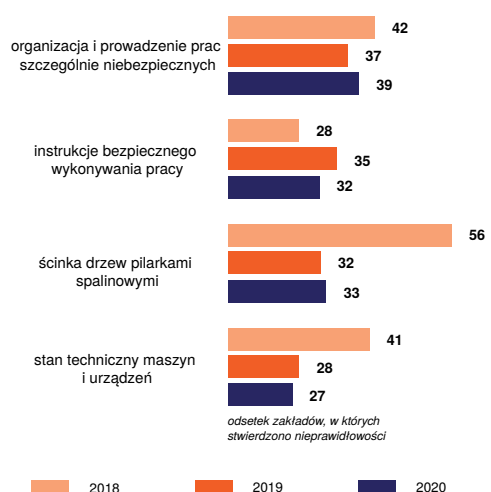
Spośród ok. 2 500 przedsiębiorstw świadczących usługi na rzecz Lasów Państwowych w zakresie prowadzenia prac dotyczących gospodarki leśnej PIP kontroluje rocznie ok. 10%. To, jakie zakłady będą możliwe do skontrolowania wynika z corocznie prowadzonych przetargów na wspomniane usługi. Różnice w poziomie przestrzegania przepisów i organizacji bezpiecznych warunków pracy pomiędzy poszczególnymi latami zależą od tego, które z zakładów usług leśnych wygrają w danym roku przetargi na prowadzenie prac.

Analiza wyników kontroli wskazuje jednak na to, że **w co trzecim zakładzie pracownicy** nie zostali przeszkoleni wstępnie lub okresowo z metod bezpiecznego wykonywania pracy, chociaż skala nieprawidłowości w tym obszarze i tak jest mniejsza, niż w poprzednich latach. W 30% firm pracownicy nie byli kierowani na wstępne lub okresowe badania lekarskie. W 4 firmach na 10 niewyposażono pracowników w obowiązujące na stanowisku drwała środki ochrony indywidualnej

## Stwierdzone nieprawidłowości w latach 2019 - 2020

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontroli, w których wystąpiły nieprawidłowości		Liczba pracowników maszyn, których dotyczyły nieprawidłowości	
	2019	2020	2019	2020
Ocena ryzyka zawodowego*	50	63	728	789
Organizacja i prowadzenie prac szczególnie niebezpiecznych, w tym dwuosobowe wykonywanie prac*	32	38	694	577
Wyposażenie w środki ochrony indywidualnej, stosowanie SOI, sprawność SOI*	49	38	153	189
Szkolenie w dziedzinie bhp*	66	36	290	208
Badania lekarskie*	40	35	128	193
Stosowanie bezpiecznych technik pracy, ścinka drzew pilarkami, organizacja stanowiska pracy*	32	32	331	191
Instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy na stanowiskach*	35	31	345	320
Pierwsza pomoc przedlekarska*	31	30	617	315
Maszyny i urządzenia techniczne**	28	27	197	97
Zapewnienie pracownikom posiłków i napojów*	22	17	433	218
Wyposażenie w odzież i obuwie robocze*	34	16	38	60
Transport**	22	14	37	20
Dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne *	5	9	21	33

\* dotyczy pracowników; \*\* dotyczy maszyn i urządzeń

PRZYGOTOWANIE PRACOWNIKÓW DO PRACY  
W LATACH 2018-2020BEZPIECZEŃSTWO NA STANOWISKACH PRACY  
I W TRAKCIE PRACY W LATACH 2018-2020

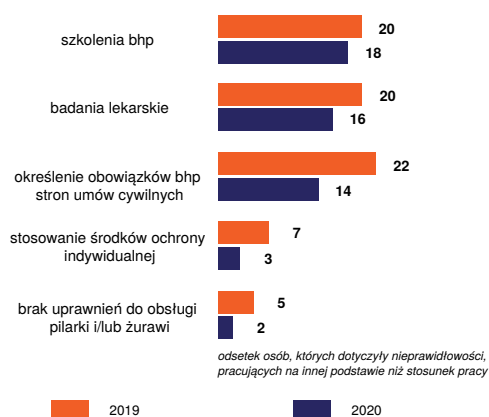
lub środki te wykazywały taki stopień zużycia, że utraciły swoje ochronne funkcje. W co piątym zakładzie

pracownicy nie otrzymali odzieży i obuwia roboczego, co ma szczególne znaczenie podczas pracy na powierzchniach leśnych.

Błędy w technice prowadzenia ścinki i obalania drzew popętniają zwłaszcza drwale o krótkim stażu pracy. Oni też najczęściej ulegają wypadkom. Świadczy to o niedostatecznej jakości szkoleń kwalifikacyjnych dla osób wykonujących prace z użyciem pilarki. Niestety, przepisy nadal nie określają programu szkolenia (z podaniem minimalnej liczby godzin zajęć teoretycznych i praktycznych) co powoduje, że ośrodki szkoleniowe ograniczają czas takiego szkolenia do minimum.

Przeprowadzone czynności kontrolne w przypadku 7 przedsiębiorców wykazały, że zawarte umowy cywilnoprawne nosiły w sobie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (dotyczy 10 osób wykonujących prace związane z pozyskiwaniem drewna).

#### REALIZACJA OBOWIĄZKÓW STRON UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W LATACH 2019-2020



Choroby zakaźne i pasożytnicze to najczęściej stwierdzane choroby zawodowe w Polsce, a zapadalność rośnie rok do roku o +4,8% (dane IMP, 2019). Jednym z zalecanych działań profilaktycznych dla osób pracujących w narażeniu na kontakt z chorobami wywoływanymi przez kleszcze, są szczepienia przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych. **W połowie zakładów objętych kontrolą takie szczepienia są przeprowadzane.** Zauważyć należy, że w części zakładów usług leśnych pracownicy są poinformowani w ocenie ryzyka zawodowego o zagrożeniach zdrowotnych spowodowanych przez kleszcze. Mimo to jednak składają oświadczenia o rezygnacji ze środka zapobiegawczego, jakim jest szczepienie. Z uwagi na to, że szczepienie przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu jest szczepieniem jedynie zalecanym

– pracodawca nie może zobowiązać pracownika do poddaniu się takim szczepieniom. **Podobnie jest z profilaktyką boreliozy – badania przesiewowe były wykonywane w 45% zakładów skontrolowanych w 2020 roku.**

#### Przyczyny naruszeń prawa:

- Tolerowanie przez pracodawców niezgodnego z przepisami wykonywania prac. Organizujący i nadzorujący prace, zainteresowani są głównie szybkim ich wykonaniem, w jak największym rozmiarze, niekoniecznie w bezpieczny sposób.
- Brak dostatecznej wiedzy pracodawców i przedsiębiorców w zakresie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagrożeń zawodowych, szczególnie w przypadku mikroprzedsiębiorców, nieświadomość skutków długotrwałej pracy w narażeniu na czynniki szkodliwe: hałas i wibracje, szczególnie bez stosowania środków ochrony indywidualnej.
- Niska jakość szkoleń, w których uczestniczą pracownicy i przedsiębiorcy, niegwarantująca uzyskania niezbędnej wiedzy - zwłaszcza specjalistycznej, dotyczącej bezpiecznej organizacji prac w lesie.
- Lekceważenie zagrożeń towarzyszących pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna oraz brawura. Wynika to często z rutyny, mylnie pojętego przeświadczenia o większej wydajności pracy z pominięciem zasad bhp; pośpiech wynika także z akordowego wynagradzania pracowników - wysokość uzyskanego wynagrodzenia jest najczęściej pochodną ilości pozyskanego surowca drzewnego.
- Eksploatowanie maszyn i urządzeń bez decyzji UDT ze względu na duże koszty lub w przypadku kilkuletnich maszyn ze względu na trudności w ich dostosowaniu do wymagań UDT.

Inspektorzy pracy w ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych, z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości, objęte zakresem działalności innych organów nadzoru nad warunkami pracy, skierowali, w szczególności **24 pisma do Urzędu Dozoru Technicznego**, które dotyczyły stwierdzonej eksploatacji 28 urządzeń poddodorowych (żurawi zamontowanych w przyczepach samozaładowczych, forwarderach i harwestwach), bez ich zarejestrowania we

właściwym terenowo UDT lub bez aktualnych decyzji zezwalających na ich eksploatację.

Ponadto w 2020 roku przeprowadzono **3 kontrole w jednostkach organizacyjnych Lasów Państwowych**. Pracownicy zatrudnieni w nadleśnictwach wykonują głównie prace biurowe i terenowe w zakresie administracji i zarządzania lasami. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych stanowią niewielki odsetek zatrudnionych i wykonują w terenie głównie czynności pomocnicze takie jak: proste prace leśne, obsługa samochodów, ciągników i maszyn szkółkarskich, zadania związane z ochroną lasu, czy prace porządkowe. Zgodnie z przyjętymi zasadami czynności kontrolne podejmowane były tylko w przypadku konieczności badania okoliczności i przyczyn wypadków przy. W zeszłym roku pracownicy Lasów Państwowych nie zgłaszali skarg do PIP.

### Wnioski

Procesy technologiczne związane z pozyskaniem drewna są pracami niebezpiecznymi, co powoduje konieczność sprawowania nad nimi szczególnego nadzoru, ukierunkowanego na eliminowanie nieprawidłowości, mogących skutkować zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracujących.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli oraz biorąc pod uwagę ich ustalenia, można sformułować propozycje działań na kolejne lata:

- Prowadzenie **kompleksowych kontroli** przestrzegania prawa pracy podczas kontroli przeprowadzanych w związku ze zgłoszeniem każdego śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy w zakładzie usług leśnych.
- Skierowanie wniosku do właściwych Ministrów o przygotowanie przepisów umożliwiających skuteczniejszy nadzór nad jakością organizowanych szkoleń kwalifikacyjnych dla drwali – operatorów pilarek łańcuchowych. Tryb uzyskiwania uprawnień kwalifikacyjnych, wymaganych przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej, powinien być nadzorowany przez jednostkę certyfikującą, upoważnioną do potwierdzania kwalifikacji niezbędnych do prowadzenia ścinki drzew z wykorzystaniem pilarki, m.in. w celu eliminowania z rynku drwali po kursach internetowych z iluzorycznym szkoleniem praktycznym.
- Wprowadzenie do art. 95 ustawy z dnia 11 września 2019 r. *Prawo zamówień publicznych* usług i prac z zakresu gospodarki leśnej. Rozszerzenie wymagań w zakresie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osób wykonujących pracę w sposób określony w art. 22 § 1 Kodeksu pracy poza obecnie ujętą, jako jedyną, branżę budowlaną podczas realizacji zamówienia – mogłoby doprowadzić do zauważalnej poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach usług leśnych.
- Kontynuowanie programu prewencyjnego skierowanego do zakładów usług leśnych. Do udziału w programie, w celu zwiększenia jego atrakcyjności dla uczestników, zaproszone zostaną instytucje zajmujące się szeroko rozumianą profilaktyką wypadkową: ZUS, KRUS – dysponujące środkami finansowymi w ramach prewencji wypadkowej i prewencji chorób zawodowych.
- Wznowienie i aktualizacja publikacji i wydawnictw o tematyce związanej z bhp przy pozyskaniu i zrywce drewna oraz ich upowszechnianie z wykorzystaniem mediów elektronicznych.
- Prowadzenie działań edukacyjnych, popularyzujących problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy w szkołach prowadzących kształcenie na kierunkach związanych z leśnictwem i rolnictwem poprzez organizowanie spotkań, seminariów i konkursów dla uczniów.
- Współpraca z kierownictwem Lasów Państwowych, mająca celu zwiększenie bezpieczeństwa pracy i skuteczności realizowanych kontroli, pozwalająca:
  - w większym stopniu zaangażować pracowników służby leśnej w egzekwowanie zapisów zamieszczanych w umowach z wykonawcami usług z zakresu gospodarki leśnej, odnoszących się do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy;
  - zaplanować i prowadzić wspólne kontrole;
  - wzajemnie informować się o rażących nieprawidłowościach.
 W tym celu zasadne jest zawarcie porozumienia Głównego Inspektora Pracy z Dyrektorem Generalnym Lasów Państwowych.
- Współpraca z organami dozoru technicznego w celu skuteczniejszego egzekwowania obowiązków dotyczących żurawi eksploatowanych w lesie, montowanych na podwoziach pojazdów.

### 4.3. ELIMINOWANIE BEZPOŚREDNICH ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH ORAZ OGRANICZANIE WPŁYWU NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH CZYNNIKÓW ŚRODOWISKA PRACY NA PRACOWNIKÓW

#### 4.3.1. GOSPODARKA KOMUNALNA - PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP

##### Zakres kontroli

Przeprowadzono **94 kontrole** w 92 przedsiębiorstwach prowadzących działalność z zakresu gospodarki komunalnej:

- w 47 zakładach prowadzących oczyszczalnie ścieków komunalnych,
- w 43 zakładach zajmujących się odbiorem odpadów komunalnych,
- w 4 zakładach termicznego przekształcania odpadów komunalnych.

Sprawdzano przede wszystkim stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszących się do zagrożeń specyficznych dla wykonywanej działalności, zwracając szczególną uwagę na organizację prac szczególnie niebezpiecznych, ochronę przed zagrożeniem szkodliwymi czynnikami biologicznymi, chemicznymi oraz organizację prac powodujących nadmierne obciążenia dla układu mięśniowo-szkieletowego.

Łącznie w kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę 9,8 tys. osób, w tym 9,3 tys. na podstawie umowy o pracę. Większość skontrolowanych zakładów pracy stanowiły podmioty małe (zatrudniające od 10 do 49 osób) - 55% oraz średniej wielkości (zatrudniające od 50 do 249 osób) - 37%.

##### Diagnoza

#### OCZYSZCZALNIE ŚCIEKÓW KOMUNALNYCH

Pracownicy oczyszczalni ścieków narażeni są na działanie niebezpiecznych oraz szkodliwych czynników środowiska pracy – fizycznych, chemicznych i biologicznych, w tym stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia.

Na działanie szkodliwych czynników biologicznych, w kontrolowanych oczyszczalniach ścieków, **było narażonych 663 pracowników (16% świadczących pracę).**

#### NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI OCZYSZCZALNI ŚCIEKÓW W 2020 ROKU



odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

Prace wykonywane w oczyszczalniach ścieków zaliczane są do prac szczególnie niebezpiecznych, podlegających specjalnym procedurom. Z powyższych względów **ocena ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą, w tym prawidłowa identyfikacja zagrożeń zawodowych, jest istotnym elementem kształtowania bezpieczeństwa pracy w tych zakładach. Nieprawidłowości w obszarze oceny ryzyka wystąpiły w 64% kontrolowanych zakładów. W blisko co trzecim kontrolowanym zakładzie pracodawcy nie uwzględnili zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

Następstwem były m.in. uchybienia ujawnione w **szkoleniach w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz profilaktycznych badaniach lekarskich.**

Ponadto aż w 30% kontrolowanych zakładów nieprawidłowo sporządzano skierowania na badania profilaktyczne, niezamieszczając w nich informacji na temat wszystkich zagrożeń.

W co drugim kontrolowanym zakładzie występowały nieprawidłowości w zakresie **zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych.** W 23% kontrolowanych oczyszczalniach stwierdzono wadliwie wykonane lub uszkodzone zabezpieczenia otwartych obiektów technologicznych, pomostów nad kanałami i otwartymi zbiornikami.

Stwierdzono także:

- brak lub uszkodzone tablice z nazwami obiektów lub urządzeń oczyszczalni oraz brak informacji o występujących zagrożeniach – 28% kontroli,
- nieoznaczone lub oznaczone nieczytelnie położenie zasuw i zaworów – 15% kontroli,

- brak lub uszkodzone przyrządy kontrolno-pomiarowe i sygnalizacyjne, służące do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla życia i zdrowia – 17% kontroli.

Ponadto w 23% oczyszczalni stwierdzono uchybienia dotyczące **wentylacji ogólnej** pomieszczeń – grawitacyjnej lub mechanicznej.

Inspektorzy pracy wnieśli zastrzeżenia w zakresie **organizacji prac szczególnie niebezpiecznych**. W 23% kontroli stwierdzono brak lub niewłaściwy wykaz prac szczególnie niebezpiecznych oraz nieokreślenie szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

Kontrolujący ujawnili również brak wymaganego **sprzętu ratunkowego** – m. in. odpowiedniej liczby aparatów powietrznych dla osób asekurujących, przenośnych urządzeń do wydobywania poszkodowanego z kanału w pozycji głową do góry, odpowiedniej liczby bosaków przy zbiornikach otwartych.

W co trzeciej oczyszczalni ścieków wystąpiły problemy z wyposażeniem pracowników i stosowaniem przez nich środków ochrony indywidualnej, a w co czwartej związane z wyposażeniem pracowników w odzież roboczą i obuwie robocze.

W 17% oczyszczalni ścieków pracodawcy nie przeprowadzili **pomiarów szkodliwego czynnika biologicznego**. Ponadto w 34% zakładów nie zapewniono pracownikom dostępu do szczepli ochronnych.

W zakresie zapewnienia odpowiednich **pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych** nieprawidłowości stwierdzono w ponad połowie zakładów. Dotyczyły one m.in.: niezapewnienia pracownikom zatrudnionym w kontakcie ze ściekami wymaganých szatni oraz natrysków i suszarni.

Tylko w 8% kontrolowanych zakładów stwierdzono brak właściwej służby bhp, jednak aż w 38% kolejnych ujawniono **nieprawidłowości w wykonywaniu przez pracowników służby bhp nałożonych nań obowiązków**.

#### ZAKŁADY ZAJMUJĄCE SIĘ ODBIOREM ODPADÓW KOMUNALNYCH

Kontrolowane zakłady prowadzące działalność w zakresie odbierania odpadów komunalnych od właścicieli nieruchomości na terenie gmin. Do tych celów używały wyspecjalizowanych pojazdów: samochodów bezyplnych – śmieciarek ze zgmiotem (z tylnym

#### NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ ODBIOREM ODPADÓW KOMUNALNYCH W 2020 ROKU



i bocznym załadunkiem), bramowców do wywozu kontenerów z urządzeniem HDS, hakowców do wywozu kontenerów.

W kontrolowanych zakładach **co piąty zatrudniony pracownik** narażony był na działanie szkodliwych czynników biologicznych.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło obszaru **przygotowania pracowników do pracy**. Co drugi pracodawca nie zrobił w ogóle lub wykonał nieprawidłowo ocenę ryzyka zawodowego, a co czwarty nie uwzględnił w niej zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi. Oceny ryzyka zawodowego nie aktualizowano, np. po utworzeniu nowych stanowisk pracy czy w związku z ogłoszeniem na terenie RP stanu epidemii wywołanej zakażeniami wirusem SARS – CoV-2.

Problem prawidłowego określenia zagrożeń wystąpił także w zakresie **profilaktycznych badań lekarskich pracowników**. W skierowaniach na badania profilaktyczne stwierdzano niepełne informacje odnośnie zagrożeń występujących przy określonej pracy. Blisko 1/3 pracodawców nie zamieszczała w skierowaniach informacji m.in. o wykonywaniu pracy w warunkach obciążających układ mięśniowo – szkieletowy oraz o narażeniu na działanie szkodliwych czynników biologicznych.

Wiele zastrzeżeń dotyczyło **programów szkoleń**, które były niedostosowane do rodzajów prac i warunków ich wykonywania w kontrolowanych zakładach.

Na skutek pominięcia w programach szkoleń wyższych kwestii oraz braku lub nieprawidłowo sporządzonych instrukcji bhp (35% zakładów), pracownicy zatrudnieni w transporcie odpadów komunalnych nie nabyli niezbędnych podstaw teoretycznych oraz

umiejętności praktycznych w zakresie bezpiecznych sposobów wykonywania powierzonych im prac.

Przykładowo, nadal powszechne jest **korzystanie przez pracowników ze stopni komór załadunkowych** pojazdów do wywozu odpadów podczas jazdy, pomimo, że przepisy bhp tego zabraniają. Takie zachowania tłumaczono zapisami w instrukcjach użytkownika nowych śmieciarek, w których dopuszcza się jazdę pracowników na stopniach ich komór w związku z działaniem tempomatu, w który pojazdy zostały wyposażone.

**Dla wielu pracodawców zagrożenie czynnikami biologicznymi, jako niedostrzegalne gołym okiem, jest wyłącznie abstrakcyjnym zagrożeniem i dlatego często jest lekceważone.**

Skutkiem takiego podejścia było m.in. stwierdzone w:

- 35% kontrolowanych podmiotów niezapewnienie pracownikom możliwości skorzystania ze szkieletów ochronnych (WZW A, tęczec, dur brzuszny), które są wskazane do wykonania przez przepisy prawa,
- 23% kontrolowanych podmiotów nieprzeprowadzenie badań na obecność szkodliwego czynnika biologicznego.

W 30% kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości dotyczące gospodarowania **odzieżą roboczą**. Nie wyposażano pracowników w wymaganą odzież roboczą, co skutkowało dopuszczaniem ich do pracy przy zbiórce odpadów komunalnych w odzieży własnej. Nie zapewniano pracownikom prania i konserwacji odzieży roboczej.

Drugim obszarem, gdzie stwierdzono poważne uchybienia był **proces pracy**. W co drugiej kontroli stwierdzano **niewłaściwe wyposażenie pojazdów do transportu odpadów komunalnych**. Dotyczyło to braku pojemników z solą fizjologiczną lub wodą destylowaną do przemywania oczu, pojemników zapewniających dostęp do czystej wody, a także apteczek pierwszej pomocy. W 23% zakładów stwierdzono brak udokumentowania kontroli stanu technicznego tych pojazdów (ogumienia, mechanizmu i instalacji unoszących oraz wyładowczych).

Szczególne znaczenie w tego rodzaju zakładach ma zorganizowanie właściwego **zaplecza higienicznosanitarnego**. Tymczasem 30%

pracodawców nie zapewniło pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Nieprawidłowości polegały m.in. na braku szatni przepustowych, łączenia pomieszczeń do spożywania posiłków i napojów z szatniami, niezapewnienia oddzielnych szafek na odzież własną i roboczą, niezapewnienia pracownikom środków higieny osobistej oraz środków do odkażania skóry i błon śluzowych.

Ponadto w co trzecim kontrolowanym zakładzie stwierdzono nieprawidłowe wykonywanie zadań przez **służbę bhp**.

#### ZAKŁADY TERMICZNEGO PRZEKSZTAŁCANIA ODPADÓW KOMUNALNYCH

W dwóch zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych**, przy czym w jednym przypadku nieprawidłowości dotyczyły zabezpieczenia i oznakowania w obrębie bunkrów miejsc rozładunku odpadów do fosy zasypowej, i obejmowały:

- brak właściwego oznakowania strefy niebezpiecznej przy lejach zasypowych,
- brak rozwiązań technicznych, pozwalających na zabezpieczenie osoby sprzątającej rozsypane odpady przed upadkiem z wysokości (tj. z poziomu hali wyładowkowej na dno bunkra lub na poziom zalegających odpadów) sięgającej do kilkunastu metrów,
- brak oznakowania i zabezpieczenia elementów konstrukcyjnych hali przed najechaniem na nie przez pojazdy rozładujące odpady.

W jednym przypadku problemem było bieżące utrzymanie zabezpieczeń i oznakowania przy intensywnej eksploatacji obiektu.

Ponadto w jednym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oznakowania stosowanych mieszanin chemicznych.

#### Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę:

- dostosowania przepisów *rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy gospodarowaniu odpadami komunalnymi* (Dz. U. Nr 104, poz. 868) do obecnie wykorzystywanych

rozwiązań technicznych i technologicznych stosowanych podczas zbiórki i transportu odpadów komunalnych. Przykładowo §19 powyższego rozporządzenia wprowadza zakaz pozostawiania pracowników na stopniach komór ładunkowych pojazdu podczas jazdy, co jest niezgodne z Polskimi Normami określającymi wymagania dla pojazdów do usuwania odpadów z pojemników oraz instrukcjami użytkownika tych urządzeń (pojazdów) dostarczanych przez producenta,

- kontynuowania kontroli w zakładach z sektora gospodarki komunalnej. Systematyczne kontrole i towarzyszące im przedsięwzięcia informacyjno-doradcze zmuszają pracodawców do podjęcia konkretnych działań, skutkujących poprawą warunków pracy.

#### 4.3.2. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP DOTYCZĄCYCH ORGANIZACJI PRACY W MIEJSCACH, GDZIE MOŻE WYSTĘPOWAĆ ATMOSFERA WYBUCHOWA

##### Zakres kontroli

W 2020 roku przeprowadzono **łącznie 72 kontrole** w zakładach pracy różnych branż, w których z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub używanych substancji i mieszanin może wystąpić atmosfera wybuchowa, a zatrudnieni tam pracownicy są narażeni na związane z tym niebezpieczeństwo. Kontrole te miały na celu określenie poziomu bezpieczeństwa przeciwybuchowego w zakładach, w tym stopnia wdrożenia uregulowań zawartych w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej*.

Największy odsetek wśród podmiotów objętych kontrolą stanowiły **średnie zakłady** zatrudniające od 50 do 249 pracowników (43%), a najmniejszy duże zakłady - 250 pracowników i więcej (15%). Dla małych (od 10 do 49 pracowników) oraz mikroprzedsiębiorstw udział ten wynosił odpowiednio: 25% i 17%. W skontrolowanych zakładach pracowało ponad 13 tys. osób.

##### Diagnoza

Bezpieczeństwo w zakładach, w których może występować zagrożenie wybuchem powinno być na najwyższym poziomie. **Tymczasem w 94% objętych kontrolą zakładach inspektorzy pracy stwierdzali naruszenia przepisów bhp.**

Należy zaznaczyć, że w tej grupie zakładów, w których świadomość zagrożeń powinna być duża, problem pojawiał się już na etapie sprawdzania realizacji obowiązku przeprowadzenia kompleksowej **oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej**. Stwierdzono, że przedmiotowej oceny nie dokonano w 29% skontrolowanych podmiotów. Natomiast tam, gdzie ją przeprowadzono odnotowywano uchybienia. Miały one różnorodny charakter, np. ocena nie obejmowała wszystkich miejsc, w których możliwe jest pojawienie się atmosfery wybuchowej, brakowało wskazania potencjalnych źródeł zapłonu, bądź nie przeprowadzono jej aktualizacji, np. w związku modernizacją zakładu.

Za duży uznać należy odsetek zakładów, w których pracodawcy nie sporządzili **dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem** (31%) lub sporządzili go nieprawidłowo (35%), pomijając wiele ważnych zapisów, które powinny się w tych dokumentach znajdować. Istotnymi błędami dotyczącymi dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem, biorąc pod uwagę bezpieczeństwo pracy, były nieprawidłowości stwierdzane w obszarze takich zagadnień jak opis środków ochronnych mających na celu: zapobieganie tworzeniu się atmosfery wybuchowej, zapobieganie wystąpieniu zapłonu atmosfery wybuchowej, ograniczenie szkodliwego efektu wybuchu czy też ustalania terminów dokonywania przeglądów stosowanych środków ochronnych. **Ten ostatni aspekt dotyczył na przykład zakładu, w którym magazynowany był skroplony metan w ilości ok. 45 Mg.**

Pracodawcy nie dopełniali też obowiązku aktualizacji dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem w sytuacji gdy miejsce pracy, znajdujące się w nim urządzenia lub organizacja pracy zostały poddane zmianom mogącym mieć wpływ na wynik oceny ryzyka (10% zakładów).

W tym miejscu należy podkreślić, że formuła *rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych*

z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej jest taka, że zakłada zastosowanie i funkcjonowanie wielu rozwiązań mających istotne znaczenie dla bezpieczeństwa pracujących, **uzależnione jest od wyników przeprowadzonej przez pracodawcę oceny ryzyka, związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej oraz zapisów znajdujących się w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem.** W przypadku ich braku bądź nieprawidłowo sporządzonej dokumentacji kontrola warunków bezpieczeństwa w miejscach, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej wymaga przeprowadzenia dodatkowych ustaleń przez inspektora pracy. Tym bardziej, że przepisy rozporządzenia nie regulują wprost wymogów stosowania określonych zabezpieczeń, ani częstotliwości przeglądu środków ochronnych.

Brak doprecyzowania w przepisach rozporządzenia zwrotu „atmosfera wybuchowa występująca w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu” powoduje różne podejście u pracodawców m.in. do realizacji obowiązku oznakowania znakiem ostrzegawczym miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu. Z uwagi na różną interpretację tego przepisu 8%

**ZAKŁADY PRACY (RÓŻNYCH BRANŻ), W KTÓRYCH  
Z PRZYCYN WYNIKAJĄCYCH Z CECH MIEJSCA PRACY,  
URZĄDZEŃ LUB UŻYWANYCH SUBSTANCJI I MIESZANIN  
MOGŁA WYSTĄPIĆ ATMOSFERA WYBUCHOWA  
W 2020 ROKU**



skontrolowanych pracodawców w miejscach pracy, gdzie atmosfera wybuchowa może wystąpić w ilościach zagrażających zdrowiu i bezpieczeństwu osób pracujących **nie zapewniło nadzoru nad taką pracą.**

Niektórzy przedsiębiorcy nie ustalają wewnętrzzakładowych procedur określających częstotliwość, zakres i sposób dokumentowania czynności mających na celu nadzorowanie stanu środków ochronnych wprowadzonych w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem, w tym także stanu technicznego urządzeń/instalacji technicznych eksploatowanych w strefach zagrożenia wybuchem. Widoczne jest to zwłaszcza w odniesieniu do środków ograniczających **ryzyko zapłonu w wyniku wyładowań elektrostatycznych.**

### Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w 1/3 skontrolowanych podmiotów nadal występują problemy z wdrożeniem przepisów związanych z bezpieczeństwem przeciwwybuchowym, o których mowa w rozporządzeniu dotyczącym atmosfery wybuchowej, pomimo ich obowiązywania od ponad 10 lat. Widać to szczególnie w małych podmiotach (mikro- i małych zakładach). Stan ten wynikać może z faktu, że kontrolowani przedsiębiorcy w niewystarczającym stopniu znają oraz stosują środki ochronne, zapobiegające wybuchom i zapewniające ochronę przed ich skutkami. Przepisy omawianego rozporządzenia są dla części z nich, jak informują podczas kontroli, niejednoznaczne i trudne do interpretacji.

Ustalenia inspektorów pracy wskazują zatem na potrzebę:

- kontynuowania kontroli dotyczących bezpieczeństwa przeciwwybuchowego, przede wszystkim w małych podmiotach, w których przepisy przedmiotowego rozporządzenia są w mniejszym stopniu znane lub nieznanne;
- działań prewencyjnych adresowanych do zakładów pracy, w szczególności małych i mikroprzedsiębiorstw, w których z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub używanych substancji i mieszanin może wystąpić atmosfera wybuchowa, a także do przedsiębiorców organizujących pracę w takich miejscach osobom fizycznym zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy.

Tworzenie przepisów bhp w sposób bardzo ogólnikowy nie sprawdza się w przypadku skomplikowanych zagadnień technicznych, do jakich niewątpliwie należy kwestia organizowania pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa. Zasadnym jest zatem, aby przepisy *rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej* - biorąc pod uwagę charakter zagrożeń - wprowadziły **konkretne wymogi**, m.in. w zakresie uprawnień/kwalifikacji dla osób odpowiedzialnych w zakładzie za sporządzenie: oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej oraz dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

Główny Inspektor Pracy zwracał uwagę na ten i inne problemy wynikające z wątpliwości interpretacyjnych w odniesieniu do przepisów wyżej wymienionego rozporządzenia, kierując wystąpienia do Ministerstwa Gospodarki (ostatnie w 2018 r.). Ministerstwo poinformowało wówczas, że nie przewiduje zmian w tym zakresie. Wniosek dotyczący nowelizacji wyżej wymienionego rozporządzenia pozostaje jednak **nadal aktualny**. Najważniejsze zmiany legislacyjne powinny dotyczyć:

- dodania definicji „*miejsca wstępu do przestrzeni, w której istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu*”;
- precyzyjnego i jednoznacznego wskazania rodzajów zakładów, do których nie stosuje się przepisów przedmiotowego rozporządzenia;
- doprecyzowania zwrotu „*atmosfera wybuchowa występująca w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu*”;
- wprowadzenia obowiązku określenia przez pracodawcę w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem zakresu przeglądu stosowanych środków ochronnych, a także sposobu jego dokumentowania;
- doprecyzowania obowiązków dotyczących systemu zezwoleń na wykonywanie pracy w odniesieniu do wykonywania czynności niebezpiecznych oraz czynności, które wpływają na inną wykonywaną pracę, stwarzając zagrożenie;
- zdefiniowania pojęcia „*ogólne bezpieczeństwo w zakresie zabezpieczenia przed wybuchem*”;

- doprecyzowania wymagań, jakie powinna spełniać osoba dokonującą weryfikacji miejsca, w którym może wystąpić atmosfera wybuchowa;
- rozszerzenia katalogu obowiązków wynikających z rozporządzenia również na przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego praca jest świadczona w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa.

#### 4.3.3. OGRANICZANIE ZAGROZEŃ W ZAKŁADACH ROLNYCH, Z UWZGLĘDNIENIEM LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

##### Zakres kontroli

Przeprowadzono **80 kontroli w zakładach zajmujących się produkcją roślinną**, głównie uprawą zbóż i ziemniaków (91% kontroli) oraz **69 kontroli w zakładach zajmujących się produkcją zwierzęcą**, głównie chowem i hodowlą: bydła mlecznego (27%), bydła mięsnego (21%), drobiu (20%) i trzody chlewnej (17%).

W skontrolowanych zakładach pracowało blisko 2,7 tys. osób, w tym 87% osób w ramach stosunku pracy.

Większość stanowiły mikroprzedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 9 pracowników (produkcja roślinna 59%, produkcja zwierzęca 45%).

##### Diagnoza

##### BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Na podstawie analizy dokumentacji powypadkowych ustalono, że w kontrolowanych zakładach w okresie 3 ostatnich lat, wydarzyły się **134 wypadki przy pracy z czego 78% miało miejsce w gospodarstwach prowadzących produkcję zwierzęcą**.

Wynika to z faktu, że większa liczba zagrożeń występuje przy produkcji zwierzęcej, szczególnie związanej z bezpośrednim kontaktem pracownika z obsługiwanyimi zwierzętami. Wypadki wywołane agresją zwierząt stanowiły 20% wszystkich zaistniałych wypadków, ale należy pamiętać, że wynika ona najczęściej z nieznanomości behawioru zwierząt i niewłaściwego zachowania osób pracujących. W pozostałych przypadkach dochodziło do wypadków wskutek: upadku, uderzenia przez ruchome części

maszyn, przygniecenia przez środki transportu lub kontaktu z ostrym przedmiotem.

Stwierdzono, że zespoły powypadkowe nie ustalają w sposób rzetelny okoliczności i przyczyn badanych wypadków przy pracy wskazując często jedynie część przyczyn, głównie wynikających z niewłaściwego zachowania pracownika.

#### WYBRANE NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W ZAKŁADACH ROLNYCH W 2020 ROKU



Kontrole **stanu technicznego maszyn i urządzeń** wykorzystywanych do prac w rolnictwie ujawniły występowanie zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących. Wiązały się one z brakiem osłon wałów przegubowo-teleskopowych, zespołów napędowych maszyn i urządzeń biorących udział w procesie produkcji oraz w urządzeniach warsztatowych. **Spośród 816 maszyn i urządzeń poddanych kontroli, 34% nie spełniało wymagań bezpieczeństwa.** Stwierdzono także nieprawidłowości dotyczące braku znaków bezpieczeństwa, opisów elementów sterowania oraz instrukcji obsługi eksploatowanych maszyn i urządzeń.

Dużo nieprawidłowości ujawniono także w obszarze **eksploatowanych urządzeń i instalacji elektrycznych**, w tym stwarzające zagrożenie porażeniem prądem elektrycznym. Spośród objętych kontrolą 110 urządzeń i instalacji elektrycznych 44% nie spełniało wymagań przepisów. W ogólnej liczbie nieprawidłowości wyróżniał się brak badań i pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, brak zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych, **naprawy drutem** bezpieczników topikowych oraz brak osłon chroniących pracowników

przed bezpośrednim dotykiem nieosłoniętych części urządzeń elektrycznych.

W obiektach gospodarskich (40% z ogólnej liczby poddanych kontroli) występują liczne nieprawidłowości mające wpływ na powstanie zagrożeń wypadkowych, m.in. niezabezpieczone otwory technologiczne oraz zrzutowe czy niewłaściwy stan techniczny ciągów komunikacyjnych.

Nieprawidłowości dotyczące działania **służby bhp** (min. w zakresie przeprowadzania kontroli warunków pracy) wystąpiły w ok. 35% wszystkich zakładów poddanych kontroli.

Ważnym elementem wpływającym bezpośrednio na ochronę pracownika przed zagrożeniami w procesie pracy jest dostarczenie pracownikowi informacji o czynnikach środowiska pracy, występujących na danym stanowisku pracy i w jego bezpośrednim otoczeniu oraz o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą. Nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego** stwierdzono w 67% poddanych kontroli podmiotów, i polegały one na nieustaleniu wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, nieuwzględnieniu w ocenie wszystkich stanowisk pracy, niezapoznaniu pracowników z wynikami oceny ryzyka zawodowego.

Właściciele małych gospodarstw, często **nie potrafią zidentyfikować niebezpiecznych czynników występujących w środowisku swojej pracy**, co w konsekwencji uniemożliwia podejmowanie skutecznych działań w celu wyeliminowania występujących zagrożeń. Dodatkowo zagrożenia wzmaga pośpiech przy wykonywaniu prac polowych (uzależniony od warunków atmosferycznych) sprzyjający lekceważeniu zagrożeń.

Poza czynnikami fizycznymi w zakładach rolnych poważne zagrożenie stanowią również **czynniki chemiczne oraz biologiczne**. W tym zakresie w ponad połowie objętych kontrolą zakładów stwierdzono nieprawidłowości, polegające na braku rozpoznania przez pracodawców możliwości występowania tych czynników na stanowiskach pracy oraz braku prowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.

Brak lub niewłaściwie **opracowane procedury** występowały we wszystkich procesach pracy. W szczególności polegały na: braku wykazów prac szczególnie niebezpiecznych dla zdrowia, wykazów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, zapewnieniu instrukcji i niezbędnej wiedzy na temat zachowań zwierząt i bezpiecznej ich obsługi,

prowadzenia prac polowych, stosowania szkodliwych substancji chemicznych, w tym środków ochrony roślin. Nieprawidłowości odnotowano w 40% analizowanych zagadnień.

Brak wiedzy na temat bezpiecznego wykonywania powierzonej pracy idący w parze z brakiem identyfikacji wszystkich zagrożeń uniemożliwia skuteczne użycie środków profilaktycznych, w tym środków ochrony indywidualnej. W tym zakresie nieprawidłowości wystąpiły w 28% zakładów prowadzących produkcję roślinną i 34% zakładów prowadzących produkcję zwierzęcą. Najczęściej dotyczyły: niewłaściwego doboru środków ochrony indywidualnej oraz częściowego lub całkowitego ich braku, objęły 133 – pracowników co stanowi 20% ogółu osób poddanych kontroli.

#### LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Podczas kontroli z zakresu ograniczenia zagrożeń w zakładach rolnych inspektorzy pracy przeprowadzili **73 kontrole** obejmujące zagadnienia z obszaru legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich (49% ogółu kontroli w przedsiębiorstwach rolnych).

Skontrolowano legalność zatrudnienia 504 osób. **Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono w odniesieniu do 22 osób** (4% objętych sprawdzeniem) świadczących pracę w 9 podmiotach.

Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły braku lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (17 osób) oraz niezawiadomienia przez bezrobotnego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności (5 osób).

Ponadto w 7 kontrolach (12% objętych badaniem) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy.

W 10 kontrolach badano również zagadnienia legalności zatrudnienia oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. W stosunku do 21 cudzoziemców objętych badaniem (wyłącznie obywateli Ukrainy), nie potwierdzono nielegalnego świadczenia przez nich pracy.

#### Wnioski

Analiza wyników przeprowadzonych kontroli pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

- konieczne jest kontynuowanie kontroli u pracodawców prowadzących działalność w zakresie produkcji zwierzęcej i roślinnej z uwzględnieniem kontroli sprawdzających w części zakładów pracy skontrolowanych w 2020 roku;
- zasadne jest podjęcie działań prewencyjnych w stosunku do pracodawców zajmujących się produkcją roślinną i zwierzęcą w aspekcie identyfikacji występujących w środowisku pracy zagrożeń i sposobów ochrony przed tymi zagrożeniami (ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne).

#### 4.3.4. KONTROLE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BHP PODCZAS USUWANIA WYROBÓW ZAWIERAJĄCYCH AZBEST Z OBIEKTÓW BUDOWLANYCH I PRZEMYSŁOWYCH

##### Zakres kontroli

Kontrole miały na celu zwiększenie poziomu bezpieczeństwa podczas wykonywania prac usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych oraz ich użytkowania, a w efekcie ograniczenie chorób azbestozależnych wśród osób wykonujących takie prace. Działania towarzyszą realizacji rządowego „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032”, którego założenia wspomagają usuwanie azbestu ze środowiska, a możliwość uzyskania dofinansowania na ten cel jest istotnym ich wsparciem.

Podmioty do kontroli typowano w oparciu o zgłoszenia niezgodnego z przepisami demontażu wyrobów azbestowych oraz uwzględniając informacje o planowanym wykonywaniu takich prac.

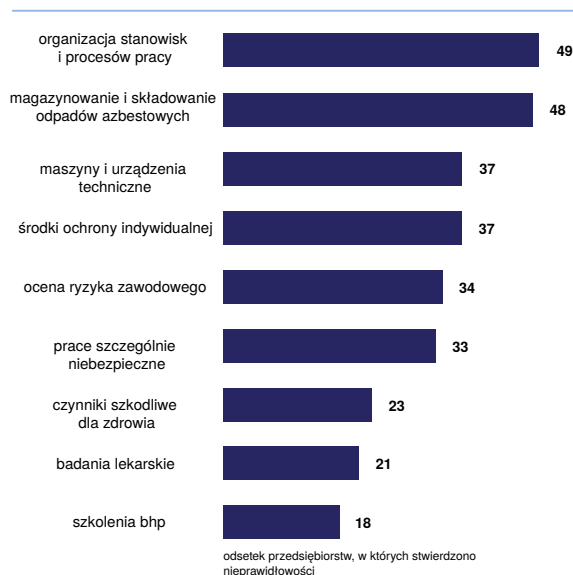
Przeprowadzono **153 kontrole** w 97 podmiotach zajmujących się usuwaniem lub zabezpieczaniem wyrobów zawierających azbest, należących głównie do sektora prywatnego. Największy odsetek (88%) stanowiły **mikroprzedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 9 osób**.

Występowały wśród nich zarówno firmy wyspecjalizowane w usuwaniu wyrobów azbestowych oraz przedsiębiorcy branży budowlanej, usuwający je podczas prowadzonych prac remontowo-budowlanych.

Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie **622 osoby**, w tym 528 osób świadczyło w nich pracę na podstawie stosunku pracy.

## Diagnoza

### NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY STWIERDZONE PODZAS KONTROLI USUWANIA WYROBÓW ZAWIERAJĄCYCH AZBEST Z OBIEKTÓW BUDOWLANYCH I PRZEMYSŁOWYCH W 2020 ROKU



Wyniki kontroli wskazują, że obowiązku **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 nie dopełniło 17% kontrolowanych pracodawców. Zdarzało się, że zgłoszeń dokonywano z opóźnieniem i nie zawsze wskazywały one precyzyjnie konkretne daty oraz lokalizacje, w których prowadzone miały być prace.

Nie pozwalało to na wcześniejsze dokładne zaplanowanie terminu i miejsca kontroli, a tym samym na bezpośrednie reagowanie na zagrożenia w procesach pracy. Zgłoszenia nie zawsze zawierały kopię aktualnej oceny stanu wyrobów zawierających azbest.

Co piąty kontrolowany podmiot nie opracował **planu pracy** określającego jej metody oraz środków zapobiegawcze minimalizujące ryzyko zawodowe. Zaniechanie to przekładało się na nieprawidłowości w organizowaniu stanowisk i procesów pracy z zachowaniem bezpieczeństwa, co stwierdzono w niemal połowie kontrolowanych podmiotów.

Wykonawcy prac nie wydzielali **strefy wykonywania prac** przy wyrobach azbestowych (27% skontrolowanych podmiotów) oraz nie zapewniali jej prawidłowego oznakowania (26%). Stwierdzano również niewłaściwe postępowanie z **odpadami azbestowymi**, szczególnie podczas ich czasowego magazynowania i składowania w miejscu prowadzenia prac (39%). Odpady nie były właściwie pakowane i oznakowywane. Po zakończeniu prac nie usuwano z należytą starannością pozostałości pyłu azbestu, tym samym nie eliminowano zagrożenia pyleniem wtórnym.

Co trzeci pracodawca nie uwzględnił w **ocenie ryzyka zawodowego** zagrożeń tym czynnikiem rakotwórczym, w związku z czym nie wprowadził odpowiednich środków profilaktycznych.

Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej** zabezpieczające przed zwióknającym pyłem azbestu dotyczyły 27% objętych kontrolą pracowników (zatrudnionych u 37% pracodawców).

Wśród przyczyn występujących nieprawidłowości inspektorzy pracy wskazują przede wszystkim pośpiech, brak doświadczenia nowo zatrudnionych pracowników oraz niedostateczny poziom wiedzy przedsiębiorców i osób nadzorujących prace. Stwierdzano przypadki nadzorowania prac usuwania azbestu przez niedoświadczoną kadrę, która nie przywiązywała wagi do wymagań określonych dla prac szczególnie niebezpiecznych (w tym prac z azbestem oraz prac na wysokości), a nawet brak nadzoru.

W 2020 roku **kontynuowano współpracę** z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy oraz instytucjami zajmującymi się problematyką azbestową, zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym. Przedstawiciel PIP uczestniczył w pracach Rady Programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032” oraz brał udział w pracach Międzyresortowej Grupy Roboczej do spraw prac legislacyjnych nad zmianą ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest, której prace podjęto w związku z inicjatywą Głównego Inspektora Pracy dotyczącą zmiany przepisów bhp w tym obszarze.

## Wnioski

Budowanie kultury bezpieczeństwa w odniesieniu do ograniczania zawodowych zagrożeń azbestem jest ważnym, długofalowym działaniem PIP. Z uwagi na specyfikę biologicznego działania azbestu, następstwa zdrowotne mogą ujawniać się nie tylko podczas trwania zatrudnienia w narażeniu, ale także wiele lat po ustaniu ekspozycji. Ponadto występująca ekspozycja poza-zawodowa jest częstokroć związana z zaniechaniami podczas wykonywania prac usuwania i zabezpieczania wyrobów zawierających azbest. Efekty działań PIP zauważalne są podczas kontroli przedsiębiorców, którzy od lat prowadzą działalność w tym obszarze. Inspektorzy pracy stwierdzają u nich znacznie mniejszą liczbę nieprawidłowości, a wykazywane uchybienia zwykle w mniejszym stopniu zagrażają pracującym i osobom trzecim.

Duża liczba wydanych decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu wskazuje na konieczność **podjęcia działań kontrolnych, prewencyjnych oraz poradnictwa technicznego w tym obszarze**. Uzasadnia to również zauważalna w kraju tendencja powszechnego usuwania wyrobów azbestowych łatwych do identyfikacji i rozpoznanych w terenie, jak płyty faliste z dachów budynków oraz płyty elewacyjne.

Systematyczne kontrole i towarzyszące im poradnictwo motywują pracodawców do bieżącego podejmowania konkretnych środków eliminujących lub ograniczających zagrożenia, a tym samym skutkują poprawą warunków pracy.

Zainicjowane wnioskami legislacyjnymi PIP międzyinstytucjonalne prace prowadzone nad zmianą krajowych przepisów o azbecie pozwolą w efekcie na podniesienie poziomu bezpieczeństwa osób wykonujących pracę w narażeniu na ten czynnik, jak również wpłyną na bezpieczeństwo środowiska i ludności.

Ponadto podjęta przez PIP inicjatywa **modyfikacji krajowej Bazy Azbestowej**, prowadzonej przez ministerstwo właściwe do spraw gospodarki, poprzez dodanie nowych funkcjonalności przyczyni się do większej dostępności wiarygodnych informacji skierowanych do różnych odbiorców (organów, urzędów,

instytucji, przedsiębiorców, osób fizycznych), a inspektorom pracy pozwoli na precyzyjniejsze docieranie do miejsc prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

### 4.3.5. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP PRZY WYKONYWANIU PRAC ZWIĄZANYCH Z NARAŻENIEM PRACOWNIKÓW NA HAŁAS

#### Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **90 kontroli** w podmiotach, w których świadczone pracę w warunkach przekroczonych normatywów higienicznych hałasu. Celem było ustalenie, czy i jakie działania podejmuje pracodawcy w celu ograniczenia lub eliminowania narażenia na hałas występujący w procesach pracy.

Skontrolowane podmioty zatrudniały blisko 5 tys. osób, z których prawie 4,8 tys. świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy.

Podkreślić należy, że prawie **co trzeci** z nich pracował w narażeniu na działanie hałasu, a **co dziesiąty w warunkach przekroczonych normatywów higienicznych najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu**.

Były to głównie mikro i małe zakłady pracy, zatrudniające odpowiednio: do 9 pracowników (17%) i od 10 do 49 pracowników (73%).

Objęte kontrolą podmioty w większości prowadziły wieloletnią działalność i reprezentowały różnorodną sekcję przetwórstwa przemysłowego, głównie produkcję: wyrobów z drewna, wyrobów tartacznych, mebli, produkcję i montaż konstrukcji metalowych i ich części, obróbkę metali i produkcję wyrobów metalowych oraz produkcję tworzyw sztucznych i gumy.

#### Diagnoza

Hałas jest najpowszechniej występującym czynnikiem szkodliwym środowiska pracy. Źródłem hałasu w kontrolowanych zakładach były prowadzone procesy technologiczne maszyn oraz urządzeń technicznych wykorzystywanych w procesie pracy (prasy mimośrodowe, nożyce gilotynowe, wiertarki kolumnowe, piły taśmowe, szlifiernie oscylacyjne, narzędzia elektryczne i pneumatyczne).

### Bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas w 2020 roku

Wyszczególnienie	Odsetek kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Ocena ryzyka zawodowego	57
Programy szkoleń bhp	42
Program naprawczy działań organizacyjno-technicznych	38
Dokumentacja związana z pomiarami	37
Oznakowanie i wydzielenie miejsc pracy w których wielkości natężenia hałasu przekraczają wartości NDN	23
Dobór środków ochrony indywidualnej	21
Profilaktyczne badania lekarskie - brak istotnych informacji dotyczących warunków zatrudnienia (aktualne wyniki badań i pomiarów hałasu)	18
Udostępnienie środków ochrony indywidualnej w warunkach przekroczonej wartości proggu działania hałasu	11

Wyniki kontroli wskazują, że 37% skontrolowanych pracodawców nie dokonało **pomiarów wielkości charakteryzujących hałas** na wszystkich stanowiskach pracy lub pomiary nie zostały wykonane terminowo. Uchybienia polegały również na niezgodnej z przepisami częstotliwości prowadzonych pomiarów. Zdarzały się przypadki zaniżania czasu ekspozycji na hałas. W ten sposób uzyskiwano niższy wynik końcowy, uzasadniający wydłużenie okresu między pomiarami lub nawet ich niewykonywanie.

Kolejnym problemem, stwierdzonym w co drugim zakładzie były nieprawidłowości w zakresie prowadzenia **rejestrów oraz kart badań i pomiarów** czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy. Często brakowało ciągłości w prowadzeniu rejestru albo po każdym pomiarze zakładano nowy rejestr. Niektórzy pracodawcy uważali, że skoro przechowują sprawozdania z pomiarów,

to nie muszą już dokonywać wpisów w rejestrach i kartach. Brak szczegółowych zapisów w rejestrze oraz brak ciągłości zapisów utrudnia określenie warunków pracy pracownika zatrudnionego na konkretnym stanowisku, a **w przyszłości może uniemożliwić potwierdzenie związku przyczynowego pomiędzy zdiagnozowanym u pracownika lub byłego pracownika ubytkiem słuchu, a warunkami pracy.**

W 57% kontrolowanych zakładów ocena ryzyka zawodowego została dokonana w sposób powierzchowny. Nie brano w niej pod uwagę m.in. ostatnich wyników pomiarów hałasu, czasu trwania narażenia, wartości progów działania dla hałasu, informacji dotyczących poziomu emisji hałasu dostarczonych przez producentów maszyn i urządzeń oraz interakcji pomiędzy hałasem, a innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, np. drganiami mechanicznymi.

W 42% skontrolowanych podmiotów programy szkoleń z dziedziny bhp nie uwzględniały wszystkich istotnych informacji wynikających z przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że w 38% kontrolowanych zakładów, pomimo przekroczeń NDN hałasu, stwierdzono brak lub nieprawidłowo opracowany **program działań organizacyjno-technicznych** w celu zlikwidowania lub ograniczenia zagrożenia. Programy opracowywane były powierzchownie, bez propozycji działań dostosowanych do analizy warunków pracy i podania terminarza ich realizacji, głównie w celu spełnienia obowiązku prawnego, a nierealizowania konkretnych działań naprawczych.

Znaczna część pracodawców nie stosowała środków ochrony zbiorowej tłumiących hałas lub izolujących jego źródła (obudów dźwiękochłonnych, kabin dźwiękoszczelnych, itp.). Rzadko także wprowadzano rozwiązania organizacyjne, mające na celu obniżenie ekspozycji na działanie czynników szkodliwych, takie jak skrócenie czasu pracy, czy wprowadzenie dodatkowych przerw w pracy.

**Pracodawcy na ogół wywiązywali się z obowiązku wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej słuchu.**

Problemem natomiast okazał się dobór tych środków i ich użytkowanie. Dotyczyło to co piątego skontrolowanego podmiotu. Przy doborze ochronników słuchu pracodawcy nie dysponowali wartościami niezbędnymi do określenia tłumienia dźwięku ochronnika słuchu

w odniesieniu do wartości poziomu dźwięku na stanowiskach pracy. **Dobór zabezpieczeń indywidualnych często jest przypadkowy**, zasugerowany ceną, bez analizy czy ich parametry ochronne są właściwe dla danego stanowiska pracy.

W prawie co czwartym zakładzie, w którym wielkości NDN hałasu były przekroczone, inspektorzy pracy stwierdzili brak **wydzielenia i oznakowania stref zagrożenia hałasem**, a także brak oznakowania informującego o konieczności stosowania ochronników słuchu, chociaż działania te nie wymagały nakładów finansowych.

Uchybieniem stwierdzonym w 18% kontrolowanych podmiotów było niewłaściwe wypełnianie przez pracodawców skierowań na **profilaktyczne badania lekarskie**. Często nie zawierały one istotnych dla lekarza informacji dotyczących warunków zatrudnienia, nie wskazywano w nich narażenia na hałas, jak również aktualnych wyników badań i pomiarów tego czynnika.

### Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje, że liczba stwierdzonych nieprawidłowości jest duża. Z jednej strony stwierdzano błędy formalne, z drugiej natomiast zidentyfikowano uchybienia mające bezpośredni

wpływ na poziom narażenia na hałas, w tym związane z pomiarami hałasu, doborem i stosowaniem ochronników słuchu, brakiem realizacji przedsięwzięć organizacyjnych oraz technicznych mających na celu eliminowanie lub obniżenie rzeczywistego ryzyka zawodowego, niezapoznaniem pracowników z metodami bezpiecznego wykonywania pracy ograniczającymi do minimum narażenie na hałas.

Przedstawiona sytuacja wymaga zatem prowadzenia dalszych działań polegających na:

- rozwijaniu przedsięwzięć edukacyjno-informacyjnych dotyczących metod ograniczania narażenia na hałas, adresowanych do różnych odbiorców, w szczególności pracodawców i osób zajmujących się w zakładach pracy sprawami bhp;
- wprowadzeniu systemowych rozwiązań motywujących pracodawców do podejmowania działań na rzecz ochrony pracy, w tym związanych ze zróżnicowaną składką na ubezpieczenie wypadkowe, która nie powinna być zryczałtowana dla najmniejszych zakładów pracy;
- kontynuowaniu kontroli przestrzegania przez pracodawców obowiązku zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach wykonywanych w ekspozycji na hałas.

5.

---

PRIORYTETY W ZAKRESIE  
PRAWNEJ OCHRONY PRACY





## 5. PRIORYTETY W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY

### 5.1. CZAS PRACY ORAZ WYPŁATA WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

#### 5.1.1. CZAS PRACY

Problematykę przestrzegania w 2020 r. przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy przedstawiono w oparciu o wyniki kontroli prowadzonych w ramach następujących tematów:

- czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kompleksowe kontrole czasu pracy,
- czas pracy w korporacjach,
- czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego,
- czas pracy w urzędach administracji państwowej.

#### 5.1.1.1. KOMPLEKSOWE KONTROLE CZASU PRACY

##### Zakres kontroli

Przedmiotem kontroli było sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy. Kontrole zostały poddane m.in. zagadnienia dotyczące ewidencji czasu pracy, zapewniania pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy, zapewniania co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, a także pracy w godzinach nadliczbowych.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **857 kontroli kompleksowych czasu pracy** u 846 pracodawców. W podmiotach objętych kontrolą świadczyło pracę łącznie 103,1 tys. osób, w tym 82,9 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

##### Diagnoza

#### Odsetek kontroli w zakresie czasu pracy, w których stwierdzono nieprawidłowości w latach 2018-2020

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowość		
	2018	2019	2020
Nieprawidłowości w zakresie określania systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 150 §1 Kp)	32	27	34
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	23	27	32
Nieprawidłowości dotyczące zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 §1 Kp)	25	11	19
Nieprawidłowości w zakresie ustalenia rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 §3 Kp)	19	14	17
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 <sup>3</sup> Kp)	11	11	9
Nieprawidłowości w zakresie zapewniania 11 godzinnego odpoczynku dobowego (art. 132 §1 Kp)	7	9	7
Nieprawidłowości w zakresie zapewniania 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego (art. 133 §1 Kp)	5	5	5

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy wykazały podobną, jak w roku ubiegłym strukturę nieprawidłowości. Nadal najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie dotyczącym **obowiązku ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych**

**w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu** (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy - art 150 §1 Kodeksu pracy) co nie tylko uniemożliwiało właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy pracownika, ale

także utrudniało prowadzenie kontroli w omawianym zakresie.

Niepokojąca jest także druga pod względem częstotliwości występowania nieprawidłowość w zakresie **prowadzenia ewidencji czasu pracy**, która przekłada się na prawidłowość ustalania wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. Przy czym podkreślenia wymaga, że głównym problemem było nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy.

Często jedynym dokumentem potwierdzającym wykonywanie pracy były **listy obecności**, w których odnotowywana była jedynie obecność pracowników w pracy w poszczególnych dobach, bez wskazania liczby godzin pracy. **U pracodawców ograniczających się do takiego rejestrowania czasu pracy, nie ma możliwości przeprowadzenia szczegółowej kontroli.**

W wielu przypadkach, pracodawcy nie oznaczali godzin rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dobach, co nie pozwalało na sprawdzenie, czy pracownikom zostały udzielone odpowiednie odpoczynki dobowe i tygodniowe oraz czy nie doszło do powtórnego zatrudnienia w tej samej dobie pracowniczej.

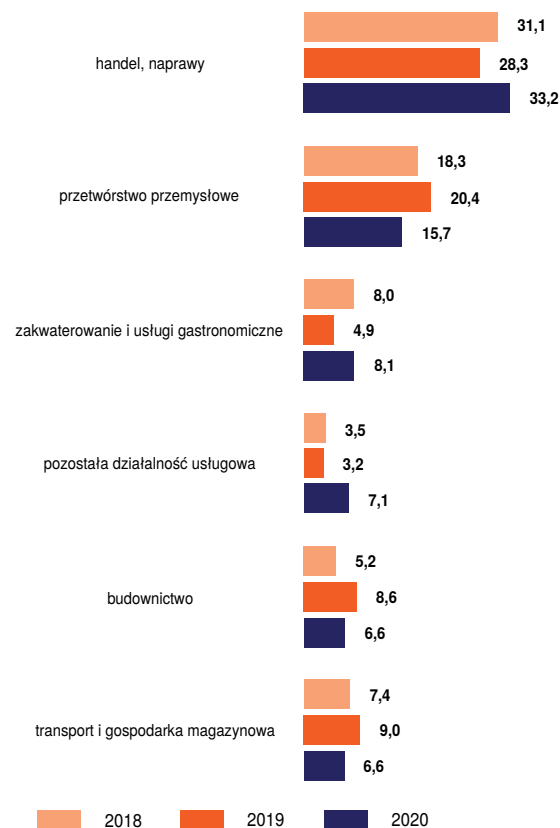
Nierzetelna ewidencja czasu pracy albo jej brak, jak też nieprawidłowości w zakresie określania systemów i rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, **powodowały konsekwencje w zakresie wadliwego naliczenia wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, które były należne pracownikom.**

Zaniepokojenie budzi także skala nieprzestrzegania zasady pięciodniowego tygodnia pracy. Nieprawidłowości w tym zakresie zostały wykazane niespełna w co piątej kontroli.

Nadal liczną grupą nieprawidłowości stwierdzaną w trakcie kontroli było nieprzestrzeganie przez pracodawców zasad dotyczących ustalania rozkładów czasu pracy i informowania o tym pracowników.

Pomimo poprawy w porównaniu do roku 2019, nadal niepokoi duży odsetek pracodawców, którzy w sposób nieprawidłowy rekompensowali pracownikom pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy lub nie zapewnili pracownikom odpowiednich odpoczynków dobowych.

#### PROCENTOWY PODZIAŁ PODMIOTÓW, U KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA W TRAKCIE KOMPLEKSOWYCH KONTROLI CZASU PRACY W LATACH 2018-2020 WG PKD (NAJLICZNIEJ REPREZENTOWANE SEKCJE PKD)



Analizując wyniki kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy należy zauważyć, że przyczyny stwierdzonych naruszeń od lat nie ulegają zasadniczej zmianie, różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz od sytuacji na rynku pracy. Najważniejsze z nich to:

- dążenie do obniżania kosztów prowadzenia działalności, minimalizowanie kosztów pracy poprzez zmniejszanie zatrudnienia oraz przyjęcie, jako priorytetowych, działań zmierzających do realizacji celów ekonomicznych z marginalnym traktowaniem spraw pracowniczych,
- świadome naruszanie obowiązujących przepisów,
- niedostateczna znajomość uregulowań dotyczących czasu pracy, bądź ich nieprawidłowa interpretacja (na co niewątpliwie wpływ mają **skomplikowane, niejednoznaczne regulacje prawne, do których należy także zaliczyć**

**rozwiązania prawne dotyczące organizacji czasu pracy wprowadzane w 2020 r. w ramach tzw. tarcz antykryzysowych),**

- brak należytej staranności przy prowadzeniu dokumentacji z zakresu prawa pracy.

### Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 r. wskazują na potrzebę dalszego monitorowania przestrzegania przepisów o czasie pracy, zwłaszcza w czasie pogarszającej się sytuacji ekonomicznej i trudnej do przewidzenia sytuacji na rynku pracy.

W dalszym ciągu powinny być prowadzone działania promocyjno-informacyjne na rzecz upowszechniania obowiązujących przepisów. Z popularyzacją zagadnień z zakresu obowiązujących przepisów o czasie pracy należy docierać nie tylko do pracodawców, ale również do pracowników, dzięki czemu będą mogli sygnalizować pracodawcy pojawiające się nieprawidłowości. Świadomość pracowników z zakresu należnych im praw niewątpliwie wpłynie na skalę występujących naruszeń zwłaszcza w przypadkach, gdy błędy pracodawcy wynikają z niedostatecznej znajomości uregulowań dotyczących czasu pracy bądź ich nieprawidłowej interpretacji.

W roku sprawozdawczym wpływ na poziom przestrzegania przepisów miała **trwająca pandemia, która była czynnikiem dezorganizującym zarówno organizację pracy, jak i ogólnie pojęty czas pracy**, a co za tym idzie miała również wpływ na terminowe wypłacanie świadczeń należnych ze stosunku pracy. Wielu pracodawców skorzystało z przepisów *ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* i powierzyło pracownikom zdalne wykonywanie pracy poza siedzibą firmy. Niemniej jednak Kodeks pracy ani przepisy dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej, nie definiują i nie normują pojęcia pracy zdalnej. Natomiast zasady obowiązujące dla tej formy świadczenia pracy w wyżej wymienionej ustawie określono dość ogólnie i nie ujęto w niej zasad weryfikacji czasu pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii prawidłowe rejestrowanie czasu pracy poza siedzibą firmy i jego odpowiednie rozliczanie wydaje się możliwe.

Dlatego też, zasadne jest **wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów dotyczących pracy zdalnej**, które pozwolą pracodawcy rzetelnie ewidencjonować czas pracy pracowników świadczących pracę w domu czy w innym miejscu, poza stałym miejscem wykonywania pracy.

### 5.1.1.2. CZAS PRACY W KORPORACJACH

#### Zakres kontroli

Celem kontroli było ustalenie poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych, przez pracodawców mających charakter korporacji, zatrudniających powyżej 50 pracowników.

W 2020 r. inspektorzy pracy skontrolowali **59 pracodawców**, u których świadczyło pracę łącznie blisko 48 tys. osób, w tym 39,2 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

#### Diagnoza

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy wykazały podobną, jak w roku 2019, skalę nieprawidłowości w większości kontrolowanych obszarów.

Największa liczba nieprawidłowości była związana z **niewłaściwym prowadzeniem przez pracodawców dokumentacji z zakresu czasu pracy**, w tym m.in. niezawieraniu w ewidencji czasu pracy wszystkich wymaganych informacji, w szczególności informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały także przypadki **niezapewnienia pracownikom wymaganych odpoczynków** dobowych oraz tygodniowych, jak również przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w podanych analizie okresach rozliczeniowych czasu pracy.

**Stan epidemii spowodował, że pracodawcy często zmieniali rozkłady czasu pracy, a także wprowadzali pracę zdalną.** Często w wyniku takich działań tworzono rozkłady czasu pracy, niespełniające trybu określonego w art. 150 § 3 pkt. 2 Kodeksu pracy. Konieczność uelastycznienia czasu pracy spowodowała, że wszelkie zmiany dotyczące rozkładów czasu pracy, bądź systemów nie miały pełnego odzwierciedlenia w regulaminach pracy.

### WYBRANE NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI CZASU PRACY W KORPORACJACH W LATACH 2019 - 2020



Procentowo zmniejszyła się liczba pracodawców niewypłacających w sposób prawidłowy dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej.

Poprawę wskaźnika odnotowano także w odniesieniu do zapewnienia pracownikom dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W świetle przeprowadzonych kontroli można wyróżnić dwie grupy przyczyn powodujących powstanie nieprawidłowości. Pierwszą z nich są przyczyny o charakterze zewnętrznym, niezależnym od pracodawców. Główną taką przyczyną był ogłoszony w marcu 2020 r. na obszarze całego kraju stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2. Drugą przyczyną był brak dochowania przez pracodawców należytej staranności w wypełnianiu przez nich wszystkich obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy.

#### Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 r. wskazują na potrzebę dalszego monitorowania przestrzegania przepisów o czasie pracy, zwłaszcza w czasie pogarszającej się sytuacji ekonomicznej i trudnej do przewidzenia sytuacji na rynku pracy. Jednakże z uwagi na brak odrębnych regulacji dotyczących czasu pracy

w badanej grupie pracodawców, kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców mających charakter korporacji będą realizowane w ramach kontroli skargowych oraz innych zadań stałych inspekcji.

Zachowują także aktualność wnioski dotyczące kierunku zmian przepisów zgłaszane przez PIP w latach ubiegłych. Niemniej jednak z postulowanych zmian legislacyjnych należy wymienić m.in.:

- wprowadzenie obowiązku przechowywania rozkładów czasu pracy pracowników,
- uregulowanie w przepisach kwestii możliwości dokonywania zmian w treści rozkładów czasu pracy, wprowadzenie terminu informowania pracowników o takich zmianach jak również wskazanie warunków dokonywania zmian,
- wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów dotyczących pracy zdalnej, które pozwolą pracodawcy rzetelnie ewidencjonować czas pracy pracowników świadczących pracę w domu lub w innym miejscu, poza stałym miejscem wykonywania pracy, wynikającym z umowy o pracę.

#### 5.1.1.3. CZAS PRACY W JEDNOSTKACH SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

##### Zakres kontroli

Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące: dokumentacji czasu pracy, w tym prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenia systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy, a także przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz w roku kalendarzowym, zapewnienia odpoczynku dobowego oraz odpoczynku tygodniowego, zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

W 2020 r. łącznie przeprowadzono **89 kontroli**. W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło 7,6 tys. osób, w tym 7,1 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

##### Diagnoza

Nieprawidłowości w zakresie realizowanego tematu stwierdzono w 71 kontrolach, co stanowi **79,8% wszystkich przeprowadzonych kontroli (w 2019 r. - 86,2%)**

**Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów o czasie pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, w latach 2019 - 2020 (według najliczniej reprezentowanych sekcji PKD)**

Wybrane sekcje PKD	2019	2020
Administracja publiczna	72	46
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	23	10
Edukacja	3	5
Kultura, rozrywka i rekreacja	6	4

Kontrole wykazały przede wszystkim nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji z zakresu czasu pracy (nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy) oraz rekompensowania pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych.

**ODSETEK KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW O CZASIE PRACY W JEDNOSTKACH SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO, W LATACH 2019 - 2020 (WEDŁUG NAJLICZNIJ WYSTĘPUJĄCYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI)**



Główną przyczyną naruszenia przepisów o czasie pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach samorządowych były błędy ludzkie, tj. błędna interpretacja obowiązujących przepisów, niewystarczające przygotowanie merytoryczne służb kadrowych jak również kadry kierowniczej.

**Wnioski**

Najważniejsze wnioski po kontrolach prowadzonych w 2020 r. dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy w jednostkach samorządu terytorialnego wskazują na konieczność:

- podejmowania działań w zakresie szeroko rozumianej edukacji poprzez szkolenia, publikacje i poradnictwo, a także wyjaśnienia na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy,
- prowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy w jednostkach samorządu terytorialnego na podstawie zgłaszanych skarg pracowniczych i związkowych.

**5.1.1.4. CZAS PRACY W URZĘDACH ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ**

**Zakres kontroli**

Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące: dokumentacji czasu pracy, w tym prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenia systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy, ustalenia rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy oraz przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz w roku kalendarzowym, zapewnienia odpoczynku dobowego oraz odpoczynku tygodniowego, zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święto.

W 2020 r. łącznie przeprowadzono **55 kontroli**. W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło 5,2 tys. osób, w tym 4,9 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

### Diagnoza

Nieprawidłowości w zakresie realizowanego tematu stwierdzono w 43 kontrolach, co stanowi **78,2% wszystkich przeprowadzonych kontroli (w 2019 r. – 82,5%)**.

Podkreślenia wymaga fakt, że kontrole nie wykazały w urzędach administracji państwowej naruszenia przepisów o czasie pracy w zakresie zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu, zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin w roku kalendarzowym, zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

**Kontrole wykazały przede wszystkim naruszenie przepisów formalnoprawnych**, w szczególności przepisów o dokumentowaniu czasu pracy oraz informowaniu pracowników o niektórych warunkach zatrudnienia. Najwyższy odsetek kontroli (49%) dotyczył nieprawidłowości w zakresie **prowadzenia ewidencji czasu pracy**. Przykładowo w ewidencji czasu pracy nie odnotowywano pracy w porze nocnej, nie odnotowywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracowników świadczących pracę w trakcie podróży służbowej (delegacji).

Druga z najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości dotyczyła **określenia systemów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy** i wystąpiła w 16 kontrolach (co stanowi 29% kontrolowanych podmiotów). Przyczyną tych nieprawidłowości był brak należytej wiedzy i staranności przy wykonywaniu pracy przez pracowników działu kadr.

W 22% kontrolowanych podmiotów (12 kontroli) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **udzielania czasu wolnego za nadgodziny**, które polegały na nieprzebrzeganiu zasady udzielania czasu wolnego w okresie rozliczeniowym, w którym powstała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych oraz na wniosek członka korpusu służby cywilnej także poza okresem rozliczeniowym, jednakże w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Jednym z powodów tego rodzaju nieprawidłowości było niezapewnienie w urzędzie wystarczającej liczby etatów, umożliwiającej realizację nałożonych na urząd zadań.

### Wnioski

Najważniejsze wnioski po kontrolach prowadzonych w 2020 r. dotyczących przestrzegania przepisów

o czasie pracy w urzędach administracji państwowej wskazują na potrzebę:

- podejmowania działań profilaktyczno-prewencyjnych mających na celu utrwalanie i pogłębianie wiedzy z zakresu obowiązujących przepisów o czasie pracy w urzędach administracji państwowej,
- organizowania kierunkowych szkoleń przez okręgowe inspektoraty pracy dla służb kadrowych urzędów administracji państwowej.

### Odsetek kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów o czasie pracy w jednostkach administracji państwowej, w latach 2019 - 2020 (według najliczniej reprezentowanych zagadnień)

Wybrane zagadnienia	2019	2020
Prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy	41,2	49,1
Określenie systemów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy	10,3	29,1
Rekompensata za nadgodziny — udzielanie czasu wolnego w tym samym wymiarze	13,4	21,8
Rekompensata za nadgodziny, pracę w niedzielę i święto — na wniosek pracownika	12,4	14,5
Poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy	7,2	9,1
Rekompensata pracy w niedzielę - dniem wolnym w najbliższym tygodniu	6,2	7,3

### 5.1.2. WYPŁATA WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

#### Zakres kontroli

W latach 2018 - 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie blisko **45,5 tys. kontroli**, w trakcie których **stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe**. Kontrole te przeprowadzono u blisko 15,5 tys. podmiotów w 2018 r., niemal 16 tys. w 2019 r., zaś w 2020 r. u 10,6 tys. pracodawców.

Wskazana liczba kontroli dotycząca problematyki przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty

wynagrodzeń i innych świadczeń obejmuje kontrole prowadzone w ramach:

- realizacji w latach 2018 - 2020 tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy*, (w 2020 r. - 857 kompleksowych kontroli przeprowadzonych 846 podmiotach zatrudniających łącznie 103,1 tys. osób, w tym 82,9 tys. pracowników),
- interwencji podejmowanych w następstwie skarg,
- pozostałych kontroli planowych, w uprzednio wytypowanych podmiotach.

#### Liczba kontroli w latach 2018 - 2020, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzeń	Odsetek
2018	80 194	16 852	21,0
2019	73 341	17 480	23,8
2020	56 371	11 151	19,8

#### Diagnoza

Podkreślenia wymaga, że średnio **co piąta kontrola** prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2018 – 2020, to kontrola, w trakcie której stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe.

Nieprawidłowości najczęściej ujawniano w branżach: **handel i naprawy** (24,3% ogółu wyżej wymienionych kontroli w latach 2018-2020), przetwórstwo przemysłowe (17,6%), transport i gospodarka magazynowa (11,9%), budownictwo (10,7%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (6,2%), a także usługi administrowania (5,8%; sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące się sprzątnięciem).

Analiza stosunku liczby kontroli przeprowadzonych w danej branży do ogólnej liczby kontroli,

w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, wskazuje, że mimo spadku ogólnej liczby kontroli odnotowanego w 2020 r., wskaźnik ten w kolejnych latach sprawozdawczych pozostaje na zbliżonym poziomie.

#### Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w latach 2018 - 2020 (według najliczniej reprezentowanej branży)

Wybrane sekcje PKD	2018	2019	2020
Handel, naprawy	4 196	4 222	2 646
Przetwórstwo przemysłowe	3 035	2 962	1 996
Transport i gospodarka magazynowa	1 918	2 096	1 381
Budownictwo	1 826	1 927	1 101
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	974	1 052	805
Usługi administrowania	974	1 069	610
Działalność profesjonalna	686	732	378
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	616	661	377

#### Liczba kontroli w latach 2018 - 2020, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe (według wielkości zatrudnienia)

Zatrudnienie	2018	2019	2020
Do 9 osób	7 966	8 474	5 455
Od 10 do 49 osób	5 398	5 559	3 542
Od 50 do 249 osób	2 259	2 277	1 429
250 i powyżej	1 229	1 170	725

W zdecydowanej większości kontrole, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w latach 2018 - 2020, zostały przeprowadzone w podmiotach **zatrudniających do 9 osób** (48,1% ogółu ww. kontroli prowadzonych w latach 2018-2020), a w dalszej kolejności w podmiotach o zatrudnieniu pomiędzy

10 a 49 osób (31,9%), od 50 do 249 osób (13,1%) oraz zatrudniających co najmniej 250 osób (6,9%).

Wyniki kontroli wskazują, iż w dalszym ciągu utrzymuje się zależność: **im większy pracodawca, tym mniejsza liczba stwierdzonych naruszeń**. Powyższe może wynikać z faktu, iż podmioty zatrudniające liczną załogę dysponują zazwyczaj pracownikami, do których obowiązków należy prawidłowa organizacja czasu pracy i dokonywanie rozliczeń, z reguły też posiadają większe rezerwy budżetowe, z których mogą skorzystać w razie braku środków finansowych na wypłatę świadczeń należnym pracownikom.

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 latach 2018 - 2020, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe (według województw)**

Województwo	2018	2019	2020
Dolnośląskie	1 232	1 246	746
Kujawsko-pomorskie	847	809	569
Lubelskie	972	1 023	535
Lubuskie	442	491	261
Łódzkie	997	962	653
Małopolskie	1 215	1 204	856
Mazowieckie	1 624	1 766	1 369
Opolskie	576	594	278
Podkarpackie	759	829	541
Podlaskie	796	812	490
Pomorskie	1 045	980	626
Śląskie	2 624	2 996	1 919
Świętokrzyskie	480	556	302
Warmińsko-mazurskie	519	480	339
Wielkopolskie	1 941	2 019	1 221
Zachodniopomorskie	783	713	446
<b>Ogółem kontroli</b>	<b>16 852</b>	<b>17 480</b>	<b>11 151</b>

W trakcie kontroli prowadzonych w latach 2018 - 2020 najczęściej ujawniano naruszenia w zakresie:

- terminowości wypłaty wynagrodzenia (47,3% kontroli w 2018 r., 47,7% — w 2019 r., 49,3% — w 2020 r.),
- wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (28,9% kontroli w 2018 r., 26,0% — w 2019 r., 25,9% — w 2020 r.),
- rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych (23,8% kontroli w 2018 r., 18,8% — w 2019 r., 17,3% — w 2020 r.),
- miejsca i formy wypłaty wynagrodzenia (16,9% kontroli w 2018 r., 26,9% — w 2019 r., 30,2% — w 2020 r.).

**Liczba kontroli w latach 2018 - 2020, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu Pracy regulujących kwestie wynagrodzeń (według najliczniej reprezentowanych zagadnień)**

Wybrane zagadnienia	2018	2019	2020
Termin wypłaty wynagrodzenia	7 969	8 345	5 497
Miejsce i forma wypłaty wynagrodzenia	2 844	4 700	3 363
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	4 862	4 545	2 890
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	4 003	3 286	1 928
Prawo do wynagrodzenia za wykonaną pracę	1 095	1 184	743
Dodatek/ryczałt za pracę w porze nocnej	1 231	1 056	639
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	834	902	554
Ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego	779	687	362
Potrącanie należności innych niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kp	436	446	278
Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego	685	648	381
Potrącenia z wynagrodzenia	249	285	195
Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia	300	332	175

Wyniki kontroli tematycznych, ściśle ukierunkowanych na kompleksowe badanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty

wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przeprowadzonych w 2020 r. (857 kontroli w ramach realizacji tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy*) wykazały, że w przedmiocie płac najczęściej naruszano obowiązek **terminowej wypłaty wynagrodzenia (32% kontroli)**.

W dużej skali wystąpiły nieprawidłowości w zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia stosownym dodatkiem (25% kontroli) oraz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (20% kontroli).

Nieco rzadziej ujawniano naruszenia przepisu art. 86 Kp (18,3% kontroli). W trakcie 8% kontroli stwierdzono nieprawidłowości przy wypłacie dodatku za pracę w nocy. Z kolei naruszenia w zakresie wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy ujawniono w toku 6,5% kontroli, zaś w niespełna 5% kontroli — ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że część kontrolowanych pracodawców świetnie porusza się w przepisach prawa pracy i umiejętnie stosuje je w praktyce. Nadal jednak kontrolujący ujawniali przypadki pracodawców, którzy lekceważyli nawet najbardziej elementarne przepisy prawnej ochrony pracy i świadomie decydowali się na popełnianie wykroczeń, dążąc do optymalizacji własnych kosztów z pokrzywdzeniem pracowników.

Z wyjaśnień kontrolowanych podmiotów wynika, że zasadniczym powodem nieterminowości w wypłacie świadczeń pieniężnych lub wręcz niewypłacaniu świadczeń w ogóle były **trudności w zachowaniu płynności finansowej, wynikające z perturbacji o charakterze ekonomicznym**. Jako przyczynę tego stanu rzeczy pracodawcy wskazywali m.in. niewywiązywanie się przez kontrahentów ze zobowiązań wobec kontrolowanych pracodawców. Swoiste „**zatory płatnicze**” powodują nawarstwianie się przypadków niewypłacalności pracodawców wobec pracobiorców. Sytuacja taka w szczególności dotyczy przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność w realnie zagrożonych skutkami pandemii branżach, np. gastronomii, hotelarstwie czy transporcie.

Wyniki kontroli tematycznych wskazują na ścisłe związku naruszeń **przepisów o czasie pracy** z występowaniem nieprawidłowości w zakresie **naliczania i wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy**.

Nierzetelne prowadzenie kart ewidencji czasu pracy poprzez wykazywanie jedynie nominalnego czasu pracy z pominięciem pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych świadczonej w poszczególnych dobach, jak również pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedziele i święta, skutkowało wypłatą wynagrodzenia w podstawowej wysokości bez stosownej rekompensaty za pracę ponadnormatywną. Wydaje się, że wprowadzanie przez część pracodawców ryczałtowych metod rozliczania się za pracę nadliczbową lub w porze nocnej, było podyktowane poszukiwaniem oszczędności i chęcią skorzystania z ustawowej możliwości zaprzestania ewidencjonowania godzin pracy.

Niekompletność, niejasność czy niespójność przepisów prawa wewnątrzskładowego w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę, względnie innych świadczeń pieniężnych, w ocenie kontrolujących wynikało przede wszystkim z braku dostatecznej wiedzy na temat reguł kształtowania prawa do wynagrodzenia.

Nieprawidłowe naliczenia świadczeń ze stosunku pracy wielokrotnie wynikały z błędnej interpretacji przepisów lub ich nieznamość. Sprawy nie ułatwiały częste zmiany stanu legislacyjnego, znaczny poziom skomplikowania przepisów oraz fakt, iż poszczególne regulacje zawarte były w wielu aktach prawnych, zarówno ustawach jak i rozporządzeniach wykonawczych, o których istnieniu kontrolowani często nie wiedzieli. Ciągłym problemem był brak podnoszenia kwalifikacji przez osoby bezpośrednio odpowiedzialne za rozliczanie czasu pracy i obliczenia świadczeń należnych pracownikom. Nie bez znaczenia były wysokie koszty szkoleń doskonalących, prowadzonych przez podmioty zewnętrzne.

Wśród innych przyczyn niewypłacenia lub zaniżenia należnych świadczeń pracowniczych należy wymienić:

- pomyłki w obliczeniach, wynikające nie tylko z braku należytej staranności przy dokonywaniu naliczeń należnych pracownikom świadczeń, ale również ze zbyt dużego obciążenia pracą pracowników służb kadrowo-płacowych,
- błędy wynikające z nieprawidłowej konfiguracji używanych programów i systemów kadrowo-płacowych,

- nieprecyzyjne regulacje w zakresie terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw emerytalnych lub rentowych, należnych pracownikowi z dniem nabycia do nich prawa,
- nieporozumienia pracodawców z pracownikami, skutkujące wstrzymaniem wypłaty wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy,
- przyjęcie niewłaściwej metody obliczania, co miało wpływ na zaniżenie takich świadczeń pracowniczych jak: wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w porze nocnej.

### Wnioski

Ocena wyników kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w latach 2018-2020 prowadzi do wniosku, iż stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, **wymaga dalszego monitorowania**, zwłaszcza w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz jego terminowości, a także wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zważywszy, że działania doradcze i popularyzatorskie przynoszą pozytywne skutki w stopniu większym niż działania o charakterze wyłącznie sankcyjnym, konieczne jest dalsze informowanie pracodawców i pracobiorców o treści obowiązującego prawa za pomocą działań prewencyjno-promocyjnych skierowanych do ww. podmiotów, ze szczególnym uwzględnieniem bezpłatnego poradnictwa prawnego.

Mając na uwadze, iż jedną z głównych przyczyn stwierdzanych naruszeń przepisów wynagrodzeniowych jest nieznamość obowiązujących regulacji i ich nieprawidłowa interpretacja, wciąż aktualny pozostaje postulat **uproszczenia skomplikowanych i doprecyzowania tych najbardziej niejednoznacznych, rodzących wątpliwości**, których rozstrzygnięcie wymaga odwołania do orzecznictwa Sądu Najwyższego; dotyczy to w szczególności określenia terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy (zwłaszcza ekwiwalentu za urlop) w razie rozwiązania umowy o pracę, czy zdefiniowania pojęcia „normalne” wynagrodzenie w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Obszarem wymagającym regulacji jest także kwestia:

- notorycznego uzupełniania wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia w postaci wyrównania, mimo braku przesłanek ustawowych (terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy),
- rekompensowania pracy wykonywanej w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy poprzez wprowadzenie do art. 151<sup>3</sup> Kp postanowienia o możliwości wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w przypadku gdy nie ma możliwości oddania pracownikowi dnia wolnego w innym terminie.

Ponadto rozważyć należy zwiększenie maksymalnej kwoty grzywny nakładanej w postępowaniu mandatowym przez właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy. Obowiązująca maksymalna wysokość grzywny w kwocie 2 000 zł nie odpowiada dzisiejszym realiom rynkowym. **Niejednokrotnie naruszenie przepisów prawa jest wynikiem kalkulacji rachunkowej, uwzględniającej ryzyko przeprowadzenia kontroli.**

Informacja na temat uzyskanych efektów w wyniku realizacji wydanych środków prawnych w ramach kontroli w temacie: *Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy* zawarta została w części 12 Sprawozdania „Działalność PIP w ujęciu statystycznym”.

## 5.2. ZMNIEJSZANIE SKALI NADUŻYĆ W ZAKRESIE ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WŁAŚCIWYCH DLA STOSUNKU PRACY I WYNIKI KONTROLI WYPŁACANIA WYNAGRODZENIA W WYSOKOŚCI WYNIKAJĄCEJ Z MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ

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

#### Zakres kontroli

W 2020 r. inspektorzy przeprowadzili **6 215** kontroli (w 2019 r. – 9 564 kontroli), których celem była ocena skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Były to zarówno kontrole planowane, jak i związane

z badaniem skarg zgłoszonych do PIP, w których poruszono kwestię zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę.

W ramach prowadzonych kontroli analizą objęto powtarzalność zawieranych umów cywilnoprawnych, przesłanki zawierania umów innych, niż umowa o pracę, a także — jeżeli 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 ubiegłych, prowadzili zarówno analizę treści kontrolowanych umów cywilnoprawnych, ale także 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 **589,1 tys.** osób, z czego 416,1 tys. (70,6%) wykonywało w nich pracę na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 oraz od 10 do 49 pracowników (odpowiednio – 48% oraz 32%), natomiast w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników przeprowadzono 14% kontroli.

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej (90%).

Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (wg PKD) w zakresie: **handel i naprawy – 1411** kontroli (23%), przetwórstwo przemysłowe – 951 (15%) oraz budownictwo – 757 (12%).

### Diagnoza

**W 762 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych (12,3%). W 2019 r. nieprawidłowości dotyczyły 14,2% kontroli.**

W 2020 r. inspektorzy skontrolowali zawarcie **24,7 tys. umów cywilnoprawnych** – zakwestionowali **2163 umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (8,8%)**. Dla porównania, w 2019 r. inspektorzy skontrolowali zawarcie 43,3 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 4213 umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (9,7%).

Struktura skontrolowanych podmiotów w roku 2020 ze względu na rodzaj prowadzonej działalności jest zbliżona do dwóch poprzednich lat.

### Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w 2020 roku

Wyszczególnienie	Rodzaj i liczba umów cywilnoprawnych			
	zlecenie	dzieło	poza- stałe umowy cywil- nopraw- ne	samo- zatrud- nienie
Liczba umów występujących w zakładzie	111 732	1 129	1 918	6 357
Liczba umów skontrolowanych	23 450	578	199	474
Liczba umów zakwestionowanych	2 011	139	6	7

Najwięcej przypadków zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy odnotowano w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w sektorze **handel i naprawy** (w 208 kontrolach 14,7% kontroli tego sektora, 2019 r. – 16,9%), w budownictwie (w 114 kontrolach, 15,1%, 2019 r. – 19,4%) i w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w 119 kontrolach 12,5%, 2019 r. – 13,2%).

Najwięcej nieprawidłowości ujawniono w zakładach o zatrudnieniu do 9 oraz od 10 do 49 pracowników (odpowiednio – 13% oraz 12,9%); nieco mniej nieprawidłowości ujawniono w zakładach o zatrudnieniu od 250 pracowników – 12,2% oraz od 50 do 249 pracowników – 8,4%.

Identyfikowane przyczyny ujawnianych błędów w wyborze pozapracowniczych form zatrudniania częściowo pozostają zbliżone do tych, które są diagnozowane od wielu lat. Przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, które powtarzają się systematycznie i niezmiennie, należy upatrywać, podobnie jak w latach poprzednich, głównie w dwóch obszarach:

- niedostatecznej znajomości przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych,
- próbach minimalizowania kosztów zatrudniania przez pracodawców.

Należy jednak podkreślić, że w roku 2020 wśród przyczyn ujawnianych nieprawidłowości istotną rolę odegrał **dotatkowy element w postaci ograniczeń w prowadzeniu działalności w poszczególnych branżach ze względu na zagrożenia epidemiczne związane z COVID-19**. Sytuacja epidemiczna spowodowała w wielu branżach przestój, w innych – znaczny spadek obrotów. Dążenie do utrzymania płynności finansowej spowodowało dostrzegalną redukcję etatów oraz wymusiło podjęcie rozmaitych innych działań, nie zawsze zgodnych z prawem, mających na celu cięcie wydatków (w tym przechodzenie na umowy prawa cywilnego w miejsce dotychczasowych umów o pracę).

W roku 2020 przedsiębiorcy, u których inspektorzy pracy kwestionowali pozapracownicze formy zatrudnienia, w głównej mierze jako przyczyny stwierdzonych uchybień eksponowali okoliczności, że sytuacja gospodarcza ściśle i nierozzerwalnie związana z sytuacją epidemiczną, nie pozostawia im wyboru, a sami pracujący świadomi ryzyka godzą się na wspólne ratowanie przedsiębiorstw.

Część osób nadal pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych zgodnie ze świadomie dokonanym wyborem — zleceniobiorcy będący studentami, emerytami bądź rencistami, czy pozostający w zatrudnieniu w innym podmiocie, jak również prowadzący gospodarstwa rolne, w większości przypadków nadal nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym (nie chcą opłacać dodatkowo składek na ubezpieczenia społeczne).

#### Wnioski

- celowe pozostaje podejmowanie działań prewencyjnych, które będą zmierzały do uświadomienia skutków prawnych zatrudnienia niepracowniczego zarówno osobom pracującym, jak i zatrudniającym ich przedsiębiorcom,
- aktualny pozostaje wniosek o wprowadzenie obowiązku zgłaszania każdego podlegającego ubezpieczeniu społecznemu pracobiorcy do tego ubezpieczenia przed dopuszczeniem go do

wykonywania pracy (podobnie jak ma to miejsce w przypadku potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę) jak również o ustanowienie instrumentów, które pozwalałyby na skuteczne egzekwowanie zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (w tym, np. **ustanowienie domniemania istnienia stosunku pracy** dla osób wykonujących pracę najemną w warunkach o przeważających cechach charakterystycznych dla stosunku pracy),

- kontynuowanie współpracy inspektorów pracy z innymi organami (w tym ZUS i jednostkami KAS) co jest ważnym elementem w polityce zmierzającej do eliminowania patologii ze sfery zatrudnienia pozapracowniczego.

Warto zaznaczyć, że w 2020 r. inspektorzy pracy skierowali do właściwych sądów pracy **21 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 40 osób**. W jednym przypadku wydano wyrok ustalający istnienie stosunku pracy między stronami, uwzględniając powództwo inspektora pracy, w trzech przypadkach doszło do zawarcia ugody przed sądem pracy, zgodnie z którą między stronami został ustalony stosunek pracy, także w jednym przypadku sąd pracy umorzył postępowanie. **Pozostałe sprawy zainicjowane powództwami inspektorów pracy pozostają w toku.**

Utrzymująca się od lat tendencja wnoszenia przez inspektorów pracy stosunkowo niewielkiej liczby powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy kierowanych w ramach realizacji tematu wynika głównie z faktu, że osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych, często deklarują **brak zainteresowania zmianą podstaw ich zatrudnienia**.

W przypadkach, gdy inspektorzy pracy wnioskowali o zmianę formy zatrudnienia, nie zważając na decyzje pracujących, ci niejednokrotnie w ogóle rezygnowali z dalszej współpracy z przedsiębiorcami.

Brak zainteresowania i zgody pracujących na zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy, podobnie jak w latach poprzednich, opierał się w większości przypadków na takich argumentach, jak dorywczość prac i jedynie sporadyczne „dorabianie”, a także brak zainteresowania stałą pracą, czy też oczekiwanie na lepsze oferty zatrudnienia, w tym również za granicą.

Kontrole przeprowadzone w roku 2020 potwierdziły dotychczasowe spostrzeżenia, że w praktyce najbardziej efektywnymi formami działania inspektorów pracy na rzecz eliminowania przypadków łamania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jest **kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy**.

Przeważająca część pracodawców dobrowolnie stosuje się do zaleceń inspektorów pracy, wydawanych zarówno w trakcie kontroli (polecenia) jak i po ich zakończeniu (wnioski w wystąpieniach) co prowadzi do przekształcenia kwestionowanych relacji cywilnoprawnych w stosunek pracy, bez konieczności wytaczania powództw przed sądem pracy.

Efekty związane z realizacją wydanych przez inspektorów pracy wystąpień i poleceń dotyczących zawarcia umów o pracę z osobami pracującymi wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych zawarte zostały w części 12 Sprawozdania „Działalność PIP w ujęciu statystycznym”.

### 5.2.2. WYPŁATA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

#### Zakres kontroli

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **6 568 kontroli** ukierunkowanych na ustalenie skali przestrzegania obowiązku wypłacania 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*.

Kontrole przeprowadzono w 6 350 podmiotach, zatrudniających łącznie 637,3 tys. osób, w tym 406,8 tys. pracowników.

Najczęściej kontrolowano podmioty zatrudniające do 9 pracowników (47,5% wszystkich kontroli). Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach działających w branży handel i naprawy (22,5% ogółu kontroli), przetwórstwo przemysłowe (15% kontroli) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (11,5% kontroli).

#### Diagnoza

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie **29,7% wszystkich kontroli** (29,8% w 2019 r.).

Do najczęściej regulowanych przez inspektorów pracy nieprawidłowości należały naruszenia art. 8b ust. 1-5 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, polegające na niezapewnieniu ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi w sposób ustalony w zawartej umowie zlecenia (lub informacji zleceńodawcy) i/lub niezapewnieniu przedstawiania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia (świadczenia usług), gdy strony nie ustaliły w umowie sposobu ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia (10,6% wszystkich kontroli). Kontrole wykazały m.in., że w razie braku umownego określenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług zleceniobiorcy często nie przedstawiali zleceńodawcy stosownej informacji przed ustalonym terminem wypłaty wynagrodzenia.

Nieco rzadziej stwierdzano naruszenia przepisu art. 8a ust. 6 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, polegające na ustalaniu w umowach terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu lub wypłacaniu wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia (świadczenie usług) w terminach niezapewniających wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu (9,7% kontroli). Nieprawidłowości dotyczyły zarówno terminu pierwszej wypłaty z tytułu umowy zawartej na czas dłuższy niż 1 miesiąc, jak i umieszczenia w umowach postanowień nie gwarantujących wymagalnej prawem częstotliwości wypłaty (np. wypłata wynagrodzenia nastąpi po upływie określonej liczby dni od dostarczenia przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi rachunku czy faktury VAT).

Naruszenia najczęściej ujawniano w sekcjach: **transport i gospodarka magazynowa**, usługi administrowania (sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące się sprzątniem), wytwarzanie energii, informacja i komunikacja, a także zakwaterowanie i usługi gastronomiczne.

### Odsetek nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
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	10,5	<b>10,6</b>
Ustalanie w umowie terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu lub wypłacanie wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia (świadczenie usług) w terminach niezapewniających wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu (naruszenie art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	8,5	10,2	<b>9,7</b>
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)	4,3	4,4	<b>4,5</b>
Niewypłacenie zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej lub jego zaniżenie (naruszenie art. 8a ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	2,2	2,8	<b>2,3</b>
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)	2,0	2,4	<b>2,8</b>

W świetle wyników czynności kontrolnych z lat 2018 - 2020 stopień przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej pozostaje na zbliżonym poziomie. Wzorem lat poprzednich przeprowadzone kontrole wykazały, iż znacząca większość kontrolowanych prawidłowo stosowała przedmiotowe regulacje, dopełniając zarówno obowiązków o charakterze formalnym w zakresie treści umów czy dokumentowania liczby godzin wykonywania zlecenia, jak i dokonując wypłaty wynagrodzenia w stosownej wysokości.

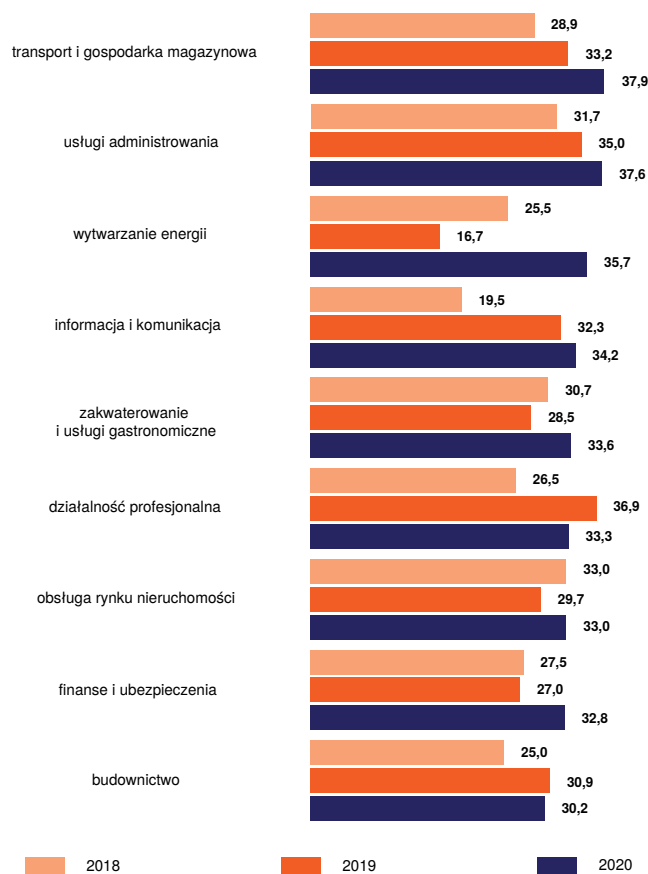
Wśród przyczyn stwierdzonych naruszeń należy wymienić:

- trudności ekonomiczne kontrolowanych podmiotów, w tym spowodowane pandemią COVID-19,
- nieznaną obowiązków regulacji i ich błędna interpretacja,
- brak należytej staranności i pomyłki popełniane przez zleceniodawców lub przedstawicieli biur rachunkowo-księgowych rozliczających umowy zlecenia,
- dążenie zleceniodawców do obniżenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej kosztem zleceniobiorców (niewykazywanie rzeczywistej

liczby godzin wykonywania zlecenia/świadczenia usług, skutkujące redukcją wysokości zobowiązań publicznych dzięki nieodprowadzaniu zaliczek na podatek oraz składek na ubezpieczenia społeczne od całości należnego wynagrodzenia),

- brzmienie przepisu art. 8a ust. 6 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (nakaz dokonywania wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu, w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, przy jednoczesnym braku ustawowego zobowiązania stron do ustalenia terminu wypłaty),
- brak jednoznacznych przepisów regulujących kwestię dokonywania potrąceń z należnego zleceniobiorcom wynagrodzenia (np. w związku z oceną jakości wykonywanych prac, spóźnieniem się do pracy, karami umownymi, kosztami szkoleń czy badań lekarskich, kosztami mieszkania, sprzętania i naprawy mieszkań),
- lekceważenie przepisów, traktowanie ich jako przejawu „zbędnej biurokracji”.

**ODSETEK KONTROLI PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH WYPŁATY MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA  
DLA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH,  
W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOSCI W LATACH 2018 - 2020 WEDŁUG SEKCYJ PKD**



### Wnioski

Stwierdzone naruszenia przepisów regulujących wypłatę minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych przemawiają za koniecznością kontynuowania kontroli w tym zakresie.

Dążąc do eliminacji przypadków naruszeń mających swe źródło w niedostatecznej znajomości obowiązujących przepisów, należy konsekwentnie popularyzować przepisy dotyczące wypłaty minimalnej stawki godzinowej w środkach masowego przekazu.

Wciąż aktualny pozostaje postulat rozważenia zmian legislacyjnych w zakresie:

- wprowadzenia obowiązku zawarcia umowy cywilnoprawnej, podlegającej unormowaniom o minimalnej stawce godzinowej, w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy,

- określenia w *ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* terminu wypłaty wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia, w sposób zbliżony do regulacji zawartej w Kodeksie pracy,
- doprecyzowania pojęcia „raz w miesiącu” użytego w art. 8a ust. 6 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*,
- zobowiązania przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej do ewidencjonowania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – pod rygorem odpowiedzialności wykroczeniowej,
- uregulowania kwestii dokonywania potrąceń z wynagrodzenia minimalnego za pracę świadczoną na podstawie umów cywilnoprawnych, np. poprzez wskazanie maksymalnej granicy potrąceń, czy kwoty wolnej od potrąceń,
- opatrzenia sankcją wykroczeniową niedopełnienie obowiązku archiwizacji dokumentów, o których mowa w art. 8c *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*.



6.

---

ZADANIA STAŁE  
I BIEŻĄCE PIP





## 6. ZADANIA STAŁE I BIEŻĄCE PIP

### 6.1. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

#### 6.1.1. OPIEKA ZDROWOTNA – PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP

##### Zakres kontroli

Przedmiotem kontroli było **przestrzeganie przepisów prawa pracy** dotyczących: stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych. Sprawdzeniu poddano również **przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy** dotyczących: przygotowania do pracy, narażenia na działanie czynników szkodliwych i uciążliwych, środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, nadzoru i kontroli stanu bhp, wypadków przy pracy, a także **przestrzeganie przepisów bhp związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych**.

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **46 kontroli w 46 podmiotach leczniczych**. Spośród objętych kontrolą podmiotów 22 jednostki systemu ochrony zdrowia (48%) udzielały stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych, natomiast pozostałe podmioty realizowały ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

Poddane ocenie podmioty lecznicze zatrudniały 16,3 tys. osób, w tym 11,8 tys. pracowników oraz 4,5 tys. osób na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, umów o świadczenie usług oraz umów zawartych z jednoosobowymi podmiotami gospodarczymi prowadzącymi działalność m.in. w zakresie praktyki lekarskiej oraz praktyki pielęgniarskiej).

Z uwagi na kryterium formy własności 26 kontrolowanych podmiotów leczniczych należało do sektora publicznego (5 stanowiło własność państwową, 21 samorządową), a 20 należało do sektora prywatnego.

Według struktury zatrudnienia 4 podmioty zatrudniały do 9 pracowników, 10 podmiotów – od 10 do 49 pracowników, 15 podmiotów – od 50 do 259 pracowników, natomiast 17 podmiotów – powyżej 250 pracowników.

## Diagnoza

### PRAWNA OCHRONA PRACY

W 74% objętych kontrolą podmiotów ujawniono nieprawidłowości w zakresie **regulaminu pracy (obwieszczenia)**. Uchybienia polegały przede wszystkim na nieustaleniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych, nieustaleniu rozkładów czasu pracy dla poszczególnych grup zawodowych, braku aktualnego wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią czy też nieustaleniu zasad dotyczących wprowadzania zmian do harmonogramów pracy w trakcie trwającego okresu rozliczeniowego.

Inspektorzy pracy stwierdzili występowanie w 52% objętych kontrolą podmiotów nieprawidłowości związanych z **udzielaniem urlopów wypoczynkowych**. Uchybienia związane były przede wszystkim z nieudzielaniem urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo oraz udzielaniem urlopu w częściach, z których żadna nie obejmowała co najmniej 14 dni kalendarzowych.

Nieprawidłowości w zakresie **pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia** stwierdzono w 48% skontrolowanych podmiotów.

Bardzo duża skala uchybień dotyczyła wypłaty należnego pracownikom **wynagrodzenia za pracę**, w zakresie składników innych niż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dyżur medyczny i urlop wypoczynkowy (48% podmiotów). W 2020 r. często naruszane były przepisy także dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (17% podmiotów), lecz skala tych nieprawidłowości była zauważalnie mniejsza niż w latach ubiegłych. W porównaniu do roku poprzedniego zwiększeniu uległa skala uchybień dotyczących treści regulaminu wynagradzania, wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

W 35% podmiotów objętych kontrolą inspektorzy stwierdzili uchybienia dotyczące zawierania **umów o pracę**, w tym ich treści.

W toku kontroli ujawniono przypadki niezachowania dobowej (13% podmiotów) i tygodniowej (11% podmiotów) **normy czasu pracy**. Pracowników zatrudniano w dni wolne od pracy wynikające

z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy bez stosownej rekompensaty, tj. bez udzielania dni wolnych od pracy do końca okresu rozliczeniowego. Stwierdzano także przypadki powierzania pracownikom pracy po raz drugi w tej samej dobie, w sytuacji, w której w podmiocie kontrolowanym nie zawarto porozumienia o stosowaniu rozkładów czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy, a pracownicy nie występowali z pisemnymi wnioskami o stosowanie wobec nich takich rozkładów czasu pracy.

W 20% objętych kontrolą podmiotów inspektorzy pracy ujawnili przypadki niezapewnienia pracownikom wymaganego odpoczynku dobowego, a w 9% podmiotów odpoczynku tygodniowego.

Przypadki braku realizacji postanowień **ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych** stwierdzono w 33% skontrolowanych podmiotów. Uchybienia w tym zakresie wynikały przede wszystkim z naruszenia obowiązku ustalania sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego w drodze porozumienia, lub też w przypadku braku takiego porozumienia, w drodze zarządzenia wydanego przez kierownika podmiotu leczniczego. Stwierdzono także przypadki niepodwyższenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, jak również nieokreślenia zasad podwyższania wynagrodzenia osób niewykonyjących zawodu medycznego.

#### Nieprawidłowości w obszarze prawnej ochrony pracy stwierdzone w trakcie kontroli podmiotów leczniczych w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2018	2019	2020
Nieprawidłowości w zakresie regulaminu pracy (obwieszczenia)	53	62	74
Nieprawidłowości przy udzielaniu urlopów wypoczynkowych	44	53	52
Nieprawidłowości w zakresie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia	49	52	48
Nieprawidłowości przy wypłacaniu wynagrodzenia za pracę (z wyłączeniem potrąceń, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i za dyżury medyczne)	31	28	48
Nieprawidłowości przy sporządzaniu umów o pracę	38	44	35
Naruszenie przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych	40	35	33
Nieprawidłowości w zakresie regulaminu wynagradzania (zakładowego układu zbiorowego pracy)	5	14	22
Niezapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego	14	29	20
Nieprawidłowości przy wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych	33	37	17
Niezachowanie obowiązującej dobowej normy czasu pracy	15	31	13
Niezachowanie obowiązującej tygodniowej normy czasu pracy	8	7	11

Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości w zakresie **prawnej ochrony pracy** spowodowane były przede wszystkim niewystarczającą znajomością przepisów prawa pracy, niewystarczającą ilością personelu udzielającego świadczeń zdrowotnych (powszechny problem braku wykwalifikowanej kadry na rynku pracy, zwłaszcza lekarzy oraz pielęgniarek) oraz niedostatecznym finansowaniem działalności leczniczej.

#### BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Podobnie jak w latach ubiegłych kontrole wykazały dużą liczbę nieprawidłowości dotyczących przygotowania pracowników do pracy. Przede wszystkim pracodawcy mieli problemy z **oceną ryzyka zawodowego**. W 46% objętych kontrolą podmiotów leczniczych nie dokonano poprawnej, udokumentowanej oceny ryzyka, a w 33% podmiotów nieprawidłowo zidentyfikowano zagrożenia

związane z wykonywaną pracą. Uchybienia dotyczyły braku opisu ocenianego stanowiska pracy z wyszczególnieniem stosowanych narzędzi i materiałów, jak również braku rozpoznania wszystkich zagrożeń, w tym spowodowanych występującymi w środowisku pracy szkodliwymi czynnikami biologicznymi m.in. koronawirusem zespołu ostrej niewydolności oddechowej (SARS-CoV-2) oraz stosowanymi w procesach pracy czynnikami chemicznymi. Nie zawsze też ocenę ryzyka zawodowego aktualizowano w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy. Ponadto w 9% podmiotów stwierdzono nieprawidłowości w **informowaniu pracowników o ryzyku zawodowym**.

Niewłaściwe **wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej** odnotowano odpowiednio w 41% i 11% objętych kontrolą podmiotów. Sytuacja epidemiczna spowodowana rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 wpłynęła na zwiększone zainteresowanie pracodawców ciężącymi na nich obowiązkami w zakresie zapewnienia wymaganych środków ochrony indywidualnej.

Zdarzały się przypadki używania przez pracowników **własnej odzieży i obuwia przy pracach wykonywanych w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne**. W świetle obowiązujących przepisów oraz ze względów sanitarnych praktyka taka jest niedopuszczalna i stanowi potencjalne zagrożenie chorobowe dla pracowników i ich rodzin, gdyż najczęściej pracownicy własną odzież wykorzystywaną jako roboczą piorą sami.

Niewłaściwa identyfikacja zagrożeń skutkowałą błędami w typowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia do badań i pomiarów. Miała również wpływ na realizację przez pracodawców obowiązków dotyczących przeprowadzania wymaganych **badania i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy** (30% podmiotów).

Nieprawidłowości odnotowano w zakresie **szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**, co wykazały kontrole w 24% podmiotów leczniczych. Rzadziej naruszane były

przepisy odnośnie **wstępnych badań lekarskich**. Niemal w co dziesiątym podmiocie leczniczym inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia do treści **skierowań na badania lekarskie**. Pracodawcy z reguły nie zamieszczali w nich ważnych dla poprawnego ustalenia zakresu badań informacji o podstawowych czynnościach wykonywanych przez pracownika oraz sposobie i czasie ich trwania, a także danych o występowaniu na stanowisku pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy.

Kolejna grupa uchybień związana była ze **stosowaniem substancji i mieszanin chemicznych** stwarzających zagrożenie w procesach dezynfekcji i sterylizacji. I tak, w niemal co czwartym objętym kontrolą podmiocie inspektorzy pracy stwierdzili błędy dotyczące spisów substancji i mieszanin chemicznych. W 26% skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie udostępniili pracownikom **instrukcji bezpiecznej pracy** z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji i sterylizacji. Zdarzało się, że w niewłaściwy sposób były oznakowane pojemniki i opakowania z tymi preparatami.

Część pracodawców nadal nie ustalała okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** związanych ze zranieniem ostrymi narzędziami medycznymi.

Jak stwierdzono w 28% podmiotów **nie ustalono okoliczności i przyczyn wszystkich zranień** w trybie przewidzianym dla wypadków przy pracy, a uchybienia te dotyczyły 318 zdarzeń. Pracodawcy poprzestawali na odnotowaniu zranień ostrymi narzędziami medycznymi w rejestrach ekspozycji zawodowej na krew lub inny potencjalnie infekcyjny materiał albo w wykazach zranień ostrymi narzędziami przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych.

Inspektorzy pracy stwierdzili także uchybienia w zakresie **nadzoru i kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy**, przy czym w 11% podmiotów dotyczyły one tworzenia i działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzone w trakcie kontroli podmiotów leczniczych w latach 2018 - 2020 - odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości**

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy	42	37	46
Nieprawidłowości związane z wyposażeniem w odzież i obuwie robocze	35	42	41
Niewłaściwie zidentyfikowane zagrożenia związane z wykonywaną pracą	41	45	33
Nieprawidłowości w przeprowadzaniu badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	14	17	30
Nieustalenie okoliczności i przyczyn zranień ostrymi narzędziami medycznymi w trybie przewidzianym dla wypadków przy pracy	22	30	28
Nieudostępnienie pracownikom właściwych instrukcji bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi używanymi do dezynfekcji i sterylizacji	13	21	26
Nieprawidłowości dotyczące szkoleń wstępnych	39	25	24
Nieprawidłowości w zakresie sporządzania spisów substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie	24	21	24
Nieprawidłowości dotyczące kart charakterystyki	16	14	17
Wytypowanie czynników szkodliwych dla zdrowia, dla których wykonuje się badania i pomiary	8	7	15
Nieprawidłowości dotyczące badań wstępnych	20	18	11

W podmiotach leczniczych częstą przyczyną nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy jest brak wiedzy pracodawców i osób kierujących pracownikami. Powoduje to uchybienia w zakresie oceny ryzyka zawodowego, w tym identyfikacji zagrożeń występujących w środowisku pracy.

Odnotowano wzrost świadomości pracodawców w przedmiocie obowiązku zapewnienia właściwych warunków pracy osobom udzielającym świadczeń zdrowotnych **na innej podstawie niż stosunek pracy**. Pracodawcy dostrzegają konieczność uzyskiwania od zleceniobiorców i osób udzielających świadczeń zdrowotnych w ramach indywidualnych praktyk (jednosobowych działalności gospodarczych) orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy, poddawania tych osób wstępnemu szkoleniu w dziedzinie bhp oraz potwierdzenia faktu zapoznania z oceną ryzyka zawodowego.

**OGRANICZANIE WPŁYWU ZAGROZEŃ ŚRODOWISKA PRACY ZWIĄZANYCH Z PRZYGOTOWYWANIEM, PODAWANIEM I PRZECHOWYWANIEM LEKÓW CYTOSTATYCZNYCH NA PRACUJĄCYCH W ZAKŁADACH OPIEKI ZDROWOTNEJ**

Kontrole stanowiły działania pilotażowe, prowadzone w związku z przyjętym unijnym kierunkiem ograniczania narażenia personelu podmiotów medycznych na substancje czynne leków cytostatycznych. Przeprowadzono **7 kontroli** w podmiotach należących do sektora publicznego o zatrudnieniu powyżej 250 osób, w których pacjentom podawano cytostatyki.

Sprawdzano spełnienie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w narażeniu na szkodliwe czynniki środowiska pracy, będące jednocześnie lekami pacjentom ratującymi zdrowie i życie. Kontrolami objęto zagadnienia odnoszące się do **7 substancji aktywnych leków cytostatycznych**, dla których wprowadzono normatywy higieniczne środowiska pracy – najwyższe dopuszczalne stężenia (NDS).

Nieprawidłowości stwierdzono w 5 podmiotach. Do najczęstszych z nich należy zaliczyć brak **badania i pomiarów stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych** na stanowiskach pracy (4 kontrole). Uchybienia dotyczące rozpoznania zagrożeń związanych ze stosowaniem leków cytostatycznych oraz wytypowania czynników szkodliwych dla zdrowia w celu przeprowadzenia badań i pomiarów ich stężeń stwierdzono w 3 kontrolowanych podmiotach. Wpływ na to miało przeświadczenie o braku konieczności wykonywania pomiarów w przypadku składników leków. Takie podejście skutkowało **brakiem identyfikacji zagrożeń** związanych z pracą w kontakcie

z cytostatykami w ocenie ryzyka zawodowego (2 kontrole) oraz w instrukcji postępowania przy przygotowywaniu i podawaniu leków cytostatycznych (2 kontrole). Brak właściwego określenia zagrożeń związanych z ekspozycją zawodową był również przyczyną nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej.

#### Liczba osób pracujących w kontakcie z substancjami czynnymi leków cytostatycznych w kontrolowanych podmiotach w 2020 roku

Substancja czynna leku cytostatycznego	Liczba zakładów, w których substancja czynna wystąpiła w środowisku pracy	Liczba osób pracujących w kontakcie	Liczba kobiet pracujących w kontakcie
Cyklofosfamid	6	314	293
Metotreksat	6	314	293
N-Hydroksymocznik	2	158	155
Etopozyd	5	308	288
Cisplatyna	5	308	288
Fluorouracyl	3	122	104
Doksorubicyna i jej chlorowodorek	5	308	288

Pracodawcy nie przywiązywali uwagi do kwestii formalnych, takich jak zapewnienie instrukcji dotyczących postępowania z lekami cytostatycznymi, uznając jako wystarczające informacje producenta o leku. Niespełnienie wymagań bhp w zakresie dokumentacji wewnętrzzakładowej skutkowało uchybieniami dotyczącymi **stanowisk i procesów pracy**. Nie rozpoznawano źródeł narażenia, traktując m. in. procesy przygotowywania leków z wykorzystaniem łoża laminarnych jako wyłączające z obowiązków dotyczących badań i pomiarów środowiskowych.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły także **magazynowania i przechowywania** cytostatyków (2 kontrole). Zdarzały się przypadki niewłaściwego przechowywania odpadów skażonych lekami cytostatycznymi.

#### Nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzone podczas kontroli zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych w 2020 roku

Wyszczególnienie	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości
Pomiary stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych w środowisku pracy	4
Wytypowanie czynników szkodliwych dla zdrowia, dla których wykonuje się badania i pomiary	3
Ocena ryzyka zawodowego	3
Identyfikacja zagrożeń związanych z wykonywaną pracą w narażeniu na cytostatyki	2
Instrukcje dotyczące zasad postępowania przy przygotowywaniu i podawaniu leków cytostatycznych	2
Stanowiska i procesy pracy	2
Magazynowanie i przechowywanie	2
Środki ochrony indywidualnej	2
Szkolenia wstępne bhp	2

Wyniki pilotażowych kontroli pozwalają na wstępną ocenę realizowania przez pracodawców obowiązku ograniczania wpływu na pracujących zagrożeń związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych. Przy braku odpowiednich zabezpieczeń oraz właściwej organizacji pracy **leki cytostatyczne stwarzają zagrożenie dla zdrowia lub życia różnych grup zawodowych w podmiotach leczniczych**.

Kontrole wykazały, że pracodawcy mają trudności z właściwą interpretacją przepisów w zakresie leków cytostatycznych. Problemy dotyczą uregulowań w różnych przepisach, tj. odnoszących się do leków (leki cytostatyczne) oraz dotyczących substancji oraz mieszanin chemicznych (substancje czynne leków cytostatycznych). Brak obowiązku sporządzania i dostarczania kart charakterystyki dla leków cytostatycznych, będących produktami leczniczymi (z wyjątkiem substancji czynnych posiadających klasyfikację zharmonizowaną) przyczynia się do braku rozpoznania zagrożeń związanych z tymi czynnikami oraz wytypowania ich do badań i pomiarów w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Wnioski

Znaczna skala nieprawidłowości ujawnionych w wyniku kontroli, związanych z przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również zauważalna poprawa stanu przestrzegania tych przepisów w podmiotach uprzednio kontrolowanych, wskazują na **potrzebę kontynuowania kompleksowych kontroli w podmiotach systemu ochrony zdrowia.**

W dalszym ciągu za niezbędne należy też uznać podejmowanie działań edukacyjnych, służących upowszechnianiu wiedzy o obowiązujących regulacjach prawnych i ich zmianach m.in. **związanych z sytuacją epidemiczną spowodowaną przez wirus SARS-CoV-2.**

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę wprowadzenia ustawowego mechanizmu gwarantującego wzrost wynagrodzenia zasadniczego pracowników niewykonujących zawodu medycznego, niebędących pracownikami działalności podstawowej, w rozumieniu *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.*

Aktualność zachowuje postulat:

- uregulowania praktyki stosowania w podmiotach leczniczych wykonujących działalność leczniczą, w rodzaju stacjonarne i całonocne świadczenia zdrowotne, rozwiązań skutkujących

wykonywaniem przez lekarzy, pielęgniarki oraz ratowników medycznych – na podstawie dwóch stosunków prawnych – pracy tego samego rodzaju i w tym samym miejscu pracy, bez zachowania wymaganego odpoczynku,

- poszerzenia katalogu systemów czasu pracy możliwych do zastosowania w pomiotach leczniczych na podstawie *ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej* o odpowiedniki systemu zadaniowego oraz systemu przerywanego czasu pracy, umożliwiającym elastyczne zarządzanie czasem pracy pracowników, zwłaszcza w podmiotach udzielających świadczeń ambulatoryjnych, zatrudniających pielęgniarki i położne środowiskowe.

Ze względu na obserwowany w kolejnych latach znaczny wzrost liczby osób wykonujących zawód medyczny w oparciu o umowy prawa cywilnego, kosztem zatrudnienia pracowniczego, wskazane jest rozważenie **zmian legislacyjnych** w przepisach *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy* polegających na **uzależnieniu organizacji i liczebności służby bezpieczeństwa i higieny pracy nie od liczby pracowników, lecz od liczby osób pracujących w zakładzie ogółem, z uwzględnieniem wszystkich form zatrudnienia.**

Szkodliwe skutki zdrowotne narażenia na substancje czynne leków cytostatycznych, brak wystarczającego rozpoznania w środowisku pracy tych substancji, niewystarczająca świadomość zagrożeń oraz ich negatywnego oddziaływania na pracujących, uzasadniają prowadzenie działań nadzorczo-kontrolnych również w tym obszarze.

Wprowadzenie **nowych wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS)** dla tych substancji przyczyni się do zwiększenia bezpieczeństwa osób pracujących w narażeniu.

Kontrole wskazują na potrzebę podjęcia międzyinstytucjonalnych prac z udziałem środowiska medycznego w zakresie nowelizacji *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*, m.in.

w zakresie ochrony zdrowia pracowników nie związanych bezpośrednio ze wskazanymi czynnościami, organizacji pracy, jak również zasad doboru środków ochrony indywidualnej z uwzględnieniem spójności z przepisami dotyczącymi substancji i mieszanin chemicznych, wyrobów medycznych oraz wymogami prawa farmaceutycznego.

### 6.1.2. GÓRNICTWO – PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP W PODZIEMNYCH I ODKRYWKOWYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH

#### Zakres kontroli

W 2020 r. kontrolami objęto **bezpieczeństwo wykonywania prac** związanych z występowaniem zagrożeń naturalnych na stanowiskach pracy, sposoby i środki ochrony przed tymi zagrożeniami, stosowanie instrukcji stanowiskowych i technologicznych wymaganych na stanowiskach pracy, wykonywanie robót zgodnie z obowiązującymi instrukcjami, technologiami oraz ocenę ryzyka zawodowego. Skontrolowano przestrzeganie przepisów dotyczących uprawnień oraz kwalifikacji do obsługi maszyn oraz urządzeń, sposób sprawowania nadzoru nad warunkami pracy, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, a także stan techniczny maszyn i urządzeń.

Przedmiotem kontroli było także sprawdzenie stanu **przestrzegania przepisów prawa pracy**, dotyczących czasu pracy w zakładach górniczych oraz w firmach świadczących usługi dla górnictwa.

W podziemnych zakładach górniczych inspektorzy pracy przeprowadzili **15 kontroli w 15 kopalniach i firmach świadczących usługi dla górnictwa**. W podmiotach tych zatrudnionych było 23,2 tys. osób, w tym 17,8 tys. na podstawie stosunku pracy (77%).

Inspektorzy skontrolowali również **10 odkrywkowych zakładów górniczych** zatrudniających 2,5 tys. osób.

#### Diagnoza

W latach 2017 - 2019 w skontrolowanych podziemnych zakładach górniczych wydarzyły się 1 453 wypadki przy pracy, w tym 8 ciężkich oraz 6 wypadków śmiertelnych. W wyniku stwierdzonych w czasie **analizy dokumentacji powypadkowych** nieprawidłowości, do pracodawców skierowano 16 wniosków.

Nieprawidłowości polegały na: braku realizacji powypadkowych wniosków i środków profilaktycznych, braku powołania na członka zespołu powypadkowego społecznego inspektora pracy, sporządzeniu protokołu powypadkowego niezgodnego ze wzorem, niesporządzeniu protokołu powypadkowego w wymaganym terminie, braku precyzyjnych zapisów dotyczących ustalenia okoliczności wypadku, niezabezpieczeniu miejsca wypadku, niezachowaniu niezwłoczności zgłoszenia wypadku oraz niewskazaniu przyczyn wypadku.

#### Nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzone podczas kontroli podziemnych zakładów górniczych w latach 2018 - 2020 - odsetek decyzji, które dotyczyły nieprawidłowości

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Stan dróg przewozowych, dróg dojścia do stanowisk pracy, oraz przejść na stanowisku pracy	30	26	24
Stan zabezpieczeń stropów i ociosów wyrobisk górniczych	18	8	9
Stan techniczny przenośników i ich systemów zabezpieczeń	11	21	11
Stan techniczny maszyn i urządzeń górniczych	11	10	17
Stan techniczny urządzeń i instalacji elektrycznych	7	15	16
Oświetlenie stanowisk pracy pod ziemią	5	4	2
Wyposażenie i użytkowanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego	1	2	2
Praktyczna znajomość instrukcji stanowiskowych i technologii	1	1	1

W stosunku do poprzednich lat **zmniejszyła się liczba nieprawidłowości związanych ze stanem dróg przewozowych, dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy** (wydano

66 decyzji, co stanowiło 24% wszystkich decyzji). Stwierdzono podczas kontroli:

- znaczne nierówności spągu,
- rozlewiska wodne oraz nagromadzone błoto,
- nagromadzony rumosz skalny i urobek, utrudniające przejście i stwarzające zagrożenie dla przemieszczających się pracowników,
- nieprawidłowo składowane materiały utrudniające przejście załogi,
- zawężone gabaryty ruchowe dróg, utrudniające przejazd maszyn oraz przejście załogi,
- niezabezpieczenie przed możliwością wpadnięcia do kanałów i wykopów technologicznych,
- nieusunięcie z ciągów komunikacyjnych żerdzi wystających ze spągu,
- zastawione dojścia do rozdzielnic elektrycznych,
- brak elementów barierek ochronnych.

Duża liczba nieprawidłowości dotyczyła **maszyn i urządzeń technicznych**, głównie zainstalowanych w **warsztatach kopalń** (nieprawidłowości uregulowano 55 decyzjami, 20% wszystkich decyzji). Stwierdzono m.in. brak osłon części ruchomych, niesprawne wyłączniki krańcowe, brak wyłącznika awaryjnego, brak układu sterowania przeznaczonego do zatrzymania mającego pierwszeństwo przed załączeniem.

Kontrola stanu technicznego **podziemnych maszyn i urządzeń górniczych** ujawniła, że najczęściej powtarzające się nieprawidłowości polegały na: eksploatacji maszyn górniczych z uszkodzonymi częściami wyposażenia kabin operatorów maszyn górniczych, eksploatacji kombajnów chodnikowych i ścianowych bez linek podłączonych do wyłączników awaryjnych, niekompletnych wciągników łańcuchowych; kołowrotów górniczych z niesprawnymi hakami lub uszkodzonymi linami; braku sprawnych czujników w obwodach sterowania np. kołowrotów; niezabezpieczenie końcówki trasy kolejki podwieszanej przed spadnięciem zestawu transportowego oraz braku stabilizacji trasy kolejki. W związku z tymi nieprawidłowościami wydano 48 decyzji (17%).

W stosunku do poprzedniego roku zmniejszyła się liczba uchybień dotycząca **stanu technicznego przenośników i ich systemów zabezpieczeń**, które najczęściej polegały na: eksploatacji przenośników taśmowych bez osłon części wirujących w rejonie stacji zwrotnej, eksploatacji bez linek bezpieczeństwa lub

z zerwanymi linkami bezpieczeństwa, braku krążników; nieoznakowaniu elementów sterowniczych, eksploatacji przenośników z uszkodzonymi przyciskami w skrzynkach sterowniczych, nieprawidłowo zamontowanych czujnikach lub eksploatacji z naderwanymi kablami sterowniczymi. Nieprawidłowości zostały uregulowane 31 decyzjami (11%).

Nieprawidłowości związane ze **stanem technicznym urządzeń i instalacji elektrycznych** polegały na braku skutecznego zabezpieczenia przed dostaniem się pyłu węglowego do urządzeń w obudowie przeciwwybuchowej tj. stacji transformatorowych i urządzeń sterujących, braku zabezpieczenia instalacji i urządzeń elektrycznych przed ściekającą wodą; nieprawidłowym ułożeniu kabla zasilającego kombajn chodnikowy; nieprzeprowadzeniu pomiarów ochrony przeciwporażeniowej, nieprawidłowym zadławieniu wpustów kablowych kabli zasilających. W związku z tymi nieprawidłowościami wydano 44 decyzje (16%).

Co dziesiąta decyzja wydana przez inspektorów pracy dotyczyła stanu **zabezpieczeń stropów i ociosów wyrobisk górniczych**. Nieprawidłowości polegały głównie na braku obrywki skał stropowych lub ociosowych; niezabezpieczeniu stropu lub ociosów siatkami; braku obudowy kotwowej lub konieczności uzupełnienia brakujących kotew.

Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia i użytkowania **środków ochrony indywidualnej** oraz odzieży i obuwia roboczego polegały na braku ustalenia rodzajów tych środków oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie jest niezbędne, niestosowaniu okularów ochronnych, nieuzupełnieniu zakładowej tabeli norm przydziału odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej o rękawice antywibracyjne (2%).

Regulując nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego** (4 decyzje i 9 wniosków w wystąpieniach), stwierdzono brak zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego oraz przypadki braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, a także brak pełnej realizacji działań zapobiegawczych określonych w ocenie ryzyka.

Zły stan **dróg transportowych oraz przejść do stanowisk pracy to najczęściej ujawnione nieprawidłowości w odkrywkowych zakładach górniczych**. Stwierdzono: brak stałych schodów

prowadzących do sterowni wężła kruszenia; uszkodzone schody prowadzące na pomost roboczy; brak krawężników pomostów roboczych; brak elementów barierki ochronnych chroniących przed upadkiem z wysokości na ciągach komunikacyjnych; nieosłonięcie przenośników taśmowych przebiegających nad przejściami; nieosłonięcie ciągów komunikacyjnych od miejsc prowadzenia prac spawalniczych, nieutwardzenie dróg dojazdowych dla transportu kołowego. Wydano w związku z tymi nieprawidłowościami 30 decyzji (17% ogółu wydanych w zakładach odkrywkowych).

Nieprawidłowości stwierdzono także podczas **obsługi maszyn i urządzeń technicznych**, zainstalowanych w warsztatach kopalń. Nieprawidłowości uregulowano 25 decyzjami (14%).

Równie często ujawniano niezadawalający stan techniczny **maszyn i urządzeń górniczych**, polegający głównie na ich eksploatacji bez osłon chroniących przed dostępem do ruchomych elementów, eksploataowaniu maszyny z niesprawnym urządzeniem do awaryjnego zatrzymania, użytkowaniu maszyn z uszkodzonymi elementami kabin operatorów. Uchybienia te uregulowano 23 decyzjami (13%).

Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości związane z **użytkowaniem przenośników taśmowych** polegały na ich eksploatacji bez osłon bocznych w rejonie stacji zwrotnej, braku linii bezpieczeństwa lub użytkowanie z zerwanymi linkami oraz brakiem krążników prowadzących taśmę (22 decyzje – 12%).

Stwierdzony zły **stan techniczny urządzeń i instalacji elektrycznych** dotyczył niezabezpieczenia urządzeń elektrycznych przed opadami deszczu; niezabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym lub eksploatacji przewodów uszkodzonych, niezabezpieczenia rozdzielni elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych (17 decyzji – 10%).

Nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego** uregulowano wydając 7 decyzji oraz 6 wniosków. Stwierdzono brak zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego, nieprzeprowadzenie jej na wszystkich stanowiskach pracy oraz niewprowadzenie środków profilaktycznych, określonych w ocenie ryzyka.

Podobnie jak w latach ubiegłych najwięcej naruszeń stwierdzono w zakresie prawidłowego

zapewnienia pracownikom **odpowiednich odpoczynków dobowych** (w 8 podmiotach - zakładach podziemnych i 2 podmiotach - zakładach odkrywkowych) **oraz tygodniowych**.

#### Wybrane nieprawidłowości dotyczące czasu pracy stwierdzone podczas kontroli podziemnych i odkrywkowych zakładów górniczych w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2018	2019	2020
Niezapewnienie odpowiedniego 11-godzinnego odpoczynku dobowego	6	10	10
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	6	4	8
Niezapewnienie odpowiedniego 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego	9	7	7
Niezapewnienie przeciętne pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	5	8	5
Niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy	4	2	3
Nieprawidłowa rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	2	1	3
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	1	1	2
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	3	3	1
Zatrudnianie pracowników powyżej skróconej normy czasu pracy ze względu na warunki klimatyczne	1	2	1
Niewypłacanie dodatku za pracę w porze nocnej	2	1	0

Brak zapewnienia w każdym tygodniu rozliczeniowym czasu pracy prawa do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego stwierdzono w 6 zakładach podziemnych i 1 zakładzie odkrywkowym. Natomiast brak zapewnienia nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego nie krótszego niż 24 godziny w przypadku zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, stwierdzono w 7 zakładach podziemnych i 1 zakładzie odkrywkowym.

Odnosząc skalę stwierdzonych nieprawidłowości do liczby przeprowadzonych kontroli, na uwagę zasługuje również liczba pracodawców nieprzestrzegających obowiązku zapewnienia **przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym** (5 zakładów podziemnych) oraz naruszająca obowiązek zapewnienia **przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy** (3 zakłady podziemne).

Porównywalna do lat ubiegłych jest także skala nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (2 zakłady podziemne), określania systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy (2 zakłady odkrywkowe), czy zatrudniania pracowników powyżej skróconej normy czasu pracy ze względu na warunki klimatyczne (1 zakład podziemny) oraz 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 (1 zakład odkrywkowy). Również w jednym przypadku (zakład podziemny) stwierdzono zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

W 3 podmiotach (zakłady podziemne) stwierdzono niewypłacenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej na łączną kwotę 1 182 zł w stosunku do 14 pracowników.

### Wnioski

Specyfika pracy w górnictwie oraz zagrożenia

występujące w podziemnych wyrobiskach górniczych, a także liczne nieprawidłowości stwierdzone w czasie kontroli przeprowadzonych w 2020 r. w zakładach górniczych i firmach usługowych, potwierdzają konieczność systematycznego doprowadzania warunków pracy do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami. Na podstawie ustaleń dokonanych w czasie poszczególnych kontroli oraz analizy całości materiałów pokontrolnych ustalono, że **stwierdzone nieprawidłowości w wielu obszarach mają charakter powtarzalny**. Szczególnie dotyczyło to złego stanu dróg przewozowych, dróg dojazdu do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy.

Podczas prac górniczych występują duże zagrożenia wypadkowe, a niewłaściwe warunki pracy mogą przekładać się na choroby zawodowe.

Część prac prowadzona jest w kopalniach przez podmioty zewnętrzne, wykonujące prace zleczone. Prace te są często wykonywane przez mało doświadczonych pracowników o krótkim stażu pracy, wymagających adaptacji zawodowej. W firmach – zleceńbiorcach występuje duża rotacja pracowników, ale również osób dozoru ruchu górniczego, co ma niekorzystny wpływ na bezpieczne prowadzenie prac.

Ważnym czynnikiem stagnacji w obserwowanym poziomie bezpieczeństwa pracy w kopalniach jest również **planowana restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego lub też plany częściowej likwidacji kopalń węglowych**. Rodzi to niepewność o dalsze zatrudnienie lub przekwalifikowanie się i nie wpływa na rozwój kultury pracy.

Dla poprawy stanu bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładach górniczych niezbędne jest:

- egzekwowanie przestrzegania obowiązujących przepisów oraz zapisów dokumentacji technicznych i stosowanych technologii,
- zapewnienie przez osoby nadzoru, ale także przez społeczną inspekcję pracy odpowiedniej organizacji i dyscypliny pracy, z poszanowaniem obowiązujących regulacji prawnych i regulacji wewnątrzzakładowych,

- eliminowanie ryzykownego zachowania oraz egzekwowanie współodpowiedzialności pracowników, przy wydatnym udziale związków zawodowych,
- zapewnienie wysokiej jakości szkoleń z dziedziny bhp dla pracowników zakładów górniczych i osób kierujących pracownikami,
- bieżące aktualizowanie oceny ryzyka zawodowego, zwłaszcza na stanowiskach pracy związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji elektrycznych oraz po zaistniałych wypadkach przy pracy,
- utrzymywanie maszyn i urządzeń w stanie bezpieczeństwa technicznego, szczególnie tych odpowiedzialnych za transport urobku,
- zwiększenie nadzoru nad pracami związanymi z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych.

Z przeprowadzonych czynności kontrolnych oraz informacji uzyskanych od pracodawców i osób kierujących pracownikami wynika, że głównym źródłem problemów powodujących naruszanie przepisów dotyczących czasu pracy jest **niewystarczająca liczba zatrudnionych pracowników wykonujących prace górnicze**, co w przypadku absencji związanych z np. zwolnieniami lekarskimi, powoduje, że osoby dozoru odpowiedzialne za kierowanie pracami, nie mają możliwości zatrudnienia przy wykonywaniu poszczególnych prac wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników, nie naruszając przy tym przepisów czasu pracy.

W związku ze specyfiką pracy w zakładach górniczych, należy prowadzić dalsze działania kontrolne skoncentrowane przede wszystkim na obszarach, w których najczęściej stwierdzano naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń.

### 6.1.3. NADZÓR RYNKU

#### Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **1 022 kontrole w ramach nadzoru rynku w 770 podmiotach** w celu oceny, czy użytkowane w zakładach pracy maszyny, urządzenia techniczne oraz środki ochrony indywidualnej spełniały zasadnicze i inne wymagania. Sprawdzone wyroby należące do 9 sektorów podlegające regulacjom dyrektyw i rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (UE).

W ramach kontroli ukierunkowanych na ocenę wytypowanych grup wyrobów w roku 2020 sprawdzono obrabiarki do metali i środki ochrony przed upadkiem z wysokości.

#### DIAGNOZA

**Łącznie kontrolami objęto 1 161 wyrobów.** Inspektorzy pracy zakwestionowali 49% (573) z nich ze względu na różnego rodzaju niezgodności. Przy czym należy zaznaczyć, że niektóre wyroby podlegały kilku dyrektywom/rozporządzeniom.

#### Wyniki kontroli w 2020 roku z podziałem według dyrektyw i rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)

Dyrektywa/rozporządzenie (UE)	Liczba kontrolowanych wyrobów	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia	Odsetek wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia
Dyrektywy 2014/29/UE, 2009/105/WE, 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPV	1	1	100
Dyrektywa 89/686/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/425 środki ochrony indywidualnej PPE	429	152	35
Dyrektywy 2009/142/WE, 90/396/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/426 urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	1	0	0
Dyrektywy 2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	1	0	0
Dyrektywy 2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	2	0	0
Dyrektywy 2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	21	12	57
Dyrektywy 2006/42/WE, 98/37/WE maszyny MD	649	389	60
Dyrektywa 2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	10	9	90
Dyrektywy 2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	210	122	58

### OBRABIARKI DO METALI

Kontrolami objęto **285 maszyn**, wśród nich znalazły się m.in. maszyny do obróbki plastycznej, ścierniej i wiórowej. **W przypadku 94 (33%) z nich stwierdzono różnego rodzaju niezgodności.** W zakresie wymagań zasadniczych zakwestionowano 76 obrabiarek (27%).

Ujawnione niezgodności dotyczyły niewłaściwej budowy i wykonania 31 maszyn (11%), w tym m.in.: braku lub niewłaściwego doboru elementów zabezpieczających, wad konstrukcji, wadliwych osłon albo ich braku.

Przypadki niewłaściwego oznakowania maszyn w zakresie opisu elementów sterowniczych umożliwiających ich jednoznaczny identyfikację, piktogramów i barw bezpieczeństwa stwierdzono w przypadku 39 (14%) skontrolowanych maszyn, a w przypadku 20 (7%) oznakowanie takie nie zostało w ogóle naniesione.

Niezgodności związane z brakiem lub nieprawidłową zawartością instrukcji użytkownika stwierdzono odpowiednio w 11 (4%) i 51 (18%) kontrolowanych urządzeniach. Instrukcje nie zawierały m.in. opisu stanowisk pracy, które mogą zajmować operatorzy oraz ostrzeżeń dotyczących niedozwolonych sposobów użytkowania.

Stwierdzono niezgodności dotyczące braku 20 (7%) lub nieprawidłowej treści 41 (14%) deklaracji zgodności. Dokumenty nie zawierały m.in. danych identyfikacyjnych urządzenia, wskazania osoby mającej siedzibę we Wspólnocie, upoważnionej do przygotowania dokumentacji technicznej, przywołania wszystkich, mających zastosowanie dyrektyw.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że 9 kontrolowanych maszyn nie zostało oznakowanych znakiem CE, a 5 zostało oznakowanych tym znakiem w sposób nieprawidłowy.

### ŚRODKI OCHRONY PRZED UPADKIEM Z WYSOKOŚCI

Kontroli poddano **292 różne typy środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do zapobiegania upadkom z wysokości** takich jak: szelki bezpieczeństwa, amortyzatory z linkami bezpieczeństwa, urządzenia samohamowne i samozaciskowe, zatrzaśniki, podzespoły kotwiczące. **Niezgodności stwierdzono w stosunku do 25 z nich (9%).**

W zakresie wymagań zasadniczych zastrzeżenia dotyczyły 21 wyrobów (7%). Inspektorzy pracy w 14 przypadkach wnieśli uwagi do treści instrukcji użytkownika. Brakowało w nich istotnych informacji mających wpływ na bezpieczeństwo osób pracujących na wysokości np. o poprawnym sposobie zakładania środków ochrony indywidualnej, warunkach połączenia z zewnętrznym punktem kotwiczenia, zaleceń odnośnie czyszczenia i konserwacji oraz ostrzeżeń i ograniczeń w stosowaniu. Ponadto 5 spośród skontrolowanych wyrobów nie posiadało instrukcji użytkownika albo nie zapewniono jej tłumaczenia na język polski. Niezgodności w oznakowaniu ujawnione zostały w przypadku 4 środków ochrony indywidualnej.

Niespełnienie wymagań w zakresie deklaracji zgodności dotyczyło 11 wyrobów (4%). Deklaracje nie zawierały danych analogicznych z umieszczonymi w innych dokumentach towarzyszących wyrobom. Ponadto, deklaracje sporządzono bez wyszczególnienia właściwych norm zharmonizowanych lub innych specyfikacji technicznych, a także bez podania informacji potwierdzających udział jednostki notyfikowanej w ocenie zgodności.

Pozostałe **199 wyrobów** poddano sprawdzeniu w ramach zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy. **Zastrzeżenia wzbudziło 159 (80%) z nich.** Wysoki odsetek nieprawidłowości stwierdzony podczas takich kontroli wynika z faktu, że były to przede wszystkim kontrole reaktywne, prowadzone w następstwie otrzymanych informacji o podejrzeniu wad konkretnych wyrobów.

W przypadku negatywnych wyników kontroli – zarówno obrabiarek do metali, środków chroniących przed upadkiem z wysokości, jak i innych wyrobów – inspektorzy pracy podejmowali działania adekwatne do stwierdzonych naruszeń prawa. Jeśli niezgodności nie powodowały poważnego zagrożenia lub była możliwość ich szybkiego wyeliminowania występowało do podmiotów gospodarczych (producentów, upoważnionych przedstawicieli producentów, importerów, dystrybutorów) o usunięcie wad albo wycofanie wyrobu z obrotu lub z użytku w wyznaczonym terminie.

W rezultacie **dobrowolnych działań naprawczych usunięte zostały uchybienia dotyczące 169 wyrobów**, w tym 134 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 35 środków ochrony indywidualnej.

W razie ujawnienia poważnych niezgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami, a także gdy podmioty gospodarcze nie przedstawiły dowodów podjęcia dobrowolnych działań naprawczych, dokumentację kontroli przekazywano właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w celu wszczęcia postępowania administracyjnego.

W roku 2020 prowadzono **23 postępowania**, w tym 18 w sprawie maszyn i innych urządzeń technicznych, natomiast 5 dotyczyło środków ochrony indywidualnej.

Inspektorzy pracy **skierowali do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez podmioty odpowiedzialne za 11 wyrobów**, przykładowo: linii do produkcji palet, pilarki tarczowej, zgrzewarki, dozownicy farszu, linii do produkcji kostki brukowej - rozstrzygnięcia w tych sprawach jeszcze nie zapadły. Sprawa maszyny do recyklingu kabli została umorzona. W sprawie linii do przecierania drewna na osobę odpowiedzialną nałożona została kara grzywny.

Jeśli usunięcie ujawnionych niezgodności było możliwe tylko przez podmiot mający siedzibę na terenie innego kraju UE, o wynikach kontroli powiadamiano organ nadzoru rynku w tym kraju. Właściwym organom z Włoch, Niemiec, Danii, Hiszpanii, Litwy, Francji i Czech **przekazano informacje o 10 wyrobach**. Niezależnie od powiadomień przekazanych za granicę, w przypadku ujawnienia realnych zagrożeń, inspektorzy pracy podejmowali działania zmierzające do ich usunięcia, ze wstrzymaniem eksploatacji maszyn włącznie.

#### **KONTROLE ZWIĄZANE Z WYDAWANIEM OPINII W SPRAWIE SPEŁNIANIA PRZEZ WYROBY WYMAGAŃ NA WNIOSEK ORGANÓW CELNYCH**

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy w nadzorze rynku należy również wydawanie opinii

w sprawie spełniania wymagań przez wyroby sprowadzane z państw trzecich (spoza UE/EOG). W 2020 r. wpłynęły **422 wnioski o wydanie takich opinii kierowane przez organy celno-skarbowe**. Inspektorzy pracy, po przeprowadzeniu kontroli dokumentacji i wyrobów na terenie składu celnego lub innego miejsca ich przechowywania, wydali 385 opinii w trybie określonym w *rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 765/2008 z dnia 9 lipca 2008 r. ustanawiającym wymagania w zakresie akredytacji i nadzoru rynku odnoszące się do warunków wprowadzania produktów do obrotu i uchylającym rozporządzenie (EWG) nr 339/93*.

W 37 przypadkach brak było przesłanek do wydania opinii, ponieważ wnioski dotyczyły wyrobów nieobjętych właściwością rzeczową Państwowej Inspekcji Pracy.

**W 295 przypadkach (70%) stwierdzono nieprawidłowości i opinie były negatywne**. Skutkiem tego wyroby niezgodne z wymaganiami nie zostały dopuszczone do obrotu, albo zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień.

Duża liczba wydanych opinii dotyczyła środków

#### **Opinie w sprawie spełniania wymagań przez wyroby importowane spoza państw UE/EOG wydane w ramach nadzoru rynku w latach 2018 - 2020**

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Wnioski o wyrażenie opinii	265	353	422
Liczba wydanych opinii	245	348	385
Opinie negatywne	162	212	295
Opinie pozytywne	83	136	90
Brak przesłanek do wydania opinii	20	5	37

ochrony indywidualnej sprowadzanych w związku z epidemią COVID-19. Różnego rodzaju maski ochronne importowano głównie z Chin. Przedmiotem wydanych przez inspektorów pracy opinii były też kombinezony ochronne, rękawiczki, gogle, okulary ochronne i przyłbice.

Najważniejsze stwierdzone nieprawidłowości to:

- niespełnianie wymagań zasadniczych określonych w *rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylecia dyrektywy Rady 89/686/EWG*,
- brak przeprowadzenia niezbędnych procedur oceny zgodności i oznakowania wyrobu CE,
- niewłaściwe postępowanie przy sporządzaniu dokumentów, w których umieszczano bezpodstawne informacje o skuteczności ochrony zapewnianej przez wyrób. Ujawniono m.in. sytuacje postugiwania się przez importerów fałszywymi certyfikatami potwierdzającymi posiadanie przez dany rodzaj maski określonych parametrów ochrony przed szkodliwymi bioaerozolami, pomimo że w rzeczywistości ich nie spełniały.

### Wnioski

Na efektywność organów nadzoru rynku Państwowej Inspekcji Pracy wpływa wiele czynników. Przede wszystkim znaczenie ma odpowiednie otoczenie prawne oraz zasoby kadrowe i finansowe. Dodatkowym utrudnieniem jest postugiwanie się różnymi procedurami kontroli, odmiennym od typowego dla inspekcji sposobu pracy postępowania i nakładanie kar o dużej rozpiętości kwotowej w zależności od grupy wyrobów.

Z uwagi na dynamicznie zmieniające się realia przepływu wyrobów **konieczna stała się reforma krajowego systemu nadzoru rynku**. Jej zamierzeniem jest wzmocnienie systemu kontroli nad przepływem towarów w UE oraz dostosowanie polskich przepisów do *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*. Przy czym za kluczowe podczas przygotowania reformy należy uznać: jasny podział kompetencji pomiędzy organami wyspecjalizowanymi w zakresie sektorów wyrobów już objętych nadzorem rynku, jak i nowych; ujednoczenie zasad kontroli i postępowania naprawczych oraz obowiązujących sankcji karnych; zmodyfikowanie reguł

współpracy, w tym z właściwymi organami i instytucjami unijnymi. Zmiany te powinny przyczynić się do usprawnienia funkcjonalności organów nadzoru rynku, o ile przygotowywane krajowe przepisy to zapewnią.

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

- obejmowanie kontrolami wybranych grup maszyn i środków ochrony indywidualnej, w przypadku których niezgodności z wymaganiami zasadniczymi mogą powodować istotne ryzyko dla zdrowia i życia pracowników;
- uzupełnienie kontroli przedsięwzięciami informacyjno-edukacyjnymi, przybliżającymi pracodawcom, a także podmiotom gospodarczym wprowadzającym wyroby do obrotu lub oddającym je do użytku wagę oraz znaczenie właściwej dla danego rodzaju wyrobów oceny zgodności i oznakowania CE;
- ścisłe współdziałanie z organami celno-skarbowymi, aby zapobiec dopuszczeniu do obrotu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i Unii Europejskiej nieprawidłowych wyrobów pochodzących z importu;
- kontynuowanie współpracy z organami nadzoru rynku państw unijnych w celu wymiany informacji o wyrobach niebezpiecznych oraz w uzasadnionych przypadkach, prowadzenie wspólnych działań wobec producentów zakwestionowanych wyrobów mających siedzibę za granicą.

### 6.1.4. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

#### Zakres kontroli

W 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła **1 051 kontroli w 839 podmiotach zatrudniających osoby niepełnosprawne**. W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 80 tys. osób. Na podstawie stosunku pracy pracę świadczyło 66,3 tys. pracowników, w tym **33,1 tys. osób niepełnosprawnych**.

Przeprowadzonych zostało 216 planowych kontroli w 201 zakładach pracy chronionej oraz 38 planowych kontroli w 36 zakładach aktywności zawodowej. Ponadto na tzw. otwartym rynku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili 69 kontroli

warunków pracy pracowników niepełnosprawnych, posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Pozostałe kontrole, przeprowadzone na wniosek pracodawców, organizatorów lub starostów, wiązały się z zamiarem uzyskania statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub statusu prowadzącego zakład aktywności zawodowej, jak również w związku ze staraniem się podmiotów o refundację dodatkowych kosztów przystosowania lub kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej.

### Diagnoza

#### ZAKŁADY PRACY CHRONIONEJ I ZAKŁADY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ – KONTROLE ZAPLANOWANE

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

Najwięcej zakładów pracy chronionej reprezentowało sektor **przetwórstwa przemysłowego** (ponad 40% kontroli) oraz usługi administrowania (ponad 30% kontroli).

Większość zakładów zapewniających warunki chronione (ZPCH i ZAZ) to zakłady średniej wielkości, zatrudniające od 50 do 249 osób. Łącznie, w zakładach tych, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy było 25 tys. pracowników, w tym **19,5 tys. osób niepełnosprawnych**.

W 2020 r. **żadna z kontroli prowadzonych przez PIP nie zakończyła się uchyleniem decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej**. Skierowano natomiast jedno pismo informujące wojewodę, że zakład pracy chronionej nie prowadzi już działalności gospodarczej w miejscu ujętym w decyzji przyznającej status.

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

- 82% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej,
- 79% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu aktywności zawodowej.

#### Techniczne bezpieczeństwo pracy - nieprawidłowości w podziale na obszary zagadnień w latach 2019 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości			
	zakłady pracy chronionej		zakłady aktywności zawodowej	
	2019	2020	2019	2020
Obiekty i pomieszczenia pracy	27	32	35	37
Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe	25	25	38	26
Urządzenia i instalacje energetyczne	22	25	27	34
Utrudnienia funkcjonowania i miejsca niebezpieczne	18	21	35	34
Maszyny i urządzenia	15	15	22	11
Stanowiska pracy	12	14	24	11
Oświetlenie	9	13	11	8

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

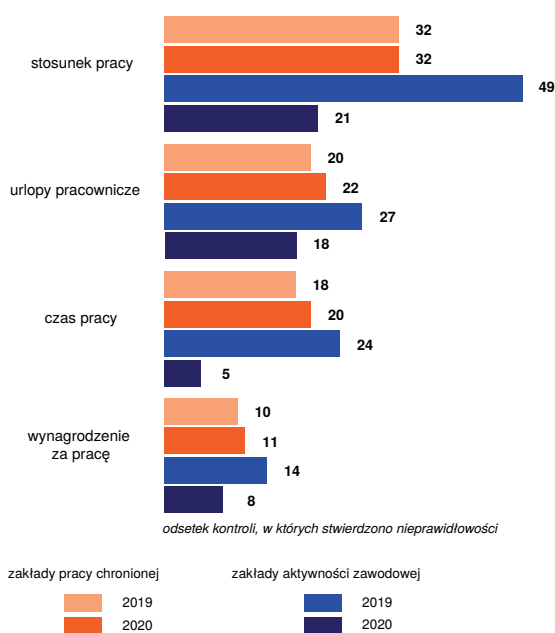
- obiektów i pomieszczeń pracy - niewłaściwy stan techniczny, także dotyczący pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- utrudnień architektonicznych oraz braku rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób niepełnosprawnych - brak zabezpieczenia lub

oznakowania miejsc niebezpiecznych, występowanie różnic poziomu podłóg, występowanie progów, niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w elementy ułatwiające korzystanie z nich przez osoby niepełnosprawne,

- urządzeń i instalacji energetycznych - brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, brak oznakowania urządzeń w sposób umożliwiający ich identyfikację, brak zabezpieczenia urządzeń przed dostępem osób nieupoważnionych.

Ponadto, stwierdzono zagrożenia zdrowia i życia, dotyczące użytkowania maszyn i urządzeń technicznych – szczególnie w zakresie wyposażenia w odpowiednie urządzenia ochronne (głównie osłony) oraz prawidłowo działające i oznakowane urządzenia sterownicze.

#### PRAWNA OCHRONA PRACY - NIEPRAWIDŁOŚCI W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIENI W LATACH 2019 - 2020

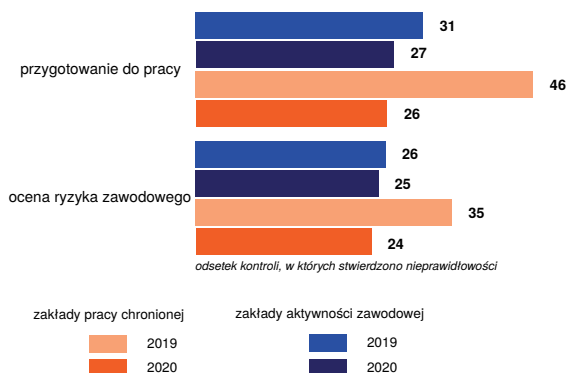


Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczyło najczęściej:

- stosunku pracy - przekazywanie pracownikom błędnej informacji o warunkach zatrudnienia,
- urlopów - nieudzielanie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo,

- czasu pracy - niewłaściwe ewidencjonowanie czasu pracy, nierejestrowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy.

#### ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I ZDROWIEM W LATACH 2019 - 2020



#### ZAKŁADY OTWARTEGO RYNKU PRACY – KONTROLE ZAPLANOWANE

Inspektorzy pracy przeprowadzili 69 kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w 69 zakładach pracy. **Skontrolowano 231 stanowisk pracy, na których pracowało 258 osób niepełnosprawnych.**

Kontrolowane zakłady otwartego rynku pracy były w większości podmiotami małymi, zatrudniającymi do 49 pracowników (64%) i średnimi – od 50 do 249 pracowników (32%). Skontrolowane przedsiębiorstwa prowadziły najczęściej działalność w zakresie **produkcji przemysłowej (26%)**, handlu i napraw (17%) oraz usług administrowania (16%).

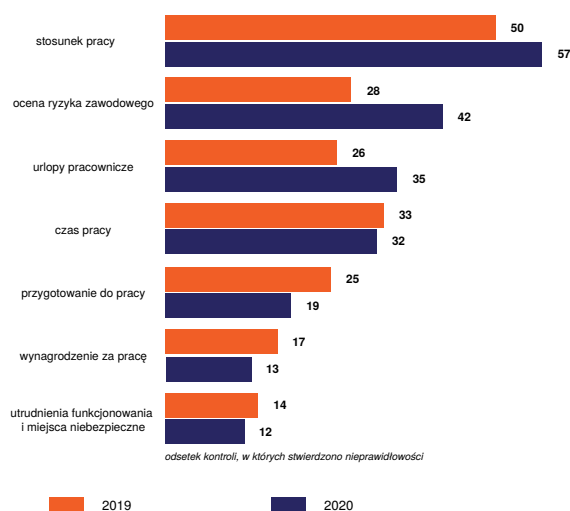
**Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono w 81% kontroli.**

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- stosunku pracy (uchybień stwierdzano głównie w przekazywanej pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia, np. dotyczące obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego),

- oceny ryzyka zawodowego (stwierdzono przede wszystkim brak aktualizacji ocen ryzyka zawodowego oraz nieuwzględnianie w tej ocenie szczególnych uwarunkowań wynikających z niepełnosprawności pracowników).

#### NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW OTWARTEGO RYNKU PRACY W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIENI W LATACH 2019 - 2020



W obszarze prawnej ochrony pracy osób niepełnosprawnych zauważyć należy, że odsetek zakładów otwartego rynku pracy, w których stwierdzono nieprawidłowości podczas kontroli był większy, niż odsetek zakładów pracy chronionej lub zakładów aktywności zawodowej, w których stwierdzono analogiczne nieprawidłowości (dot. stosunku pracy, udzielania urlopów, przestrzegania przepisów o czasie pracy lub wynagrodzeń za pracę).

Nie stwierdzono natomiast braku przystosowania kontrolowanych stanowisk do potrzeb osób niepełnosprawnych.

#### KONTROLE NA WNIOSEK PRACODAWCY, ORGANIZATORA, STAROSTY

W 2020 r. przeprowadzono łącznie **744 kontrole na wniosek 587 pracodawców** (w 2019 r. – 910 kontroli u 730 pracodawców).

Najwięcej kontroli przeprowadzono u pracodawców otwartego rynku pracy, organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. O zwrot

kosztów najczęściej ubiegali się pracodawcy prowadzący małe przedsiębiorstwa – do 49 zatrudnionych, z których ponad połowa (ok. 55%) prowadziła mikroprzedsiębiorstwa (do 9 zatrudnionych). Najwięcej pracodawców wykonywało działalność sklasyfikowaną wg Polskiej Klasyfikacji Działalności jako **handel i naprawy (20%) oraz przetwórstwo przemysłowe (19%)**.

Większość wniosków (540), złożonych przez pracodawców otwartego rynku pracy, dotyczyła wydania opinii w trybie art. 26e ust. 5 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, tzn. pracodawcy ubiegali się o **zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy**. Jeśli chodzi o wnioski o wydanie opinii w trybie art. 26 ust. 6 ww. ustawy, tzn. o **zwrot dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych**, wpłynęły jedynie trzy (zaopiniowano 9 stanowisk dla 9 osób niepełnosprawnych).

Niewielka liczba wniosków kierowanych do PIP w ostatnich latach w tym drugim trybie wskazuje, że pracodawcy nie są zainteresowani ponoszeniem kosztów na przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, których obniżona sprawność funkcjonalna (sensoryczna, fizyczna, umysłowa, psychiczna) wymagałaby dopasowania istniejącego lub organizowanego stanowiska do indywidualnych potrzeb tych osób. **Wybierają opcję ubiegania się o zwrot kosztów na wyposażenie stanowiska pracy, uzyskują możliwość refundacji oprzyrządowania, maszyn i urządzeń lub elementów pomocniczych, które posłużą również innym pracownikom**. Tym samym zatrudnienie osób niepełnosprawnych z dysfunkcjami znacząco obniżającymi sprawność utrzymuje się na niskim poziomie.

U pracodawców otwartego rynku pracy, organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, inspektorzy pracy ocenili łącznie 577 stanowisk pracy, na których zatrudnionych było 582 pracowników niepełnosprawnych, wydając 533 opinie.

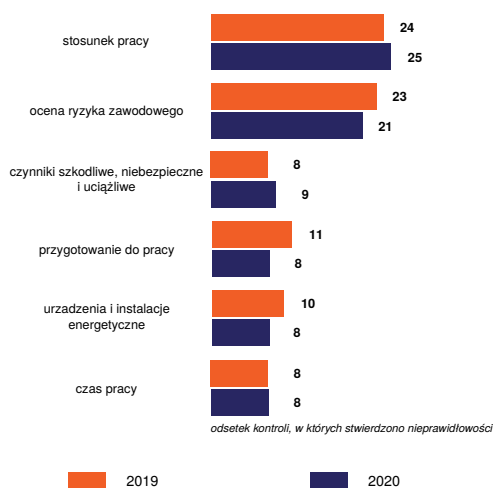
**Negatywnie zaopiniowanych zostało 17 stanowisk pracy**. Opinie negatywne dotyczyły m.in. sytuacji, gdy osoba niepełnosprawna nie posiadała odpowiednich uprawnień kwalifikacyjnych lub maszyna będąca przedmiotem refundacji nie spełniała zasadniczych wymagań określonych w dyrektywie 2006/42/WE.

Podobnie w przypadku opisanych wyżej planowych kontroli w zakładach otwartego rynku pracy (nieorganizujących w 2020 r. stanowisk pracy dla osób

niepełnosprawnych) najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły stosunku pracy oraz oceny ryzyka zawodowego.

Pracodawca	Liczba kontroli / liczba jednostek organizacyjnych	Uwagi
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej	40 kontroli / 24 podmioty	Wnioski o nadanie statusu składane były zarówno przez pracodawców ubiegających się po raz pierwszy o status, jak i przez pracodawców ubiegających się o status ponownie (pracodawca posiadał status i zmieniał lokalizację siedziby lub swoich jednostek organizacyjnych albo zrezygnował lub utracił status i starał się ponownie o jego uzyskanie)
Posiadający status zakładu pracy chronionej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne („rozszerzenie” statusu)	124 kontrole / 51 podmiotów	
Posiadający status zakładu pracy chronionej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	36 kontroli / 31 podmiotów	<p><b>Zaopiniowano pozytywnie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 41 stanowisk dla 44 osób niepełnosprawnych, w tym 17 osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim – w związku z ubieganiem się o dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy ze środków PFRON,</li> <li>- 9 stanowisk dla 10 osób niepełnosprawnych, w tym dla jednej osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim, w związku z ubieganiem się o dofinansowanie przystosowania stanowiska pracy ze środków PFRON</li> </ul>
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej	4 kontrole / 4 podmioty	
Posiadający status zakładu aktywności zawodowej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne („rozszerzenie” statusu)	17 kontroli / 15 podmiotów	
Posiadający status zakładu aktywności zawodowej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	4 kontrole w 4 podmiotach	<p><b>Zaopiniowano pozytywnie:</b></p> <p>5 stanowisk dla 6 osób niepełnosprawnych w związku z ubieganiem się o dofinansowanie wyposażenia stanowiska ze środków PFRON</p>
Nieposiadający statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegający się o jego nadanie, ale organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	519 kontroli / 458 podmiotów	<p><b>Pozytywnie zaopiniowano:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 551 stanowisk dla 556 osób niepełnosprawnych, w tym 162 osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, w związku z ubieganiem się o dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy,</li> <li>- 9 stanowisk dla 9 osób niepełnosprawnych w związku z ubieganiem się o dofinansowanie przystosowania stanowiska pracy ze środków PFRON</li> </ul> <p><b>Negatywnie zaopiniowano:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 17 stanowisk dla 17 osób niepełnosprawnych, w tym 4 ze stopniem lekkim, w związku z ubieganiem się o dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy</li> </ul>

**NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW OTWARTEGO RYNKU PRACY ORGANIZUJĄCYCH STANOWISKA PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z DOFINANSOWANIEM PFRON W LATACH 2019 - 2020 W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIEŃ**



**KONTROLE ZWIĄZANE Z BADANIEM SKARG SKIEROWANYCH DO PIP PRZEZ OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE**

Osoby niepełnosprawne w roku 2020 zgłosiły **128 skarg na pracodawców**, wskazując 303 zagadnienia skargowe. Po przeprowadzeniu kontroli jako zasadne uznano 64 zagadnienia skargowe, natomiast 161 okazało się niezasadnych. Zasadności pozostałych przedmiotów skarg nie udało się ustalić lub nie wchodziły w zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy.

Największa liczba skarg składanych przez osoby niepełnosprawne odnosiła się do pracodawców wykonujących działalność wyszczególnioną wg PKD jako **usługi administrowania** – 49% (najczęściej są to zakłady pracy zajmujące się ochroną osób lub mienia, albo usługami utrzymania czystości i porządku).

Najczęściej pracownicy niepełnosprawni zgłaszali nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy dotyczące:

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

wynikało z umowy o pracę, niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacenie wynagrodzenia za czas urlopu – 33%,

- czasu pracy - zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w czasie pracy przekraczającym obowiązujący wymiar oraz w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej bez zgody lekarza, nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, nieprawidłowe tworzenie rozkładów czasu pracy, zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinny odpoczynku tygodniowym – 17%,
- stosunku pracy - niewydanie świadectwa pracy, nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę, nieprawidłowości przy wypowiedzaniu pracownikowi dotychczasowych warunków pracy lub płacy – 12%.

Przeprowadzono **89 kontroli** związanych z badaniem skarg osób niepełnosprawnych. Naruszenia przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* w zakresie szczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym stwierdzono w 17 kontrolach. W 4 kontrolach ujawniono naruszenia przepisów związanych z obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi.

**Wnioski**

Inspektorzy pracy, kontrolujący przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, postulują od lat uregulowanie w *ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* problematyki ujętej w wystąpieniu Głównego Inspektora Pracy z dnia 23 stycznia 2018 r. do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, tj.:

- Nowelizację *ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* poprzez:
  - zmianę zapisu art.16 ust.1 pkt. 2 ustawy, dającego możliwość niestosowania przepisów szczególnych o czasie pracy osób niepełnosprawnych, określonych w art. 15 tej ustawy, dotyczących norm czasu pracy przewidzianych Kodeksem pracy – 8 godzin na dobę i 40 godzin

tygodniowo i norm dla osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz wyrazi zgodę na wniosek pracownika niepełnosprawnego, w sposób zapewniający większą ochronę zdrowia tej grupy osób,

- wprowadzenie zmian w brzmieniu art.26 ust.6 oraz art.26e ust.5 zobowiązujących właściwy organ (który zawiera umowę z pracodawcą) do ponownego wystąpienia do Państwowej Inspekcji Pracy o wydanie opinii w określonym trybie każdorazowo w przypadku zmiany osoby niepełnosprawnej zatrudnionej na refundowanym stanowisku pracy.
2. Nowelizację ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy poprzez:
- uzupełnienie treści art. 229 § 2 polegające na wprowadzeniu obowiązku kierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie po przedstawieniu pracodawcy przez tego pracownika orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność lub orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w stopniu wyższym niż dotychczasowy.

Ponadto w uzasadnieniu do ww. wystąpienia Główny Inspektor Pracy wnioskował o rozważenie zmiany zapisu art.16 ust.1 pkt.1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w sposób umożliwiający **zapewnienie pracownikom niepełnosprawnym zatrudnionym przy pilnowaniu mienia prawa do korzystania ze skróconych norm czasu pracy**, które obowiązują pozostałe grupy zawodowe pracowników niepełnosprawnych. Wskazał, że obowiązujący stan prawny w pewien sposób dyskryminuje pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w usługach ochrony, w stosunku do pozostałych w kontekście ich praw, z uwagi na możliwość wydłużania ich czasu pracy bez zgody lekarza i samego pracownika nawet do 24 godzin pracy na dobę.

### 6.1.5. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH OBSŁUGI WÓZKÓW JEZDNIOWYCH Z NAPĘDEM SILNIKOWYM

#### Zakres kontroli

Zakresem kontroli objęto zagadnienia mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracy operatorów

wózków jezdniowych i osób współuczestniczących w pracach transportowych. Ocenie poddano stan techniczny wykorzystywanego sprzętu oraz przygotowanie pracowników do pracy.

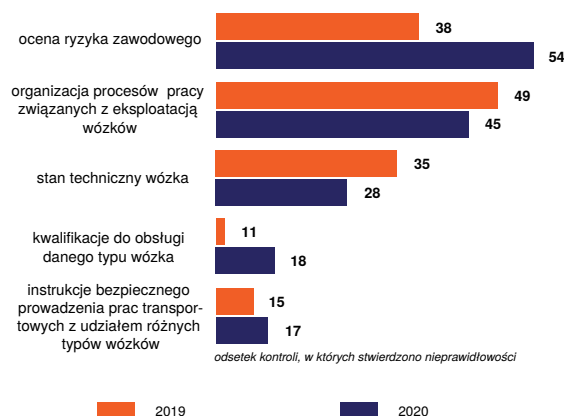
Przeprowadzono **245 kontroli**, z czego najwięcej w sektorze przetwórstwa przemysłowego (42%) oraz w podmiotach prowadzących działalność handlową (40%).

Łącznie w objętych kontrolami zakładach zatrudnionych było prawie 35 tys. osób, z czego 97% na podstawie umów o pracę. Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników (41%) oraz od 50 do 249 pracowników (25%).

Łącznie w kontrolowanych zakładach eksploatowano **863 wózki, które obsługiwane były przez 1 248 operatorów**.

#### Diagnoza

#### NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCE NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE OBSŁUGI WÓZKÓW JEZDNIOWYCH Z NAPĘDEM SILNIKOWYM W LATACH 2019 - 2020



W ponad połowie kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w dokonywaniu **oceny ryzyka zawodowego** przy pracach związanych z eksploatacją wózków jezdniowych. Polegały one głównie na nieuwzględnieniu w ocenie zagrożeń wynikających z eksploatacji wózków oraz wymagań technicznych dla poszczególnych grup urządzeń. Błędy przy dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego przełożyły się na niepodejmowanie przez pracodawców skutecznych działań profilaktycznych, niezbędnych w celu poprawy warunków pracy zatrudnionych.

Odnotowano liczne nieprawidłowości w obszarze **organizacji procesów pracy związanych z eksploatacją wózków jezdniowych** (45% kontrolowanych zakładów). Najczęściej polegały one na

niewyznaczeniu lub nieodpowiednim oznakowaniu dróg transportowych i ciągów komunikacyjnych, niewłaściwej organizacji miejsc składowania towarów oraz nieoznakowaniu miejsc niebezpiecznych. Materiały (szczególnie o różnych gabarytach) często składowano w przypadkowych miejscach.

Wiele zastrzeżeń ujawnionych w 28% kontrolowanych zakładów odnosiło się do **stanu technicznego wózków**. W szczególności dotyczyły one niesprawnego działania układów hamulcowych, instalacji oświetleniowej i dźwiękowej, nieczytelnego oznakowania elementów sterujących, a także widocznego zużycia opon oraz siedzisk kierowców. Stwierdzano także zły stan techniczny elementów układu podnoszenia.

Nieprawidłowości związane z **prowadzeniem prac transportowych** dotyczyły niesporządzenia i niedostępności pracownikom aktualnych instrukcji bezpiecznego wykonywanych prac transportowych z udziałem różnych typów wózków (17%). Brak tych informacji uniemożliwiał operatorom zdobycie pełnej wiedzy w trakcie szkoleń stanowiskowych.

Nieprawidłowości dotyczące dodatkowych kwalifikacji operatorów stwierdzono w 18% kontrolowanych zakładów.

#### Rodzaje posiadanych przez operatorów uprawnień w latach 2019 - 2020 (odsetek operatorów wózków posiadających dane uprawnienia)

Rodzaj uprawnień	2019	2020
Imienne zezwolenie wydane przez pracodawcę	52	36
Zaświadczenie kwalifikacyjne (wydawane przez UDT lub uprawnienia maszynisty ciężkich maszyn budowlanych i drogowych lub książka operatora maszyn roboczych)	28	46
Zaświadczenie o ukończeniu odpowiedniego szkolenia do obsługi wózków unoszących, platformowych, ciągnikowych, pchających lub w ramach zaświadczenia lub dokumentu stwierdzającego uprawnienie do kierowania pojazdami silnikowymi	20	36

W zakresie **przygotowania do pracy** szczególne znaczenie miały niewłaściwie przeprowadzone szkolenia wstępne stanowiskowe z zakresu bhp (ujawnione w co piątym kontrolowanym zakładzie). Stwierdzano również nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej (38% zakładów).

Przeprowadzona analiza **dokumentacji powypadkowych** wykazała, że w kontrolowanych zakładach w okresie 3 ostatnich lat, odnotowano łącznie 1 385 wypadków z czego 93 (blisko 7%) wiązało się z udziałem wózków jezdniowych. W przeważającej większości zostały spowodowane niewłaściwą eksploatacją wózków, błędami operatora oraz nieprzestrzeganiem instrukcji obsługi tych urządzeń.

Podsumowując, w porównaniu do roku 2019 **nieznacznie zmniejszyła się**, choć nadal jest na wysokim poziomie, liczba nieprawidłowości mających wpływ na bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników obsługujących wózki jezdniowe. Dotyczy to zarówno zasad wykonywania prac transportowych, jak i stanu technicznego wózków.

#### Wnioski

Stwierdzony stan faktyczny wskazuje na potrzebę kontynuowania czynności kontrolnych w zakładach różnych branż, eksploatujących wózki jezdniowe z napędem silnikowym, ze szczególnym zwróceniem uwagi na :

- przeprowadzanie oceny ryzyka przy pracach związanych z obsługą wózków jezdniowych z napędem silnikowym,
- ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracach związanych z obsługą ww. wózków oraz podejmowanie działań profilaktycznych w celu likwidacji w zakładzie zagrożeń wypadkowych,
- organizację pracy przy wykonywaniu prac z użyciem wózków jezdniowych,
- stan techniczny eksploatowanych wózków,
- przygotowanie pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenie bhp, zapoznanie z oceną ryzyka zawodowego, dostarczanie im stosownych instrukcji i informacji dotyczących bezpiecznego wykonywania pracy).

#### 6.1.6. WARUNKI PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH GOSPODARKI MORSKIEJ ORAZ OCENA ZGODNOŚCI BUDOWY I STANU TECHNICZNEGO JEDNOSTEK PŁYWAJĄCYCH Z PRZEPISAMI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

##### 6.1.6.1. WARUNKI PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH GOSPODARKI MORSKIEJ

## Zakres kontroli

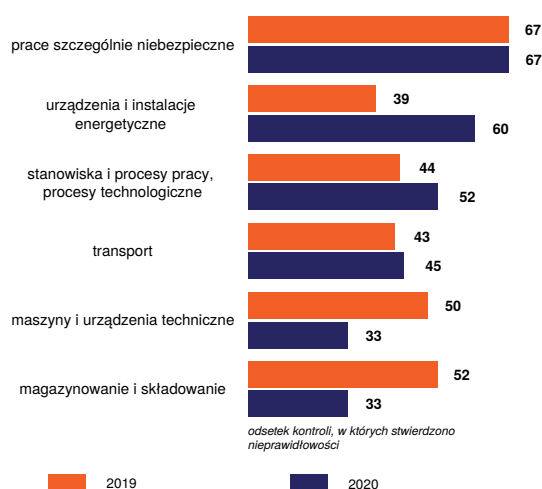
Inspektorzy pracy Okręgowych Inspektoratów Pracy w Szczecinie, Gdańsku i Olsztynie przeprowadzili **36 kontroli** w podmiotach działających w różnych gałęziach gospodarki morskiej, w większości należących do sektora prywatnego (86%).

W kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę 4,7 tys. osób, w tym 83% na podstawie umowy o pracę. Najliczniejszą grupę (39%) stanowiły zakłady średnie zatrudniające od 50 do 249 pracowników oraz zakłady małe – zatrudniające od 10 do 49 pracowników (30%).

## Diagnoza

**Analiza wyników kontroli wskazuje, że naruszenia obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono w 86% objętych kontrolą przedsiębiorstwach gospodarki morskiej.**

### NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE W PRZEDSIĘBIORSTWACH GOSPODARKI MORSKIEJ W LATACH 2019 - 2020



Podobnie jak w roku ubiegłym, najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **organizacji prac szczególnie niebezpiecznych**, m.in. podczas wykonywania prac na wysokości oraz w zbiornikach i przestrzeniach zamkniętych.

Wzrosła liczba nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp dotyczących eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych (60% kontrolowanych zakładów).

Nieprawidłowości podczas eksploatacji **urządzeń spawalniczych** ujawniono w 60% zakładów

prowadzących tego typu prace, co stanowi wzrost w stosunku do roku ubiegłego o 20%.

Wzrosła również liczba pracowników wykonujących pracę bez wymaganych kwalifikacji - na 113 pracowników objętych kontrolą brak wymaganych uprawnień dotyczył 18 z nich (w 2019 r. na 300 pracowników objętych kontrolą brak uprawnień wystąpił u 1 pracownika).

W co drugim skontrolowanym podmiocie odnotowano nieprawidłowości w obszarze **organizacji stanowisk pracy i procesów technologicznych**. Dotyczyły one dojsć do stanowisk pracy (np. nieprawidłowe trapy), niezabezpieczania zagłębień, otworów i luków przed wpadnięciem osób, wykonywania prac z użyciem nieodpowiednich urządzeń i maszyn oraz braku lub niewłaściwie opracowanych instrukcji bhp.

W zakresie **składowania i magazynowania towarów** nieprawidłowości stwierdzono w co trzecim kontrolowanym zakładzie. Dotyczyły one niewłaściwej organizacji prac w magazynach oraz nieprawidłowego doboru miejsc składowania towarów.

Eksploatowane **maszyny i urządzenia** często posiadały uszkodzone lub zdemontowane osłony części ruchomych, w szczególności maszyny przeznaczone do obróbki metali. Odnotowano przypadki wykonywania robót na wysokości przy wykorzystaniu niekompletnych rusztowań czy użytkowania niesprawnych elektronarzędzi.

Nieprawidłowości wskazują na brak skutecznego nadzoru nad wykonaniem zleconych pracownikom prac ze strony kadry zarządzającej oraz podległych pracodawcy służb. Brak właściwego nadzoru oraz zaniebdania w podejmowaniu działań na rzecz zapewnienia bezpiecznych warunków pracy wynikają również ze zmiany organizacji pracy.

W związku z epidemią część kadry zarządzającej i inżynierskiej **świadczyła pracę w sposób zdalny lub hybrydowy** natomiast organizacja pracy osób świadczących prace na stanowiskach robotniczych pozostała niezmienna.

Znaczący wpływ na obniżenie poziomu bezpieczeństwa pracy miało wykonywanie robót przez wielu podwykonawców zatrudnionych na terenach dużych podmiotów (stoczni i portów), szczególnie gdy korzystano z **outsourcingu pracowniczego**, przenosząc wszystkie obowiązki w zakresie bezpiecznej organizacji prac na zatrudnionego podwykonawcę.

## Wnioski

Kontynuowane w następnych latach czynności kontrolne należy ukierunkować na ocenę **organizacji prac wykonywanych przez podmioty zewnętrzne**, pozyskujące zlecenia od przedsiębiorstw portowych. Należy zaznaczyć, że często zatrudniają one obcokrajowców mających niewielkie doświadczenie w wykonywaniu wysoce specjalistycznych prac. Dodatkowo część pracowników zatrudnianych jest przez agencje pracy tymczasowej lub na zasadzie outsourcingu pracowniczego.

Wraz ze wzrostem tempa produkcji i powstawaniem nowych podmiotów realizujących projekty okrętowe spodziewać się można wzrostu zagrożeń, dlatego wskazane jest zapewnienie ściślejszego nadzoru nad budowami i remontami statków oraz obiektów oceanotechnicznych.

Obserwowany wzrost liczby statków żeglugi śródlądowej przyczyni się do rozwoju portów rzecznych. W związku z powyższym szczególną uwagę inspektorów pracy należy ukierunkować na **kontrolę portów i stoczni zlokalizowanych wzdłuż śródlądowych dróg wodnych**.

### 6.1.6.2. OCENA ZGODNOŚCI BUDOWY I STANU TECHNICZNEGO JEDNOSTEK PŁYWAJĄCYCH Z PRZEPISAMI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

#### Zakres kontroli

Inspektorzy pracy wchodzący w skład Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej przeprowadzili na terenie całego kraju **122 kontrole** (w 2019 r. – 98 kontroli), których celem było dokonanie oceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

W podmiotach zgłaszających do oceny jednostki pływające łącznie zatrudnionych było 8 tys. pracowników z czego 80% w sektorze publicznym.

Spośród skontrolowanych zakładów 80% zatrudniało mniej niż 50 pracowników.

## Diagnoza

### Liczba statków i innych obiektów poddanych ocenie pod względem spełnienia wymagań bhp

Wyszczególnienie	2019	2020
Statki śródlądowe, dla których wydano pozytywne orzeczenia dot. spełnienia wymagań bhp	221	252
Statki śródlądowe, dla których wydano negatywne orzeczenia dot. spełnienia wymagań bhp	24	10
Statki morskie, na których przeprowadzono ocenę warunków pracy	1	5
Obiekty zanurzalne, dla których wydano pozytywne orzeczenia dot. spełnienia wymagań bhp	1	0

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w zakresie spełnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi śródlądowej, w porównaniu z rokiem 2019 **liczba statków, które nie uzyskały pozytywnej oceny zmniejszyła się**.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: dróg i przejść komunikacyjnych (np. nieprawidłowa szerokość przejść, brak antypoślizgowej nawierzchni, brak odpowiedniego oznakowania, niespełniające wymagań przepisów i zasad bhp urządzenia zapewniające komunikację statku z lądem), zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości lub do wody oraz wyposażenia jednostek w środki do udzielania pierwszej pomocy.

Ponadto stwierdzano brak zabezpieczenia drzwi i pokryw luków przed samoczynnym zamykaniem, brak oznakowania miejsc niebezpiecznych, niewłaściwy stan techniczny instalacji elektrycznej, brak osłon chroniących przed dostępem do strefy zagrożenia oraz brak opisów elementów sterowniczych w języku polskim.

**Powyższe nieprawidłowości wystąpiły na ok. 12% statków żeglugi śródlądowej poddanych przedmiotowej kontroli.**

Armatorzy zgłaszając jednostki pływające do odbioru, często nie wiedzą, jakie wymagania powinny one spełniać. W niektórych przypadkach jednostki zgłaszane są na „próbę” w celu rozpoznania w wyniku kontroli inspektora pracy, jakie wymagania są

konieczne do spełnienia. Niepokojące jest również to, że wiele nieprawidłowości stwierdzono w stosunku w jednostkach nowo zbudowanych.

Nieprawidłowości dotyczące kontrolowanych **statków morskich stwierdzono w czasie dwóch kontroli**. Dotyczyły one m.in.: opracowania i udostępnienia instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewnienia bezpiecznych przejść i dojść do stanowisk pracy, zabezpieczenia instalacji elektrycznej, zapewnienia w języku polskim opisów elementów sterowniczych i innych mających wpływ na bezpieczeństwo, stosowania barw i znaków bezpieczeństwa na statku, wyposażenia włazów w systemy blokujące przed ich samoczynnym zamknięciem.

### Wnioski

Liczba przeprowadzonych kontroli oraz wydanych w ich wyniku środków prawnych, wskazuje na dużą rolę organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie obligowania armatorów do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom świadczącym pracę na kontrolowanych jednostkach. Należy jednak podkreślić, że skuteczność działań organów Państwowej Inspekcji Pracy w dużej mierze zależy od możliwości zastosowania odpowiednich regulacji prawnych.

Brak przepisów odnoszących się do wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi śródlądowej oraz ograniczenia w zakresie stosowania przepisów *rozporządzenia Ministra Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej z dnia 25 czerwca 1979 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na morskich statkach handlowych*, w stosunku do określonych rodzajów statków, uniemożliwia Państwowej Inspekcji Pracy podejmowanie skutecznych działań w celu poprawy warunków pracy grupie zawodowej, jaką stanowią osoby zatrudnione w żegludze. W związku z powyższym, aby poprawić skuteczność działań organów Państwowej Inspekcji Pracy, przygotowany zostanie wniosek legislacyjny do ministra właściwego do spraw gospodarki morskiej i żeglugi śródlądowej.

## 6.2. PRAWNA OCHRONA PRACY

### 6.2.1. ZAWIERANIE UMÓW TERMINOWYCH

#### Zakres kontroli

Celem kontroli była ocena stanu przestrzegania przepisów dotyczących zawierania umów

terminowych. Podstawę doboru zakładów do kontroli stanowiły skargi pracowników, rozeznanie własne inspektorów pracy, informacje uzyskane od przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych w toku przeprowadzanych czynności kontrolnych oraz dane z rejestrów zgłoszeń umów na czas określony prowadzonych przez okręgowe inspektoraty pracy.

Inspektorzy pracy przeprowadzili **448 kontroli** u 446 pracodawców zatrudniających łącznie 83 tys. osób, w tym 39 tys. pracowników (w 2019 r. – 592 pracodawców zatrudniających 59 tys. osób).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników oraz od 10 do 49 osób (po 36% w obu grupach); w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników przeprowadzono 19% kontroli.

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej (85%). Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (wg PKD) w zakresie: **handel i naprawy – 26%** oraz przetwórstwo przemysłowe – 17%.

### Diagnoza

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących zawierania umów terminowych ujawniono w czasie kontroli u **275 pracodawców (61,7%)**. W 2019 r. nieprawidłowości dotyczyły 357 pracodawców (60,2%).

U 95 pracodawców ujawniono nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę na czas określony (dotyczące 121 pracowników). Polegały one na zatrudnianiu pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, **których łączny czas trwania przekraczał 33 miesiące**, a także zatrudnianiu pracowników na podstawie **więcej niż 3 takich umów** (w 2019 r. u 107 pracodawców wobec 166 pracowników).

W wyniku kontroli u 10 pracodawców ujawniono nieprawidłowości przy **zawieraniu umów o pracę na okres próbny** polegające na zawieraniu umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące oraz na ponownym zawieraniu tych umów z tym samym pracownikiem wbrew postanowieniom art. 25 § 3 Kodeksu pracy (w 2019 r. u 35 pracodawców wobec 47 pracowników).

U 17 pracodawców wobec 82 pracowników ujawniono nieprawidłowości przy **zawiadomianiu właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony**, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kp, tj. umowy o pracę na czas określony zawartej w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie (w 2019 r. u 14 pracodawców wobec 18 pracowników).

Kontrole wykazały również nieprawidłowości dotyczące informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia (w 2020 r. - 129 pracodawców, wobec 482 pracowników; w 2019 r. - 188 pracodawców wobec 972 pracowników), a także informowania pracowników o zmianie tych warunków (w 2020 r. - 23 pracodawców wobec 75 pracowników, w 2019 r. - 33 pracodawców wobec 99 pracowników).

### Wnioski

- Ze względu na to, że **wiele ze stwierdzonych nieprawidłowości ma charakter formalny** ważne jest dalsze - obok działalności kontrolno-nadzorczej ze strony Państwowej Inspekcji Pracy - upowszechnianie wiedzy o obowiązujących regulacjach prawnych.
- Nie uległa zmianie **pozytywna ocena znowelizowanych przepisów** dotyczących zawierania umów terminowych, w szczególności ze względu na ograniczenie w znacznym stopniu uprzednio spotykanych patologicznych sytuacji, kiedy to zawierano wieloletnie umowy o pracę na czas określony, zawierające klauzulę o możliwości ich rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.
- Należy zauważyć, że nadal w praktyce wątpliwości budzą sformułowania użyte w art. 25<sup>1</sup> § 4 Kp pkt 2 i 4 *prace o charakterze dorywczym lub sezonowym oraz obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy*. Brak doprecyzowania tych pojęć w Kodeksie pracy, tak istotnych dla prawidłowego stosowania przepisów dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony, wciąż rodzi wątpliwości interpretacyjne tak u stron stosunku pracy, jak i u przeprowadzających kontrole inspektorów pracy.

## 6.2.2. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH

### Zakres kontroli

W 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała kontrole dotyczące przestrzegania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych. Kontrole podlegały 3 grupy podmiotów zatrudniających, objętych stosowaniem ustawy, tj.:

- od 1 lipca 2019 r., będących podmiotami zatrudniającymi co najmniej 250 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.;
- od 1 stycznia 2020 r., będących podmiotami zatrudniającymi co najmniej 50 osób według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.;
- od 1 lipca 2020 r., będących podmiotami zatrudniającymi co najmniej 20 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.

W 2020 r. łącznie przeprowadzono **206 kontroli (w 2019 r. – 62 kontrole), z czego 6 kontroli inicjowanych było skargami pracowników**. W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło blisko 185,7 tys. osób, w tym 157,7 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie i prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych oraz dokonywania wpłat do PPK w wymaganym przepisami terminie.

Z uwagi na ogłoszenie stanu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, termin wdrożenia PPK w podmiotach zatrudniających co najmniej 50 osób został przesunięty o pół roku i zrównany z terminem wdrożenia PPK w firmach zatrudniających co najmniej 20 osób. W związku z powyższym, ostateczny termin na zawarcie umów o zarządzanie PPK w obu kategoriach tych firm został wyznaczony na dzień 27 października 2020 r., a umów o prowadzenie PPK na dzień 10 listopada 2020 r.

Spowodowało to, że najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających powyżej 250 osób – 145 kontroli. Ponadto 42 kontrole przeprowadzono w podmiotach zatrudniających najmniej 50 osób, a 19 kontroli – co najmniej 20 osób.

## Diagnoza

### Nieprawidłowości stwierdzono u 8,7% kontrolowanych pracodawców.

Umowy o zarządzanie, jak i umowy o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych, co do zasady były zawierane w określonych przepisami terminach.

Stwierdzone 4 wykroczenia w zakresie niezawarcia umowy o prowadzenie PPK oraz 5 wykroczeń dotyczących uchybienia terminom zawarcia umów o prowadzenie PPK były spowodowane: przeoczeniem terminu, błędnym rozumieniem przepisu, zmianami organizacji pracy w poszczególnych działach firm, w tym przejście na pracę zdalną związane zapobieganiem rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2. Należy zaznaczyć, że nieterminowe zawarcie umów o prowadzenie PPK dotyczyło poszczególnych pracowników, np. nowo zatrudnionych.

Wśród innych nieprawidłowości dotyczących zawierania umów o zarządzanie PPK inspektorzy pracy ustalili, że porozumienie z przedstawicielami pracowników w sprawie wyboru instytucji finansowej zostało zawarte już po podpisaniu przez pracodawcę umowy o zarządzanie PPK.

Inspektorzy pracy stwierdzili również 8 wykroczeń w zakresie nieterminowego dokonywania wpłat do PPK, 2 wykroczenia w zakresie niedokonania wpłaty do PPK oraz 2 wykroczenia dotyczące częściowej wpłaty do PPK. Wskazywane przez pracodawców przyczyny uchybień w ww. zakresie to: pomyłka pisarska przy wpisywaniu kwoty przelewu wpłaty do PPK, brak środków finansowych na dokonanie wpłat, błędy organizacyjne i techniczne.

Pojedyncze wykroczenia stwierdzono w zakresie zawarcia umowy o zarządzanie PPK, niezgłoszenia danych wymaganych ustawą, nieprowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK.

W związku z ujawnieniem **24 wykroczeń** inspektorzy pracy nałożyli łącznie 5 mandatów na łączną kwotę 8 000 zł oraz zastosowali 13 środków oddziaływania wychowawczego.

W 2020 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **6 skarg dotyczących przestrzegania przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych**. Trzy z nich dotyczyły braku wpłaty środków

na rachunek PPK, były to skargi zasadne. W jednym przypadku powodem była niewypłacalność pracodawcy, w wyniku czego wszyscy pracownicy działu kadr i płac obsługujący firmę odeszli z pracy i nie było możliwe dopełnienie obowiązków związanych z PPK, w efekcie firma została postawiona w stan upadłości. W innym przypadku przyczyną były problemy techniczne związane ze stosowanym w zakładzie systemem kadrowym i jego współpracą z systemem informatycznym wybranej instytucji finansowej.

Ponadto przedmiotem jednej skargi była niemożność uzyskania od podmiotu zatrudniającego satysfakcjonujących informacji o operacjach na rachunku uczestnika PPK. Kontrola wykazała, że źródłem wątpliwości zgłaszanych przez skarżącego był problem z transferem danych pomiędzy oprogramowaniem stosowanym przez podmiot zatrudniający a oprogramowaniem stosowanym przez instytucję finansową - spowodowany *niepoprawnym układem kolumn polegającym na identyfikowaniu wpłaty podstawowej uczestnika PPK jako wpłaty podstawowej podmiotu zatrudniającego, zaś wpłaty dodatkowej uczestnika PPK jako wpłaty podstawowej uczestnika PPK*.

## Wnioski

Najważniejsze wnioski po kontrolach prowadzonych w 2020 r. dotyczących przestrzegania przepisów *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*:

- współpraca w zakresie upowszechniania wiedzy w odniesieniu do obowiązujących regulacji prawnych dotyczących PPK, które to działania są ustawowo realizowane przez portal PPK,
- prowadzenie kontroli ww. tematu przy okazji skarg dotyczących niewypłacania bądź nieprawidłowego naliczania wynagrodzeń za pracę.

### 6.2.3. EGZEKOWANIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH CZASU PROWADZENIA POJAZDU, PRZERW I CZASU ODPOCZYNKU (DZIAŁANIA W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI) ORAZ CZASU PRACY KIEROWCÓW

#### Zakres kontroli

W 2020 r. inspektorzy prowadzili kontrole, które obejmowały swym zakresem zarówno zagadnienia wynikające z założeń *Krajowej Strategii Kontroli*

przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2019-2020, jak i wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku określonych rozporządzeniem (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85.

W 2020 r. kontrolami objęto **378 087 dni pracy kierowców**, natomiast w roku ubiegłym 502 726 dni – łącznie w latach 2019-2020 skontrolowano 880 813 dni pracy kierowców, co stanowi 98% dwuletniego limitu kontrolnego.

Na stopień realizacji zadań znaczący wpływ miała sytuacja epidemiologiczna w związku z COVID-19, zaś ograniczenia z niej wynikające uniemożliwiły inspektorom pracy w niektórych okręgach pełną realizację założeń *Krajowej Strategii Kontroli*.

Łącznie przeprowadzono 401 kontroli u 400 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę 25,5 tys. osób, w tym 22,9 tys. pracowników. **Czynnościami kontrolnymi objęto 2 284 kierowców** (w 2019 r. – 3 283 kierowców).

Największa liczba kontroli, podobnie jak w roku ubiegłym, została przeprowadzona w przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 osób (40% skontrolowanych zakładów) oraz w przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 osób (38% skontrolowanych zakładów). Największy odsetek przedsiębiorców objętych kontrolą zajmował się międzynarodowym transportem rzeczy w celach zarobkowych (77%).

### Diagnoza

Kontrole z zakresu czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, przeprowadzone w 2020 r. wykazały, że do najczęściej występujących nieprawidłowości należały:

- brak wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. (32% kontrolowanych kierowców),

- brak odpowiedniego odpoczynku dziennego (29% kontrolowanych kierowców),
- nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy (20% kontrolowanych kierowców).

### Naruszenia ujawnione w związku z kontrolami podejmowanymi w ramach Krajowej Strategii Kontroli w latach 2018 - 2020

Badane zagadnienie	Liczba naruszeń		
	2018	2019	2020
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	1 292	3 307	2 044
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego	2 021	2 880	1 486
Przestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy	705	1 933	978
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego	246	586	160
Przestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy	126	143	182

Niski odsetek naruszeń stwierdzono w zakresie nieprzestrzegania dwutygodniowego limitu czasu jazdy (5% kontrolowanych kierowców) i braku odpowiedniego odpoczynku tygodniowego (4% kontrolowanych kierowców).

Najczęściej powtarzającym się naruszeniem przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców* było przekroczenie czasu pracy powyżej 10 godzin w sytuacji, gdy wykonywano pracę w porze nocnej.

W porównaniu do lat ubiegłych nie zmienił się rodzaj najczęściej powtarzających się nieprawidłowości, natomiast w porównaniu do roku poprzedniego – zmniejszyła się ich skala.

Z pewnością bardzo duży wpływ na spadek liczby naruszeń miała **sytuacja epidemiologiczna związana z pandemią koronawirusa SARS-CoV-2**.

Dużą rolę odegrało wprowadzenie przez Ministra Infrastruktury, po powiadomieniu i uzyskaniu zgody Komisji Europejskiej, odstępstw od stosowania przepisów art. 6-8 ww. *rozporządzenia (WE) nr 561/2006 w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego*, w stosunku do kierowców wykonujących międzynarodowy transport drogowy osób i rzeczy.

Ocena przyczyn powstania nieprawidłowości wygląda nieco odmiennie z punktu widzenia przedsiębiorców i z punktu widzenia organów kontrolnych. Obydwie grupy zgadzają się co do tego, że szereg naruszeń, mimo możliwości skorzystania z odstępstw, o których wyżej, była spowodowana obostrzeniami wprowadzonymi w związku z zachowaniami na COVID-19.

Pracodawcy jako przyczyny powstawania nieprawidłowości m.in. wskazywali na niedostatek wykwalifikowanych kierowców na rynku pracy i konieczność realizacji zleceń przy pomocy mniej doświadczonych kierowców, w tym obcokrajowców spoza Unii Europejskiej, którzy przyczyniali się do powstawania naruszeń.

Jednocześnie przedsiębiorcy wskazywali na coraz trudniejszą sytuację finansową z uwagi na osłabienie konkurencyjności na rynku transportowym spowodowanym pandemią, wprowadzeniem płacy minimalnej oraz wymagań związanych z *Pakiem Mobilności*.

Zdaniem przewoźników przyjęte zmiany mogą realnie przyczynić się do **wzrostu kosztów i zmniejszenia konkurencyjności polskich firm**, poprzez utrudnienie w świadczeniu usług na terenie Unii Europejskiej.

Zdaniem inspektorów pracy przyczynami powstawania naruszeń z zakresu czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków były oszczędności w kontrolowanych firmach. Firmy spedycyjne przy planowaniu załadunków i rozładunków często nie zważają na ograniczenia czasu pracy kierowców, jak w przypadku pracy do 10 godzin w dobie, w której wykonywana była praca w porze nocnej. Pracodawcy dbając o interes swoich firm, często godzą się na wygórowane warunki przewozowe stawiane przez spedycję. Nadal, tak jak w latach ubiegłych, widoczny wpływ na skalę naruszeń w kontrolowanych firmach mają zaniedbania i zaniechania analizy danych pobieranych z urządzeń rejestrujących pojazdy i kart kierowców oraz brak należytej staranności w prowadzeniu niezbędnej dokumentacji w przypadku powstania naruszeń (całkowity brak lub niedokonanie opisu wydruków z tachografów).

Zauważalna, zwłaszcza w firmach, które wcześniej podlegały kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy, stała się tendencja przekazywania

rozliczania czasu pracy kierowców profesjonalnym, zewnętrznym firmom.

Zdecydowany wpływ na powstawanie nieprawidłowości miała także zmiana przepisów *ustawy o transporcie drogowym*, która weszła w życie od dnia 3 września 2018 r. i zlikwidowała ustawowe tolerancje w poszczególnych naruszeniach obejmujące pierwsze 15 minut przekroczenia.

**Pracodawcy i kierowcy w dalszym ciągu zalecają, że do ogólnego czasu pracy wlicza się nie tylko czas prowadzenia pojazdu, ale także inne prace wykonywane przez kierowców.**

### Wnioski

Przeprowadzone kontrole potwierdzają konieczność postulowanych w latach ubiegłych zmian legislacyjnych, m.in. wyłączenia wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę, uregulowania terminów wypłat diet i ryczałtów za noclegi dla kierowców.

Jedną ze zmian wynikającą z *Pakietu Mobilności* jest obowiązek wyposażenia w tachograf cyfrowy każdego pojazdu w międzynarodowym transporcie rzeczy, w którym dopuszczalna masa całkowita łącznie z przyczepą lub naczepą przekroczy 2,5 tony. Dodatkowo kierowca takiego pojazdu będzie musiał posiadać imienną kartę kierowcy, na której zapisywane będą wszystkie aktywności, takie jak czas prowadzenia pojazdu, innej pracy, dyspozycji i postoju. Zmiana ta ma obowiązywać od połowy 2026 r. Warto jednak zauważyć, że powyższy wymóg nie dotyczy pojazdów wykorzystywanych do zarobkowego przewozu drogowego osób pojazdami konstrukcyjnie przeznaczonymi do przewozu nie więcej niż 9 osób łącznie z kierowcą (tzw. busów). Jak wynika ze zgłoszeń kierowców, właśnie w tej gałęzi transportu dochodzi do poważnych naruszeń w zakresie czasu pracy kierowców. Natomiast z uwagi na brak obowiązku wyposażenia tych pojazdów w urządzenia rejestrujące, w toku czynności kontrolnych możliwość zweryfikowania zapisów prowadzonej przez pracodawców ewidencji czasu pracy kierowców nadal będzie ograniczona.

#### 6.2.4. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH

##### Zakres kontroli

W 2020 r. przeprowadzono **227 kontroli** przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych (w 2019 r. – 391 kontroli). Kontrolowani pracodawcy zatrudniali 5,3 tys. pracowników, w tym 5,0 tys. osób na podstawie stosunku pracy, **z czego 1 115 stanowili pracownicy młodociani.**

Najwięcej kontroli - 60% przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 9 pracowników (zatrudniali oni 357 młodocianych) oraz u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 30% kontroli (zatrudniali oni 414 młodocianych).

Natomiast największa liczba młodocianych była zatrudniona w takich branżach jak: **handel i naprawy (258 młodocianych)**, pozostała działalność usługowa (245 młodocianych), przetwórstwo przemysłowe (212 młodocianych) oraz edukacja (206 młodocianych), dlatego też u pracodawców prowadzących wyżej wymienione rodzaje działalności inspektorzy przeprowadzili 188 kontroli (prawie 83% kontroli).

##### Diagnoza

#### NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH W LATACH 2019 - 2020



Wyniki kontroli wykazały, iż najczęściej nieprawidłowości dotyczyło braku udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o **ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami**, co ujawniono w 145 kontrolach (w 2019 r. – 250 kontroli).

Ponadto, pracodawcy naruszają obowiązek prowadzenia **różnego rodzaju ewidencji** związanych z zatrudnianiem pracowników młodocianych.

Podczas 87 kontroli (w 2019 r. – 152 kontrole) stwierdzono brak prowadzenia ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego. Nieprowadzenie takiej ewidencji uniemożliwia ocenę stopnia narażenia na występowanie warunków wykonywania pracy stwarzających największe zagrożenie dla zdrowia młodocianych pracowników.

Kolejną grupę nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych stanowią uchybienia w zakresie **opracowywania wykazów stanowisk i rodzajów prac wzbronionych oraz dozwolonych dla celów przygotowania zawodowego.** Niedopełnienie obowiązku prowadzenia wykazu prac wzbronionych stwierdzono w 78 kontrolach (w 2019 r. – w 137 kontrolach). W podobnej liczbie kontroli (70), ujawniono, że pracodawcy nie opracowali wykazu prac dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego.

Niestety, 77 kontroli (w 2019 r. – 129 kontroli) potwierdziło niewykonywanie obowiązku właściwego przygotowania młodocianych do pracy, polegające na dopuszczeniu pracowników młodocianych do pracy bez **szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bez wstępnych badań profilaktycznych.**

##### Wnioski

Od lat głównym problemem przy zatrudnianiu pracowników młodocianych jest przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Brak odpowiednich badań lekarskich oraz szkoleń bhp w przypadku młodocianych jest szczególnie niebezpieczny i w perspektywie długookresowej może powodować ogromne koszty społeczne.

Jak wykazały kontrole, pracodawcy mają również problemy w sporządzaniu profesjonalnej dokumentacji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy młodocianych, takiej jak wykaz prac wzbronionych młodocianym czy też ocena ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy uwzględniająca warunki

zatrudnienia takiego pracownika, a także wymaganych ewidencji.

Aktualność zachowuje postulat zmiany przepisów art. 201 Kodeksu pracy, dotyczący badań lekarskich pracowników młodocianych, poprzez dostosowanie go do wymogów przepisów Konwencji MOP nr 77 i 78, które stanowią, 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.

Analiza wyników kontroli prowadzi do wniosku, że celowe jest kontynuowanie kontroli, 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).

Niezbędne jest również prowadzenie szkoleń z zakresu prawnej ochrony pracy młodocianych, w których uczestniczyliby pracodawcy, a także prowadzenie współpracy ze szkołami uczącymi młodzież odbywającą przygotowanie zawodowe polegającej na organizowaniu przy współudziale szkół spotkań z uczniami, rodzicami oraz opiekunami uczniów będących pracownikami młodocianymi, celem uświadamiania ich o przysługujących uprawnieniach i obowiązkach w zakresie przygotowania zawodowego. Ponadto szeroko zakrojona działalność promocyjno-prewencyjna niewątpliwie może przyczynić się do poprawy warunków pracy pracowników młodocianych.

#### 6.2.5. EDUKACJA – PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWNEJ OCHRONY PRACY

##### Zakres kontroli

Realizując temat, inspektorzy pracy przeprowadzili **95 kontroli** na terenie wszystkich okręgowych inspektoratów pracy (w 2019 r. – 139 kontroli, w 2018 r. – 123 kontrole). Ogółem w skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 5,6 tys. osób, w tym 5,4 tys. na podstawie stosunku pracy.

W kontrolowanych podmiotach podstawową formą nawiązania pracowniczego stosunku pracy są przepisy **Kodeksu pracy i ustawy Karta Nauczyciela**, choć występują również przypadki zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. Celem przeprowadzonych kontroli było ustalenie przestrzegania przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów ww. aktów prawnych.

Dla kontrolowanych szkół organem prowadzącym był samorząd terytorialny gminny, powiatowy i wojewódzki lub osoby fizyczne i prawne (85 kontroli dotyczyło placówek sektora publicznego, natomiast 10 – sektora prywatnego).

Skontrolowano wszystkie typy jednostek oświatowych (przedszkola, szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe, policealne).

Dominowały placówki oświatowe o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników (47 kontroli) i od 10 do 49 pracowników (45 kontroli).

##### Diagnoza

#### Przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy w jednostkach oświatowych w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono nieprawidłowości		
	2018	2019	2020
Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem	73	86	69
Wynagradzanie nauczycieli	28	42	51
Ustanie zatrudnienia, świadectwa pracy	58	69	38
Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	32	41	36
Urlopy wypoczynkowe	34	46	35
Urlopy dla poratowania zdrowia	3	0	2

W 2020 r. najczęściej ujawniono nieprawidłowości w zakresie **nawiązania stosunku pracy z nauczycielami**, w tym umów o pracę oraz mianowania jako podstawy stosunku pracy. Były one następstwem niepotwierdzenia na piśmie rodzaju umowy oraz jej warunków, niepotwierdzenia przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – w stosunek pracy na

podstawie mianowania, zawarcia umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których winna zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Czynności kontrolne przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały zawieranie umów cywilnoprawnych przy zachowaniu warunków wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (w 2020 r. stwierdzono nieprawidłowości w 3 kontrolach, natomiast w 2019 r. w 5 kontrolach). Przy czym należy zauważyć, że nieprawidłowości te – podobnie jak w latach ubiegłych – dotyczą tylko jednostek oświatowych prowadzonych przez osoby fizyczne i prawne.

Przeprowadzone kontrole wykazały znaczną liczbę nieprawidłowości w zakresie **wynagradzania nauczycieli**, które występowały w następujących obszarach: terminowości wypłacania wynagrodzenia i zaniżania wynagrodzenia, nieprzyznawania lub zaniżania dodatków motywacyjnych i stażowych, terminowości wypłacania wynagrodzenia za pracę w ramach godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw.

Duża liczba nieprawidłowości dotyczyła również **ustania zatrudnienia**, w tym treści świadectw pracy wystawianych nauczycielom (38 kontroli). Polegały one m.in. na niepełnym uzasadnieniu wypowiedzenia złożonego nauczycielowi, błędnym wskazaniu trybu i podstawy prawnej ustania stosunku pracy czy okresu wykonywanej pracy oraz wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Inspektorzy stwierdzili również uchybienia w zakresie **urlopów wypoczynkowych**, w tym urlopów uzupełniających. Przejawiały się one m.in. w niewykorzystaniu przez nauczycieli placówki feryjnej urlopów wypoczynkowych w roku, w którym nabyli prawo do tego urlopu, braku planów urlopowych dla dyrektorów, wicedyrektorów oraz nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop lub zaniżaniu tego wynagrodzenia (ekwiwalentu), udzielaniu urlopu uzupełniającego w trakcie trwania ferii letnich lub zimowych. Natomiast udzielanie nauczycielom urlopów dla poratowania zdrowia na ogół nie sprawiało trudności dyrektorom kontrolowanych jednostek oświatowych.

Przeprowadzone kontrole wykazały także nieprawidłowości m.in. w zakresie sposobu naliczania odpisu na **zakładowy fundusz świadczeń socjalnych** od nauczycieli będących emerytami lub rencistami,

a także nieterminowe przekazywanie odpisów na odrębny rachunek bankowy zfs.

### Wnioski

Przeprowadzone kontrole w placówkach oświatowych w roku 2020 potwierdziły nieprawidłowości ujawniane w latach poprzednich. W odniesieniu do zagadnień związanych z nawiązywaniem umów o pracę z nauczycielami, stwierdzono liczne przypadki niepotwierdzania na piśmie rodzaju umowy o pracę oraz nieprawidłowości w treści umów (najczęściej był to brak wskazania miejsca wykonywania pracy, co w przypadku zespołu szkół ma bardzo istotne znaczenie). Prowadzone czynności kontrolne ujawniły również naruszenia dotyczące sposobów nawiązania stosunku pracy, zamiast mianowania stosowano umowy o pracę. Ponadto nawiązywano stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony z pominięciem ograniczeń określonych w art. 10 ust. 7 ustawy *Karta Nauczyciela* (nastąpił wzrost nieprawidłowości w tym zakresie w porównaniu z rokiem 2019).

Wskazać należy także, iż obowiązujące w szkołach regulaminy przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie zawsze są uzgadniane z działającymi organizacjami związkowymi, co prowadzi do przyznawania świadczeń bez uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

Niestety, **sytuacja epidemiologiczna, jaka zaistniała w 2020 r., wymusiła zmiany w organizacji pracy jednostek oświatowych**. Wprowadzenie konieczności wykonywania pracy zdalnej przez nauczycieli zrodziło wątpliwości w zakresie sposobu rozliczania ich godzin pracy, jak również w zakresie wypłaty dodatków do wynagrodzenia np. dodatku za pracę w warunkach trudnych i uciążliwych.

Tym samym kontrole wykazały, że rozliczanie godzin ponadwymiarowych nauczycieli na podstawie art. 39 ust. 4 *ustawy Karty Nauczyciela* w okresach miesięcznych jest praktycznie niewykonalne, zgodnie bowiem z tym przepisem składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. W praktyce szkoły najczęściej rozliczają godziny

ponadwymiarowe w okresach tygodniowych lub wypłacają należności z tego tytułu w następnym miesiącu. Powyższe uzasadnia zmianę regulacji w części dotyczącej okresu rozliczeniowego.

Postuluje się także doprecyzowanie art. 53 *ustawy Karta Nauczyciela*, bowiem obecne przepisy nie wskazują m.in. czy odpis dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub pobierającymi świadczenia kompensacyjne ma być naliczany od kwoty netto, czy brutto, a ponadto brak też uregulowań dotyczących sposobu naliczenia odpisu w przypadku przejścia uprawnionych na świadczenia kompensacyjne w trakcie roku kalendarzowego.

#### 6.2.6. HANDEL – PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA, W TYM BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY, PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W NIEKTÓRE INNE DNI

##### 6.2.6.1. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

###### Zakres kontroli

W 2020 r. przeprowadzono **70 kontroli placówek handlowych wielkopowierzchniowych** (o powierzchni sali sprzedaży powyżej 300 m<sup>2</sup>), w których pracę świadczyło 10,8 tys. osób (w tym 9,8 tys. pracowników – 91%).

W mniejszych sklepach (w których wykonywało pracę 2 tys. osób, w tym 12,6% na innej podstawie niż stosunek pracy) zrealizowano **276 kontroli**.

Łącznie w placówkach handlowych przeprowadzono 346 kontroli. Działania miały charakter kompleksowy – ocenie poddano zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

###### PRAWNA OCHRONA PRACY

###### Diagnoza

W roku sprawozdawczym w **placówkach wielkopowierzchniowych** zanotowano nieco inną niż w latach poprzednich strukturę stwierdzanych nieprawidłowości, większa była także ich skala. Spowodowane to było przede wszystkim sytuacją społeczno-gospodarczą.

Od marca 2020 r. sklepy różnych branż **wydłużyły godziny pracy**, niekiedy oferując sprzedaż całodobową, co przy zwiększonej absencji chorobowej, nakładanych na pracowników kwarantannach oraz masowym korzystaniu z zasiłków opiekuńczych w związku z zamykaniem szkół i przedszkoli, generowało problemy z planowaniem i rozliczaniem czasu pracy oraz udzielaniem urlopów wypoczynkowych.

#### Odsetek kontroli placówek wielkopowierzchniowych, w toku których stwierdzono nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy w latach 2018 - 2020

Naruszony obowiązek	2018	2019	2020
Prawo do ekwiwalentu w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy	11,5	16,0	30,0
Poinformowanie pracownika na piśmie w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę o wymienionych w przepisie aspektach jego stosunku pracy	4,0	9,9	20,0
Udzielenie urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo	16,4	19,8	18,6
Normy czasu pracy	15,6	11,6	17,1
Wydanie świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy	7,9	8,3	12,8
Prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą	9,0	12,4	12,8
Zapewnienie pracownikowi w każdej dobie prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku	7,3	9,9	12,8
Art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy (obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników)	14,7	10,7	11,4

Dodatkowo, część sieci sklepów, dotychczas nie oferujących sprzedaży przez internet, postanowiła rozwijać tego rodzaju usługi z wykorzystaniem platform internetowych lub poprzez zamówienia składane za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Zatrudnieni wykonywali zadania związane z realizacją zakupów internetowych nie tylko w czasie funkcjonowania sklepów, ale także w godzinach, w których placówki handlowe były zamknięte (także w niedziele), co generowało dodatkowy popyt na pracowników, któremu rynek pracy nie mógł sprostać.

Z kolei w placówkach spoza branży spożywczej czy drogerijnej, które przez stosunkowo długi okres były zamknięte, a dodatkowo zmagaly się ze zmniejszeniem popytu na stacjonarne zakupy, przy utrzymaniu bez zmian kosztów funkcjonowania, **narastały problemy z terminową wypłatą wynagrodzeń.**

#### Odsetek kontroli pozostałych sklepów, w toku których stwierdzono nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy w latach 2018 - 2020

Naruszony obowiązek	2018	2019	2020
Ustalenie systemu i rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego	29,0	32,8	43,1
Poinformowanie pracownika na piśmie w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę o wymienionych w przepisie aspektach jego stosunku pracy	23,0	30,2	37,8
Prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników	20,5	22,8	27,5
Prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika	20,5	17,9	26,4
Sporządzanie i przekazywanie rozkładów czasu pracy	19,7	18,7	18,8
Ustalenie w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad wynikającą z umowy wymiar czasu pracy, po przepracowaniu której pracownikom oprócz normalnego wynagrodzenia będzie przysługiwał dodatek, tak jak za pracę w godzinach nadliczbowych	16,7	23,1	17,4
Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia	13,0	14,8	14,8
Normy czasu pracy	14,0	14,5	14,8

**W sklepach innych niż wielkopowierzchniowe** podobnie jak w latach ubiegłych, struktura nieprawidłowości była nieco odmienna niż w dużych placówkach. W małych sklepach, w szczególności oferujących artykuły inne niż spożywcze czy drogerijne, znacząco większa była skala naruszeń – na co wpłynęła sytuacja epidemiczna.

Wśród niewielkich placówek poddanych kontroli prawie 82% stanowiły podmioty prowadzone przez przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób, i to właśnie ta grupa pracodawców najczęściej podejmowała próby ograniczania kosztów prowadzonej działalności gospodarczej m.in. poprzez:

- zmniejszanie wielkości zatrudnienia, co przy zwiększonej absencji skutkowało naruszeniem przepisów o czasie pracy;
- zlecenie prowadzenia dokumentacji kadrowo-płacowej podmiotom zewnętrznym, które są najbardziej konkurencyjne (najtańsze), co nie zapewniało odpowiedniego poziomu świadczonych usług.

Zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i mniejszych, część nieprawidłowości to nierealizowanie obowiązków o charakterze formalnym, mających jednak niebagatelną wpływ na prawidłowość planowania i rozliczania czasu pracy, co w efekcie przekłada się na naliczanie i wypłacanie świadczeń ze stosunku pracy.

W obu rodzajach sklepów nie odnotowano znaczącej skali nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę oraz przestrzegania przepisów o płacy minimalnej osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kontrole ukierunkowane na ocenę i poprawę stanu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w sklepach od 1999 r. W tym okresie skala nieprawidłowości w placówkach wielkopowierzchniowych uległa znaczącej redukcji (w pierwszych latach kontroli odsetek placówek naruszających przepisy wynosił od 50% do 90%). Jak pokazują wyniki kontroli przeprowadzonych na przestrzeni ostatnich kilku lat, zmiana ta ma charakter trwały. W mniejszym stopniu dotyczy to jednak placówek niesieciowych lub należących do sieci,

w których większość kompetencji została scedowana na kierowników sklepów bądź osoby nadzorujące kilka czy kilkanaście placówek na określonym obszarze.

Jak sygnalizowano już w latach poprzednich, w przypadku mniejszych sklepów częstym zjawiskiem jest **likwidowanie placówek i tworzenie nowych** – co utrudnia systematyczny nadzór. Dla przedsiębiorców zatrudniających kilka osób, nadal poważny problem stanowi zarówno zakres nałożonych na nich obowiązków, jak i ich częste zmiany.

### Wnioski

- W placówkach wielkopowierzchniowych nie występuje potrzeba intensyfikowania działań kontrolnych, ale powinny one być kontynuowane ze względu na ich dotychczasową efektywność, jak również konieczność dalszej obserwacji, w jaki sposób przedłużający się stan epidemii i ograniczenia nakładane na branżę handlową będą wpływać na sytuację pracowników.
- Skala nieprawidłowości w mniejszych sklepach zmusza do koncentracji działań nadzorczych w tej właśnie grupie, tym bardziej w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej.

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

### Diagnoza

W **dużych placówkach handlowych** najwięcej decyzji wydano w zakresie magazynowania zgromadzonych produktów (23% kontrolowanych placówek). Nieprawidłowości polegały m.in. na gromadzeniu palet z asortymentem w miejscach do tego nieprzeznaczonych, w tym w ciągach komunikacyjnych, eksploatacji regałów magazynowych z widocznymi uszkodzeniami albo nieoznakowanych w zakresie dopuszczalnego obciążenia.

Przypadki eksploatacji niesprawnego lub uszkodzonego **osprzętu, urządzeń i instalacji elektrycznych** stwierdzono w 21% kontrolowanych placówek i dotyczyły one uszkodzonych lub wyrwanych gniazd niegwarantujących ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, a także uszkodzonych lub niewłaściwie zabezpieczonych przewodów zasilających. W 23% spośród kontrolowanych placówek ujawniono naruszenia w zakresie

widocznego oznakowania znakami lub barwami bezpieczeństwa miejsc w zakładzie, w których występują zagrożenia uderzeniem głową, potknięcia lub przewrócenia.

Nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą, w tym nieuwzględnienia w tej ocenie wszystkich zagrożeń środowiska pracy, występowały w 26% kontrolowanych placówek.

W co piątej kontrolowanej placówce stwierdzono zastawione **drogi ewakuacyjne**. Instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników nie zapewniono w 17% skontrolowanych placówek.

Trend trzyletni wskazuje na utrzymywanie się zbliżonego poziomu naruszeń przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych.

Wzrost w ostatnim roku ujawnionych nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego związany był z brakiem **aktualizacji oceny ryzyka** po wprowadzeniu zmian na stanowiskach pracy, jej aktualizacji po zaistnieniu wypadków, a przede wszystkim ujawnieniu **nowych czynników, w tym biologicznych**, mających wpływ na ryzyko związane z wykonywaną pracą.

### Pozostałe placówki handlowe

W pozostałych placówkach handlowych najwięcej decyzji wydano w związku z niewłaściwym stanem technicznym **instalacji elektroenergetycznych**, które nie gwarantowały skutecznej ochrony przeciwporażeniowej i dotyczyły 37% kontrolowanych placówek.

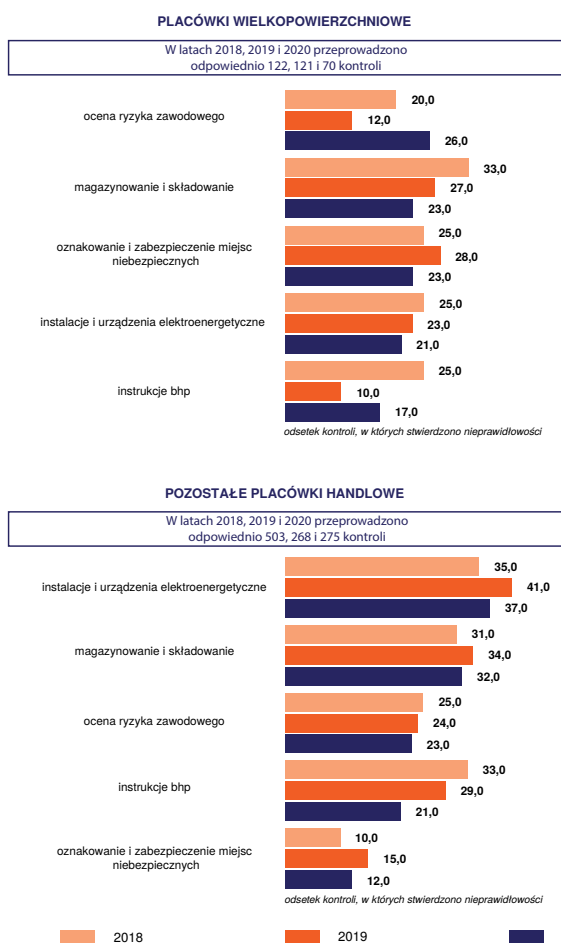
Nieprawidłowości w zakresie **magazynowania i składowania** zgromadzonych produktów ujawniono w 32% kontrolowanych placówek i polegały one m.in. na składowaniu asortymentu w miejscach do tego nieprzeznaczonych, w tym w ciągach komunikacyjnych, nieoznakowaniu czytelnymi informacjami o dopuszczalnym obciążeniu poszczególnych pół składowych regałów magazynowych albo niewłaściwym stanie technicznym tych regałów.

Nieprawidłowości dotyczące **ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą oraz z nieprawidłowym stosowaniem środków profilaktycznych m.in. po wystąpieniu wypadków przy pracy stwierdzono w 23% kontrolowanych placówek.

Niezapewnienie pracownikom aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników ujawniono w 21% kontrolowanych placówek.

W 12% kontrolowanych placówek interweniowano w zakresie braku oznakowania znakami lub barwami bezpieczeństwa miejsc w zakładzie, w których występują zagrożenia wypadkowe np. progi, niskie framugi drzwi. W 16% kontrolowanych sklepów ujawniono przypadki dopuszczenia pracowników do pracy bez wymaganych, wstępnych badań lekarskich.

#### PORÓWNANIE WYBRANYCH ASPEKTÓW PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW W ZAKRESIE TECHNICZNEGO BEZPIECZEŃSTWA PRACY W LATACH 2018 - 2020



Wieloletnie wyniki kontroli wskazują na utrzymujący się wyższy poziom naruszeń obowiązujących przepisów w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy w mniejszych placówkach handlowych w porównaniu do placówek wielkopowierzchniowych.

#### Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w okresie ostatnich trzech lat wskazują na potrzebę:

- zintensyfikowania działań kontrolnych w mniejszych placówkach handlowych, ukierunkowanych przede wszystkim na obszar transportu i magazynowania;
- przeprowadzenia kontroli sprawdzających w placówkach, w których stwierdzono najpoważniejsze naruszenia.

#### 6.2.6.2. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W NIEKTÓRE INNE DNI

##### Zakres kontroli

Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania przepisów *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*. Podejmowane czynności w większości przypadków miały charakter interwencyjny. Oprócz kontroli interwencyjnych realizowano także kontrole planowe, w szczególności w tych placówkach, w których dokonywano kompleksowej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy.

Dobór sklepów do kontroli wynikał z rozpoznania własnego inspektorów pracy oraz ze zgłoszonych skarg, a także sygnałów (w 2020 r. nielicznych), jakie napłynęły na telefony dyżurne w okręgowych inspektoratach pracy. W pierwszej kolejności kontrolowano placówki, w których uprzednio stwierdzono naruszenia przepisów ustawy.

W roku 2020 skontrolowano łącznie **4 483 placówki handlowe**. Dodatkowo inspektorzy pracy, dokonując rozpoznania (przede wszystkim na skutek zgłoszeń przyjętych na telefony dyżurne i innego rodzaju sygnałów), odwiedzili **412 placówki**, stwierdzając, że były one – zgodnie z przepisami – zamknięte. Zatem działania kontrolne i rozpoznawcze objęły łącznie 4 895 sklepów.

## Diagnoza

Okręgowe inspektoraty pracy, wzorem lat ubiegłych, uruchomiły telefony dyżurne, czynne w dni objęte zakazem handlu, celem umożliwienia społeczeństwu zgłaszania placówek łamiących zakaz. Część spośród napływających sygnałów została zbadana jeszcze w dniu dokonania zgłoszenia.

### Zgłoszenia na telefony dyżurne w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Liczba zgłoszeń, w tym:	3 422	682	98
zbadanych w dniu zgłoszenia	1 613	276	37
Odsetek zgłoszeń zasadnych wśród zbadanych	25	17	2

### Odsetek kontroli, w toku których stwierdzono naruszenie zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020	
Ogółem	9,4	6,4	4,7	
W niedzielę	placówki wielkopowierzchniowe	19,7	14,5	9,4
	małe sklepy	8,7	6,2	4,6
W święto	placówki wielkopowierzchniowe	0	0	0
	małe sklepy	22,6	6,0	5,4
W dniu 24 grudnia lub sobotą poprzedzającą Święta Wielkanocne po godzinie 14	placówki wielkopowierzchniowe	0	0	20,0
	małe sklepy	17,8	12,6	6,9

Jak wynika z przedstawionych danych, odsetek podmiotów naruszających przepisy systematycznie maleje. Wyjątek stanowi naruszenie zakazu powierzania pracy pracownikom lub zatrudnionym w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia w placówkach wielkopowierzchniowych, jednakże w tym przypadku, choć odsetek jest wysoki, uchybienie stwierdzono wobec 2 pracowników, w 2 placówkach prowadzonych przez lokalnych przedsiębiorców.

Podjęte przez PIP działania w sposób efektywny przyczyniają się do ograniczania wykroczeń. W okresie od marca 2018 do końca 2020 r. w małych placówkach naruszenia polegały głównie na powierzeniu wykonywania pracy w handlu pracownikom i zatrudnionym. W sklepach wielkopowierzchniowych naruszano zakaz poprzez prowadzenie czynności związanych z handlem (takich jak: inwentaryzacja, zatowarowanie, brakowanie, sprzątnięcie). Stwierdzono

W niektórych województwach nie odnotowano żadnych sygnałów o nieprawidłowościach, dlatego też podjęto decyzje o likwidacji dyżurów. Telefony dyżurne funkcjonowały w okręgowych inspektoratach pracy, w których nadal istniało takie zapotrzebowanie.

Naruszenie zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele, święta lub w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia stwierdzono w niewielu kontrolowanych placówkach.

Ujawniono powierzanie pracy w handlu lub czynności związanych z handlem 1 086 pracownikom oraz 794 zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy, a także 130 osobom świadczącym pracę nielegalnie.

jedynie pojedyncze przypadki nieprzestrzegania zakazu handlu, które dotyczyły głównie placówek franczyzowych.

Nie stwierdzono wielokrotnego naruszania zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Problem ten występował sporadycznie w mniejszych sklepach, w zdecydowanie mniejszym wymiarze, niż w latach ubiegłych.

Do zmniejszenia skali nieprawidłowości przyczyniło się również dodanie art. 15i do *ustawy dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, zgodnie z którym w związku z wystąpieniem COVID-19 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu zakaz, o którym mowa w art. 5 *ustawy o ograniczeniu*

*handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, nie obowiązuje w niedziele w zakresie wykonywania czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności (nie dotyczy to niedziel, które przypadają w święto). Ze względu na wskazany przepis placówki handlowe mogły kończyć handel o północy w sobotę, powierając osobom świadczącym pracę po tej godzinie wykonywanie czynności porządkowych oraz innych związanych z zamknięciem sklepu. Przed wejściem w życie omawianego unormowania odnotowywano nieprawidłowości wynikające z nieprzestrzegania tej zasady.

W 22 kontrolach ujawniono przypadki naruszenia art. 4 *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* (zakaz nieodpłatnego powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywaniu czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Świąt Wielkiej Nocy). W latach poprzednich takich sytuacji nie stwierdzono w ogóle.

Przedsiębiorcy stosunkowo dobrze znają przepisy obowiązujące w zakresie zakazu handlu i korzystają z możliwości, jakie dają wyłączenia spod zakazu handlu, określone w art. 6 *ustawy*.

Zdarzały się także przypadki niewłaściwego stosowania wyłączeń, o których mowa w art. 6 *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*.

Problemem jest także powierzanie handlu w dni objęte zakazem **członkom rodziny** takim jak: rodzeństwo własne i współmatronka, teściowie i ich rodzeństwo, zięciowie i synowie, kuzyni. Wydaje się, że kwestia ta wymaga interwencji ustawodawcy, co do dopuszczalności korzystania z pomocy rodziny w dni objęte zakazem handlu, jak również określenia kręgu osób, które taką pomoc mogą świadczyć.

### Wnioski

Kontrole wykazały wysoki poziom respektowania przepisów *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*.

Aktualne wydają się spostrzeżenia poczynione w latach ubiegłych, iż część przepisów ustawy (w szczególności dotyczących niektórych wyłączeń spod zakazu handlu, np. placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami tytoniowymi, czy placówek pocztowych) może funkcjonować niezgodnie z założeniami ustawodawcy. Zatem po ustąpieniu stanu epidemii i unormowaniu sytuacji społeczno-gospodarczej wskazane byłoby dokonanie oceny funkcjonowania ustawy i rozważenie konieczności odpowiednich zmian przepisów (ich omówienie przedłożono w Sprawozdaniu za rok 2019, w części poświęconej ocenie rozwiązań prawnych).

## 6.3. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

### 6.3.1. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH

#### Zakres kontroli

W 2020 r. przeprowadzono **ponad 11,5 tys. kontroli**, podczas których badano legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W podmiotach objętych kontrolą pracę świadczyło 382,0 tys. osób, w tym 269,6 tys. na podstawie stosunku pracy.

Czynności kontrole realizowane były m.in. w podmiotach określonych branż, w których w poprzednich latach najczęściej ujawniano nieprawidłowości, w podmiotach świadczących usługi pracy tymczasowej oraz prowadzących działalność związaną z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni. Działaniami PIP objęto także niewielkie zakłady usługowe (fryzjerskie, kosmetyczne) w małych miejscowościach. Podstawę typowania podmiotów do kontroli stanowiły m.in. skargi pracobiorców oraz wnioski i powiadomienia otrzymane z urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, policji oraz ZUS.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach należących do następujących sekcji gospodarki narodowej: **handel i naprawy (30% ogółu kontroli)**, przetwórstwo przemysłowe (16%), budownictwo (14%) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (9%).

Wśród kontrolowanych firm dominowały zakłady o zatrudnieniu **do 9 osób (67% ogółu kontroli)** i zakłady małe - zatrudniające od 10 do 49 osób (25%).

Kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich

przeprowadzono najczęściej w województwie **śląskim (16% ogółu kontroli)**, małopolskim (9%), pomorskim, łódzkim i wielkopolskim (po 8%).

#### Diagnoza

Inspektorzy pracy skontrolowali legalność

zatrudnienia **ponad 66,6 tys. osób**. Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono wobec **8,7 tys. osób, co stanowi 13% osób objętych sprawdzeniem** (w 2019 r. było to 12,5 tys. osób - 11%, w 2018 r. było to 13,1 tys. osób - 10%).

#### Nielegalne zatrudnienie i nielegalna inna praca zarobkowa w latach 2018 - 2020 (według województw)

Województwo	2018		2019		2020	
	Liczba osób objętych kontrolą	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową	Liczba osób objętych kontrolą	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową	Liczba osób objętych kontrolą	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową
dolnośląskie	10 322	854	7 537	495	4 073	411
kujawsko-pomorskie	10 812	380	6 616	371	4 110	335
lubelskie	9 179	350	9 743	415	5 800	203
lubuskie	4 029	48	3 454	110	1 618	166
łódzkie	9 105	1 061	6 810	1 121	4 946	611
małopolskie	7 563	1 925	6 616	1 786	6 266	1 259
mazowieckie	5 192	312	3 704	237	2 079	362
opolskie	9 748	72	5 922	92	1 567	99
podkarpackie	7 880	1 114	7 477	938	3 798	499
podlaskie	7 521	546	8 280	603	4 397	350
pomorskie	8 620	215	7 751	199	5 208	431
śląskie	11 578	3 087	12 819	3 189	10 150	2 147
świętokrzyskie	5 441	722	5 033	696	2 112	370
warmińsko-mazurskie	3 144	433	3 003	325	2 098	267
wielkopolskie	12 989	1 477	12 941	1 392	5 492	756
zachodniopomorskie	6 183	469	5 221	509	2 918	449
<b>Ogółem</b>	<b>129 306</b>	<b>13 065</b>	<b>112 927</b>	<b>12 478</b>	<b>66 632</b>	<b>8 715</b>

Ujawniane w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- braku lub nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę - 1 206 osób, tj. 14% (nie stwierdzono przypadków dotyczących dłużników alimentacyjnych),
- braku lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych - 8 092 osób (93%),
- niezawiadomienia przez bezrobotnych powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej

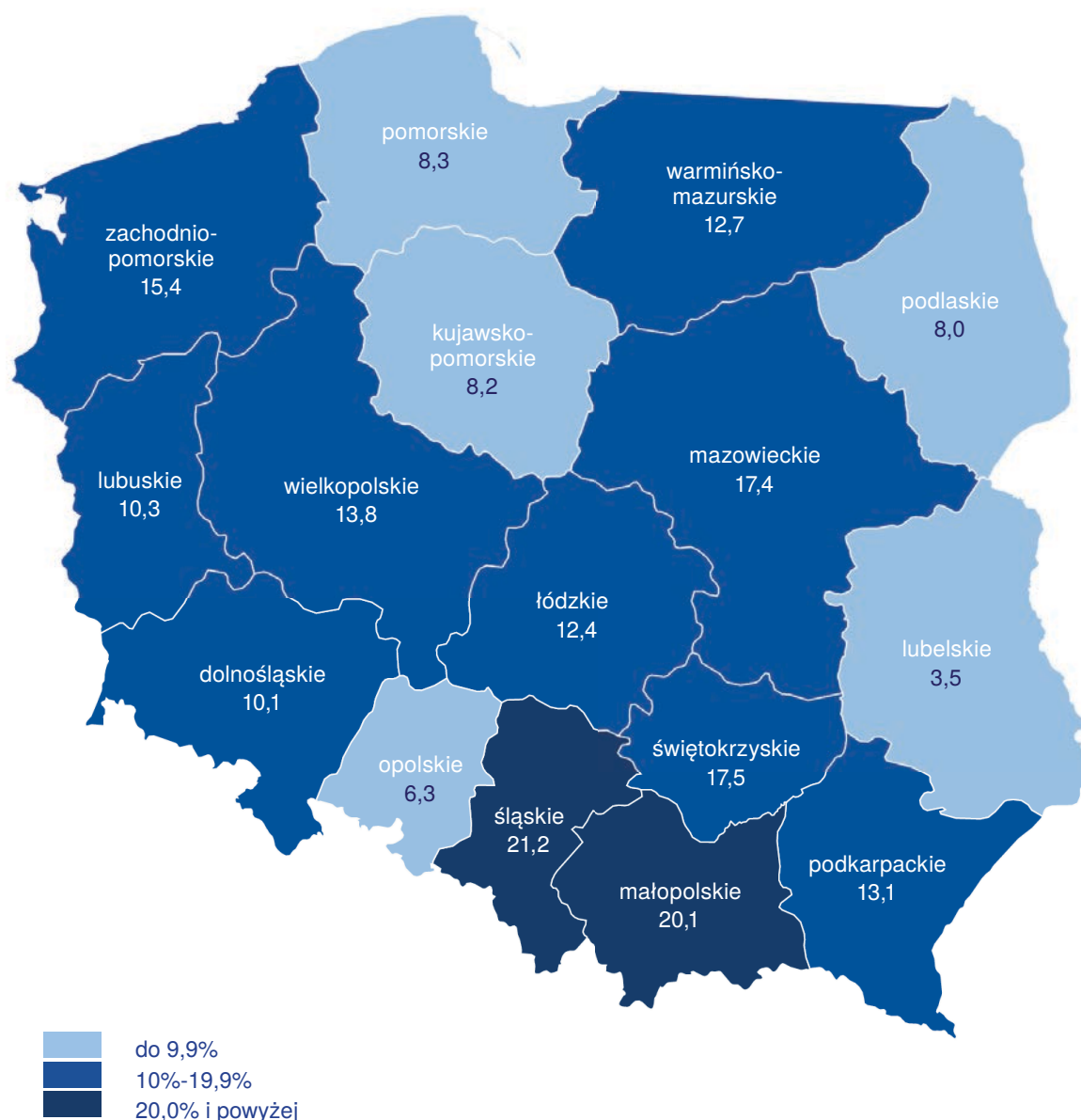
pracy zarobkowej lub działalności - 182 osoby (2%).

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono podczas **blisko 5 tys. kontroli, tj. w ponad 43% ogółu przeprowadzonych kontroli** (w 2019 r. podczas 5,6 tys. kontroli, tj. 31% ogółu przeprowadzonych kontroli, w 2018 r. podczas 5,8 tys. kontroli, tj. 30% ogółu przeprowadzonych kontroli).

Największy odsetek osób poddanych kontroli w danym województwie, w stosunku do których stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową, wykazano w województwach

śląskim i małopolskim (odpowiednio 21,2% i 20,1% wykazanych przypadków), następnie w województwach świętokrzyskim i mazowieckim (odpowiednio 17,5% i 17,4%).

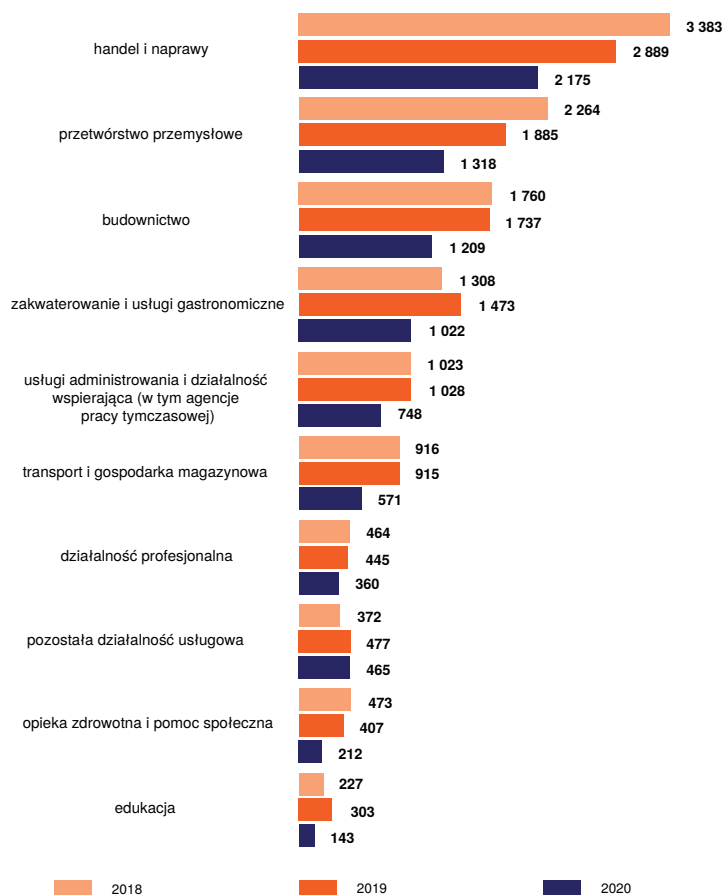
#### NIELEGALNE ZATRUDNIENIE I NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA W 2020 ROKU (ODSETEK W DANYM WOJEWÓDZTWIE)



Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową najczęściej ujawniano w podmiotach działających **w handlu i naprawach (29% stwierdzonych przypadków)**, w zakładach przetwórstwa

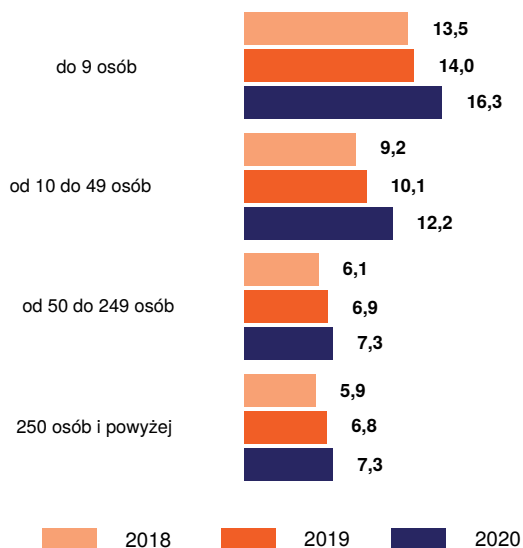
przemysłowego, budownictwie (po 15%) oraz w podmiotach świadczących usługi zakwaterowania i gastronomiczne (12%).

### LICZBA OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2018 - 2020 (WEDŁUG WYBRANYCH SEKCJI PKD)



Najwyższy odsetek nielegalnego zatrudnienia tj. 16,3% ogółu przeprowadzonych kontroli odnotowano w mikroprzedsiębiorstwach oraz w podmiotach

#### ODSETEK OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2018 - 2020



zatrudniających od 10 do 49 osób – 12,2%, natomiast w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób i w podmiotach zatrudniających 250 i więcej osób – po 7,3%.

W zakresie podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy wykazano, że w roku sprawozdawczym obowiązku powiadomienia PUP nie dopełniły 182 osoby (w 2019 r. – 356 osób, w 2018 r. – 448). Nieprawidłowości w tym zakresie najczęściej ujawniano w branżach: **budownictwo (20,3% przypadków)**, przetwórstwo przemysłowe (19,7%) oraz handel i naprawy (18,6%).

W 2020 r. nieprawidłowości w zakresie realizacji obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar tych składek stwierdzono w ponad **1,8 tys. przeprowadzonych kontroli tj. w 15,7% kontroli** (w 2019 r. w 3,7 tys. kontroli – 20,4%).

Najwięcej takich przypadków ujawniono

w podmiotach działających w branżach: handel i naprawy (24% przypadków), przetwórstwo przemysłowe (18%) oraz budownictwo (16%).

W następstwie prowadzonych czynności kontrolnych z zakresu legalności zatrudnienia inspektorzy pracy skierowali do właściwych urzędów i organów administracji państwowej oraz samorządu terytorialnego 617 powiadomień dotyczących legalności zatrudnienia, w tym m.in.: do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 297, wojewodów – 158 i naczelników urzędów celno-skarbowych 129.

Ponadto 555 kontroli legalności zatrudnienia zostało przeprowadzonych na wniosek organu współdziałającego. Wnioski takie kierowały najczęściej: urzędy celno-skarbowe – 181 kontroli, Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 144, powiatowe urzędy pracy (starosta/prezydent miasta na prawach powiatu) – 63, a także policja – 51.

Od lat nie ulegają zmianie przyczyny nielegalnego powierzania i wykonywania pracy, do najważniejszych z nich należy zaliczyć:

- dążenie do zmniejszenia kosztów pracy poprzez tzw. oszczędności tj. nieopłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, Fundusz Pracy, zaliczek na podatek dochodowy, różnego rodzaju opłat związanych z zatrudnieniem pracowników (szkolenia, badania lekarskie, służba bhp itp.);
- rozwiązania prawne sprzyjające występowaniu nieprawidłowości, (np. brak obowiązku pisemnej formy umów cywilnoprawnych zawieranych w celu wykonywania pracy i 7-dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych);
- celowe nieprzestrzeganie przepisów po stronie pracodawców (niższe koszty pracy, większa konkurencyjność na rynku) i zgoda na ich naruszenie przez pracobiorców (uzyskiwanie „do ręki” wyższego wynagrodzenia niż uzyskiwanego z legalnego zatrudnienia) i jednocześnie świadomość trudności organów kontrolnych w dowiedzeniu pracy nielegalnej, szczególnie jeśli strony stosunku pracy trwają w „zmowie milczenia”;
- potrzeba ukrycia dochodów przed właściwymi organami (ZUS, pomoc społeczna, sądy rodzinne - alimenty) przez osoby korzystające z różnych form wsparcia ze strony instytucji publicznych oraz przez osoby, na których ciąży różnego rodzaju tytuły egzekucyjne;
- przymus ekonomiczny – dochody z pracy nieformalnej to niekiedy jedyne źródło dochodu rodzin, w szczególności w miejscach, gdzie nie funkcjonują większe przedsiębiorstwa i możliwość znalezienia legalnego zatrudnienia jest ograniczona, a podejmowanie pracy na czarno jest często koniecznością (jedyna oferta zatrudnienia);
- niskie kwalifikacje pracobiorców, niska mobilność osób pozostających bez pracy, natomiast dla osób młodych - potrzeba uzyskania własnych, samodzielnie zarobionych pieniędzy (formuła powierzenia pracy jest drugorzędna).

W 2020 r. ze względu na pandemię koronawirusa do powyższych przyczyn doszły jeszcze: utrata płynności finansowej podmiotów powierzających pracę oraz przekonanie, że w czasie epidemii czynności kontrolne PIP nie są realizowane, co pozwala na nielegalne powierzanie pracy bez ryzyka konsekwencji.

Bariery w eliminowaniu pracy niezadeklarowanej stanowią okoliczności leżące m.in. po stronie kontrolowanych podmiotów, nierzadko będące konsekwencją celowego ich działania:

- brak lub nieaktualne dane nt. siedziby przedsiębiorstwa w rejestrach: Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub Krajowym Rejestrze Sądowym;
- prowadzenie działalności poprzez tzw. wirtualne biuro, będące wyłącznie adresem do przekazywania korespondencji drogą elektroniczną, gdzie żadna operacyjna działalność firmy nie jest prowadzona, a bezpośredni kontakt z osobami reprezentującymi przedsiębiorcę jest znacznie utrudniony;
- rejestrowanie firm pod adresem siedziby w innym województwie niż faktyczne miejsce prowadzenia działalności podmiotu – celem praktycznego wyeliminowania kontroli polegającej na porównaniu oceny stanu faktycznego z prowadzoną w związku z tym dokumentacją;
- brak wyznaczania osoby upoważnionej do reprezentowania podmiotu kontrolowanego w toku czynności podjętych przez inspekcję pracy w przypadku nieobecności przedsiębiorcy;
- niedotrzymywanie terminów realizacji żądań okazania dokumentów lub udzielenia informacji związanych z kontrolą lub celowe wydłużanie czasu poddania się kontroli (np. realizacji żądania

inspektora pracy), w tym aż do momentu rozwiązania wszystkich umów, co skutkuje brakiem możliwości kontynuowania czynności kontrolnych.

### Wnioski

Skuteczność w ujawnianiu pracy nierejestrowanej zależy m.in. od uprawnień jakimi dysponują inspektorzy pracy podczas kontroli legalności zatrudnienia, stosowanych metod i źródeł pozyskiwania informacji oraz narzędzi umożliwiających weryfikację tych informacji.

Aktualne pozostają spostrzeżenia poczynione w latach ubiegłych, w których PIP wskazywała na potrzebę określonych zmian prawnych:

- **wprowadzenie obowiązku zgłaszania do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego (ZUS) każdej pracującej osoby fizycznej przed dopuszczeniem jej do pracy.** Kontrola legalności zatrudnienia polegałaby wtedy na ustaleniu danych osób wykonujących w danym momencie pracę, oraz sprawdzeniu czy osoby te przed jej rozpoczęciem zostały zgłoszone do ZUS. Brak zgłoszenia do ZUS byłby równoznaczny z nielegalną pracą. Dla samego faktu stwierdzenia nielegalnej pracy nie miałyby znaczenia forma i rodzaj umowy, a jedynie fakt niedopełnienia obowiązku zgłoszenia do ZUS;
  - **podwyższenie grzywien za nielegalne powierzenie pracy i zmiana sposobu ustalania ich wysokości** (za każdą osobę, której powierzono nielegalnie pracę przy jednoczesnym ustaleniu górnej maksymalnej wysokości sankcji). Grzywny za naruszenie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia są za niskie. Zysk wynikający ze stosowania niedozwolonych praktyk jest o wiele wyższy niż kara finansowa, w szczególności nakładana w drodze mandatu. Ustalenie wysokości kar na poziomie zniechęcającym do naruszania przepisów oraz uzależnienie wysokości nakładanych kar od liczby osób pracujących nielegalnie uczyniłoby tę sankcję dostatecznie dolegliwą i skuteczną. Niezbędne jest stosowanie także innych narzędzi, np. zwrot otrzymanych od państwa różnych form dofinansowania (funduszy, dotacji, ulg podatkowych), zakaz składania ofert przy zamówieniach publicznych, czy ograniczenie możliwości uzyskania
- dofinansowania nowych stanowisk pracy w szczególności dla osób niepełnosprawnych;
  - **rozszerzenie katalogu okoliczności, przez które oceniana jest legalność powierzenia wykonywania pracy.** Legalność powierzenia pracy oceniana jest przez pryzmat terminowego dopełnienia trzech obowiązków - zawarcia umowy o pracę lub potwierdzenia na piśmie jej warunków, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, powiadomienia urzędu pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. W toku kontroli ujawniane są także inne naruszenia, które wiążą się z nielegalnym powierzeniem pracy, np. wypłata wynagrodzenia za pracę w kwocie wyższej niż zadeklarowana w umowie (tzw. wypłaty pod stołem), zaniżenie wymiaru czasu pracy, etc. Zasadnym jest objęcie takich zdarzeń definicją nielegalnego zatrudnienia czy też nielegalnej innej pracy zarobkowej i odpowiednie ich sankcjonowanie;
  - **uznanie niezgłoszenia osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego jako wykroczenie dotyczące nielegalnego zatrudnienia** lub powierzenia innej pracy zarobkowej. Takie rozwiązanie wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym. Większego znaczenia nabrałyby obowiązki zgłoszenia osób do ubezpieczenia społecznego w wymaganym terminie. Kwestia zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego jest weryfikowana w toku kontroli legalności zatrudnienia prowadzonej przez PIP, zatem sankcje w tym zakresie powinny być nakładane przez inspektora pracy;
  - wprowadzenie obowiązku **zawarcia umowy cywilnoprawnej w formie pisemnej**, przed przystąpieniem do jej realizacji. Aktualnie brak takiego obowiązku, co w połączeniu z 7- dniowym terminem na zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego (w przypadkach, gdy jest ono wymagane) sprzyja popełnianiu nadużyć. Przyjęcie takiego rozwiązania czyniłoby system prawny bardziej spójnym (**obowiązek zawarcia na piśmie każdej umowy na wykonywanie pracy wprowadzono już kilka lat temu w odniesieniu do cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce**);
  - **rozszerzenie w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy katalogu podmiotów podlegających kontroli PIP** poprzez wskazanie, że podlegają im

pracodawcy – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest **lub była** świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, a także **podmioty, które zaprzestały prowadzenia działalności gospodarczej**, a w przeszłości powierzały pracę w ramach tej działalności. Służyłoby to m.in. wyeliminowaniu przypadków rozwiązywania umów z pracownikami dla uniknięcia kontroli PIP, a także umożliwiłoby dokonywanie ustaleń np. za okres nieprzedawnionych roszczeń ze stosunku pracy byłych pracowników;

- wprowadzenie prawa do **podwyższenia przez ZUS składek na Fundusz Pracy** podmiotom, w których kontrola wykazała nielegalne powierzenie pracy;
- **wyodrębnienie Funduszu Pracy z kwoty pobieranej przez ZUS na ubezpieczenie społeczne i FP**, w celu umożliwienia regulowania tej należności niezależnie od opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne. Docelowo nadzór i kontrola opłacania składek na FP powinny być przekazane do ZUS, który dysponuje wszelkimi danymi w tym zakresie i z urzędu mógłby wyegzekwować należne składki i wszczynać postępowania wykroczeniowe. Obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy jest uzależniony od łącznych przychodów osoby zgłoszonej do ZUS, a informacje w tym zakresie mogą być faktycznie potwierdzone przez organy ZUS mające dostęp do konta ubezpieczonego, w szczególności gdy pochodzą one od różnych podmiotów.

Ponadto nadal niezrealizowane zostają postulaty dotyczące:

- **udostępnienia inspektorom bezpośredniego dostępu w trybie online** do baz danych ZUS w zakresie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i zaległości na Fundusz Pracy, danych zawartych w ewidencji powiatowych urzędów pracy dot. osób figurujących w rejestrze bezrobotnych, Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności PESEL. Brak elektronicznego bezpośredniego dostępu do tych baz uniemożliwia

natychmiastową weryfikację informacji, ma wpływ na podejmowane podczas kontroli decyzje i wydłuża czas reakcji – w przypadku ujawnienia nieprawidłowości;

- umożliwienia inspektorom pracy **wykorzystania podczas kontroli jako materiału dowodowego**: informacji, zdjęć, czy wywiadów uzyskanych w ustawowo określony sposób w ramach tzw. wstępnego rozpoznania (czynności sprawdzających), tj. **przed faktycznym rozpoczęciem czynności kontrolnych**.

Ponadto, Państwowa Inspekcja Pracy dostrzega potrzebę zacieśnienia współpracy z innymi organami i służbami kontrolnymi, między innymi z ZUS i instytucjami podatkowymi, także poprzez **prowadzenie wspólnych kontroli**, przygotowywanych w oparciu o dane pochodzące ze wszystkich instytucji współpracujących, co pozwoliłoby właściwie typować podmioty do kontroli, uwzględniając te, w działaniu których ryzyko występowania nieprawidłowości jest największe.

### 6.3.2 LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW

#### Zakres kontroli

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **4 312 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. Sprawdzono legalność powierzenia pracy ponad 19,3 tys. cudzoziemcom, w tym 7,2 tys. (37%) wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 0,6 tys. (3%) pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

#### Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w latach 2018 - 2020

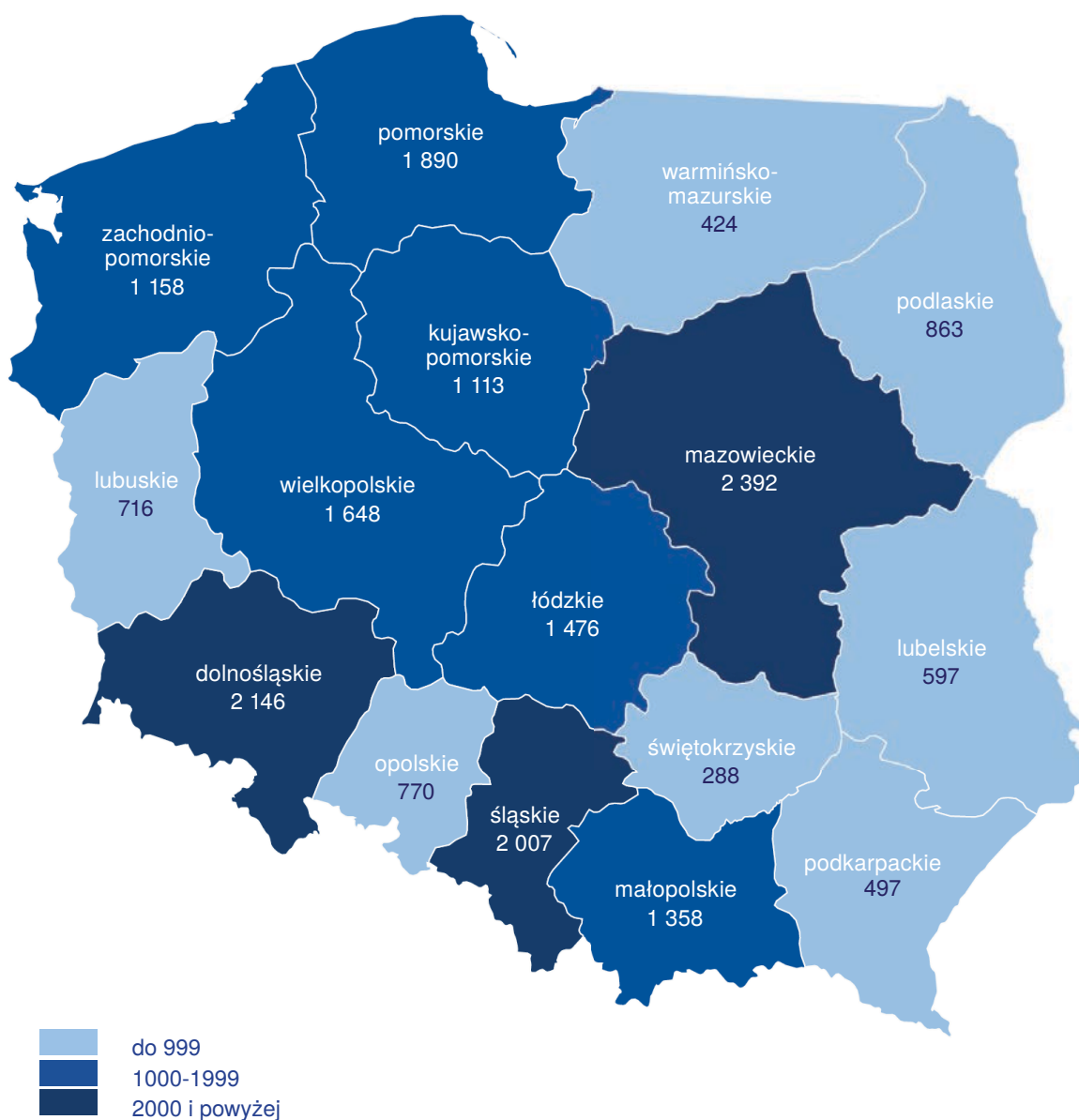
Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Liczba kontroli ogółem	7 817	8 348	4 312
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	40 371	43 382	19 343
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich, w tym:	39 730	42 945	19 189
obywateli Ukrainy	33 660	36 213	15 851

Kontrolą objęto obywateli 93 państw, w tym 75 państw trzecich, tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii. Podobnie jak w latach poprzednich najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – 15,9 tys., tj. 83% sprawdzonych cudzoziemców z państw trzecich (w 2019 r. – 36,2 tys. – 84%, w 2018 r. – 33,7 tys. – 83%). Według danych za 2020 r., w dalszej kolejności

kontrolą objęto obywateli Białorusi (1 583 – 8%), Gruzji (423 – 2%) i Mołdawii (247 – 1,3%).

W 2020 r. najwięcej cudzoziemców, których legalność zatrudnienia była weryfikowana świadczyło pracę w województwach: **mazowieckim – 2,4 tys.**, dolnośląskim – 2,1 tys. i śląskim – 2,0 tys.

#### CUDZOZIEMCY OBJĘCI KONTROLĄ W 2020 ROKU (WEDŁUG WOJEWÓDZTW)



Kontrolowani cudzoziemcy najczęściej wykonywali pracę w sekcjach gospodarki: **budownictwo – 26%**, przetwórstwo przemysłowe – 20%, usługi

administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje zatrudnienia i agencje ochrony mienia) – 19% oraz transport i gospodarka magazynowa – 12%.

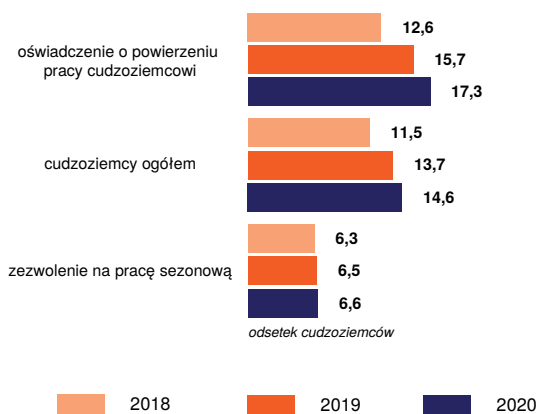
## Diagnoza

W 2020 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie **907 kontroli, tj. w trakcie 21,0%** kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców (w 2019 r. – 20,4%, w 2018 r. – 18,4%).

Wykazano **powierzenie nielegalnej pracy 2 817 cudzoziemcom z 38 państw**, co stanowi **14,6% objętych** kontrolą cudzoziemców z państw trzecich (w 2018 r. było to 5 947 cudzoziemców – 13,7%, a w 2018 r. 4 560 cudzoziemców – 11,5%).

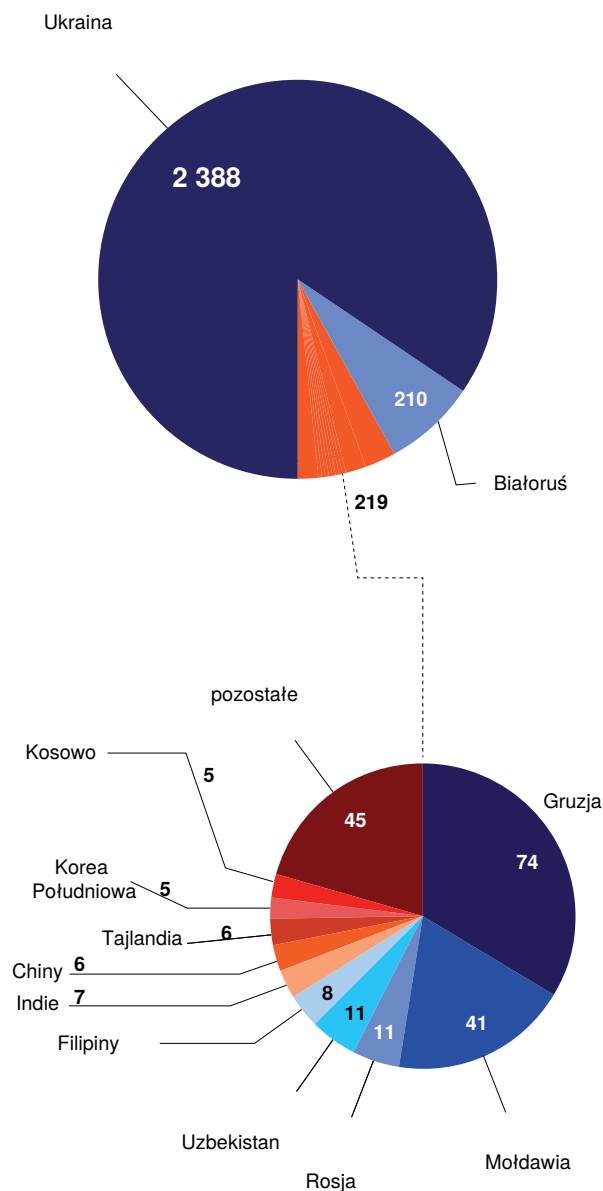
W przypadku cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi odsetek nielegalnie zatrudnionych obcokrajowców wyniósł 17,3%, a w grupie pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową – 6,6%.

### ODSETEK CUDZOZIEMCÓW Z KRAJÓW TRZECICH, KTÓRYM POWIERZONO NIELEGALNĄ PRACĘ W LATACH 2018 - 2020



Najliczniejszą grupę cudzoziemców nielegalnie zatrudnionych stanowili **obywatele Ukrainy – 2 388 osób, tj. 15,1%** obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2019 r. – 13,6%, w 2018 r. – 11,7%), co stanowi 84,8% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy.

### CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ W 2020 ROKU



W dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli Białorusi (210 cudzoziemców), Gruzji (74), Mołdawii (41), Rosji (11) i Uzbekistanu (11).

**Liczba cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę w latach 2018 -2020  
(według wybranych obywatelstw)**

Państwo	2018		2019		2020	
	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca
Ukraina	33 660	3 943	36 213	4 937	15 851	2 388
Białoruś	2 683	307	2 762	403	1 583	210
Gruzja	380	66	777	228	423	74
Mołdawia	361	59	675	54	247	41
Rosja	263	19	287	23	139	11
Uzbekistan	38	1	44	2	46	11
Filipiny	48	15	226	131	53	8
Indie	213	8	179	9	84	7
Chiny	203	7	112	4	81	6
Tajlandia	37	6	26	-	15	6
Republika Korei	150	5	136	16	36	5
Kosowo	5	-	3	-	8	5
Meksyk	35	1	16	1	15	4
Turcja	132	4	123	8	71	3
Bangladesz	101	8	151	12	63	3
Nepal	121	4	124	24	43	3
Tunezja	40	1	27	2	21	3
Syria	31	1	29	-	13	3
Turkmenistan	1	-	3	-	6	3

*Uwaga! W przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy zostali uwzględnieni w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli*

W 2020 r. ujawniane naruszenia przepisów dotyczących legalności powierzania pracy cudzoziemcom nie odbiegają od tych, ujawnianych w latach poprzednich. Inspektorzy pracy najczęściej

stwierdzali **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (w 65% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom, w 2019 r. – w 69%, w 2018 r. – 68%).

**Legalność zatrudnienia cudzoziemców w latach 2018 - 2020**

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów		
	2018	2019	2020
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	3 101	4 089	1 839
Powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	1 087	2 270	851
Brak wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	916	1 145	568
Podstawa pobytu na terytorium RP nieuprawnijająca do wykonywania pracy	137	109	55
Nielegalny pobyt na terytorium RP	43	67	31

Największy odsetek nielegalnie pracujących cudzoziemców w stosunku do ogólnej liczby obcokrajowców objętych kontrolą stwierdzono w województwach:

**dolnośląskim (25%)**, lubuskim (22%), śląskim (21%) oraz łódzkim i podlaskim (po 17%).

**Liczba ujawnionych cudzoziemców, którym powierzono  
nielegalne wykonywanie pracy w latach 2018 - 2020 (według województw)**

Województwo	2018			2019			2020		
	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę
Dolnośląskie	884	4 027	385	841	4 369	1 007	355	2 146	537
Kujawsko-pomorskie	353	2 150	135	314	1 917	247	195	1 113	124
Lubelskie	286	1 022	133	300	1 321	129	145	597	45
Lubuskie	358	2 530	165	340	2 068	86	125	716	157
Łódzkie	527	2 663	274	603	2 652	418	336	1 476	256
Małopolskie	554	3 177	196	601	2 883	216	341	1 358	108
Mazowieckie	987	4 170	481	975	5 084	598	619	2 392	342
Opolskie	378	1 744	130	360	1 840	451	160	770	85
Podkarpackie	233	927	80	279	1 475	151	135	497	19
Podlaskie	347	1 542	194	357	1 738	388	171	863	145
Pomorskie	550	3 625	406	685	4 490	482	408	1 890	201
Śląskie	754	4 499	912	901	5 014	656	451	2 007	413
Świętokrzyskie	142	718	166	150	757	116	65	288	6
Warmińsko-mazurskie	164	1 079	94	196	889	102	109	424	68
Wielkopolskie	825	3 960	530	902	4 432	615	355	1 648	200
Zachodniopomorskie	475	2 538	281	544	2 453	285	292	1 158	111
<b>Ogółem</b>	<b>7 817</b>	<b>40 371</b>	<b>4 562</b>	<b>8 348</b>	<b>43 382</b>	<b>5 947</b>	<b>4 262</b>	<b>19 343</b>	<b>2 817</b>

*Uwaga! W przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy zostali uwzględnieni w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli*

Największą liczbę cudzoziemców, którym została powierzona nielegalna praca, wykazano w podmiotach prowadzących działalność w sekcji gospodarki: **usługi administrowania i działalność wspierająca**, obejmującej również agencje pracy tymczasowej (36% nielegalnie zatrudnionych), w budownictwie (25%), w transporcie i gospodarce magazynowej (11%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (9%).

Najczęściej ujawnianą nieprawidłowością w zakresie legalności zatrudnienia jest nadal powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcowi **bez wymaganego zezwolenia na pracę**. Taka sytuacja występuje zarówno, gdy cudzoziemiec takiego zezwolenia nie posiada nie będąc zarazem zwolnionym z obowiązku jego uzyskania na podstawie odrębnych przepisów, jak i gdy praca obcokrajowca świadczona jest przed zarejestrowaniem oświadczenia o powierzeniu

wykonywania pracy cudzoziemcowi przez powiatowy urząd pracy lub na warunkach niezgodnych z treścią tego oświadczenia.

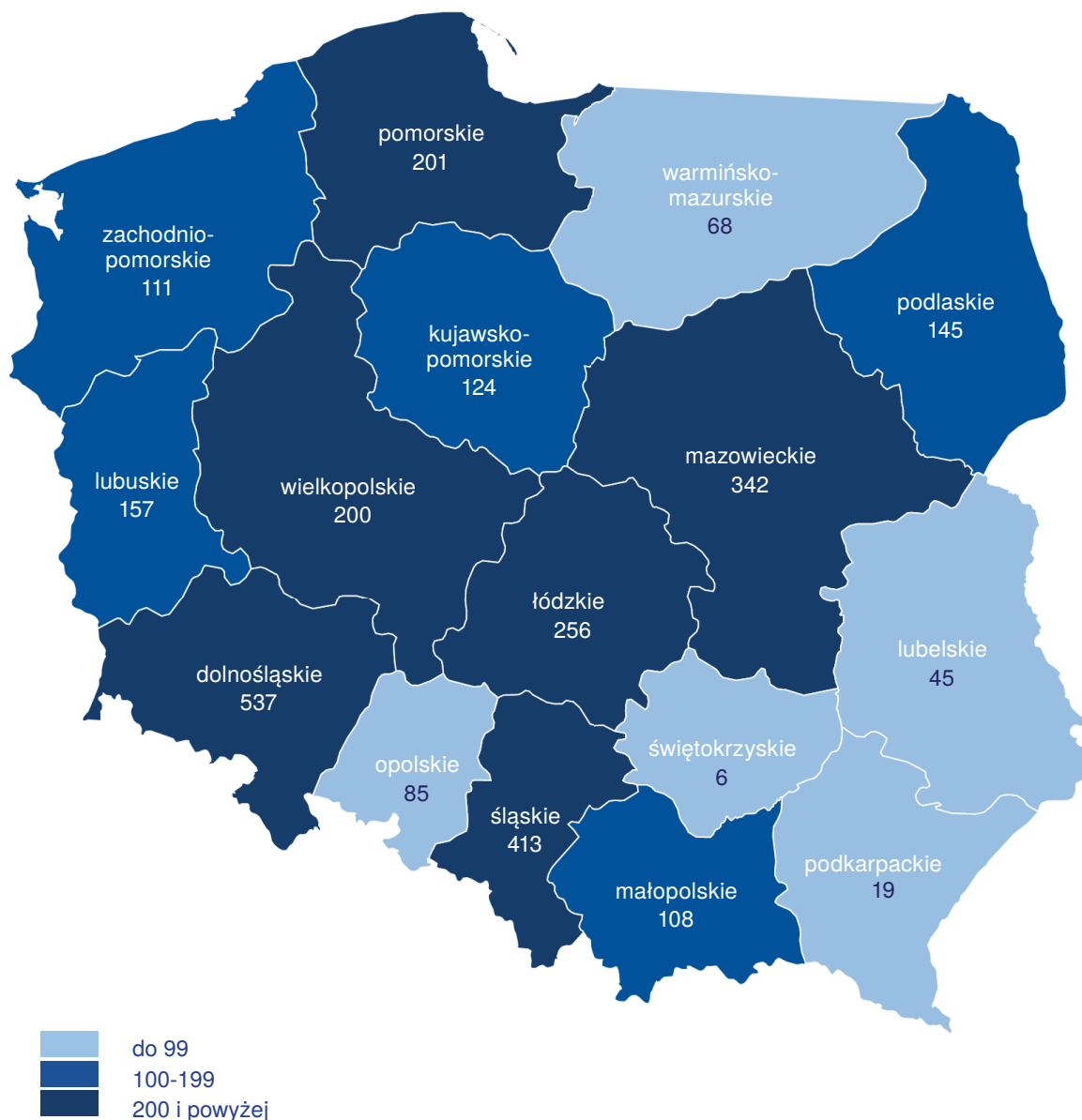
Podobnie, jak w poprzednim roku, przeprowadzone kontrole wykazały, że najczęściej występującym problemem jest **przekraczanie lub niewypracowywanie przez cudzoziemców liczby godzin** określonych w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy lub zezwoleniu na pracę (w szczególności tych, którym powierzono pracę na podstawie umów cywilnoprawnych).

Inspektorzy pracy ujawniali także inne przypadki wykonywania przez cudzoziemców pracy **niezgodnie z warunkami wskazanymi w oświadczeniu lub zezwoleniu na pracę**, np. zawieranie z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej w miejsce wymaganej umowy o pracę, wypłacanie wynagrodzenia za pracę

w niższej wysokości lub niewypłacanie wynagrodzenia za pracę wykonaną. Ponadto nadal występuje nieprawidłowość polegająca na świadczeniu pracy przez cudzoziemca na rzecz innego podmiotu niż ten,

który złożył oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy wpisane przez powiatowy urząd pracy do ewidencji oświadczeń.

#### CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ W 2020 ROKU (WEDŁUG WOJEWÓDZTW)

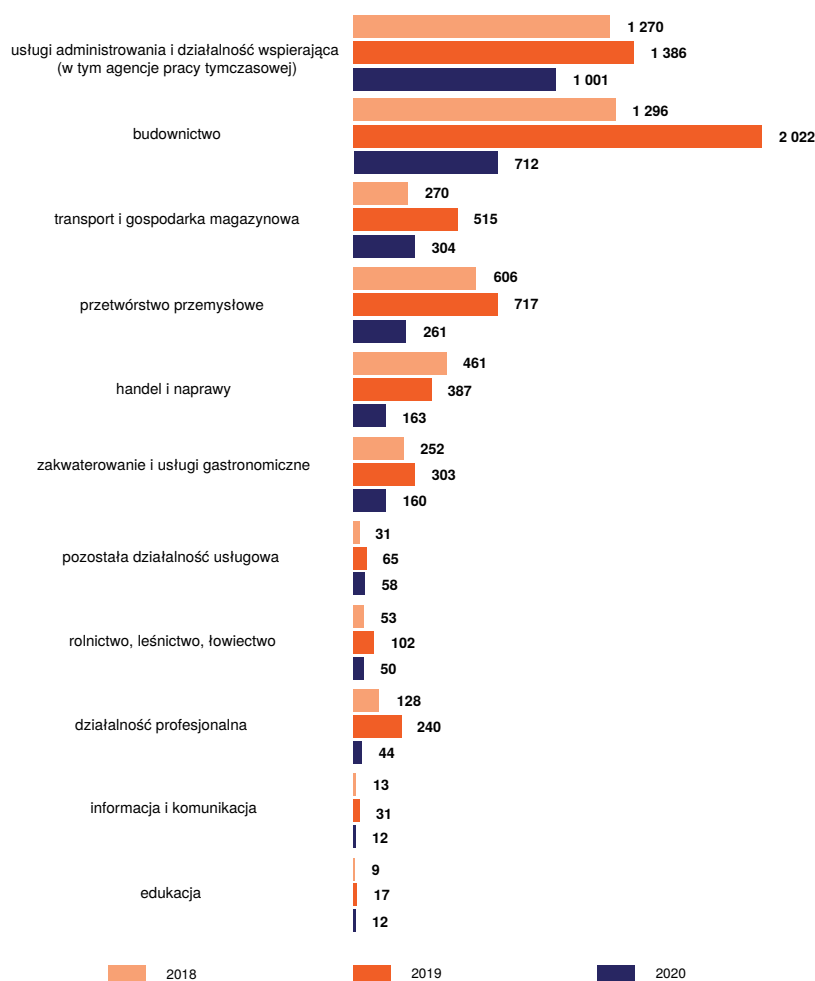


Obok problematyki dotyczącej legalności powierzenia i wykonywania pracy przez cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy stale obejmuje kontrolą również **przestrzeganie przepisów prawa**

**pracy wobec obcokrajowców.**

W 2020 r., podobnie jak w latach poprzednich, najwięcej nieprawidłowości ujawnionych w tym zakresie dotyczyło:

**LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2018 - 2020  
(WEDŁUG WYBRANYCH SEKCJI PKD)**



- dopuszczania cudzoziemców do pracy bez wymaganych badań lekarskich (w 203 kontrolach, nieprawidłowości wobec 399 cudzoziemców);
- szkoleń w dziedzinie bhp (166 kontroli, 390 cudzoziemców);
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy (155 kontroli, 1 156 cudzoziemców);
- zawierania umów o pracę (98 kontroli, 131 cudzoziemców);
- czasu pracy (97 kontroli, 427 cudzoziemców);
- oceny ryzyka zawodowego (60 kontroli, 96 cudzoziemców).

Realizując zadania związane z kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców, **Państwowa Inspekcja**

**Pracy współpracuje z innymi organami i służbami** właściwymi w zakresie tej problematyki, 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 90 wspólnych kontroli ze **Strażą Graniczną** (w 2019 r. – 226, w 2018 r. – 176) oraz 31 kontroli na wniosek tej formacji (w 2019 r. – 70, w 2018 r. – 78). Do Straży Granicznej skierowano 476 powiadomień o ujawnionych przez PIP przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców (w 2019 r. – 970, w 2018 r. – 832).

W 2020 r. współpraca z wojewodami obejmowała skierowanie do tych organów 436 powiadomień (w 2019 r. – 944, w 2018 r. – 666) dotyczących w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Przeprowadzono także 30 kontroli na wniosek urzędów wojewódzkich (w 2019 r. – 65, w 2018 r. – 55).

### Wnioski

Kontrole zrealizowane w 2020 r. wykazały, że zarówno skala, jak i przyczyny ujawnianych nieprawidłowości nie odbiegają od tych, które stwierdzano w latach ubiegłych.

Nadal największym problemem jest praca cudzoziemców na warunkach niezgodnych z zarejestrowanymi oświadczeniami o powierzeniu pracy lub zezwoleniami na pracę w zakresie liczby godzin pracy, skutkująca, co do zasady, stwierdzeniem nielegalnego powierzenia pracy.

Przepisy wprowadziły obowiązek ewidencjonowania czasu pracy zleceniobiorców lub osób świadczących usługi, **brak jest jednak regulacji dotyczących możliwości stosowania odstępstw od sztywno określonych norm godzinowych określonych w oświadczeniu lub zezwoleniu na pracę.**

Poważne trudności występują w kontrolach legalności wykonywania pracy cudzoziemców, z którymi zostały zawarte **umowy o dzieło**. Z uwagi na brak obowiązku prowadzenia dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin pracy osoby pracującej na podstawie umów o dzieło, w praktyce nie ma możliwości zweryfikowania czy cudzoziemcowi, który już nie świadczy pracy na rzecz kontrolowanego podmiotu, naliczono i wypłacono wynagrodzenie w wysokości zgodnej z warunkami wskazanymi w oświadczeniu lub zezwoleniu na pracę.

Inspektorzy pracy badający liczbę godzin pracy cudzoziemca w celu ustalenia, czy jest ona zgodna z treścią w dokumentach dopuszczających cudzoziemca do polskiego rynku pracy podnoszą, że podmioty często ukrywają liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez cudzoziemców (np. rozliczają się z cudzoziemcem według ustalonej ustnie stawki godzinowej, a następnie tworzą

dokumentację, która nie pokrywa się z rzeczywistą liczbą godzin pracy lub nie prowadzą takiej dokumentacji nawet gdy taki obowiązek wynika z przepisów). Naruszenia w tym zakresie najczęściej ujawniane są dopiero przy zgłoszeniu skargi przez cudzoziemca informującej o niewypłaceniu wynagrodzenia za przepracowane godziny lub – w przypadkach gdy cudzoziemiec zatrudniony przez jeden podmiot, wykonuje pracę, np. w ramach outsourcingu, w innym zakładzie pracy – w trakcie tzw. kontroli krzyżowych, gdy inspektor pracy dysponuje informacją o liczbie godzin pracy z faktycznego miejsca pracy.

W dalszym ciągu inspektorzy pracy wskazują na problemy w prowadzeniu kontroli **tzw. agencji outsourcingowych**. Podmioty te – mimo zatrudniania często znacznej liczby cudzoziemców formalnie na własne potrzeby – faktycznie nie posiadają zakładów pracy, a świadcząc usługi na rzecz innych podmiotów, powierzają pracę cudzoziemcom np. na terenie innego województwa. Stosowanie mechanizmu outsourcingowego stanowi w wielu przypadkach obejście przepisów o pracy tymczasowej lub ma na celu utrudnienie i wydłużenie czasu prowadzenia kontroli.

W okresie sprawozdawczym występowały przypadki **utrudniania czynności kontrolnych** przez podmioty kontrolowane, np. nieokazywania dokumentów na żądania i wezwania, celowego opóźniania terminu zakończenia kontroli z uwagi na przedkładanie do kontroli dokumentów niekompletnych, niestawiania się na wezwania, nieudzielania wyjaśnień w sprawach objętych kontrolą.

Wyniki kontroli realizowanych w 2020 r. wskazują, że cały czas pozostają aktualne nasze postulaty przedstawiane w latach ubiegłych, tj.:

- **uproszczenie zasad legalnego zatrudnienia cudzoziemców** na terytorium RP, w szczególności poprzez uregulowanie ich jak w najmniejszej liczbie aktów prawnych oraz zmianę przepisów o powierzaniu pracy cudzoziemcom w zakresie czasu pracy cudzoziemców;
- wprowadzenie w ustawie możliwości **odmowy wydania zezwolenia na pracę oraz wpisania oświadczenia do ewidencji**, w sytuacji gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi utrudnia kontrole Państwowej Inspekcji Pracy;

- umożliwienie PIP **bezpośredniego dostępu** (online) do danych gromadzonych w systemie **POBYT**, w szczególności w zakresie zezwoleń na pobyt czasowy, w tym przede wszystkim zezwoleń na pobyt czasowy i pracę;
- udostępnienie inspektorom pracy **danych ZUS w trybie online** – zwłaszcza w zakresie zgłaszania do ubezpieczeń społecznych oraz opłacania składek na Fundusz Pracy;
- ustanowienie obowiązku **zgłaszania cudzoziemców do ubezpieczeń społecznych** przed dopuszczeniem ich do pracy oraz ograniczenie możliwości zatrudniania obcokrajowców na podstawie umów o dzieło, które oferują najniższy poziom ochrony osób pracujących;
- umożliwienie **wykorzystania** przez inspektorów pracy **materiałów** uzyskanych podczas **rozpoznania bądź obserwacji** prowadzonej bezpośrednio przez wejściem na teren podmiotu kontrolowanego (np. zdjęć lub nagrań);
- wprowadzenie regulacji prawnych **sankcjonujących praktykę outsourcingu pracowniczego** stosowanego w celu obejścia przepisów prawa, w szczególności dotyczących pracy tymczasowej;
- ustanowienie przepisów regulujących **uprawnienia** osób wykonujących **pracę** z wykorzystaniem **aplikacji mobilnych** (np. UBER, UBER HEATS, BOLT, iTAXI, MYTAXI, FREE NOW) oraz obowiązków podmiotów, które powierzają pracę takim osobom.

### 6.3.3. ŚWIADCZENIE USŁUG AGENCJI ZATRUDNIENIA ORAZ POWIERZANIE I WYKONYWANIE PRACY TYMCZASOWEJ

#### 6.3.3.1. PRZESTRZEGANIE PRZEZ AGENCJE ZATRUDNIENIA PRZEPISÓW USTAWY O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY

##### Zakres kontroli

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **429 kontroli w 404 podmiotach**.

Zakresem kontroli objęto kwestie dotyczące posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz świadczenia usług agencji zatrudnienia (pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej) zgodnie z warunkami określonymi w przepisach

*ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.*

Przestrzeganie przepisów ustawy badano m.in. **w ramach rozpatrywania skarg** pracowników lub osób korzystających z usług agencji zatrudnienia oraz w toku **kontroli planowych**, w tym także podjętych w podmiotach wytypowanych do kontroli w ramach **monitoringu mediów**.

Kontrole realizowane były zarówno w stosunku do agencji zatrudnienia prowadzonych przez krajowe osoby fizyczne i prawne, jak i w stosunku do podmiotów prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, świadczących na terenie RP w szczególności usługi pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej.

Podobnie jak latach ubiegłych, czynności kontrolne obejmowały przede wszystkim dwa rodzaje działalności agencji zatrudnienia, tj. świadczenie usług w zakresie **pracy tymczasowej (72% kontroli)** oraz pośrednictwa pracy (52%), z których 16% kontroli dotyczyło usługi pośrednictwa pracy polegającej na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Wskazane powyżej typy usług dominują na rynku usług agencji zatrudnienia.

#### Kontrole agencji zatrudnienia w 2020 roku (według rodzaju prowadzonej działalności)

Rodzaj działalności	Liczba kontroli
Praca tymczasowa	310
Pośrednictwo pracy, w tym:	225
kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	69
Doradztwo personalne	138
Poradnictwo zawodowe	137

Przeważały kontrole prowadzone w niewielkich agencjach zatrudnienia zatrudniających **do 9 pracowników (38% kontroli)** oraz od 10 do 49 pracowników (26%). W agencjach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników przeprowadzono 22% kontroli, zaś w dużych agencjach o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników przeprowadzono 14% kontroli.

Kontroli najczęściej poddawano agencje należące do sektora prywatnego, wśród których zdecydowanie dominowała **własność prywatna krajowa** – 312 kontroli (73%). Przeprowadzono również 68 kontroli (16%) w agencjach należących

do kapitału zagranicznego oraz 45 kontroli (10%) – w agencjach o własności mieszanej.

Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie **województwa śląskiego (63 kontrole)**, wielkopolskiego (45) i małopolskiego (43).

#### Kontrole agencji zatrudnienia w latach 2018 - 2020 (według województw)

Województwo	2018		2019		2020	
	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	54	4	56	9	32	1
Kujawsko-pomorskie	40	7	25	1	21	1
Lubelskie	24	1	26	0	25	1
Lubuskie	21	1	21	3	13	0
Łódzkie	43	1	38	1	23	0
Małopolskie	61	2	35	4	43	6
Mazowieckie	74	7	43	15	38	7
Opolskie	36	5	37	2	16	3
Podkarpackie	28	2	25	0	9	0
Podlaskie	19	0	18	1	14	0
Pomorskie	51	9	44	3	36	2
Śląskie	71	16	79	10	63	9
Świętokrzyskie	16	2	13	3	9	0
Warmińsko-mazurskie	19	2	17	3	11	2
Wielkopolskie	64	3	64	7	45	1
Zachodniopomorskie	34	3	26	1	31	2

#### Diagnoza

W 2020 r. odnotowano spadek liczby naruszeń przepisów regulujących świadczenie usług zatrudnienia, które wykazano w **59% skontrolowanych podmiotów** (w 2019 – 64% kontrolowanych podmiotów, w 2018 r. – 60%).

**Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia**, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia ujawniono w toku 8,4% kontroli (w 2019 r. w trakcie – 11,1% kontroli, w 2018 r. – 9,9% kontroli). Powyższe nieprawidłowości dotyczyły **35 podmiotów** (8,7%

podmiotów objętych kontrolą), podczas gdy w 2019 r. ujawniono 63 takie podmioty (11,5%), a w 2018 – 65 podmiotów (10,5%).

Większość z tych podmiotów świadczyła nielegalnie **usługi pracy tymczasowej (26 podmiotów)**. Nielegalną działalność w zakresie pośrednictwa pracy prowadziło 12 podmiotów, w tym 9 świadczących jedynie usługi wymagające posiadania certyfikatu na prowadzenie usług pośrednictwa pracy, z których 6 podmiotów świadczyło usługę polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą u zagranicznych pracodawców.

Najwięcej przypadków nielegalnego świadczenia usług agencji zatrudnienia ujawniono **w województwie śląskim** (9), mazowieckim (7), małopolskim (6).

W 2020 r. odnotowano przypadki **uzyskiwania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia** przez podmioty, które **nie świadczyły usług agencji zatrudnienia**, a także prowadzenia działalności agencji zatrudnienia pomimo **wykreślenia z tego rejestru**.

Proceder kontynuowania działalności pomimo utraty certyfikatu agencji zatrudnienia dotyczył głównie usług pracy tymczasowej. Podmioty te ze względu na opłacalność dotychczasowej działalności nie zrezygnowały z dochodów wynikających z zawartych kontraktów i nie rozwiązały umów zawartych z pracownikami tymczasowymi.

#### Podmioty świadczące nielegalnie usługi agencji zatrudnienia w latach 2018 - 2020 (według rodzaju usług)

Wyszczególnienie	2018		2019		2020	
	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia
Liczba skontrolowanych podmiotów:	602	65	549	63	404	35
w tym świadczących:						
wyłącznie usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego	242	11	193	14	118	9
usługi agencji pracy tymczasowej	360	54	356	49	286	26

Zjawisko nielegalnego świadczenia usług pośrednictwa pracy w znacznym stopniu **dotyczy także osób fizycznych**, rekrutujących i organizujących pracę za granicą i nie prowadzących działalności gospodarczej, co wyklucza możliwość przeprowadzenia postępowania kontrolnego wobec podmiotu nieposiadającego wpisu do rejestru przedsiębiorców oraz statusu podmiotu podlegającego kontroli.

W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia najczęściej stwierdzanym uchybieniem, podobnie jak w latach poprzednich, było niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru** oraz **nieoznaczenie ofert pracy do wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”**. Wspomniane nieprawidłowości wykazano podczas kontroli **60 agencji zatrudnienia**.

Z kolei 51 agencji zatrudnienia nie dopełniło **obowiązków informacyjnych** wobec marszałka województwa. Podmioty te nie przedstawiły w terminie corocznej informacji o działalności lub informacja ta była niezetelna. O zmianie danych lub zawieszeniu albo wznowieniu działalności gospodarczej nie poinformowało marszałka województwa 28 agencji zatrudnienia. Ponadto w:

- 7 agencjach stwierdzono **nieprzestrzeganie zasady równego traktowania i niedyskryminacji** wobec 17 osób, dla których agencje poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Naruszenie zakazu dyskryminacji dotyczyło ofert pracy zawierających kryteria dyskryminujące kandydatów ze względu na płeć i wiek.
- 5 agencjach wykazano pobieranie **niezgodnych z prawem opłat** od osób, dla których agencje poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

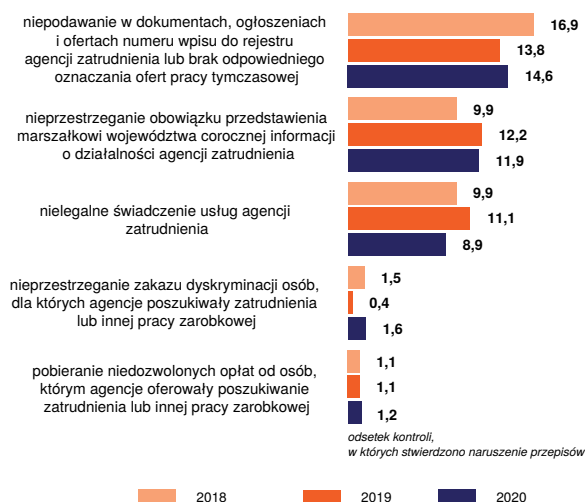
W toku kontroli szczególną uwagę zwracano na egzekwowanie przepisów dotyczących kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. W 2020 r. spośród skontrolowanych agencji **69 podmiotów świadczyło usługę pośrednictwa pracy polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych**.

W roku sprawozdawczym naruszenia powyższych przepisów wykazano w 26 agencjach zatrudnienia. Nieprawidłowości te dotyczyły 830 osób kierowanych do pracy za granicą. W szczególności:

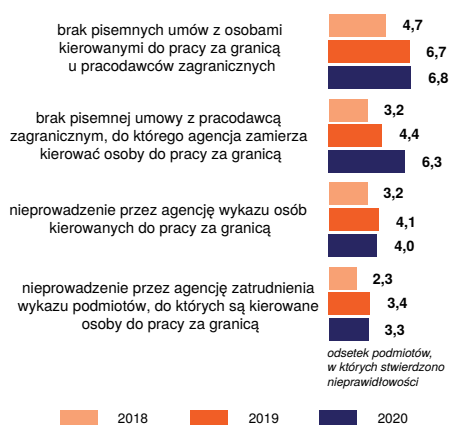
- w **22 agencjach** ujawniono uchybienia w zakresie zawierania **pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy** za granicą u pracodawców zagranicznych;

- w **20 agencjach** zostało stwierdzone nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania **pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi**, do których kierowano osoby do pracy za granicą;
- **11 agencji** nie prowadziło **wykazów osób** kierowanych do pracy za granicą lub prowadziły je niezetelnie;
- **8 agencji** dopuściło się analogicznych uchybień w kwestii **wykazów podmiotów**, do których były kierowane osoby do pracy za granicą.

#### KONTROLE PRZESTRZEGANIA ZASAD PROWADZENIA AGENCJI ZATRUDNIENIA W LATACH 2018 - 2020



#### KIEROWANIE OSÓB DO PRACY ZA GRANICĄ U PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH W LATACH 2018 - 2020



Państwowa Inspekcja Pracy w 2020 r. w **60 przypadkach powiadomiła** marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy o naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia.

W następstwie powiadomień w 2020 r. **19 agencji zatrudnienia zostało wykreślonych** z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, z czego 12 wykreśleń dokonano w następstwie powiadomień z lat 2017-2019. Niektóre postępowania podjęte przez marszałków województw na podstawie powiadomień z 2020 r. nie zostały zakończone w roku sprawozdawczym.

Ogółem w latach 2012-2020 w wyniku powiadomień dokonanych przez Państwową Inspekcję Pracy z rejestru agencji zatrudnienia **wykreślono 299 podmiotów**.

#### DZIAŁALNOŚĆ AGENCJI ZATRUDNIENIA PROWADZONYCH W POLSCE PRZEZ PODMIOTY LUB CUDZOZIEMCÓW SPOZA UE

W roku 2020 w ramach realizacji tego zadania inspektorzy pracy przeprowadzili **37 kontroli w 35 podmiotach** (w 2019 r. – 33 kontrole), spośród których większość stanowiły agencje prowadzone przez obywateli Ukrainy (31 kontrole). Wśród pozostałych narodowości potwierdzono prowadzenie agencji przez 4 obywateli Republiki Korei oraz przez 2 obywateli Białorusi.

Prowadzenie agencji zatrudnienia, **rejestrowanych przez obywateli spoza UE**, podyktowane jest w głównej mierze zapotrzebowaniem na pracę cudzoziemców u polskich pracodawców użytkowników. Z uwagi na kontakty za granicą podmioty te dysponują łatwiejszym dostępem do pozyskania cudzoziemców zainteresowanych pracą w Polsce. Najczęstszą formą prowadzenia działalności były spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki komandytowe, w zarządzie których występowali obywatele państw spoza UE. Zdecydowana większość kontrolowanych agencji, prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE **świadczyła usługi pracy tymczasowej**.

Agencje zatrudnienia prowadzone przez cudzoziemców spoza UE zazwyczaj rekrutowały osoby zainteresowane podjęciem pracy na terenie RP bezpośrednio na terytorium państwa ich pochodzenia – w większości kontrolowanych podmiotów była to Ukraina.

Zaobserwowano, że agencje pracy tymczasowej przyjmują na siebie formalności związane z legalizacją pracy oraz pobytu cudzoziemca. Organizują również **zakwaterowanie** – tymczasowe miejsca zamieszkania dla pracowników – cudzoziemców na terytorium Polski, zawierając porozumienia dotyczące potrącania z wynagrodzenia za pracę lub świadczone usługi kosztów tego zakwaterowania. Często stwierdzano brak pisemnych zgód cudzoziemców na dokonywanie takich potrąceń, co prowadziło do sporu po zakończeniu pracy przez cudzoziemców.

### Wnioski

W 2020 r. na działalność agencji zatrudnienia oraz sytuację osób korzystających z ich usług nie pozostała bez wpływu epidemia wirusa SARS-CoV-2. Wprowadzone ograniczenia, czy okresowe zakazy działalności przedsiębiorstw **skutkowały spadkiem zainteresowania pozyskaniem nowych pracowników w ramach usług pośrednictwa pracy czy dodatkowego personelu w ramach pracy tymczasowej**. Pracodawcy, którzy korzystali z usług agencji, z uwagi na stan epidemii, w pierwszej kolejności rezygnowali lub ograniczali korzystanie z zewnętrznych form zatrudnienia. Komplikacji przysporzyły wprowadzane obostrzenia, z powodu których podmioty były zmuszone zakończyć współpracę i umożliwić cudzoziemcom wyjazd do kraju pochodzenia (najczęściej na Ukrainę), bądź w inne miejsce, gdzie mogli zamieszkać, z uwagi na zamknięcie wszystkich hoteli/hosteli, które agencja pracy tymczasowej wynajmowała dla swoich pracowników tymczasowych.

Od lat dominujący rodzaj usług agencji zatrudnienia prowadzonych w sposób nielegalny stanowią **usługi pracy tymczasowej**. Przyczyn wykonywania działalności bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa oraz nieprzestrzegania przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia kontrolujący upatrują w **nieznajomości obowiązujących przepisów prawa**, w szczególności dotyczy to małych agencji zatrudnienia oraz prowadzonych przez cudzoziemców, a także w świadomym i **celowym naruszaniu przepisów**, z uwzględnieniem przez podmioty ryzyka poniesienia odpowiedzialności za popełnione wykroczenia.

Należy uznać, że oprócz rejestracji w CEIDG lub KRS oraz złożenia oświadczenia potwierdzającego

znajomość i spełnienie warunków prowadzenia takiej agencji **zasadne byłoby ustanowienie obowiązku odbycia – przez osoby zamierzające prowadzić agencję zatrudnienia oraz personel przewidziany do obsługi klientów – szkolenia w zakresie warunków świadczenia usług agencji zatrudnienia** objętych certyfikatem. Odbycie takiego szkolenia powinno stanowić **obligatoryjną przesłankę dokonania wpisu** do rejestru i uzyskania certyfikatu (zaświadczenie o ukończeniu szkolenia stanowiłoby jeden z załączników do wniosku o wpis), przy rozważeniu zagwarantowania podmiotom – już **na etapie rejestracji działalności gospodarczej w CEIDG lub KRS, uzyskania informacji, że dany jej rodzaj stanowi działalność regulowaną**.

Podobnie jak w ubiegłym roku, pomimo obowiązku posiadania przez agencję zatrudnienia lokalu, w którym są świadczone usługi, nadal miały miejsce przypadki prowadzenia działalności **w biurach wirtualnych**, co znacznie utrudnia przeprowadzenie kontroli. W przypadkach stwierdzenia posługiwania się przez podmiot adresem prowadzenia działalności, pod którym funkcjonuje jedynie wirtualne biuro, inspektor pracy o nieprowadzeniu działalności pod adresem wskazanym w rejestrze powiadamia odpowiedni organ, jednakże taki sposób działania podmiotu wyklucza skuteczne przeprowadzenie postępowania kontrolnego.

Proponowane zmiany legislacyjne, związane z działalnością kontrolną inspektora pracy obejmują:

- ustanowienie regulacji prawnych **wykluczających lub ograniczających dopuszczalność rejestrowania agencji zatrudnienia pod adresem „wirtualnego biura”** oraz uznanie **niemożliwości przeprowadzenia kontroli** przez inspektora pracy jako okoliczności zobowiązującej marszałka województwa do **wykreślenia agencji z rejestru**.
- poszerzenie katalogu podmiotów podlegających kontroli PIP poprzez uwzględnienie w nim **osób fizycznych, niebędących przedsiębiorcami, a świadczącymi nielegalne usługi pośrednictwa pracy**. Doświadczenia wskazują na przypadki wykonywania usług pośrednika w pozyskaniu pracy u danego pracodawcy przez osoby fizyczne, które dodatkowo od osób korzystających z ich oferty pobierają wysokie opłaty. Nierzadko oferta nosi znamiona oszustwa, a ofiarami tego typu praktyk są również cudzoziemcy.

- wykluczenie możliwości prowadzenia działalności gospodarczej bez uzupełnienia podstawowych danych w KRS, w szczególności adresu siedziby podmiotu.

Ponadto nadal aktualne pozostają propozycje zmian legislacyjnych, dotyczących przepisów regulujących **odpowiedzialność za wykroczenia** wskazane obecnie w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, tj. w szczególności:

- wprowadzenie systemu polegającego na nakładaniu **kar administracyjnych za naruszenia przepisów o prowadzeniu agencji zatrudnienia, w szczególności wobec cudzoziemców prowadzących agencje zatrudnienia**, ponieważ w chwili prowadzenia kontroli PIP osoby takie często nie przebywają na terytorium Polski, co znacznie utrudnia lub uniemożliwia zastosowanie postępowania wykroczeniowego;
- ustanowienie obowiązku posiadania przez agencję zatrudnienia **konta kaucyjnego (zabezpieczającego)**, na którym agencja zobowiązana byłaby utrzymywać odpowiedni stan środków pieniężnych. W przypadku nałożenia kary podlegałaby ona ściągnięciu z tego konta (jest to rozwiązanie stosowane w niektórych państwach UE);
- **uznania za wykroczenie nieprowadzenia wykazu podmiotów**, do których są kierowane osoby do pracy za granicą, oraz **wykazu osób kierowanych do pracy za granicą** – aktualnie taka odpowiedzialność, określona w art. 121 ust. 8 ww. *ustawy*, obejmuje tylko nieprowadzenie wykazów w przypadku wykonywania usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP. Ponadto niewykonanie obowiązku prowadzenia wspomnianych wykazów w przypadku pośrednictwa do pracy za granicą stanowi przesłankę wykreślenia podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia, pomimo że w obecnym stanie prawnym nie jest to czyn wyczerpujący znamiona wykroczenia;
- poszerzenie katalogu warunków koniecznych, jakie musi spełnić podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia, **o niekaralność za wykroczenia przeciwko prawom pracowników tymczasowych** (określonych w *art. 27a ustawy*

*z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*) – analogicznie jak w przypadku naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*). Rozwiązanie to umożliwi marszałkowi województwa odmowę dokonania wpisu takiego podmiotu do rejestru agencji zatrudnienia lub **wykreślenie z tego rejestru**.

Wyniki kontroli oraz ujawniane nieprawidłowości wykazują potrzebę zwrócenia uwagi na sytuację cudzoziemców korzystających z usług agencji zatrudnienia, w szczególności wykonujących pracę tymczasową. Wskazane jest **prowadzenie współpracy organów** odpowiedzialnych za legalizację pobytu i pracy cudzoziemców oraz instytucji kontrolnych, w szczególności w zakresie powiadamiania PIP przez te organy o przypadkach naruszenia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* lub *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, w szczególności o sytuacjach wskazujących na obchodzenie przepisów prawa.

#### 6.3.3.2 ŚWIADCZENIE USŁUG AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ, W TYM TAKŻE KIEROWANIE CUDZOZIEMCÓW Z KRAJÓW TRZECICH DO WYKONYWANIA PRACY TYMCZASOWEJ

##### Zakres kontroli

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **233 kontrole w agencjach pracy tymczasowej** w 218 podmiotach (w 2019 r. – 354 kontrole, w 2018 r. – 407 kontroli) w zakresie przestrzegania przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową, z uwzględnieniem przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Kodeksu pracy oraz innych aktów prawnych, w tym *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*.

Prawidłowość powierzania pracy tymczasowej badano co do zasady równolegle w agencjach zatrudnienia oraz u pracodawców użytkowników, którym agencja pracy tymczasowej użyczała personel

– obejmując zakresem kontroli tych samych pracowników tymczasowych.

Najczęściej kontrolowano agencje pracy tymczasowej zatrudniające **od 10 do 49 pracowników (30% kontroli)** oraz od 50 do 249 pracowników (29%).

Najwięcej skontrolowanych agencji prowadziło działalność na terenie województw: **śląskiego (40)**, wielkopolskiego (32) i pomorskiego (26).

W kontrolowanych agencjach pracy tymczasowej świadczyło pracę ponad 55,8 tys. osób, w tym

ponad 34,5 tys. (62%) na podstawie stosunku pracy (w 2019 r. – 46%, w 2018 r. – 42%).

### Diagnoza

**Nieprawidłowości stwierdzono w 89% podmiotów** objętych kontrolą (w 2019 r. – 82%, w 2018 r. – w 83%), w tym w 74% podmiotów dotyczyły one nieprzestrzegania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, a w 84% podmiotów – *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

### Kontrole agencji pracy tymczasowej w latach 2018 - 2020 (według województw)

Województwo	2018			2019			2020		
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono nieprawidłowości	
		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudn. prac. tymcz.		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudn. prac. tymcz.		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudn. prac. tymcz.
Dolnośląskie	30	28	20	33	33	22	15	13	10
Kujawsko-pomorskie	31	23	14	18	13	4	10	10	5
Lubelskie	11	10	8	11	10	3	8	8	4
Lubuskie	12	11	6	10	8	5	7	7	1
Łódzkie	38	23	19	37	33	26	14	11	11
Małopolskie	33	24	15	25	23	12	11	11	5
Mazowieckie	40	13	6	27	25	13	17	12	7
Opolskie	22	19	14	22	22	14	6	6	6
Podkarpackie	18	15	7	10	10	5	6	6	4
Podlaskie	12	9	7	10	10	4	8	8	7
Pomorskie	38	27	12	31	30	18	26	24	15
Śląskie	41	41	30	42	42	30	40	40	36
Świętokrzyskie	8	7	4	9	7	5	8	6	4
Warmińsko-mazurskie	13	12	7	8	8	6	7	7	6
Wielkopolskie	44	39	33	46	41	24	32	24	20
Zachodniopomorskie	16	15	10	15	15	7	18	16	14

Zmniejszeniu, w stosunku do lat ubiegłych, uległa liczba ujawnionych w wyniku kontroli podmiotów świadczących usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. W 2020 r. inspektorzy pracy ujawnili **26 podmiotów** świadczących usługi pracy tymczasowej **bez wymaganego**

**certyfikatu marszałka województwa** potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w 2019 r. – 49 podmiotów, w 2018 r. – 54). Najwięcej takich podmiotów działało w województwach: **śląskim (8)**, małopolskim oraz mazowieckim (po 4).

W zakresie egzekwowania przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zarówno procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu takiej pracy. W szczególności stwierdzono w:

- **16** agencjach – nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową, dotyczące 55 pracowników tymczasowych;
- **12** agencjach – naruszenia przepisów polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, dotyczące 39 osób;
- **34** agencjach – uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 64 pracowników;
- **26** agencjach – nieprzestrzeganie przepisów w zakresie udzielania pracownikom tymczasowym urlopów wypoczynkowych, ustalania wynagrodzenia za czas urlopu lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w stosunku do 69 osób;
- **19** agencjach – naruszenia przepisów związanych z wydawaniem świadectw pracy pracownikom tymczasowym;
- **27** agencjach – nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich.

Ponadto stwierdzono w:

- **100** agencjach – niedopełnienie obowiązków w zakresie uzgodnienia na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem (nieprawidłowości te dotyczyły 2 496 osób);
- **24** agencjach – brak zawiadomienia na piśmie (324 osób), o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem przed zawarciem umowy;
- **19** agencjach – brak przekazania (łącznie 168 pracownikom tymczasowym) w postaci papierowej lub elektronicznej wymaganych informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji;
- **4** agencjach – skierowanie (łącznie 57 osób) do wykonywania prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej zawartą w *art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych*;

- **4** agencjach – skierowanie (wbrew obowiązującym przepisom) osób świadczących pracę tymczasową do wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej (nieprawidłowości te dotyczyły 53 osób);
- **3** 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 97 osób).

#### **Agencje pracy tymczasowej (odsetek kontroli, w których stwierdzono naruszenie przepisów)**

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Brak uzgodnienia zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem	25,3	36,2	42,9
Brak zawiadomienia osoby, której ma być powierzona praca tymczasowa, o treści uzgodnień między agencją i pracodawcą użytkownikiem, dotyczących warunków wykonywania pracy lub niewłaściwe zawiadomienie	16,2	13,3	10,3
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	11,8	17,5	18,5
Niedopełnienie obowiązku przekazania pracownikom tymczasowym informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji	8,4	18,1	8,2
Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (z wyjątkiem należności związanych z urlopami wypoczynkowymi)	8,1	8,8	14,6
Naruszenia przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych	8,1	6,5	11,2
Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy	7,9	6,8	5,2
Nieprawidłowości dotyczące wydawania świadectw pracy	6,9	6,5	8,2
Naruszenia przepisów w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową	6,6	18,1	4,3
Brak profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych lub nieterminowo przeprowadzone badania	5,2	3,7	11,6

Kontrole przeprowadzone w 2020 r. w agencjach pracy tymczasowej wskazują, że nie stwierdzono znaczących uchybień w zakresie przestrzegania przepisów o limitach czasowych okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego użytkownika.

Nowelizacja przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, która weszła w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. wyeliminowała zjawisko **wieloletniego wykonywania pracy u danego pracodawcy użytkownika przez tego samego pracownika tymczasowego**.

Jednocześnie wystąpiło nasilenie **zjawiska** zastępowania usług pracy tymczasowej **świadzeniem usługi outsourcingu**, wykonywanej w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej – zarówno przez podmioty niewpisane do rejestru agencji zatrudnienia, jak i przez agencje zatrudnienia posiadające wpis do rejestru. Jako przyczyny tego zjawiska inspektorzy pracy wskazują chęć uniknięcia przez podmioty kontrolowane obowiązków związanych z prowadzeniem działalności regulowanej, polegającej na świadczeniu usług pracy agencji zatrudnienia, w tym ograniczeń czasowych zatrudnienia tymczasowego, zakazu powierzania pracy szczególnie niebezpiecznej, jak również innych ustawowych obowiązków agencji wynikających z *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* oraz *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Istotnym elementem przy korzystaniu z pracy osób będących pracownikami (zleceniobiorcami) innego podmiotu w ramach usług outsourcingowych jest brak po stronie podmiotu korzystającego z outsourcingu **obowiązku równego traktowania** – w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników własnych pracodawcy użytkownika oraz brak obowiązków związanych z organizacją czasu pracy pracowników tymczasowych jak np. sporządzanie rozkładów czasu pracy i rozliczanie czasu pracy.

Ponadto kary są nakładane w sądach karnych w okolicach dolnej granicy grzywny, tj. 3 000 zł pomimo, że górna granica kary za świadczenie usług pracy tymczasowej w sposób nielegalny wynosi 100 000 zł.

Opłacalność użyczenia pracowników innym podmiotom powoduje, że wybierają one niezgodne z przepisami prowadzenie działalności (outsourcingu noszącego cechy pracy tymczasowej czy funkcjonowania agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu).

## Wnioski

Negatywne tendencje występujące w obszarze pracy tymczasowej, ujawniane w postępowaniach kontrolnych, obejmują stosowanie przez agencje zatrudnienia oraz podmioty korzystające z ich usług:

- umów cywilnoprawnych noszących cechy umów o pracę;
- usług outsourcingu będącego w praktyce pracą tymczasową;
- stosowanie pracy tymczasowej jako stałego elementu organizacji pracy.

Kontrole przeprowadzone w 2020 r. wskazują, że na rynku pracy tymczasowej znaczna część agencji zatrudnienia powierza wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych, szczególnie w odniesieniu do cudzoziemców spoza UE.

Wyraźne wskazanie w znowelizowanych przepisach możliwości powierzania pracy tymczasowej na podstawie **umów prawa cywilnego** spowodowało szersze stosowanie tej formy, także z inicjatywy pracodawców użytkowników, którzy tę formę narzucają agencjom zatrudnienia, z którymi współpracują. Zwykle pomijana jest przez przedsiębiorców korzystających z usług agencji zatrudnienia kwestia rzeczywistego sposobu wykonywania pracy, gdyż ewentualną odpowiedzialność za zawarcie umowy zlecenia w warunkach umowy o pracę ponosi wyłącznie agencja zatrudnienia. Z kolei agencja pracy tymczasowej kierująca osobę do pracodawcy użytkownika ma ograniczony wpływ na to, w jakich warunkach praca jest faktycznie wykonywana. Wobec tego należałoby rozważyć rozwiązania sprzyjające egzekwowaniu przepisów prawa:

- umożliwienie agencjom pracy tymczasowej **faktycznej kontroli warunków pracy**, w tym zgodności zawartych umów z rzeczywistym sposobem wykonywania pracy, a jednocześnie oceny

przestrzegania przez pracodawcę użytkownika innych obowiązków, w tym respektowania zakazu powierzania wykonywania prac niebezpiecznych;

- wprowadzenie, oprócz istniejącej obecnie odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej – także **odpowiedzialności pracodawcy użytkownika** – w przypadku stwierdzenia powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
- **wykluczenie możliwości wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych.** Dopuszczenie do wykonywania pracy tymczasowej przez osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego stoi w sprzeczności z definicją pracodawcy użytkownika, który zgodnie z ustawą – wyznacza i kontroluje wykonanie zadań przez pracownika skierowanego z agencji zatrudnienia;
- wprowadzenie regulacji **ustalających odpowiedzialność z tytułu stosowania outsourcingu noszącego cechy pracy tymczasowej** (należy przypuszczać, że zakaz wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego zwiększy skalę outsourcingu).

Analizując funkcjonowanie agencji pracy tymczasowej na polskim rynku pracy kontrolujący dostrzegają, że praca tymczasowa jest oferowana przez agencje zatrudnienia z pominięciem ustawowych przesłanek warunkujących jej wykonywanie, tj. zadań o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym, bądź których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, ewentualnie których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika i stosowana u pracodawców użytkowników w celu ograniczenia kosztów związanych z zatrudnieniem **pracowników własnych**. Często wykorzystywana jest również jako stały element organizacji pracy w zakładzie, gdzie po upływie maksymalnego okresu pracy tymczasowej, przy wykonywaniu tych samych prac, zatrudniany jest następny pracownik tymczasowy.

Celem ograniczenia nieprawidłowości konieczne jest rozważenie propozycji **ustanowienia domniemania istnienia stosunku pracy**, w szczególności pomiędzy osobą świadczącą pracę a pracodawcą

użytkownikiem w sytuacjach gdy:

- powierzenie pracy ma miejsce niezgodnie z definicją pracy tymczasowej – z wykorzystaniem kompetencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ustalenia rzeczywistego pracodawcy (płatnika składek);
- przekroczono maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej.

### 6.3.3.3. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRZEZ PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW

#### Zakres kontroli

W 2020 r. kontynuowano kontrole pracodawców użytkowników, korzystających z usług agencji pracy tymczasowej, ukierunkowane na eliminowanie naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową. W ramach kontroli badano w szczególności przestrzeganie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Kodeksu pracy oraz przepisów aktów wykonawczych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Kontrole, o kompleksowym charakterze, prowadzono przede wszystkim **przy rozpatrywaniu skarg** pracowników tymczasowych. Podstawę prowadzenia kontroli u pracodawców użytkowników, którym agencje pracy tymczasowej świadczyły usługę pracy tymczasowej, stanowiło również kontynuowanie działań kontrolnych wszczętych w agencjach pracy tymczasowej, celem zbadania sytuacji konkretnych pracowników tymczasowych.

W 2020 r. przeprowadzono **184 kontrole u 182 pracodawców użytkowników** (w 2019 r. – 354 kontrole, w 2018 r. – 361 kontroli).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach o zatrudnieniu **powyżej 250 pracowników (33% kontroli)**, od 50 do 249 (32%) i od 10 do 49 (24%).

Pracownicy tymczasowi najczęściej wykonywali pracę u pracodawców użytkowników należących do **sektora prywatnego – 183 podmiotów (99% skontrolowanych)**, wśród których zdecydowanie dominowała własność prywatna krajowa (98 pomiotów – 54%), w których pracowało ponad 17,3 tys. osób.

Natomiast u skontrolowanych 56 zagranicznych pracodawców użytkowników pracę wykonywało ponad 28,9 tys. osób (54%).

Pracodawcy użytkownicy prowadzili działalność gospodarczą głównie w pięciu sekcjach gospodarki narodowej: **przetwórstwo przemysłowe (52% objętych kontrolą)**, handel i naprawy (21%), oraz usługi administrowania (7%), transport i gospodarka

magazynowa, a także budownictwo (5%).

Najwięcej podmiotów objętych kontrolami działało na terenie **województwa śląskiego (35)**, pomorskiego (22) i małopolskiego (17).

#### Kontrole pracodawców użytkowników w latach 2018 - 2020 (według wybranych sekcji PKD)

Sekcja PKD	2018		2019		2020	
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych
Przetwórstwo przemysłowe	207	139	205	146	94	53
Handel i naprawy	50	33	36	22	39	23
Budownictwo	28	18	25	13	10	8
Transport i gospodarka magazynowa	21	11	23	17	11	6
Usługi administrowania	14	8	13	7	13	7
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	11	9	11	6	5	2
Działalność profesjonalna	2	2	9	6	2	2

#### Kontrole pracodawców użytkowników w latach 2018 - 2020 (według województw)

Województwo	2018		2019		2020	
	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	26	18	27	22	11	7
Kujawsko-pomorskie	18	10	8	6	15	0
Lubelskie	10	9	12	2	3	1
Lubuskie	10	6	14	11	8	2
Łódzkie	30	23	33	24	11	8
Małopolskie	27	17	25	16	17	10
Mazowieckie	34	8	36	11	16	7
Opolskie	12	7	16	15	5	3
Podkarpackie	11	9	13	11	6	6
Podlaskie	11	10	11	10	3	3
Pomorskie	46	19	40	21	22	9
Śląskie	48	38	43	39	35	29
Świętokrzyskie	12	6	8	5	3	2
Warmińsko-mazurskie	13	13	10	8	5	4
Wielkopolskie	32	29	31	18	14	13
Zachodniopomorskie	21	14	18	13	10	6

## Diagnoza

**Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, w tym unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono **podczas 59,8% kontroli** (w 2019 r. – 67,2% kontroli, w 2018 r. – 65,7%).

Ujawniono m.in., że:

- **56** pracodawców użytkowników – nie uzgodniło z agencją pracy tymczasowej na piśmie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości te dotyczyły 1 710 osób);
- **24** podmioty – nie dopełniły obowiązków informacyjnych, dotyczących m.in. przekazania agencji pracy tymczasowej pisemnej informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu oraz o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (nieprawidłowości te dotyczyły 99 osób);
- **23** podmioty – nie przestrzegały obowiązku prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego (nieprawidłowości te dotyczyły 85 osób);
- **42** pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy o czasie pracy, względem 939 pracowników tymczasowych;
- **9** pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy dotyczące maksymalnego okresu korzystania z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową (nieprawidłowości te dotyczyły 96 osób);
- **7** pracodawców użytkowników – traktowało pracowników tymczasowych mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż własnych zatrudnionych pracowników, na takim samym lub podobnym stanowisku pracy (nieprawidłowości te dotyczyły 103 osób);
- **7** podmiotów – nie przestrzegało zakazu powierzania pracy szczególnie niebezpiecznej osobom wykonującym pracę tymczasową (nieprawidłowości te dotyczyły 56 osób);
- **6** podmiotów – nie informowało reprezentatywnych organizacji związkowych o zamiarze powierzenia

wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej;

- **2** podmioty – powierzały pracę tymczasową niezgodnie z ustawową definicją takiej pracy (nieprawidłowości te dotyczyły 3 osób).

Ponadto w 71 podmiotach (39% objętych kontrolą) wykazano nieprzestrzeganie przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy** w stosunku do pracowników tymczasowych. Najczęściej stwierdzano naruszenia przez pracodawców użytkowników obowiązków w zakresie:

- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – w **30** podmiotach,
- przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracowników – w **18** podmiotach,
- organizacji i utrzymania pomieszczeń pracy oraz ich wyposażenia – w **13** podmiotach,
- dostarczenia pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – w **9** podmiotach.

W 2020 r. stan epidemii oraz związane z nim ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej przez przedsiębiorców wpłynęły **na zmniejszenie zapotrzebowania pracodawców użytkowników na pracę tymczasową**.

Jak wskazują inspektorzy pracy kontrolujący agencje pracy tymczasowej trudności w utrzymaniu własnych pracowników przyczyniły się do rezygnacji – w pierwszej kolejności – z pracowników tymczasowych.

Zjawisku temu towarzyszyła zaobserwowana w ubiegłych latach **tendencja zatrudniania pracowników tymczasowych u dotychczasowych pracodawców użytkowników**, którzy proponują sprawdzonym już w procesie pracy pracownikom tymczasowym **stałe zatrudnienie w zakładzie pracy**.

Trend ten obejmuje przede wszystkim obywateli polskich i podyktowany jest głównie oszczędnością kosztów związanych z wyszkoleniem specjalisty w danej branży, a ponadto możliwością zapewnienia w zakładach ciągłości i jakości wykonywanej pracy.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że najczęściej pracodawcy użytkownicy **naruszali obowiązki związane z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej**.

Stwierdzano przypadki, gdy wewnętrzne regulacje w zakresie wynagradzania przewidywały dla pracowników własnych dodatkowe składniki wynagrodzenia m.in. prawo do premii, o czym pracodawca użytkownik nie poinformował agencji pracy tymczasowej.

Powtarzalność i skala naruszeń dotyczących obowiązku dokonania uzgodnień na piśmie pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej wiąże się z dążeniem agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika do **maksymalnego uproszczenia procedur** związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych oraz wykorzystywaniem nowoczesnych środków łączności pozwalających na dokonywanie ustnych/mailowych ustaleń (bez konieczności dokonywania dodatkowych potwierdzeń).

### PRACODAWCY UŻYTKOWNICY – NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2018 - 2020



Kontrole u pracodawców użytkowników wskazują na problematykę wykonywania pracy tymczasowej na podstawie **umów cywilnoprawnych zawieranych szczególnie z cudzoziemcami**, którzy ze względu na możliwość szybkiego osiągnięcia dochodów bez żadnych ograniczeń nie są zainteresowani umowami o pracę.

Wielu z nich nie postuluje się językiem polskim w ogóle, zaś niektórzy jedynie w stopniu podstawowym. Tym samym powstaje problem odpowiedniego przeszkolenia ich przez pracodawcę

użytkownika w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, czy też przygotowania odpowiednich instrukcji i zasad bezpieczeństwa w języku zrozumiałym dla tych cudzoziemców.

Kontrolujący uznają, że przyczyną pojawiających się nieprawidłowości związanych z nadużywaniem umów cywilnoprawnych u pracodawców użytkowników może być również brak przypisanej przepisami odpowiedzialności wykroczeniowej.

Wśród wielu pracodawców użytkowników panuje przekonanie, że jedynie korzystają z usług pracowników tymczasowych i **nie mają względem nich żadnych obowiązków**, gdyż nie oni tych pracowników zatrudniają.

Stwierdzano przypadki nieprzestrzegania przez pracodawców użytkowników uzgodnień między agencją a pracodawcą użytkownikiem w zakresie rodzaju pracy, co prowadziło m.in. do powierzenia wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, czy organizowania prac osobom kierowanym do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Od kilku lat widoczną tendencją z obszaru zatrudnienia tymczasowego jest korzystanie przez pracodawców, u których istnieje zapotrzebowanie na personel zewnętrzny, z **instytucji outsourcingu** mimo, że w rzeczywistości sposób wykonywania pracy jest charakterystyczny dla pracy tymczasowej.

### Wnioski

W związku z obserwowanymi zjawiskami oraz zważając, że od lat **nieuzgodnienie na piśmie praw i obowiązków agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika** dominuje wśród nieprawidłowości ujawnianych w kontrolach pracodawców użytkowników, a także na fakt, że często uzgodnienia te były dokonywane drogą elektroniczną – w sposób niesformalizowany – zasadne byłoby dopuszczenie możliwości dokonywania uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem **w formie elektronicznej** – z jednoczesnym określeniem obowiązku archiwizowania dokumentów elektronicznych.

Ponadto kontrole pracodawców użytkowników wskazują na potrzebę zwiększenia odpowiedzialności tego podmiotu, przede wszystkim w związku z bezpośrednim wpływem jaki wywiera na sytuację pracowników tymczasowych, zarówno jako organizator procesu pracy, jak i na kształtowanie warunków płacy, pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Z tego względu aktualne pozostają postulowane przez Państwową Inspekcję Pracy **działania legislacyjne**, wprowadzające odpowiedzialność pracodawców użytkowników z tytułu wykroczeń:

- z art. 27, 27a i 27b ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – przez zapewnienie możliwości nakładania grzywny również w przypadku stwierdzenia wskazanych w tych przepisach nieprawidłowości wobec osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych, a nie tylko w ramach stosunku pracy (obecnie regulacje te odnoszą się jedynie do osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy);
- powierzania pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej **w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy**;
- stosowania pracy tymczasowej w przypadku **niepełnienia przesłanek** zawartych w definicji pracy tymczasowej;
- **nieprzekazania agencji lub przekazanie niepełnych informacji** dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, w konsekwencji czego doszło do niewypłacenia lub zaniżenia wynagrodzenia wypłaconego przez agencję pracownikowi tymczasowemu;
- **nieprowadzenia ewidencji godzin** wykonania umowy zlecenia zawartej z osobą świadczącą pracę tymczasową;
- dopuszczenia do wykonywania pracy tymczasowej osoby skierowanej przez podmiot **niebędący agencją zatrudnienia**;
- korzystania z usługi **outsourcingu** – świadczonej przez agencję zatrudnienia lub podmiot niewpisany do rejestru agencji zatrudnienia – **w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej**;
- niedokonania na piśmie uzgodnień pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej.

Z kolei w zakresie zwiększenia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podniesienia standardów wykonywania pracy tymczasowej nadal istnieje potrzeba:

- nałożenia na pracodawcę użytkownika obowiązku przekazywania agencji **oceny ryzyka zawodowego** oraz **rejestru pomiarów czynników szkodliwych**;
- wprowadzenie **obowiązku przekazywania pracownikom tymczasowym** do wiadomości, oprócz treści uzgodnień dokonanych między agencją a pracodawcą użytkownikiem, także **regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania** obowiązujących u pracodawcy użytkownika oraz **oceny ryzyka**

**zawodowego**, przeprowadzonej przez użytkownika na stanowisku pracy, na którym ma wykonywać pracę pracownik tymczasowy (celem zwiększenia świadomości pracowników tymczasowych w kwestii ciężących na nich obowiązków, przysługujących im uprawnień oraz warunków pracy).

#### 6.3.3.4. STOSOWANIE PRAKTYK ZWIĄZANYCH Z KORZYSTANIEM Z KONSTRUKCJI "OUTSOURCINGU/LEASINGU PRACOWNICZEGO"

##### Zakres kontroli

W roku 2020 przeprowadzono **81 kontroli** (w 80 podmiotach) świadczących usługi outsourcingu lub korzystających z tych usług, w tym:

- w 23 agencjach zatrudnienia, spośród których 22 świadczyły usługę pracy tymczasowej;
- w 29 podmiotach, które nie posiadały statusu agencji zatrudnienia;
- w 28 podmiotach korzystających z usług outsourcingu.

Pracę w kontrolowanych podmiotach świadczyło około 14 tys. osób, w tym 8 tys. na podstawie stosunku pracy (57%).

Najczęściej kontrolowano podmioty zatrudniające **od 10 do 49 pracowników – 29 kontroli (36% kontroli)** oraz od 50 do 249 pracowników – 22 kontrole (27%). Ponadto 19 kontroli (24%) przeprowadzono w dużych podmiotach zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Znaczną ilość kontroli przeprowadzono w podmiotach świadczących **usługi administrowania – 30 kontroli (38%)** lub prowadzących działalność w branży przetwórstwa przemysłowego – 24 kontrole (30%).

Najwięcej kontroli przeznaczonych badaniu zagadnień dotyczących obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* poprzez oferowanie usług noszących cechy pracy tymczasowej odnotowano w województwach: **śląskim (20 kontroli)**; mazowieckim (10 kontroli) oraz pomorskim (9 kontroli).

##### Diagnoza

W ponad połowie kontroli (54%), w tym także przeprowadzonych w zarejestrowanych agencjach

zatrudnienia nie stwierdzono obchodzenia przepisów dotyczących powierzania pracy tymczasowej.

W ramach 37 kontroli (46% ) zakwestionowano zasadność powierzenia pracy w formach outsourcingu/leasingu w stosunku do 370 osób.

Podczas **11 kontroli (14%)** badane usługi outsourcingu/leasingu, zostały uznane za faktyczne świadczenie **usług pracy tymczasowej**, w szczególności w sytuacjach potwierdzenia:

- faktycznego podporządkowania wykonawców nadzorowi ze strony podmiotu, u którego usługi lub praca były wykonywane;
- braku organizacyjnego wydzielenia części procesu produkcyjnego, czy środków pracy, gdzie zazwyczaj jedyną usługę świadczoną przez firmę outsourcingową stanowiła praca ludzka.

W ramach 26 kontroli (32%), w tym w toku 12 kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia wykazano fakt powierzenia pracy w formie outsourcingu/leasingu lub innej, gdzie sposób jej wykonywania był zbliżony do formuły pracy tymczasowej. Zastrzeżenia te dotyczyły 270 osób (31 %) objętych badaniem, w tym 196 (23%) osób którym prace powierzały agencje zatrudnienia.

Obecnie zastępowanie pracy tymczasowej **nieprawidłowym outsourcingiem**, obok **nadużywania umów cywilnoprawnych**, stanowi jeden z najpoważniejszych problemów dotyczących zatrudnienia tymczasowego. Wskutek tych praktyk, w odróżnieniu od przypadków, gdy usługodawca faktycznie oferuje usługę outsourcingu, w stosunku do wykonujących pracę, nie są stosowane przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a ze względu na kwestie ekonomiczne powstaje nierówna pozycja na rynku pracy wobec firm, które oferują pracę tymczasową

W ocenie kontrolujących część przedsiębiorców może **celowo wybierać model outsourcingu**, aby nie być zobowiązany do wypełnienia ustawowych obowiązków przewidzianych dla pracodawcy użytkownika.

## Kontrole w zakresie outsourcingu/leasingu przeprowadzone w 2020 roku

Rodzaj podmiotu kontrolowanego	Liczba kontroli		Liczba osób objętych badaniem (Outsourcing/leasing)	Liczba osób objętych badaniem (inny rodzaj powierzenia wykonywania usługi)	
	Ogółem	w tym, których sposób i charakter wykonywanej pracy/usługi świadczy <i>de facto</i> o wykonywaniu pracy tymczasowej (Outsourcing/leasing)	Ogółem	w tym, których sposób i charakter wykonywanej pracy/usługi świadczy <i>de facto</i> o wykonywaniu pracy tymczasowej (inny rodzaj powierzenia wykonywania usługi)	
Ogółem	81	870	370	326	104
Podmioty w których w związku z ustaleniami outsourcing /leasing - potwierdzono brak wpisu do KRAZ w zakresie agencji pracy tymczasowej w związku z wystąpieniem elementów potwierdzających powierzenie wykonywania pracy tymczasowej	11	119	119	86	85
Podmioty powierzające pracę lub korzystające z oferowanych usług, w których stwierdzono obchodzenie przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych, w tym:	26	251	251	19	19
kontrole agencji zatrudnienia	12	182	182	14	14
Podmioty pozostałe powierzające prace lub korzystające z oferowanych usług, w których nie stwierdzono nieprawidłowości, w tym:	44	500	-	221	-
kontrole agencji zatrudnienia	11	125	-	30	-

## Wnioski

Nieprawidłowości ujawniane w stosowaniu outsourcingu, służącego zastępowaniu pracy tymczasowej, pomimo występowania typowych cech dla tej formy zatrudnienia, czynią aktualnym konieczność wprowadzenia **regulacji prawnych dotyczących outsourcingu**, przy czym organy kontroli skłaniają się do ustalenia **odpowiedzialności wykroczeniowej** obejmującej:

- korzystanie z usług outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej (odpowiedzialność podmiotu uznanego w wyniku kontroli za pracodawcę takiej osoby), a także

- świadczenie usługi outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, także przez podmiot posiadający wpis do rejestru agencji zatrudnienia (część podmiotów świadczących usługi outsourcingu noszącego cechy pracy tymczasowej to podmioty wpisane do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, co uniemożliwia zastosowanie odpowiedzialności wykroczeniowej z tytułu prowadzenia usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia).

### 6.3.4. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy realizowała zadania w sprawach dotyczących delegowania pracowników, określone w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*.

Działania podejmowane dotyczyły zarówno kierowania pracowników polskich firm do wykonywania pracy za granicą w trybie delegowania, jak i delegowania pracowników na terytorium RP przez podmioty zagraniczne. Zadania związane były m.in. z wymianą informacji z zagranicznymi organami właściwymi w sprawach dotyczących delegowania przede wszystkim z wykorzystaniem Elektronicznego Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI).

Państwowa Inspekcja Pracy realizowała także zadania związane z przyjmowaniem od zagranicznych podmiotów oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium RP/zawiadomień o zmianie danych objętych takim oświadczeniem.

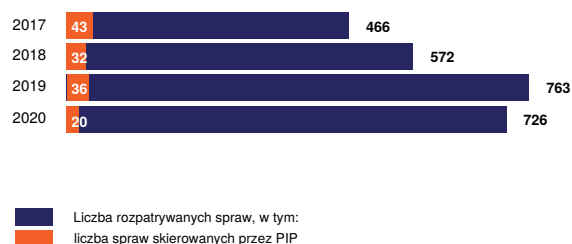
#### 6.3.4.1. WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG I SZWAJCARII

Państwowa Inspekcja Pracy ustanowiona została **instytucją łącznikową** (liaison office) w sprawach dotyczących delegowania pracowników, umocowaną do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w krajach Unii Europejskiej (UE), Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz Konfederacji Szwajcarskiej.

Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje także z organami właściwymi krajów UE/EOG i Szwajcarii w zakresie wymiany informacji na temat delegowania, w szczególności poprzez udzielanie odpowiedzi na wnioski instytucji kontrolnych innych państw europejskich.

W 2020 r. współpraca z zagranicznymi instytucjami krajów UE/EOG i Szwajcarii realizowana była w **726 sprawach** (w 2019 r. – w 763 sprawach, w 2018 r. – w 572), w tym w 20 przypadkach z inicjatywy PIP. Państwowa Inspekcja Pracy współpracowała łącznie z 16 krajami, w tym z 15 krajami UE oraz Norwegią.

### WYMIANA INFORMACJI Z URZĘDAMI PAŃSTW UE/EOG W LATACH 2017 - 2020



W roku sprawozdawczym współpraca i wymiana informacji realizowana była przede wszystkim za pośrednictwem **Elektronicznego Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym – IMI**, w module delegowania pracowników. Moduł ten obejmuje formularze z pytaniami dotyczącymi określonych zagadnień z zakresu delegowania pracowników, wykorzystywanymi przez instytucje poszczególnych państw dla pozyskania pożądaných informacji. Ponadto, za pośrednictwem systemu IMI Państwowa Inspekcja Pracy otrzymuje do realizacji prośby zagranicznych instytucji wnioskujących o powiadomienie polskich podmiotów delegujących o administracyjnych karach pieniężnych i grzywnach administracyjnych nałożonych na nie w związku z naruszeniem przepisów o delegowaniu pracowników obowiązujących w kraju przyjmującym oraz wnioski o egzekucję takich kar i grzywien (przekazanych do ściągnięcia przez polskie służby skarbowe).

Współpraca w systemie IMI objęła w 2020 r. łącznie **718 różnych wniosków**. Najintensywniej realizowana była z **Austrią (348 spraw)**, Belgią (165), Niemcami (53) i Niderlandami (40). W ogólnej liczbie wniosków, 700 zostało skierowanych do PIP z instytucji zagranicznych. Jedynie w 18 przypadkach system IMI został wykorzystany przez PIP do zainicjowania współpracy z zagranicznymi organami właściwymi (w 2019 r. – w 34 sprawach, w 2018 r. – w 16).

W 2020 r. dominowały, podobnie jak w latach ubiegłych, wnioski zagranicznych organów, w szczególności instytucji kontrolnych, kierowane do PIP. Obejmowały przede wszystkim prośby o dokonanie **ustaleń w sprawach związanych z konkretnymi przypadkami delegowania pracowników polskich firm**, kierowanych do wykonywania pracy za granicą

w tym także w sprawach z zakresu bhp i warunków pracy pracowników delegowanych, wnioski o dostarczenie usługodawcy określonych dokumentów oraz tzw. wnioski pilne (prośby o podanie danych dostępnych bez konieczności dokonywania specjalnych ustaleń) – łącznie 71% wszystkich wniosków.

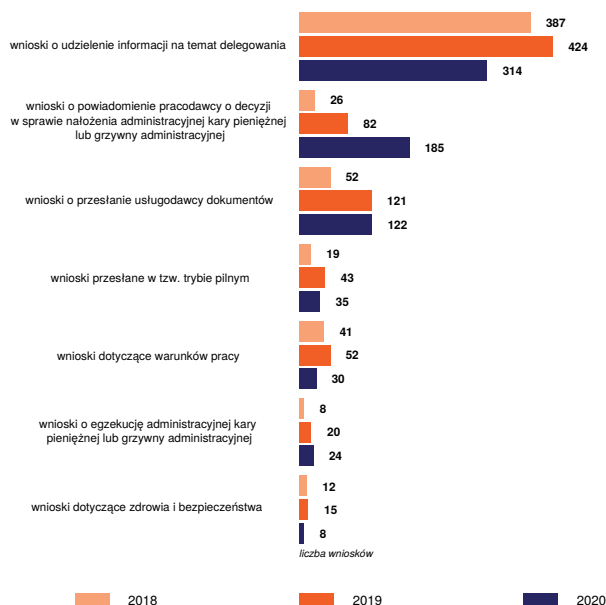
Liczba spraw objętych współpracą w systemie IMI w 2020 roku

Państwo	Liczba spraw ogółem	Sprawy z inicjatywy państw UE/EOG	Sprawy wysłane przez PIP
Austria	348	348	0
Belgia	165	165	0
Niemcy	53	48	5
Niderlandy	40	33	7
Czechy	26	23	3
Dania	24	23	1
Francja	22	22	0
Łotwa	8	8	0
Estonia	7	7	0
Norwegia	6	6	0
Hiszpania	5	5	0
Litwa	5	5	0
Szwecja	5	3	2
Słowacja	2	2	0
Rumunia	1	1	0
Włochy	1	1	0
<b>Ogółem</b>	<b>718</b>	<b>700</b>	<b>18</b>

Natomiast wnioski w systemie IMI przesyłane przez Państwową Inspekcję Pracy do organów właściwych w innych krajach wiązały się z **potrzebą pozyskania informacji** nt. okoliczności zdarzeń wypadkowych z udziałem pracowników polskich firm delegowanych do pracy za granicą, pracowników tymczasowych, kierowanych do pracy u zagranicznego pracodawcy użytkownika przez polską agencję zatrudnienia, czy też formułowane w związku z podejrzeniem naruszania przez polskie firmy delegujące pracowników za granicę przepisów kraju oddelegowania, w tym także w następstwie wpływających do PIP skarg pracowników delegowanych. W większości przypadków wnioski kierowane były do zagranicznych instytucji właściwych **w związku z kontrolami prowadzonymi w okręgowych inspektoratach pracy.**

Wnioski, skierowane do Państwowej Inspekcji Pracy w większości przypadków wymagały dokonania stosownych ustaleń w kontakcie z podmiotem delegującym, którego działalności dotyczyły. Dlatego też aż **480 wniosków** (w 2019 r. – 460 wniosków) **zostało przekazanych do rozpatrzenia w jednostkach terenowych Państwowej Inspekcji Pracy (w trybie kontrolnym lub pozakontrolnym).** Jedynie w 238 przypadkach udzielenie odpowiedzi na wniosek zagranicznej instytucji łącznikowej możliwe było z poziomu Głównego Inspektoratu Pracy (na podstawie danych dostępnych w rejestrach publicznych, w zasobach informatycznych PIP, na podstawie informacji pochodzących wyłącznie od innych organów).

RODZAJE WNIOSKÓW W RAMACH SYSTEMU IMI W LATACH 2018 - 2020



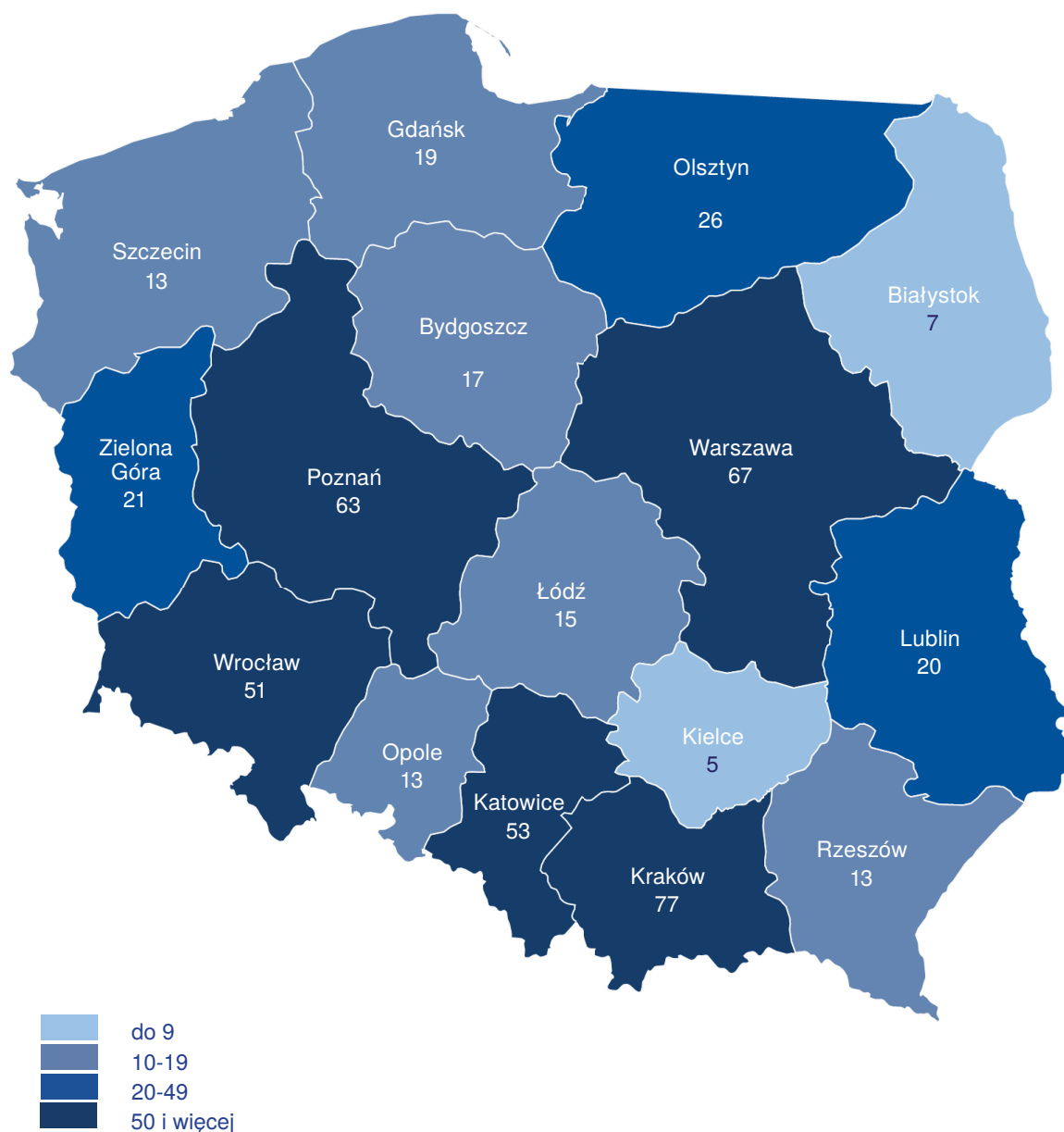
Wśród otrzymanych w systemie IMI wniosków znaczną liczbę stanowią wnioski dotyczące powiadomienia polskiego podmiotu o nałożeniu **administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej**, związanej z niedopełnieniem wymagań jakie nakładają regulacje państwa przyjmującego i wnioski o **egzekucję takich kar i grzywien.**

W 2020 r. wpłynęło do Państwowej Inspekcji Pracy aż **185 wniosków** o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej, w tym 184 z Austrii i jeden z Rumunii.

---

**LICZBA WNIOSKÓW IMI OTRZYMANYCH W 2020 ROKU ROZPATRYWANYCH W OKRĘGOWYCH INSPEKTORATACH PRACY**


---



W ogólnej liczbie wniosków w tej kategorii, **jedynie w 18 przypadkach nie udało się przeprowadzić skutecznej procedury doręczenia decyzji**, a w 1 sprawie odmówiono podjęcia działań zgodnie z wnioskiem instytucji zagranicznej.

W 2020 r. wpłynęły także **24 wnioski** o egzekucję kar administracyjnych i grzywnien administracyjnych nałożonych przez zagraniczne instytucje na polskie

podmioty delegujące pracowników do pracy na ich terytorium, w tym: 20 wniosków z Austrii, 3 – z Łotwy oraz 1 – ze Słowacji. W tych sprawach:

- w 3 przypadkach odmówiono podjęcia czynności egzekucyjnych;
- w 4 sprawach czynności takich nie udało się przeprowadzić;
- w 10 sprawach należności objęte wnioskiem zagranicznej instytucji zostały wyegzekwowane;
- 7 nadal pozostaje w toku.

Naruszenia przepisów wskazane w decyzjach zagranicznych służb kontrolnych, których dopuścili się polscy pracodawcy delegujący, dotyczyły: niepowiadomienia właściwych instytucji o fakcie delegowania pracowników, nieokazania dokumentów na potrzeby kontroli lub nieprzechowywania tych dokumentów w określonym miejscu na terenie kraju przyjmującego, nieprzestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, niezapewnienia minimalnej stawki płacy oraz należności za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z regulacjami kraju przyjmującego, a także naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zaznaczyć należy, że kary pieniężne i grzywny administracyjne nakładane przez organy kontrolne w innych państwach opiewają na kwoty **od kilku do kilkudziesięciu tysięcy euro**, a sankcja finansowa ustalana jest **za każdego pracownika delegowanego**, którego dotyczyły nieprawidłowości ujawnione przez służby kontrolne kraju oddelegowania.

### Wnioski

Współpracę z organami i instytucjami zagranicznymi oraz wymianę informacji w sprawach dotyczących delegowania w szczególności z wykorzystaniem elektronicznych narzędzi komunikacji należy ocenić **pozytywnie**. Upowszechnienie systemu IMI jako narzędzia wymiany informacji wpłynęło na ujednoczenie standardów i przyspieszyło tempo współpracy.

Zastrzeżenia Państwowej Inspekcji Pracy, zgłaszane od dłuższego czasu dotyczą **terminów przekazywania informacji za pośrednictwem systemu IMI** (do 25 dni od dnia otrzymania wniosku w sprawach tzw. standardowych oraz 2 dni w przypadku tzw. wniosku pilnego).

Wyznaczony termin na realizację działań podejmowanych w następstwie wniosku i udzielenie odpowiedzi jest zdecydowanie za krótki. Nierzadko w tym terminie nie jest możliwe zakończenie czynności kontrolnych lub dokonanie ustaleń w danej sprawie, zwłaszcza w sytuacji, w której niezbędne jest pozyskanie dodatkowo informacji pozostających w dyspozycji innych służb i organów lub wówczas gdy kontakt z pracodawcą delegującym jest utrudniony.

Problemem pozostaje także **terminowość oraz jakość informacji** przekazywanych do PIP ze strony

organów właściwych innych państw. W wielu przypadkach otrzymane materiały nie spełniają wymogów narzuconych postanowieniami dyrektyw UE dla współpracy administracyjnej i wymiany informacji na poziomie ponadnarodowym (np. nie odnoszą się do sytuacji konkretnego pracownika objętego wnioskiem lub informacja jest zbyt ogólna – oparta o przytoczoną regulację prawną).

W przypadku wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kary lub grzywny administracyjnej (**Austria**), często decyzja datowana jest na ten sam dzień, kiedy sporządzony i wysłany został wniosek do PIP o jej doręczenie co oznacza, że służby zagraniczne **nie podejmują próby doręczenia ww. dokumentów samodzielnie**.

Ponadto, w wielu przypadkach **brak jest wyraźnego uzasadnienia** dla skierowania wniosku, co powoduje, że czynności realizowane w kraju przyjmującym, jak i w kraju wysyłającym (w następstwie otrzymanego wniosku) niepotrzebnie się dublują.

Nadal **brak jest informacji zwrotnej** ze strony organów w państwie przyjmującym o sposobie wykorzystania przekazanych informacji i ich przydatności w prowadzonych za granicą postępowaniach.

W związku z powyższym nadal aktualne pozostają postulaty PIP zgłaszane w latach ubiegłych, dotyczące:

- **zacieśniania współpracy** z instytucjami zagranicznymi krajów UE/EOG oraz Szwajcarii w tym także w ramach porozumień dwustronnych, w celu wypracowania jednolitych standardów wymiany informacji;
- **aktywnego uczestnictwa** PIP (będącego liderem wymiany informacji w systemie IMI w Europie), w różnego rodzaju strukturach i gremiach europejskich realizujących zadania na rzecz usprawnienia i poprawy wymiany informacji za pośrednictwem systemu IMI;
- **włączenia do współpracy w systemie IMI** w sprawach dotyczących delegowania także **innych organów krajowych** (instytucji podatkowych, właściwych w sprawach zabezpieczeń społecznych) tak, aby przekazywały one zagranicznym

instytucjom informacje pozostające w zakresie ich kompetencji samodzielnie (np. w ramach procedury podziału wpływającego wniosku).

#### 6.3.4.2 DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z TERYTORIUM RP W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Państwowa Inspekcja Pracy realizuje kontrole dotyczące delegowania pracowników z terytorium RP do czasowego wykonywania pracy za granicą. Mają one jednak specyficzny charakter. W większości przypadków **inicjowane są wnioskiem zagranicznej instytucji kontrolnej** o dokonanie ustaleń w stosunku do polskiego podmiotu delegującego, konkretnego pracownika delegowanego, czy zgromadzenia określonych dokumentów na potrzeby kontroli prowadzonej w stosunku do tego podmiotu za granicą.

Celem kontroli realizowanej przez inspektora pracy jest dokonanie ustaleń w zakresie objętym wnioskiem przesłanym do PIP z zagranicy. Zagadnienia badane w toku czynności kontrolnych w Polsce mają na celu pozyskanie informacji służących następnie do oceny prawidłowości procesu delegowania za granicę dokonywanej przez właściwe organy kraju oddelegowania przez pryzmat okoliczności leżących zarówno po stronie podmiotu delegującego, jak i pracownika delegowanego. Zebrany przez inspektorów pracy w Polsce materiał dowodowy jest wykorzystywany w postępowaniach prowadzonych przez służby kontrolne za granicą.

Zagadnienia weryfikowane w toku czynności kontrolnych realizowanych na wniosek zagranicznych instytucji obejmowały kwestie dotyczące:

- **przedsiębiorstwa delegującego** – w tym prowadzenia rzeczywistej działalności w Polsce na poziomie znaczącym, zawierania i realizowania umów z kontrahentami, rekrutowania i zatrudniania personelu;
- **pracownika delegowanego** – w tym istnienia stosunku pracy, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, legalności pobytu i zatrudnienia w Polsce (w stosunku do cudzoziemskich pracowników polskich firm kierowanych do pracy za granicą), wysokości otrzymanego w okresie delegowania wynagrodzenia za pracę ze wskazaniem

jego składników, odbycia szkoleń bhp oraz badań lekarskich.

Kontrole procesów delegowania realizowane są także w następstwie **skarg składanych do PIP przez pracowników polskich firm**, kierowanych do wykonywania pracy za granicą w 2020 r., w treści skarg dominował problem niewypłaconych wynagrodzeń za pracę i innych należności związanych z pracą zgodnie z regulacjami kraju oddelegowania.

Kontrola przestrzegania przez polskich pracodawców delegujących przepisów prawa krajów oddelegowania pozostaje **w kompetencjach służb i instytucji kontrolnych tych państw**. Organy Państwowej Inspekcji Pracy nie posiadają uprawnień do egzekwowania na rzecz polskich pracowników delegowanych za granicę warunków zatrudnienia wynikających z innego niż polskie ustawodawstwa pracy.

W 2020 r. przeprowadzono łącznie **156 kontroli** dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP do pracy w innych krajach europejskich (w 2019 r. – 247 kontroli, w 2018 r. – 204).

Należy przy tym pamiętać, że w okresie epidemii działalność kontrolno-nadzorcza Państwowej Inspekcji Pracy ograniczana była okresowo wyłącznie do czynności związanych z eliminowaniem bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz badania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, zbiorowych i ciężkich wypadków przy pracy. **Kontrole procesów delegowania pracowników z terytorium RP nie były realizowane w takim zakresie, jak w latach ubiegłych**. Ponad 40 spraw zostało załatwionych tylko częściowo, a czynności kontrolne przewidziano do realizacji w roku 2021.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w woj. **wielkopolskim** (29 kontroli), mazowieckim (26), dolnośląskim i małopolskim (po 18).

W toku kontroli dokonano ustaleń dotyczących ok. **2,2 tys.** osób delegowanych do pracy za granicą (w 2019 r. w odniesieniu do 2,9 tys.), w tym głównie do:

- **Belgii – 1 409 osób,**
- Hiszpanii – 205,

- Niemiec – 160,
- Francji – 96.

W 29 przypadkach podstawę kontroli stanowiły ustalenia własne OIP (w tym skargi i powiadomienia z innych organów oraz dotyczące wypadków przy pracy pracowników delegowanych).

Objęte działaniami kontrolnymi podmioty najczęściej prowadziły działalność w następujących sektorach gospodarki:

- **budownictwo (sektor dominujący) – 51% kontroli,**
- transport i gospodarka magazynowa – 18%,
- usługi administrowania (praca tymczasowa) – 15%.

Trzeba także pamiętać, że inspektorzy pracy dokonują ustaleń w sprawach dotyczących delegowania z terytorium RP nierzadko również w trybie pozakontrolnym (w 2020 r. w 86 przypadkach). Dotyczy to takich sytuacji, kiedy np. przedsiębiorca delegujący **nie posiada na moment prowadzenia przez PIP czynności statusu podmiotu kontrolowanego** w rozumieniu przepisów *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*. W wielu sytuacjach kontroli nie udaje się przeprowadzić także z uwagi na przeszkody leżące po stronie podmiotów delegujących. Nierzadko bowiem zdarza się, że przedsiębiorca będący osobą fizyczną, prowadzący działalność gospodarczą na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców (CEiDG) **świadczy pracę za granicą razem z podległymi sobie pracownikami**.

Poważną przeszkodą w prowadzeniu czynności kontrolnych jest także korzystanie z usług tzw. **wirtualnych biur**, pod adresami których rejestrowane są przedsiębiorstwa, które nie prowadzą tam żadnej działalności.

W ocenie PIP podmioty celowo korzystają z tego rodzaju rozwiązań, aby uniknąć ewentualnej kontroli ze strony nie tylko naszego urzędu, ale także innych instytucji kontrolnych.

#### DELEGOWANIE CUDZOZIEMCÓW DO WYKONYWANIA PRACY POZA GRANICAMI RP

Specyfiką ostatnich lat w procesach delegowania, w tym także w przypadku Polski, jest **kierowanie**

**do pracy za granicą obywateli krajów trzecich**, którym formalnie powierzono pracę w polskich przedsiębiorstwach. W 2020 r. przeprowadzono **67 takich kontroli** (w 2019 r. – 74). W 31 sprawach ustaleń dokonano w trybie pozakontrolnym.

Kontrole dotyczyły przedsiębiorstw założonych i prowadzonych na terytorium RP przez obywateli polskich, ale także przez cudzoziemców instytucji – głównie obywateli Ukrainy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w woj. **wielkopolskim** (15 kontroli), mazowieckim (12), dolnośląskim i lubelskim (po 7).

Ustaleń dokonano w stosunku do **1 165** cudzoziemców (w 2019 r. – 1 027 cudzoziemców) delegowanych z Polski do wykonywania pracy w innych krajach UE, głównie do Belgii i Hiszpanii.

**W stosunku do 151 cudzoziemców (w 2019 r. – 494), których prawidłowość delegowania do pracy za granicą była weryfikowana uznano, że nie spełniają oni definicji pracownika delegowanego z terytorium RP.**

#### Objęci kontrolą cudzoziemcy delegowani na terytorium wybranych państw członkowskich w latach 2019 - 2020

Przyjmujące państwo członkowskie	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą		Liczba osób, których nie można uznać za pracownika delegowanego	
	2019	2020	2019	2020
Belgia	375	721	231	57
Hiszpania	8	201	0	0
Estonia	20	72	0	36
Niderlandy	7	46	7	11
Czechy	144	36	82	14
Łotwa	113	31	80	19
Francja	6	19	2	4
Niemcy	43	19	4	4
Litwa	103	9	34	1

Zakwestionowane przypadki dotyczyły przede wszystkim osób, których **nie łączył przed oddelegowaniem stosunek pracy z firmą delegującą**, których zamiarem nie było wykonywanie pracy w Polsce lub które nie przepracowały w Polsce przed

oddelegowaniem do pracy za granicą ani jednego dnia, a które poprzez formalną legalizację zatrudnienia w Polsce (na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji PUP) uzyskały przepustkę do wykonywania pracy poza swoim krajem pochodzenia.

Prowadzone działania kontrolne wskazują, że podmioty delegujące nadal stosują praktyki polegające na:

- omijaniu przepisów o wynagrodzeniu **obowiązującym w kraju oddelegowania** – poprzez wypłacanie należności z tytułu podróży służbowych, które nie są uznawane przez służby zagraniczne za składnik wynagrodzenia pracownika;
- kierowaniu do wykonywania pracy za granicą osób, którym powierzono w Polsce pracę na podstawie umów prawa cywilnego (w tym także cudzoziemców);
- kierowaniu do pracy poza terytorium RP celem realizacji umów zawartych z zagranicznymi kontrahentami osób, których **uprzednio nie łączył z polskimi podmiotami stosunek pracy lub innego rodzaju więź prawna**;
- delegowaniu pracowników z terytorium RP przez firmy **korzystające z usług tzw. biur wirtualnych**;
- delegowaniu do pracy za granicą **cudzoziemców z krajów trzecich** (tj. obcokrajowców niebędących obywatelami państw UE/EOG i Szwajcarii) – przede wszystkim obywateli Ukrainy i Białorusi, w tym także tych, którzy są **nielegalnie zatrudnieni w Polsce**. Nierzadko są to również cudzoziemcy niezgłoszeni do ubezpieczeń społecznych w Polsce, którzy nie legitymują się deklaracją A1 (gdyż nie są uprawnieni do jej uzyskania), potwierdzającą fakt objęcia ubezpieczeniami w naszym kraju w okresie oddelegowania;
- **pozornego delegowania pracowników do krajów UE, głównie obywateli krajów trzecich** formalnie zatrudnionych w przedsiębiorstwach zarejestrowanych w Polsce (przede wszystkim w spółkach założonych przez obywateli Ukrainy), dla których pracodawcy uzyskali dokumenty legalizujące pracę w Polsce (w większości oświadczenia wpisane do rejestru w PUP) i którzy nigdy nie podjęli pracy na terytorium RP, gdyż ich celem było wyłącznie uzyskanie tą drogą „przepustki” do innych państw UE/EOG, co stanowi **nadużycie instytucji delegowania**.

## Wnioski

Polska jest nadal krajem wysyłającym pracowników za granicę. Obserwowane zjawiska dotyczące delegowania pracowników z terytorium RP wpisują się w ogólnoeuropejski trend, w którym w procesach tych dominują obywatele krajów trzecich, świadczący pracę czasowo za granicą.

W tym kontekście zasadne jest kontynuowanie działań PIP zmierzających do usprawnienia realizowanych czynności kontrolnych, m.in. poprzez:

- pozyskanie dostępu online do baz danych ZUS, w szczególności do baz płatników i ubezpieczonych oraz wydanych przez ZUS formularzy A1;
- zacieśnienie współpracy z innymi organami kontrolnymi w Polsce (głównie w obszarze podatków), w szczególności dla właściwego typowania podmiotów do kontroli, zwłaszcza tych, które nie prowadzą rzeczywistej działalności w Polsce lub której rozmiary nie są znaczące, a które delegują pracowników do pracy za granicą, gdy zachodzi podejrzenie, że cała działalność firmy polega na transferowaniu siły roboczej do pracy w innych krajach;
- zacieśnienie współpracy z właściwymi organami państw przyjmujących, tak aby wymiana informacji służyła eliminowaniu z rynku usług tych podmiotów, które wykorzystują konstrukcję delegowania do tworzenia wielopoziomowych struktur, które delegowaniem de facto nie są, i w których dochodzi do rozmycia odpowiedzialności za pracownika i warunki jego pracy.

### 6.3.4.3. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

#### Zakres kontroli

W okresie sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy wykonywała czynności kontrolno-nadzorcze w sprawach dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP. Kontrole w tym zakresie dotyczą:

- spełnienia warunków niezbędnych do **uznania** pracownika przedsiębiorstwa zagranicznego, skierowanego do wykonywania pracy na terytorium RP **za pracownika delegowanego**;

- **prawidłowości procesu delegowania**, biorąc pod uwagę okoliczności dotyczące zarówno samego podmiotu delegującego (czy firmę zagraniczną można uznać za pracodawcę delegującego, m.in. z uwagi na prowadzenie za granicą rzeczywistej działalności gospodarczej w stopniu znaczącym) jak i pracownika delegowanego (czy jego praca na terytorium RP ma charakter tymczasowy);
- zapewnienia pracownikowi delegowanemu do pracy w Polsce warunków zatrudnienia na poziomie **nie mniej korzystnym** niż wynikają one z przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników;
- dopełnienia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP innych obowiązków, tzw. informacyjnych, w tym dotyczących: złożenia do PIP oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP i zawiadomienia o zmianie danych objętych tym oświadczeniem.

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **70 kontroli** delegowania pracowników na terytorium RP (w 2019 r. – 132, w 2018 – 137).

Należy mieć na uwadze, że zmniejszona liczba kontroli pozostawała w ścisłym związku z epidemią, trwającą przez niemal cały rok sprawozdawczy, z czym związana była **mniejsza liczba przypadków delegowań pracowników na terytorium Polski**.

Czynnościami PIP (kontrolnymi i pozakontrolnymi) w 2020 r. objęto 72 podmioty delegujące pracowników do pracy w Polsce, a ustaleń dokonywano w stosunku do 747 cudzoziemców, w tym przede wszystkim delegowanych z terytorium:

- Ukrainy – 432 pracowników;
- Republiki Korei – 93;
- Niemiec – 36;
- Białorusi – 36;
- Republiki Czeskiej – 35.

Podstawą typowania podmiotów do kontroli były przede wszystkim oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP składane do PIP, a w przypadku cudzoziemców delegowanych z tzw. krajów trzecich – zezwolenia na pracę wydane przez właściwych wojewodów oraz ustalenia własne okręgowych inspektoratów pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w województwach: śląskim (12 kontroli), pomorskim (8), łódzkim (7) i podkarpackim (6).

Pracownicy delegowani na terytorium RP z firm zagranicznych świadczyli pracę w sektorach: **prze-twórstwo przemysłowe (21 kontroli)**, budownictwo (18) oraz usługi administrowania (8).

#### Kontrole delegowania pracowników na terytorium RP w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Liczba kontroli ogółem	137	132	70
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą, w tym:	746	1 693	747
obywateli państw trzecich	595	1 513	610

#### Diagnoza

**Naruszenia przepisów ujawniono w 63% skontrolowanych przypadków (w 2019 r. – w 59%, w 2018 – 65%).**

Do najczęściej ujawnianych nieprawidłowości należały, podobnie jak w latach ubiegłych:

- naruszenia w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dotyczące szkoleń bhp (głównie stanowiskowych) i profilaktycznych badań lekarskich oraz bezpieczeństwa w procesach pracy;
- nieprawidłowości w zakresie rekompensowania pracownikom delegowanym pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych (w sytuacjach, w których rozwiązanie wynikające z polskich regulacji było korzystniejsze dla pracownika niż wynikające z przepisów prawa pracy kraju przedsiębiorstwa delegującego);
- niezapewnienie pracownikom delegowanym wymaganej liczby godzin odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- niewskazywanie w dokumentacji czasu pracy pracownika delegowanego godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu.

Ponadto odnotowano przypadki **nielegalnego powierzenia pracy na terytorium RP** pracownikom

delegowanym z tzw. krajów trzecich, m.in. z uwagi na brak wymaganego zezwolenia na pracę lub poprzez niezapewnienie im warunków pracy zgodnych z wydanym zezwoleniem na pracę (m.in. za niższym wynagrodzeniem i w innej niż wskazana w zezwoleniu liczbie godzin pracy) czy też dotyczące **niepowiadomienia wojewody** o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca delegowanego na terytorium RP (w okresie COVID-19 podmioty nierzadko odstępowały od delegowania pracownika do pracy w Polsce).

Ponadto stwierdzono **stosowanie praktyk tzw. wielopoziomowego delegowania** (np. z podmiotu z kraju trzeciego do agencji pracy tymczasowej w Polsce i dalej do pracodawcy użytkownika).

W ramach czynności kontrolnych dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP inspektorzy pracy ujawnili 53 różnego rodzaju wykroczenia, zarówno w zakresie czynów wskazanych w *ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, jak i warunków zatrudnienia pracowników delegowanych wynikających z Kodeksu pracy, czy też legalności zatrudnienia – w odniesieniu do pracowników delegowanych z tzw. krajów trzecich.

#### Wykroczenia popełnione przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Liczba popełnionych wykroczeń	83	63	53
Liczba wniosków o ukaranie do sądu	3	0	1
Liczba nałożonych grzywn w drodze mandatu karnego, w tym:	20	28	9
Łączna kwota grzywny (w tys. zł)	28,5	45,9	12,2
Liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego	31	12	25

#### Wnioski

W procesach delegowania pracowników na terytorium RP zauważalne są określone tendencje, które jak wynika z doświadczeń inspekcji pracy w naszym kraju, są zbieżne ze zjawiskami obserwowanymi w innych krajach. Największe problemy związane z przestrzeganiem przepisów dotyczą **delegowania na terytorium RP obywateli krajów**

**trzecich**. W tych przypadkach podmioty zagraniczne kierujące pracowników do wykonywania pracy w Polsce zobowiązane są nie tylko do stosowania przepisów ustawy o delegowaniu, które mają do nich odpowiednie zastosowanie, ale także do spełnienia wymogów wynikających z polskich regulacji odnoszących się do legalności ich zatrudnienia na terytorium RP (np. w zakresie posiadania stosownego zezwolenia na pracę, ukształtowania wynagrodzenia za pracę na określonym poziomie, wyznaczenia osoby reprezentującej pracodawcę zagranicznego do działania w imieniu pracodawcy etc.), czy do spełnienia określonych obowiązków informacyjnych wobec wojewody wydającego zezwolenie.

Firmy z tzw. krajów trzecich dodatkowo wykorzystują niekiedy formułę delegowania na terytorium RP w sytuacjach, w których nie mamy de facto do czynienia z delegowaniem w ramach świadczenia usług, z uwagi na brak tymczasowości tego procesu, czy też stosowanie wielopoziomowych struktur podwykonawczych, gdzie kontrolę nad pracownikiem i procesem wykonywania przez niego pracy przejmuje coraz to kolejny podmiot – **niekiedy trzeci lub czwarty w łańcuchu powiązań**, gdy tymczasem należności z tytułu podatków i składek na ubezpieczenie społeczne opłacane są w kraju, z którego pochodzi formalnie pracodawca delegujący.

Brak współpracy administracyjnej z właściwymi instytucjami w krajach leżących **poza UE/EOG i Szwajcarią** powoduje, że dokonanie ustaleń niezbędnych dla weryfikacji legalności takich transferów kadrowych bywa utrudnione.

W związku z powyższym, w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy dla poprawy skuteczności przepisów o delegowaniu pracowników na terytorium RP celowe byłoby:

- **zacieśnienie współpracy z:**
  - organami krajowymi, zwłaszcza z ZUS i instytucjami podatkowymi, w szczególności w tych sprawach, w których istnieją wątpliwości, czy daną osobę można uznać za pracownika delegowanego na terytorium RP;
  - właściwymi wojewodami wydającymi zezwolenia na pracę dla pracowników delegowanych, np. poprzez przekazywanie okresowe do PIP

informacji o wydanych dla tej grupy cudzoziemców zezwoleniach na pracę;

- krajami trzecimi, w szczególności w zakresie wymiany informacji służących dokonaniu oceny prawidłowości procesu delegowania na terytorium RP celem wyeliminowania przypadków pozornego delegowania i nadużywania tego mechanizmu kierowania pracownikami do wykonywania pracy w Polsce;
- **wprowadzenie rozwiązań prawnych dotyczących:**
  - delegowań krótkotrwałych (poniżej jednego miesiąca), które określałyby jaki – zmniejszony katalog obowiązków spoczywa na podmiocie delegującym. W przypadku kilkudniowych przyjazdów do Polski jako niecelowe należy ocenić zobowiązanie podmiotu delegującego do przechowywania na terenie Polski dokumentów ze stosunku pracy, w tym dotyczących wynagrodzeń za pracę pracowników delegowanych i dowodów ich wypłaty;
  - sankcji za niedopełnienie obowiązków wymaganych polskimi przepisami o delegowaniu pracowników, nakładanych w trybie **administracyjnym**, z jednoczesnym podniesieniem wysokości tak nakładanych kar;

- **podnoszenie poziomu wiedzy podmiotów zagranicznych** delegujących pracowników do Polski poprzez różnego rodzaju działania edukacyjno-informacyjne;
- **doskonalenie kadry inspektorskiej PIP** poprzez uczestnictwo w szkoleniach służących doskonaleniu metod i technik kontroli, w tym także poprzez pozyskiwanie wiedzy na temat regulacji obowiązujących w innych krajach, niezbędnej w dokonywaniu oceny większej adekwatności polskich rozwiązań, których stosowania wymaga się od zagranicznych pracodawców delegujących.

#### 6.3.4.4. OŚWIADCZENIA O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP

W 2020 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **7 521 oświadczeń** o delegowaniu pracowników przekazanych przez **1 525 zagranicznych pracodawców** delegujących pracowników do Polski, pochodzących z 49 państw. Zgłoszono fakt delegowania ponad 24 tys. pracowników firm zagranicznych skierowanych do czasowego wykonywania pracy na terytorium RP.

#### Oświadczenia pracodawców zagranicznych o delegowaniu pracowników na terytorium RP w latach 2018 - 2020 (dane ogólne)

Wyszczególnienie	2018		2019		2020	
	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	4 130	2 872	7 793	4 394	7 521	4 151
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	1 100	833	1 591	413	1 525	345
Liczba państw, z których delegowano pracowników na terytorium RP	61	26	65	39	49	23
Liczba pracowników delegowanych na terytorium RP	13 731	6 765	31 217	18 046	24 373	14 821

**Cudzoziemcy delegowani do czasowego wykonywania pracy w Polsce w latach 2018 - 2020  
(według państw oddelegowania)**

Państwo delegujące pracowników	2018	2019	2020
Ukraina	3 788	8 745	9 389
Niemcy	3 048	8 405	6 170
Korea Południowa	313	3 812	2 785
Białoruś	1 223	2 232	1 730
Włochy	834	953	858
Austria	572	631	537
Czechy	579	541	435
Chiny	376	504	322
USA	415	1 267	159
Indie	382	556	139
Wielka Brytania	145	225	101
Japonia	133	212	41
Pozostałe kraje (razem)	1 923	3 134	1 707

**Delegowanie do czasowego wykonywania pracy w Polsce w latach 2018 - 2020 (według województw)**

Województwo	2018		2019		2020	
	Liczba podmiotów delegujących	Liczba pracowników delegowanych	Liczba podmiotów delegujących	Liczba pracowników delegowanych	Liczba podmiotów delegujących	Liczba pracowników delegowanych
Dolnośląskie	201	2 040	425	7 750	420	6 702
Kujawsko-pomorskie	42	241	88	434	96	552
Lubelskie	52	172	46	231	57	169
Lubuskie	52	240	70	358	79	355
Łódzkie	101	1 077	195	3 084	178	2 271
Małopolskie	153	1 751	207	3 111	194	2 572
Mazowieckie	351	2 188	445	5 212	391	2 430
Opolskie	51	326	89	525	99	773
Podkarpackie	69	404	96	647	105	327
Podlaskie	17	85	46	234	46	223
Pomorskie	90	1 292	147	1 671	149	1 254
Śląskie	189	2 065	274	3 561	273	2 704
Świętokrzyskie	15	109	40	252	30	101
Warmińsko-mazurskie	94	752	78	1 390	73	617
Wielkopolskie	117	669	210	1 614	220	1 456
Zachodniopomorskie	54	320	84	1 143	111	1 867

Rok 2020 były rokiem trudnym dla podróżujących, w tym pracowników delegowanych do czasowego wykonywania pracy w Polsce, ponieważ w dobie pandemii COVID-19 przemieszczanie się pomiędzy państwami Europy utrudniały przepisy sanitarne wprowadzone przez poszczególne kraje. Nastąpiło również czasowe

zamknięcie granic lub objęcie kwarantanną osób przybywających do danego kraju. Pandemia mocno wpłynęła na działalność gospodarczą krajowych przedsiębiorców realizujących kontrakty poza granicami krajów delegujących. **Wpłynęło to na spadek liczby pracowników oddelegowanych do Polski.**

Ujawniono także nieprawidłowości związane z dopełnieniem obowiązku składania do PIP oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium RP oraz składaniem zawiadomienia o zmianie danych objętych tym oświadczeniem.

#### Naruszenia przepisów dotyczących składanych do PIP dokumentów o delegowaniu pracownika na terytorium RP w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Nie złożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP	49	35	10
Niezawiadomienie o zmianie danych objętych oświadczeniem	7	11	3

#### Wnioski

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy wskazują, że nie wszyscy pracodawcy delegujący pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w pełni realizują nałożone na nich zobowiązanie dotyczące składania oświadczeń o delegowaniu pracownika. W złożonych oświadczeniach nierzadko brak jest wskazania osoby pośredniczącej w kontaktach pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a zagranicznym pracodawcą delegującym, co uniemożliwia skierowanie przez inspektora pracy za jej pośrednictwem żądania adresowanego do pracodawcy delegującego o wskazanie osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy w toku czynności kontrolnych. Utrudnia to w istotny sposób możliwość przeprowadzenia kontroli. Jednocześnie *ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* nie wskazuje trybu postępowania z oświadczeniami o delegowaniu pracownika, które nie zawierają wszystkich wymaganych informacji.

Od dnia 4 września 2020 r. przedsiębiorcy delegujący pracownika na terytorium RP zobowiązani są do informowania Państwowej Inspekcji Pracy **o każdej zmianie informacji - objętych uprzednio złożonym oświadczeniem**, w terminie 7 dni roboczych od momentu zaistnienia takiej zmiany.

W tym zakresie błędy dotyczą również braku wskazania okoliczności, której zmiana dotyczy. Nadal zdarzają się oświadczenia wpływające do PIP jako załączniki do wiadomości e-mail, gdzie brak jest elektronicznego podpisu w formie wymaganej przepisami.

Analiza treści dokumentów składanych do PIP

wskazuje, że nierzadko jako pracodawca użytkownik wskazywana jest firma oddelegowania, choć z treści dokumentu można wnioskować, że nie mamy do czynienia z pracą tymczasową na terenie Polski.

Pomimo zmian w *ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* nadal nie udało się zrealizować wniosku PIP, aby dokumenty związane z delegowaniem pracowników na terytorium RP składane były **wyłącznie w postaci elektronicznej**, przy użyciu podpisu elektronicznego lub profilu zaufanego.

Należy przy tym pamiętać, że od momentu nowelizacji ustawy, podmioty delegujące zyskały możliwość składania do Państwowej Inspekcji Pracy **trzeciego dokumentu dotyczącego delegowania, tj. umotywowanego powiadomienia**, które pozwala na wydłużenie do 18 miesięcy okresu delegowania, w którym można zapewniać pracownikowi delegowanemu wyłącznie warunki zatrudnienia wynikające z przepisów Kodeksu pracy i innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników – wyłącznie na poziomie minimalnym.

Przyjęcie rozwiązania, zgodnie z którym realizacja obowiązku **składania do PIP określonych dokumentów wyłącznie w postaci elektronicznej**, co jest praktykowane także przez niektóre kraje europejskie – stanowiłoby ułatwienie zarówno dla Państwowej Inspekcji Pracy, jak i dla podmiotów delegujących.

Ponadto zasadna jest także **modyfikacja samego formularza oświadczenia** o delegowaniu pracownika na terytorium RP/zawiadomienia o zmianie danych objętych takim oświadczeniem, która jednoznacznie wskazywałaby – z jakim rodzajem delegowania mamy do czynienia (usługa na rzecz kontrahenta, delegowanie wewnątrz korporacyjne czy praca tymczasowa).

## 6.4. STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI

### 6.4.1. PIERWSZA KONTROLA

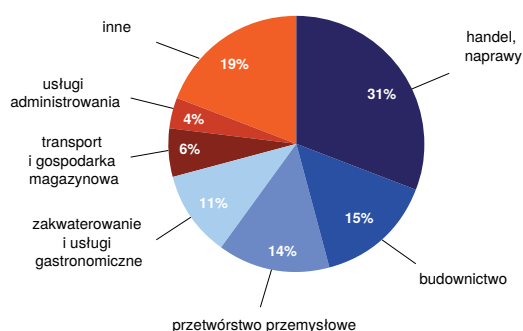
#### Zakres kontroli

Po raz pierwszy w 2020 r. strategią pierwszej kontroli objęte zostały jedynie mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników) oraz małe zakłady (10-49 pracowników) **funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 1 rok**, które nie były uprzednio kontrolowane.

Zarówno dobór zakładów do kontroli, jak również ograniczenie działalności różnych branż spowodowane stanem epidemii przyczyniły się do zmniejszenia liczby przeprowadzonych kontroli.

Inspektorzy pracy przeprowadzili **768 tego typu kontroli** – najczęściej w zakładach zakwalifikowanych zgodnie z PKD do sekcji **handel i naprawy (31%)**,

#### STRUKTURA PIERWSZYCH KONTROLI W 2020 ROKU WEDŁUG PKD



budownictwo (15%) i przetwórstwo przemysłowe (14%).

Dominującą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (79%). W skontrolowanych podmiotach świadczyło pracę łącznie ponad 6,3 tys. osób, w tym blisko 4 tys. (63%) na podstawie stosunku pracy.

#### Diagnoza

Spośród 768 pierwszych kontroli, **niemal w każdej stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości** i stosowano odpowiednie środki prawne w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń.

#### BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

W ramach kontroli zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy zbadali przestrzeganie podstawowych obowiązków, dotyczących m.in. przygotowania pracowników do pracy, organizacji stanowisk i procesów pracy, maszyn i urządzeń technicznych, transportu wewnątrzzakładowego, funkcjonowania służby bhp itd.

#### PIERWSZE KONTROLE – DZIAŁANIA INSPEKTORÓW PRACY W 2020 ROKU

**98%  
kontroli**

- 5 TYS. DECYZJI
- 5 TYS. WNIOSKÓW W WYSTĄPIENIACH
- 262 POLECENIA USTNE

**21%  
kontroli**

- 180 ŚRODKÓW ODDZIAŁYWANIA WYCHOWAWCZEGO

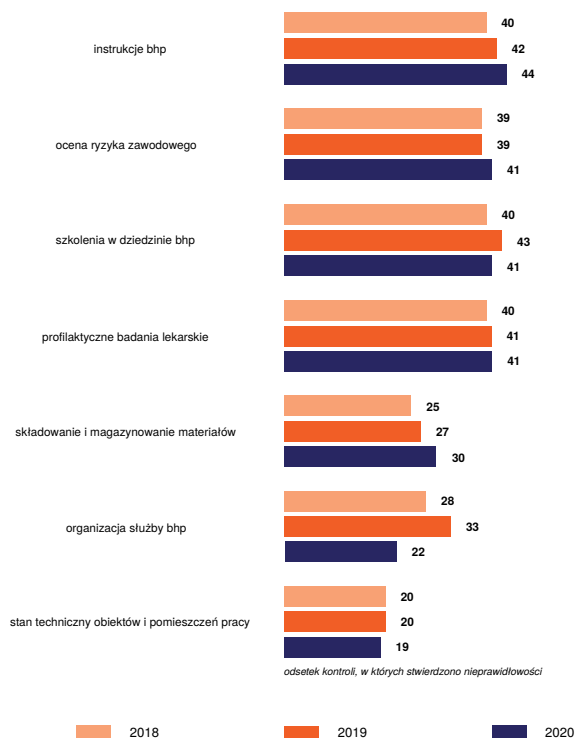
**15%  
kontroli**

- 115 MANDATÓW KARNYCH
- 8 WNIOSKÓW O UKARANIE DO SĄDU

#### 4,8 tys. PORAD

DOTYCZĄCYCH PROBLEMATYKI PRAWNEJ OCHRONY PRACY, LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA  
I BEZPIECZEŃSTWA PRACY

**STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI – NIEPRAWIDŁOWOŚCI  
DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY  
W LATACH 2018 - 2020**



W kontrolowanych zakładach pracy powszechnie stwierdzaną nieprawidłowością było nieprzestrzeganie, przez co drugiego przedsiębiorcę, przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na nieuwzględnieniu w ocenie wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku pracy, braku wskazania działań ograniczających lub eliminujących występujące zagrożenia bądź przeprowadzaniu oceny w sposób nierzetelny.

Istotne nieprawidłowości odnotowano w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**. Szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp – instruktażu stanowiskowego nie przeprowadziło 23% kontrolowanych podmiotów, a instruktażu ogólnego 15% podmiotów. **Dotyczyło to co trzeciego pracownika objętego kontrolą**. Niejednokrotnie szkolenia prowadzone były w oparciu o programy niedostosowane do realiów pracy w kontrolowanym zakładzie. Brak programów szkoleń stwierdzono u co piątego kontrolowanego przedsiębiorcy.

Nieprawidłowości ujawniono również w zakresie **wstępnych badań lekarskich**. Stwierdzono je u co

piątego kontrolowanego przedsiębiorcy i dotyczyły 28% kontrolowanych pracowników.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że co czwarty kontrolowany przedsiębiorca nie wytypował czynników szkodliwych do badań i pomiarów. W ocenie mikro i małych przedsiębiorstw przyczyną tego są zbyt duże koszty związane z wykonaniem pomiarów czynników szkodliwych.

Pracodawcy z reguły wyposażają pracowników w **środki ochrony indywidualnej**, jednak nadal zdarzało się, że środki te nie były odpowiednio dobrane do występujących zagrożeń. Kontrole wykazały, że w 29% zakładów nie ustalono rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne.

Poważne uchybienia w 44% kontrolowanych zakładów dotyczyły także wypełniania obowiązków w zakresie tworzenia i przestrzegania **procedur oraz instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**.

Ponadto 39% kontrolowanych nie zapewniło pracownikom sprawnie funkcjonującego **systemu pierwszej pomocy** w razie wypadku oraz środków do udzielania pierwszej pomocy.

Należy podkreślić, że w 22% kontrolowanych zakładów stwierdzono **niewłaściwą organizację służby bhp**. Znaczna część pracodawców nie zapewniała wykonywania zadań służby bhp, ponieważ była przekonana, że skoro zatrudnia tylko jednego, czy dwóch pracowników, to ten obowiązek ich nie dotyczy.

Z kontroli wynika, że w mikro i małych przedsiębiorstwach, zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy pełnią **specjaliści spoza zakładu**. Nierzadko mają oni pod swoją opieką wiele różnorodnych branżowo zakładów pracy. Sporządzana przez nich dokumentacja jest **powielana i niedostosowana do warunków pracy i zagrożeń występujących w konkretnym zakładzie**.

U co piątego kontrolowanego przedsiębiorcy wystąpiły **nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego eksploatowanych obiektów i pomieszczeń pracy**. Natomiast u co czwartego przedsiębiorcy stwierdzano brak pomiarów sprawdzających skuteczność działania ochron przeciwporażeniowych urządzeń i instalacji elektrycznych.

Powtarzające się od lat nieprawidłowości są skutkiem lekceważenia przepisów prawa pracy, a także oszczędności związanych z obniżeniem kosztów prowadzonej działalności.

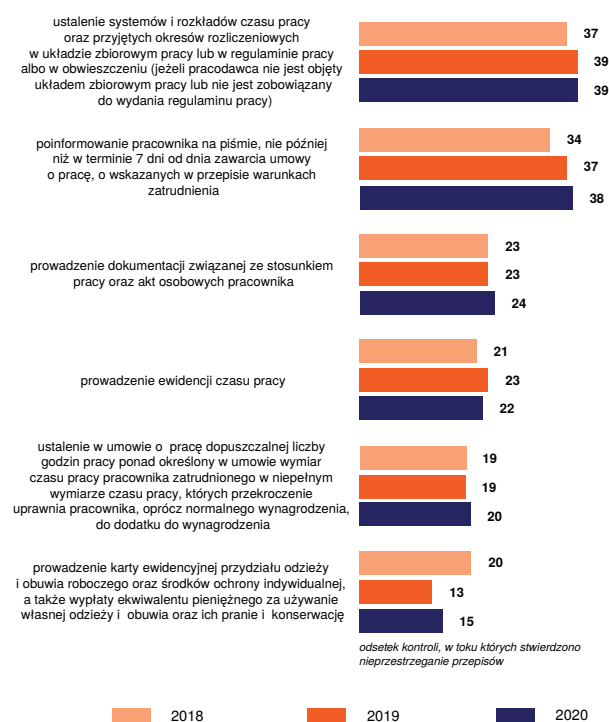
Przyczyną ujawnionych nieprawidłowości jest również **krótki czas prowadzenia działalności przez pracodawców i brak doświadczenia**.

**W okresie epidemii dodatkowo zakłady pracy borykały się z niepewną sytuacją ekonomiczną, a kwestie przestrzegania przepisów prawa pracy stawiane były na dalszym planie.**

## PRAWO PRACY

Kontrole zagadnień prawnej ochrony pracy, realizowane w ramach strategii pierwszej kontroli, od początku miały charakter kompleksowy. Ich przedmiot obejmował badanie przestrzegania unormowań dotyczących zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych oraz tworzenia regulaminów pracy i wynagradzania.

### STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI - NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE PRAWNEJ OCHRONY PRACY W LATACH 2018 - 2020



Ujawnione przez inspektorów pracy nieprawidłowości – choć dotyczą głównie obowiązków związanych z prawidłowym **prowadzeniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy** – mają bardzo istotny wpływ na realizację podstawowych uprawnień pracowniczych.

Nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych skutkować może błędnym ustaleniem wymiaru urlopu wypoczynkowego i szczególnych uprawnień przysługujących niektórym grupom pracowników np. w związku z ich niepełnosprawnością.

Nieustalenie systemów i rozkładów czasu pracy, podobnie jak nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, uniemożliwia prawidłowe rozliczenie czasu pracy, a zatem także właściwe naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia za pracę. Podobnie – nieprowadzenie kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację uniemożliwia prawidłowe naliczenie świadczeń z tego tytułu.

Jak wielokrotnie podkreślano w sprawozdaniach za ubiegłe lata sprawozdawcze, tego rodzaju naruszenia **uniemożliwiają lub przynajmniej znacząco utrudniają ustalenie stanu faktycznego i skuteczną interwencję inspektora pracy**, której wynikiem będzie nie tylko poprawa postępowania pracodawcy w przyszłości, ale także naliczenie i wypłata należnych świadczeń, bez konieczności kierowania przez pracownika sprawy na drogę postępowania sądowego.

## LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Zakres kontroli, podobnie jak w latach ubiegłych, obejmował zagadnienia wynikające z definicji nielegalnego zatrudnienia, tj.:

- potwierdzenie na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- zgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- zawiadomienie przez bezrobotnego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Podczas **491 kontroli** badano zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Zweryfikowano legalność zatrudnienia prawie **2,5 tys. osób**.

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową ujawniono podczas **221 kontroli**, co stanowi 28,8% ogólnej liczby kontroli prowadzonych w ramach tzw. pierwszej kontroli (w 2019 r. – 31,7%, w 2018 r. – 31,2%).

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono w odniesieniu do **543 osób**

#### Nielegalne zatrudnienie obywateli polskich w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek osób objętych kontrolą, wobec których wykazano nielegalne zatrudnienie		
	2018	2019	2020
Podmioty kontrolowane w ramach tematu „Pierwsza kontrola”	12,7	13,5	<b>21,9</b>
Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	9,1	7,5	<b>6,8</b>
Pozostałe podmioty objęte kontrolą	9,5	11,0	<b>13,0</b>

Niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę lub wykonanie tego obowiązku dopiero po rozpoczęciu pracy przez pracownika wykazano wobec **42 osób**, tj. 1,7% osób, których legalność zatrudnienia była weryfikowana. Natomiast brak zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych lub nieterminowe zgłoszenie ujawniono w stosunku do **513 osób** (20,7%). Ponadto stwierdzono **12 przypadków** (0,5%), dotyczących niezawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne.

W 2020 r. w **103 przypadkach**, w ramach tzw. pierwszej kontroli inspektorzy pracy weryfikowali legalność powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolą objęto **460 cudzoziemców**, w tym 213 wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Najliczniejszą grupę cudzoziemców objętych kontrolą, podobnie jak w 2019 r. stanowili **obywatele Ukrainy – 351 osób** (76% ogólnej liczby badanych).

Wśród 66 nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stwierdzono:

- **43 obywateli Ukrainy** (12,2% obywateli tego kraju objętych kontrolą, 65,2% ogółu cudzoziemców), którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy;
- 19 obywateli Białorusi (61,3% obywateli tego kraju objętych kontrolą, 28,8% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy);
- 3 obywatele Gruzji (10,3% obywateli tego kraju objętych kontrolą, 4,5% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy).

#### Nielegalne zatrudnienie cudzoziemców w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Odsetek cudzoziemców objętych kontrolą, wobec których wykazano nielegalne zatrudnienie		
	2018	2019	2020
Podmioty kontrolowane w ramach tematu „Pierwsza kontrola”	15,6	22,2	<b>14,1</b>
Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	10,5	18,9	<b>6,3</b>
Pozostałe podmioty objęte kontrolą	10,8	13,7	<b>14,6</b>

Najczęściej ujawniane przez inspektorów pracy nieprawidłowości obejmowały **brak wymaganego zezwolenia na pracę (47 osób)** oraz brak zawarcia umowy w formie pisemnej (16 osób).

Nadal występuje **duże przyzwolenie** na nielegalne zatrudnienie w sektorze nieformalnym, zarówno podmiotów powierzających pracę, jak i pracobiorców. Wśród grupy osób podejmujących nielegalne zatrudnienie są również osoby, które chcą ukryć rzeczywiste dochody, co ma związek m.in. z korzystaniem z różnego rodzaju programów pomocowych państwa (zapomogi, dotacje, dofinansowania, ulgi itp.), których przyznanie uzależnione jest od spełnienia określonego kryterium dochodowego.

Jako przyczyna nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom wskazywana była zawiłość przepisów prawa i skomplikowanie procedur związanych z legalnym ich zatrudnieniem na terytorium Polski.

Podobnie jak w latach ubiegłych, w prawie każdym zakładzie kontrolowanym po raz pierwszy ujawniano **średnio 13,5 różnego rodzaju nieprawidłowości**. Biorąc pod uwagę, że kontrole dotyczyły głównie małych firm, o przeciętnym zatrudnieniu wynoszącym 8 osób – **liczba nieprawidłowości wskazuje na duże problemy z przestrzeganiem w tych podmiotach przepisów prawa pracy**.

W wielu przypadkach stwierdzone nieprawidłowości były skutkiem niedostatecznej znajomości przez kontrolowane podmioty przepisów prawa pracy i traktowania przez nich w sposób priorytetowy ekonomicznego obszaru prowadzonej działalności kosztem spraw pracowniczych.

Inspektorzy pracy wskazują na duże zainteresowanie w kontrolowanych zakładach uzyskaniem porady inspektora pracy – **każda pierwsza kontrola kończyła się udzieleniem średnio 6 porad (prawnych lub technicznych)**.

Należy podkreślić, że **nadal często stosowano sankcje karne** wobec kontrolowanych przedsiębiorców (37%). Co szósta pierwsza kontrola, ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa, zakończyła się zastosowaniem mandatu karnego, wnioskiem do sądu lub zawiadomieniem prokuratury. Wobec 21% pracodawców inspektorzy uznali, że wystarczy zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi).

Istotny udział w liczbie wydanych decyzji miały decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie trwania pierwszej kontroli. Wydano ponad 1,5 tys. decyzji ustnych, co stanowi 31% wszystkich wydanych decyzji. Świadczy to m.in. o tym, że pracodawcy natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

Pracodawcy objęci strategią pierwszej kontroli poinformowali o realizacji 74% decyzji i 59% wniosków w wystąpieniach (polecenia i decyzje ustne zostały zrealizowane już w trakcie kontroli). W wyniku zastosowanych środków prawnych wypłacono pracownikom należne świadczenia na kwotę blisko 45,3 tys. zł.

**Podmioty, które nie poinformowały o realizacji środków prawnych były jedną z grup zakładów objętych kontrolami sprawdzającymi.**

## Wnioski

- trudna sytuacja społeczno-gospodarcza nie wpłynęła znacząco na strukturę i skalę stwierdzanych nieprawidłowości;
- audytowy charakter kontroli sprzyja edukacji pracodawców i uświadomieniu potencjalnych poważnych konsekwencji wiążących się z zaniedbywaniem pozornie niezbyt istotnych obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, w tym bhp;
- istotne znaczenie ma udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy;
- efekty przynosi zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych firm o profilu kadrowo-księgowym w zakresie rozszerzenia i uaktualnienia ich wiedzy dotyczących nowych oraz często zmieniających przepisów prawa pracy. Poziom wiedzy zatrudnionych w tych firmach pracowników przekłada się często na poziom przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach, które korzystają z ich pomocy.

### 6.4.2. KONTROLE SPRAWDZAJĄCE PO PIERWSZEJ KONTROLI

#### Zakres kontroli

W 2020 r. przeprowadzono kontrole sprawdzające w podmiotach kontrolowanych w ramach strategii pierwszej kontroli. Kontrolą sprawdzającą w pierwszej kolejności objęto:

- podmioty, w których w wyniku pierwszej kontroli stwierdzono rażące naruszenia prawa pracy skutkujące zastosowaniem sankcji karnych;
- podmioty, w których stwierdzono największą liczbę istotnych naruszeń prawa skutkujących wydaniem środków prawnych (decyzji, wystąpień);
- podmioty, które nie poinformowały inspekcji pracy o realizacji środków prawnych wydanych w czasie pierwszej kontroli.

W ramach kontroli sprawdzających ustalano stopień realizacji wydanych uprzednio środków prawnych, jak również badano, czy nie doszło do powstania nowych naruszeń.

Przeprowadzono ponad **302 kontrole sprawdzające**, tj. 39% firm objętych strategią pierwszej kontroli. Świadczyło w nich pracę 3,3 tys. osób, w tym 2,5 tys. na podstawie stosunku pracy (75%).

## Diagnoza

Wyniki kontroli sprawdzających wskazują na bardzo zróżnicowany stan przestrzegania przepisów prawa pracy

**Spośród kontroli sprawdzających w 25% poprawa okazała się na tyle trwała i zadowalająca, że nie wymagała dodatkowego oddziaływania inspektorów pracy (w 2019 r. – w 37%, w 2018 r. – w 40%).**

W pozostałych 75% kontrole zakończyły się stwierdzeniem nieprawidłowości i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych. Dotyczyły one wielu zagadnień ochrony pracy, w tym zwłaszcza przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy (szkolenia w zakresie bhp, profilaktyczne badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego), organizacji stanowisk i procesów pracy, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty należności ze stosunku pracy, odprowadzania składek na Fundusz Pracy.

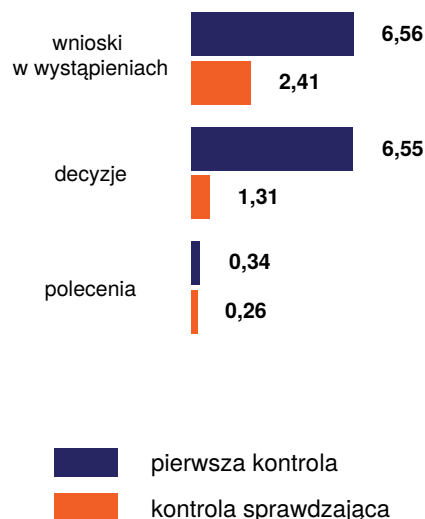
Ponadto w wyniku 16 kontroli sprawdzających stwierdzono nielegalne zatrudnienie 21 obywateli polskich. Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy wykazano w trakcie jednej kontroli w stosunku do 3 cudzoziemców (obywateli Ukrainy).

Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniano **średnio 4 różnego rodzaju nieprawidłowości (podczas pierwszej kontroli – średnio 13,5)**. Zwykle dotyczyły one nieprawidłowości innych niż stwierdzone podczas pierwszych kontroli.

Należy podkreślić, że **jedynie podczas 75 kontroli (25%)** stwierdzano nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym m.in. niewypłacenie wynagrodzenia oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników spowodowane eksploatacją maszyn, które nie posiadały stosownych osłon lub odpowiednich urządzeń sterujących.

Z ogólnej liczby 127 wykroczeń ujawnionych podczas tych kontroli dominowały wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy (67 przypadków).

## STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI – ŚREDNIA LICZBA ŚRODKÓW PRAWNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNĄ KONTROLĘ W 2020 ROKU



## Odsetek kontroli, w których ujawniono wykroczenia – pierwsze kontrole i kontrole sprawdzające w 2020 roku

Wykroczenia	Odsetek kontroli, w których stwierdzono wykroczenia w ogólnej liczbie kontroli	
	Pierwsza kontrola	Kontrole sprawdzające
<b>Ogółem, w tym:</b>	<b>36,6</b>	<b>24,8</b>
z art. 283 Kp	26,2	15,2
z art. 282 Kp	14,5	7,0
z art. 281 Kp	12,2	5,0
z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	8,5	4,0

W większości przypadków, na skutek działań inspektorów pracy, nieprawidłowości stwierdzone w kontrolowanych zakładach zostały usunięte. **Jednak nie wszędzie uzyskane efekty okazały się trwałe.** Stwierdzono, że **najczęstsze nieprawidłowości, które nie zostały wyeliminowane**

**i powtarzają się w ramach bieżącej działalności, dotyczyły szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz profilaktycznych badań lekarskich.**

#### Wnioski

- kontynuowanie działań sprawdzających po tzw. pierwszych kontrolach. Strategia pierwszej kontroli jest pozytywnie odbierana przez pracodawców, którzy chcą uzyskać poprawę stanu przestrzegania prawa pracy w swoich przedsiębiorstwach w ramach działań instruktażowo-doradczych. Dla większości z nich cenna jest możliwość współpracy z inspektorem pracy skutkująca uzyskaniem fachowej pomocy oraz wskazaniem konkretnych rozwiązań i sposobów eliminowania nieprawidłowości. Przeprowadzone rekontrole pozwalają na dokonanie analizy ich efektywności i wskazują uzyskane rezultaty;
- udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych dotyczących obowiązujących przepisów prawa pracy;
- zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

#### PODSUMOWANIE STRATEGII PIERWSZEJ KONTROLI

Kolejny rok realizacji strategii pierwszej kontroli potwierdza, że kontynuowanie tego typu działań może w przyszłości skutkować zmniejszeniem liczby oraz ciężaru gatunkowego nieprawidłowości występujących w podmiotach podlegających kontroli. Szybkie eliminowanie bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia osób wykonujących pracę minimalizuje prawdopodobieństwo wystąpienia wypadków, mogących spowodować utratę życia lub zdrowia osób wykonujących pracę.

Wsparcie nowych podmiotów gospodarczych i **doradczy charakter kontroli**, przy zachowaniu poszanowania praw osób świadczących pracę, w dłuższej perspektywie czasowej buduje lepszy, bardziej przyjazny wizerunek instytucji, która często wśród pracodawców i przedsiębiorców kojarzyła się wyłącznie z funkcją karania.

Za trafne należy uznać objęcie pierwszą kontrolą małych podmiotów, które przy odpowiednim wsparciu

ze strony instytucji państwowych, mają większą szansę na rozwój realizowany z poszanowaniem prawa. **Ten rodzaj pomocy jest szczególnie istotny w okresie panującej epidemii, z uwagi na dodatkowe problemy związane z funkcjonowaniem firmy i zwiększoną ilość działań, jakie muszą podejmować pracodawcy, celem zapewnienia bezpiecznych warunków pracy swoim pracownikom.**

Należy również zwrócić uwagę na pojawienie się nowego problemu z jakim zmagali się w 2020 r. pracodawcy. Są to **obostrzenia wprowadzone z uwagi na ogłoszony stan epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2**, zwiększenie nieobecności w pracy pracowników, konieczność zapewnienia środków ochrony osobistej zabezpieczających pracowników jak i osoby spoza zakładu pracy, w wielu przypadkach konieczność zmiany organizacji pracy. Następowало przesunięcie środków finansowych z obszarów zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy na podstawowe obszary działalności zapewniające płynność finansową i pozwalające na utrzymanie ciągłości funkcjonowania zakładu pracy.

**Reasumując, prowadzenie kontroli o charakterze audytowo-doradczym – co do zasady sprzyja osiągnięciu poprawy przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy.**

W wielu przypadkach brak sankcji w połączeniu z rzetelnym przekazaniem wiedzy z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy przez kontrolujących inspektorów pracy zaowocowały w czasie rekontroli brakiem konieczności wydawania jakichkolwiek środków prawnych.

Na efektywne kontrole można liczyć przede wszystkim tam, gdzie nieprawidłowości wynikają z niewiedzy, czy błędów pracodawcy lub braku wykwalifikowanej kadry. Wówczas pracodawcy chętnie korzystają z porad udzielanych przez inspektorów pracy i z zadowoleniem przyjmują audytowy charakter kontroli. Wykorzystują fachową wiedzę inspektora do poprawy poziomu przestrzegania prawa w swoim zakładzie.

Inspektorzy pracy wysoko oceniają zaangażowanie pracodawców w eliminowanie nieprawidłowości, występują jednak pojedyncze przypadki braku reakcji pracodawców w doprowadzeniu do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy. W takim przypadku, **przy niewykonaniu decyzji i wniosków z poprzednich kontroli**, inspektorzy pracy będą konsekwentnie stosowali postępowanie wykroczeniowe.



7.

---

PORADNICTWO

PRAWNE I TECHNICZNE





## 7. PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE

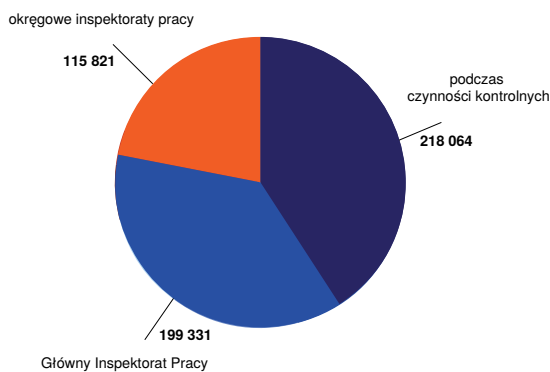
Realizując misję udzielania porad służących ograniczeniu zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy, w 2020 r. udzielono w okręgowych inspektoratach pracy i ich oddziałach oraz w Głównym Inspektoracie Pracy (Centrum Poradnictwa Prawnego) łącznie **533,2 tys. porad prawnych i technicznych**, z czego podczas czynności kontrolnych 218,1 tys. porad, w tym 110,5 tys. porady techniczne, 89,9 tys. porad prawnych i 17,7 tys. porad z zakresu legalności zatrudnienia.

W odniesieniu do porad udzielanych w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2018 - 2020 najczęściej, w celu uzyskania porady, osoby pytające kontaktowały się z urzędem telefonicznie oraz osobiście; znacznie rzadziej pisemnie czy za pośrednictwem poczty elektronicznej. Ze względu na pandemię koronawirusa i ograniczenie funkcjonowania jednostek organizacyjnych PIP,

w tym w okresie dwóch lockdownów (od 16 marca do 21 czerwca oraz od 30 października 2020 r.) praktycznie zaprzestano udzielania porad w siedzibach, **zdecydowanie spadła liczba porad osobistych** (o 63%), wzrosła natomiast liczba porad telefonicznych (o 33%), pisemnych (o 32%) i za pośrednictwem e-maila (o 164%).

Należy jednak podkreślić, że kluczową rolę w pomocy prawnej udzielanej przez nasz Urząd odgrywa poradnictwo osobiste. Udzielając porady telefonicznej prawnicy nie mają możliwości zapoznania się z decydującymi dla omawianych stanów faktycznych materiałami, mogą wskazywać jedynie ogólne podstawy prawne, bez możliwości odniesienia się do istotnych – dla udzielanej porady – dokumentów. Z uwagi na powyższe, niezwłocznie po ustabilizowaniu się sytuacji epidemiologicznej w kraju, przywrócono poradnictwo osobiste. Tylko ta forma pomocy – przy możliwości weryfikacji przedstawianych w trakcie porady dokumentów – zapewnia zajęcie się sprawą kompleksowo.

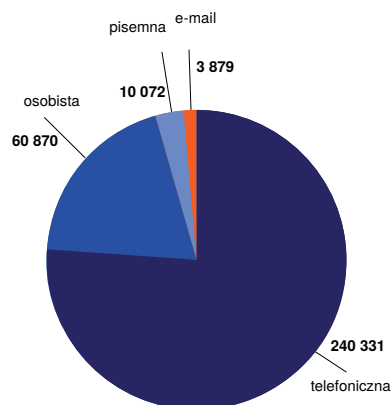
### LICZBA UDZIELONYCH PORAD W 2020 ROKU



### Liczba udzielonych porad w latach 2018 - 2020

Liczba udzielonych porad	2018	2019	2020
Okręgowe inspektoraty pracy	280 068	172 320	115 821
Podczas czynności kontrolnych	344 673	327 969	218 064
Główny Inspektorat Pracy	117 583	181 430	199 331
<b>Łącznie</b>	<b>742 324</b>	<b>681 719</b>	<b>533 216</b>

### FORMA UDZIELONYCH PORAD W 2020 ROKU



### Forma udzielonych porad w latach 2018 - 2020 (z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli)

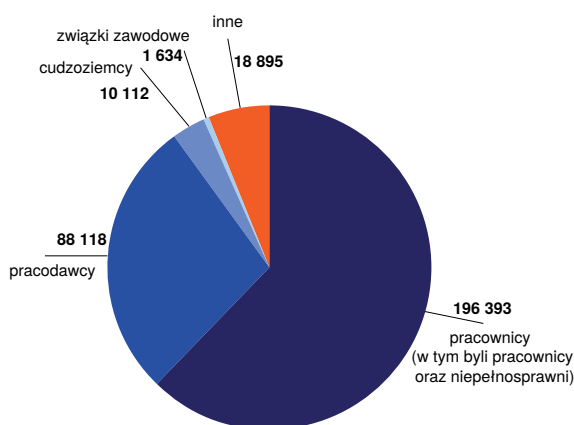
Forma udzielonej porady	2018	2019	2020
Telefoniczna	203 067	180 032	240 331
Osobista	182 472	164 616	60 870
Pisemna	10 042	7 630	10 072
E-mail	2 070	1 472	3 879

Spadek liczby porad podczas prowadzonych kontroli w 2020 r. należy łączyć z czasowym zawieszeniem prowadzenia kontroli PIP w związku z pandemią. Zarysowała się ogólna tendencja niżkowa liczby udzielonych porad przez poszczególne jednostki organizacyjne okręgowych inspektoratów pracy, natomiast liczba porad udzielanych przez pracowników Głównego Inspektoratu Pracy wzrosła o blisko 10%.

W przekrojach dotyczących osób zadających pytania w poradach w latach 2018 - 2020, niezmiennie **najliczniejszą grupę stanowili pracownicy** (w tym byli pracownicy i pracownicy niepełnosprawni), to stanowi blisko 2/3 ogółu udzielonych porad. Kolejną, co do wielkości, liczną grupę korzystających z porad stanowili pracodawcy – 28% ogólnej liczby porad. Z poradnictwa prawnego PIP korzystali też cudzoziemcy, związki zawodowe, osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy i inni.

Odnosząc się do tematyki udzielonych porad – podobnie jak w latach ubiegłych – najwięcej porad dotyczyło **nawiązania i rozwiązania stosunku**

#### PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY W 2020 ROKU



#### Podmioty zgłaszające się po poradę w latach 2018 - 2020

Podmioty	2018	2019	2020
Pracownicy (w tym byli pracownicy oraz niepełnosprawni)	258 163	220 320	<b>196 393</b>
Pracodawcy	101 834	95 489	<b>88 118</b>
Cudzoziemcy	7 663	10 718	<b>6 963</b>
Związki zawodowe	2 227	1 739	<b>1 634</b>
Inne	27 764	25 484	<b>22 044</b>

**pracy**, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, czasu pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem czy zagadnień legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich.

W związku z wejściem w życie *ustawy 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* (dalej ustawa COVID-19), a ponadto w związku z kolejnymi nowelizacjami tej ustawy – **poszerzył się zakres tematyczny porad prawnych** o zagadnienia zawieranych porozumień przez pracodawców ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi, w tym o kwestie obniżenia wymiaru czasu pracy i przestoju ekonomicznego.

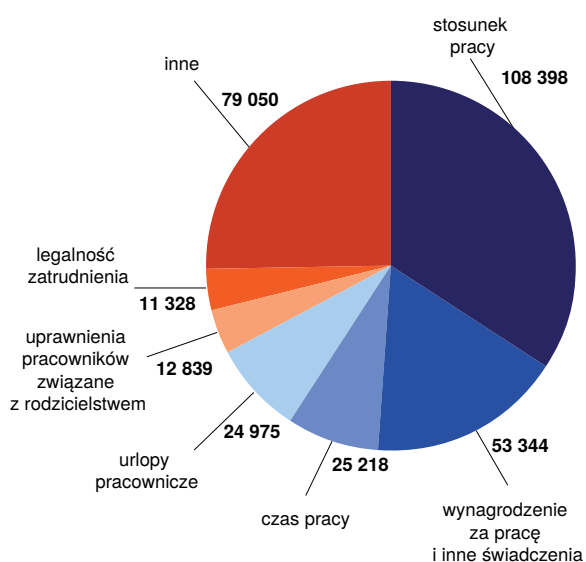
Licznie rejestrowano zapytania dotyczące zmian rozkładów czasu pracy, godzin dobowego i tygodniowego odpoczynku pracowników, kierowania pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe, wysokości odpraw ekonomicznych, ochrony przedemerytalnej w dobie pandemii, dodatkowych świadczeń pracowników w czasie pandemii, kwarantanny i izolacji w warunkach domowych oraz możliwości pracy lub korzystania z urlopu w czasie ich trwania, nowych zagadnień zawieszenia obowiązków pracodawców związanych z tworzeniem lub funkcjonowaniem ZFŚS, badań i szkoleń do pracy, legalizacji pobytu cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, zasad i warunków wykonywania pracy zdalnej i ochrony informacji, wynagrodzeń (w tym wynagrodzenia postojowego, świadczeń z ubezpieczenia społecznego), stosowania środków ochrony osobistej związanej ze zwalczaniem epidemii COVID-19, kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w dobie pandemii.

Liczna grupa zapytań prawnych dotyczyła spraw związanych z zakazem wypowiedzania umów o pracę przez pracodawców w okresie pobierania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 15g ustawy COVID-19), a także obowiązku przedsiębiorcy, który otrzymał od starosty dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników, utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową o dofinansowanie przez okres równy okresowi dofinansowania (art. 15 zzb ust. 8

ustawy COVID-19). Pojawiła się nowa grupa zapytań dotycząca rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, gdzie jako przyczynę wypowiedzenia podawano COVID-19.

Problematyka porad prawnych z zakresu stosunku pracy dotyczyła nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, potwierdzenia zawartej umowy na piśmie, zatrudniania pracowników w formie telepracy, wydania świadectwa pracy, wystąpienia na drogę sądową w celu odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę lub ustalenia istnienia stosunku pracy.

#### TEMATYKA PORAD W 2020 ROKU



#### Przedmioty porady w latach 2018 - 2020

Przedmioty porady	2018	2019	2020
Stosunek pracy	129 869	112 259	108 398
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	65 032	54 430	53 344
Czas pracy	39 647	30 536	25 218
Urlopy pracownicze	31 141	29 502	24 975
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	22 646	18 630	12 839
Legalność zatrudnienia	10 537	13 121	11 328
Inne	98 779	95 272	79 050

W zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy znaczna część pytań kierowanych przez pracowników i byłych pracowników dotyczyła niewypłaconych wynagrodzeń z tytułu wykonanej

pracy w ramach umowy o pracę i trybu dochodzenia roszczeń w tym zakresie. Podobnie jak w latach ubiegłych liczne pytania dotyczyły zasad naliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dopłat do nadgodzin. Aktualnie, w dobie pandemii, pracownicy bardzo często zadawali pytania o wysokość ich wynagrodzenia z tytułu przestoju w zakładzie pracy.

Jak co roku część zapytań, kierowana z jednostek sektora publicznego, dotyczyła nabycia prawa i zasad naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie *ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*.

W zakresie problematyki czasu pracy pandemia COVID-19 zaznaczyła również swój wpływ. Wiele pytań dotyczyło zagadnienia z art. 15g ustawy COVID-19 dotyczącego obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika oraz zagadnienia z art. 15x tej ustawy, zgodnie z którym w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, pracodawca może na czas oznaczony zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

Pytania pracowników i pracodawców w tematyce urlopów pracowniczych dotyczyły różnorodnych kwestii – okresów zaliczanych do stażu, od których zależy wymiar urlopu, poprzez ustalenie wymiaru aż po wykorzystanie urlopu, wyliczenie wynagrodzenia lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Szczególnie w okresie pandemii SARS-CoV-2 pojawiły się pytania o możliwości jednostronnego wyznaczenia przez pracodawcę terminu wykorzystania przez pracownika zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego. Zapytania w okresie COVID-19 dotyczyły również możliwości jednostronnego skierowania pracownika przez pracodawcę na urlop bezpłatny bez wniosku pracownika w tej sprawie.

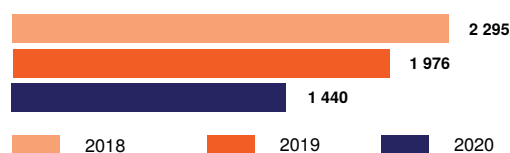
W przypadku pytań dotyczących uprawnień związanych z rodzicielstwem w ostatnich latach zarysowała się tendencja spadkowa w zakresie liczbowego udziału tematów zapytań związanych z rodzicielstwem w stosunku do ogólnej liczby porad. Powyższe należy tłumaczyć długim już okresem obowiązywania przepisów związanych z rodzicielstwem, które zapoczątkowała nowelizacja z 2016 r. wprowadzająca zmiany

do Działu VIII Kodeksu pracy w zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Epidemia SARS-CoV-2 miała także wpływ na liczbę udzielanych tematów porad z zakresu mobbingu, która wykazuje w ostatnich latach tendencję zniżkową. Spadek poradnictwa w przedmiotowym zakresie wydaje się być wynikiem zdalnego wykonywania pracy oraz sporadycznymi i maksymalnie ograniczonymi kontaktami osobistymi w miejscu pracy.

Porady w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyły głównie zagadnień przygotowania zatrudnionych do pracy, a w tym m.in.: profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w zakresie bhp, zasad wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, oceny ryzyka zawodowego. Podnieść należy, że większość porad w tym zakresie odnosiła się do obecnych problemów związanych z pandemią SARS-CoV-2 i odpowiednim zabezpieczeniem pracownika pod kątem epidemiologicznym.

#### PORADY DOTYCZĄCE MOBBINGU W LATACH 2018 - 2020



W roku sprawozdawczym zanotowano nieznaczny spadek liczby porad prawnych udzielanych cudzoziemcom, głównie z Ukrainy (podobnie jak w latach poprzednich). Najczęściej zadawane przez cudzoziemców pytania dotyczyły legalnego wykonywania pracy na terytorium RP w trakcie trwającej epidemii, kart pobytu i zezwoleń na pracę, które utraciły swoją ważność po 14 marca 2020 r.

#### PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Świadomość prawna zarówno pracodawców, jak i pracowników dotycząca obowiązków oraz przysługujących im praw ma ogromne znaczenie w zapewnieniu praworządności. Szczególnie obecnie, z uwagi na panującą pandemię, której skutki dotyczą pracodawców i pracowników, rola instytucji organizujących wsparcie prawne jest znacząca. Dlatego działalność w zakresie

bezpłatnego poradnictwa prawnego, a także informacyjna i wydawnicza Państwowej Inspekcji Pracy cieszy się ogromną popularnością zarówno wśród pracowników, jak i podmiotów zatrudniających.

Z uwagi na fakt, że zakres przedmiotowy udzielanych porad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest obecnie zdeterminowany panującą pandemią, powinna być kontynuowana działalność informacyjna Państwowej Inspekcji Pracy dotycząca podstawowych wymagań w zakresie bhp, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących badań profilaktycznych oraz szkoleń bhp pracowników w czasie ogłoszonej epidemii, zaopatrzenia pracowników w środki ochrony indywidualnej i zasad ich stosowania (w szczególności w przypadkach narażenia na czynniki biologiczne), podstawowych zasad oceny warunków pracy, w tym identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego w obliczu narażenia na czynniki biologiczne, wymagań dla pomieszczeń i stanowisk pracy.

Zarysował się **wyraźny spadek liczby porad osobistych na korzyść porad udzielanych drogą telefoniczną**. Ograniczenia poradnictwa osobistego w okresie lockdownu i późniejszym spowodowały, że tylko przez okres od 1 stycznia do 6 marca 2020 r. poradnictwo bezpośrednie prowadzone było w formule nielimitowanej. Późniejsze zawieszenie lub ograniczenie poradnictwa bezpośredniego (osobistego) w związku z ogłoszeniem stanu epidemii niewątpliwie miało bezpośredni wpływ na obniżenie statystyki rocznej. Zawieszenie w pewnych okresach poradnictwa osobistego nie wyeliminowało jednak całkowicie poradnictwa prawnego, które przez cały okres lockdownu prowadzone było przez pracowników PIP w formie pisemnej i telefonicznej.

W okresie sprawozdawczym zarysowała się ogólna **tendencja spadkowa liczby porad prawnych udzielanych związkom zawodowym**. Wciąż jednak – w świetle szybko zmieniających się regulacji ustawowych – partnerzy społeczni przed podjęciem uzgodnień, zawarciem porozumień czy przed konsultacjami i negocjacjami z pracodawcami, chcą zapoznać się ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy.

Należy podkreślić, że zwiększa się liczba innych form pomocy. Mowa tutaj o udzielaniu porad prawnych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, chociażby na szkoleniach tematycznych, w ramach

kampanii, programów i działań prewencyjnych oraz promocyjnych. Liczne są przykłady udziału przedstawicieli PIP w programach telewizyjnych, radiowych i punktach konsultacyjnych, poświęconych zagadnieniom prawnej ochrony pracy. Taki kierunek działań PIP winien być kontynuowany.

Porady prawne udzielane w placówkach Państwowej Inspekcji Pracy i problemy rozwiązywane przez inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych zwiększają zbiorową świadomość prawną i kształtują postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji, która w sposób właściwy pełni swoją misję.



8.

---

DZIAŁALNOŚĆ  
PREWENCYJNA ORAZ  
PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA





## 8. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA

### 8.1. KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY

#### 8.1.1. KAMPANIA PREWENCYJNO-KONTROLNA „DOBRY PRZEPIS NA BEZPIECZEŃSTWO”

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy realizowała drugi etap trzyletniej kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo”. Kampania obejmuje program „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa”, a także działania prowadzone za pośrednictwem środków masowego przekazu. Realizacja kampanii odbywa się na zasadzie **połączenia działań kontrolnych i prewencyjnych**, skierowanych do wybranej branży – przetwórstwa mięsa. Wymieniona branża charakteryzuje się podwyższonym poziomem ryzyka zawodowego oraz występowaniem poważnych i licznych zagrożeń wypadkowych, co znajduje potwierdzenie w wynikach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w tej branży.

#### LOGOTYP KAMPANII „DOBRY PRZEPIS NA BEZPIECZEŃSTWO”



Kampania ma na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, przez **zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy** i umożliwienie pracodawcom **dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa**, dzięki udziałowi w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy opartym na zasadzie samokontroli.

W drugim roku kampanii kontynuowano w mediach promocję tematyki bezpieczeństwa pracy w zakładach przetwórstwa mięsa i zachęcano pracodawców do udziału w programie prewencyjnym. Działania prowadzono **w prasie specjalistycznej** adresowanej do branży spożywczej i przetwórstwa mięsa oraz w prasie tematycznej z zakresu bezpieczeństwa pracy, a także w Internecie. Taki dobór kanałów komunikacji pozwolił na **precyzyjne i efektywne dotarcie**

#### do grup docelowych kampanii.

Akcję prasową realizowano od marca do czerwca w takich czasopiśmie jak: „Przemysł Spożywczy”, „Gospodarka Mięsna”, „Rzeźnik Polski”, „Mięsne Technologie”, „Polskie Mięso”, „Atest” i „Promotor BHP”. Na łamach wymienionych pism ukazały się, przygotowane we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, artykuły dotyczące: nieprawidłowości najczęściej ujawnianych przez inspektorów pracy w ubojniach i masarniach, zagrożeń występujących podczas pracy w zakładach mięsnych, przyczyn wypadków przy pracy oraz dobrych praktyk w zapobieganiu wypadkom. Promowano również stronę kampanii **www.bhpnatak.pl**, która zawiera informacje o przebiegu programu prewencyjnego, terminach szkoleń oraz dane kontaktowe koordynatorów kampanii we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy. Na stronie zamieszczono również elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy oraz infografik kampanii. Ponadto na portalu kampanii udostępniono informację opracowaną przez Państwową Inspekcję Sanitarną – partnera kampanii, na temat procedowania w zakresie chorób zawodowych przez organy tej inspekcji.

Działania informacyjno-promocyjne w Internecie trwały od czerwca do sierpnia 2020 r. Do grup docelowych kampanii docierano za pomocą **banerów emitowanych na portalach specjalistycznych**, adresowanych do branży mięsnej (m.in. firmymiesne.pl, miesnetechnologie.pl, gospodarkamiesna.pl, masarnieonline.pl), stron o tematyce związanej z przetwórstwem spożywczym (np. foodfakty.pl, kierunekspozywczy.pl), a także dotyczących bezpieczeństwa pracy (portalbhp.pl, asystentbhp.pl, promotor.elamed.pl, atest.com.pl). Na portalach ukazał się również cykl trzech artykułów o tematyce analogicznej do wspomnianych publikacji prasowych. **Do zarejestrowanych użytkowników serwisów internetowych portalmiesny.pl i masarnia.pl skierowano mailing**, zachęcający do odwiedzenia strony kampanii i udziału w programie prewencyjnym. W promocji wykorzystano także popularną wyszukiwarkę internetową oraz sieć reklamową Google (GDN). Osoby poszukujące informacji o tematyce związanej z przetwórstwem mięsa oraz bezpieczeństwem i higieną pracy w tej branży, kierowane były na stronę kampanii.

W 2020 r. kontynuowano współpracę

**PRZYKŁAD INFOGRAFIKI POŚWIĘCONEJ ZAGROŻENIOM  
PRZY PRACY W ZAKŁADACH PRZETWÓRSTWA MIĘSA,  
PRZYGOTOWANEJ NA POTRZEBY KAMPANII PAŃSTWOWEJ  
INSPEKЦИИ PRACY**



z partnerami kampanii, w tym z Państwową Inspekcją Sanitarną. Na potrzeby wspólnych działań opracowana została ulotka informacyjna pt.: „**Bezpieczna praca przy przetwórstwie mięsa**”, którą przekazano do dystrybucji w ramach działań prowadzonych przez inspekcję sanitarną w zakładach branży mięsnej. Publikacja ta, poza informacjami o kampanii, analizą najczęściej występujących zagrożeń i głównych przyczyn wypadków przy pracy przy przetwórstwie mięsa, promowała treści innych wydawnictw inspekcji pracy, adresowanych do pracodawców prowadzących masarnie i ubojnie.

Warto zauważyć, że Państwowa Inspekcja Sanitarna popularyzowała przekaz kampanii **na stronach internetowych wojewódzkich i powiatowych inspektoratów sanitarnych**.

Podobne działania realizował **Zakład Ubezpieczeń Społecznych**, który za pośrednictwem swojej strony internetowej [www.zus.pl](http://www.zus.pl) oraz profilu na portalu Twitter, promował istotne założenia kampanii. Ponadto ZUS emitował infografiki kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo” **na monitorach w salach obsługi klientów**.

Przeprowadzone w 2020 r. działania medialne służyły, przede wszystkim, wspieraniu aktywności szkoleniowo-informacyjnej okręgowych inspektoratów pracy. Program prewencyjny natomiast, będący kluczowym elementem kampanii, umożliwił pracodawcom skorzystanie z bezpłatnej pomocy inspektorów pracy i w konsekwencji łatwiejsze dostosowanie

**ULOTKA OPRACOWANA NA POTRZEBY WSPÓŁPRACY  
PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY I PAŃSTWOWEJ  
INSPEKЦИИ SANITARNEJ PRZY PROMOCJI KAMPANII  
„DOBRY PRZEPIS NA BEZPIECZEŃSTWO”**



zakładów pracy do obowiązującego prawa, a także **zapewnienie firmom standardu funkcjonowania w zgodności z aktualnymi przepisami**.

Realizację programu rozpoczynają szkolenia dla pracodawców, podczas których specjaliści z inspekcji przekazują uczestnikom **wiedzę praktyczną w dziedzinie bhp** oraz informacje na temat założeń i przebiegu programu prewencyjnego. Omawiane są również sposoby korzystania z publikacji „**Masarnia i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem**”, **stanowiącej podstawowy materiał pomocniczy** dla pracodawców podejmujących działania naprawcze w zakładach pracy. Uczestnicy szkoleń PIP są ponadto informowani o przewidywanym terminie kontroli sprawdzającej. Pracodawcy deklarujący udział w programie, **mogą liczyć na wsparcie i doradztwo inspektorów pracy** przez cały okres trwania działań dostosowawczych.

Poza listą kontrolną z komentarzem, pracodawcy uczestniczący w szkoleniach otrzymują również inne **bezpłatne publikacje i tematyczne materiały wydawnicze**, jak „Bezpieczna praca w masarni i ubojni. Poradnik dla pracodawcy”.

Po szkoleniach, pracodawcy, którzy przystąpili do programu, przeprowadzali w swoich firmach **samokontrolę warunków pracy** – w oparciu

## PODGLĄD STRONY INTERNETOWEJ ZUS Z INFORMACJAMI O KAMPANII PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



o materiały uzyskane od inspektorów pracy i przy ich wsparciu merytorycznym – a następnie realizowali w zakładach działania **dostosowawcze i naprawcze**, adekwatne do stwierdzonych nieprawidłowości. W dalszej kolejności, po odesłaniu ankiet specjalistycznych, służących ewidencji przeprowadzonych działań, pracodawcy byli typowani przez inspektorów pracy do przeprowadzenia kontroli sprawdzającej. **Pozytywny wynik takiej kontroli** był warunkiem otrzymania „Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP”.

Łącznie, w 2020 r., do programu prewencyjnego **zaproszono 833 pracodawców**. W **32 szkoleniach** (49 szkoleń w 2019 r.) zorganizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy uczestniczyło **225 pracodawców** lub ich przedstawicieli (433 w 2019 r.).

## WARSZTATY SZKOLENIOWE DOTYCZĄCE BHP W ZAKŁADACH PRZETWÓRSTWA MIĘSA, ZORGANIZOWANE DLA PRACODAWCÓW W SIEDZIBIE OIP W RZESZOWIE, LUTY 2020 ROKU



## WYNIKI REALIZACJI PROGRAMU PREWENCYJNEGO „BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ZAKŁADACH ZAJMUJĄCYCH SIĘ PRZETWÓRSTWEM MIĘSA” W 2020 ROKU

Liczba pracodawców zaproszonych do udziału w programie	833
Liczba pracodawców uczestniczących w szkoleniu	225
Liczba pracodawców, którzy przystąpili do realizacji programu	196

Kartę zgłoszenia udziału w programie podpisało **196 pracodawców** (298 w 2019 r.), deklarując w ten sposób podjęcie działań prewencyjnych w zakładzie.

Do czasu zakończenia drugiego etapu kampanii, w okręgowych inspektoratach pracy zweryfikowano łącznie 168 ankiet specjalistycznych, składanych przez pracodawców po zakończeniu działań dostosowawczych w zakładach. W wyniku kontroli sprawdzających, zrealizowanych w roku sprawozdawczym, łącznie przyznano tylko 19 zaświadczeń o ukończeniu programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy.

Sytuacja epidemiczna spowodowała, że po raz pierwszy szkolenia dla pracodawców zainteresowanych udziałem w programie realizowano **w formie online oraz w trybie samokształcenia kierowanego, polegającego na przekazaniu (zdalnie) materiałów szkoleniowych**. W dużej mierze również doradztwo inspektorów pracy i konsultacje merytoryczne realizowane były w formie zdalnej.

Koordynatorzy kampanii odnotowali znacząco mniejsze niż w 2019 r. zainteresowanie pracodawców udziałem w programie prewencyjnym. Dotyczyło to zarówno uczestnictwa w szkoleniach, jak i dalszych działań związanych z realizacją założeń programu, co było bezpośrednio związane z pandemią COVID-19 oraz wynikającymi z niej trudnościami w funkcjonowaniu zakładów pracy. Głównymi argumentami za rezygnacją były obawy o stan zdrowia pracowników i własny oraz trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw w czasie pandemii.

Niekorzystne dla pracodawców było ograniczenie możliwości bezpośredniego kontaktu z inspektorem pracy. Szczególnie dotyczy to najmniejszych zakładów pracy, w których możliwości wymiany informacji drogą elektroniczną są mniejsze niż w dużych przedsiębiorstwach.

Okoliczności związane z pandemią spowodowały, że zarówno w okresie wiosennym (pierwsza fala pandemii), jak i w okresie jesiennym 2020 r. (druga fala pandemii) działalność prewencyjna w zakładach przetwórstwa mięsa nie mogła być zrealizowana w przewidywanej wcześniej skali. W jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy nie udało się przeprowadzić wszystkich zaplanowanych szkoleń, wystąpiły również utrudnienia w rekrutacji firm do programu. Liczba audytów sprawdzających także była mniejsza od zakładanej.

Niezależnie od wyżej wskazanych okoliczności, warto podkreślić, że **pracodawcy, którzy w roku sprawozdawczym uczestniczyli w szkoleniach i zgłosili chęć udziału w programie prewencyjnym, a także ci, którym udało się rozpocząć w zakładach działania dostosowawcze, będą mieli możliwość kontynuacji programu w 2021 r.,** włącznie z etapem audytu sprawdzającego.

Warto podkreślić, że materiały informacyjne i szkoleniowe, opracowane na potrzeby kampanii, **otrzymują dobrą ocenę pracodawców.** Przydatna okazuje się przede wszystkim publikacja „Masarnia i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem”, która jest niezmiennie oceniana jako zrozumiała i zawierająca przydatne informacje, umożliwiające przeprowadzenie samokontroli warunków pracy, a także przygotowanie się do kontroli sprawdzającej PIP.

Analizując korzyści wynikające z udziału w działaniach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, należy uwzględnić motywacje pracodawców przystępujących do realizacji programu „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa”. Najczęściej chcą oni uzupełnić i zaktualizować wiedzę z zakresu prawa pracy (ze szczególnym uwzględnieniem przepisów i zasad bhp) oraz skorzystać z bezpłatnego szkolenia i materiałów informacyjnych, a także z fachowej wiedzy i pomocy inspektorów pracy. Oferowane przez inspekcję pracy wsparcie w zakresie dostosowania zakładów pracy do obowiązujących standardów bezpieczeństwa, przyczynia się do trwałej poprawy warunków pracy w zakładach tworzących grupy docelowe kampanii.

## 8.2. PROGRAMY PREWENCYJNE I EDUKACYJNO-INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

### 8.2.1. PROGRAM PREWENCYJNY DLA MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW „PREWENCJA WYPADKOWA”

W 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła kolejną edycję programu skierowanego przede wszystkim do małych przedsiębiorstw, zatrudniających do 50 pracowników. Założeniem programu PIP jest **zmniejszenie liczby wypadków przy pracy poprzez merytoryczne wsparcie działań przedsiębiorców,** służące ograniczeniu zagrożeń zawodowych oraz skutecznemu zapobieganiu powtarzalności wypadków.

Przy doborze zakładów pracy do programu uwzględniane są informacje dotyczące wypadków, przekazywane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, stanowiące podstawę do ustalania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie społeczne, a także dane będące w dyspozycji Państwowej Inspekcji Pracy.

W okresie sprawozdawczym zaproszenia do udziału w programie wystosowano głównie do przedsiębiorstw, w których w ostatnich latach miała miejsce **zwiększona liczba wypadków przy pracy oraz działających w branżach o podwyższonym wskaźniku wypadkowości.**

Udział w programie był dobrowolny i umożliwiał uczestnictwo w specjalistycznych szkoleniach, obejmujących m.in. zagadnienia związane z: analizą wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem **rzetelnego ustalania okoliczności i przyczyn tych zdarzeń oraz prawidłowego formułowania wniosków powypadkowych,** których wdrożenie jest niezbędnym elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków; **oceną ryzyka zawodowego,** będącą narzędziem prewencji wypadkowej oraz **stosowaniem środków profilaktycznych adekwatnych do zagrożeń.** Ponadto, w trakcie szkoleń pracodawcy zapoznawani byli z założeniami i wszystkimi etapami realizacji programu oraz otrzymywali **materiały informacyjno-szkoleniowe,** z pomocą których mogli przeprowadzić samokontrolę pod kątem zarządzania bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwach. Uczestnicy programu mogli ponadto skorzystać z pomocy inspektorów pracy w postaci **indywidualnych konsultacji, bądź warsztatów**

poświęconych tematyce kontrolowania ryzyka zawodowego.

W 2020 r. wystosowano zaproszenia z propozycją wzięcia udziału w programie „Prewencja wypadkowa” do **949 pracodawców**. W sumie przeprowadzono **60 szkoleń**, inicjujących rozpoczęcie działań prewencyjnych, w których wzięli udział **przedstawiciele 312 przedsiębiorstw**.

#### SZKOLENIE DLA PRACODAWCÓW ZAINTERESOWANYCH PROGRAMEM „PREWENCJA WYPADKOWA”, ZORGANIZOWANE PRZEZ OIP W BYDGOSZCZY



Mając na względzie bezpieczeństwo odbiorców oraz wprowadzone ograniczenia organizacyjne wynikające z pandemii, okręgowe inspektoraty pracy wielokrotnie sięgały po innowacyjne metody komunikacji. W planowanych spotkaniach **rezygnowano z wyłącznie tradycyjnej formy szkoleń stacjonarnych i przeprowadzano je również z wykorzystaniem elektronicznych środków komunikacji**.

Podobnie jak w poprzednich latach, dużym wyzwaniem dla koordynatorów programu było przekonanie pracodawców do zaangażowania się w jego realizację. Doświadczenia zdobyte podczas organizacji poprzednich edycji programu wskazują, że pracodawcy z pewną obawą podejmują decyzję o przystąpieniu do przedsięwzięcia związanego z audytem bezpieczeństwa i higieny pracy. Częściowo ma to związek z tym, że Państwowa Inspekcja Pracy jest postrzegana przez wielu przedsiębiorców przede wszystkim jako organ kontrolny. Udział w programie prewencyjnym wiąże się z kontrolą sprawdzającą dokonywaną przez inspektora pracy, dlatego u właścicieli zakładów pracy pojawiają się obawy przed jej konsekwencjami.

Niemniej jednak, po uzyskaniu szczegółowych informacji na temat założeń programu, **zdecydowana większość zaproszonych pracodawców podejmuje decyzję o przystąpieniu do niego**.

W 2020 r. spośród wszystkich przedstawicieli firm uczestniczących w szkoleniach, **260 pracodawców przystąpiło do realizacji programu „Prewencja wypadkowa”**, co stanowi aż 83% tej grupy.

Gotowość do udziału w programie zgłosiły nie tylko przedsiębiorstwa typowane na podstawie statystyk wypadkowych. Dla przykładu, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi działaniami prewencyjnymi w 2020 r. objęto małe firmy z branży budowlanej, w których występują liczne zagrożenia, związane ze specyfiką pracy. Za zgodą inwestorów podjęto działania prewencyjne na terenie budów:

- dwóch budynków wielorodzinnych w Łodzi,
- gmachu konferencyjno-dydaktyczno-laboratoryjnego Politechniki Łódzkiej „Alchemium”,
- hali produkcyjnej zakładu Uma Investments Sp. z o.o. w Kutnie.

Na wymienionych inwestycjach przeprowadzono w sumie **5 szkoleń dla pracodawców i pracowników (w tym dla osób kierujących pracownikami)**. Wzięli w nich udział przedstawiciele **35 pracodawców, którzy zadeklarowali uczestnictwo w programie**.

Realizując kolejny etap programu w 2020 r., po dokonaniu samokontroli z wykorzystaniem otrzymanych materiałów i wiedzy nabytej podczas szkoleń, a także fachowego doradztwa inspektorów pracy, **165 pracodawców przesłało do okręgowych inspektoratów pracy ankiety specjalistyczne** (co stanowiło ponad 63% uczestników programu). W nadesłanych dokumentach informowano o podjętych działaniach korygujących, mających na celu ograniczenie występujących w zakładzie zagrożeń wypadkowych oraz usunięcie nieprawidłowości.

Na podstawie informacji o podejmowanych działaniach, zawartych w ankietach, wytypowano zakłady do przeprowadzenia kontroli sprawdzających. Audyty sprawdzające, zrealizowane w **107 zakładach pracy**, wykazały, że ok. **70%** pracodawców poddanych kontrolom podjęło w firmach działania dostosowawcze w zakresie pozwalającym potwierdzić ukończenie programu z wynikiem pozytywnym.

Zgodnie z opiniami pracodawców, czynnikiem motywującym do udziału w programie była zarówno możliwość skorzystania z **bezpłatnych szkoleń, wsparcia**

**merytorycznego i indywidualnych konsultacji** inspektorów pracy, jak i perspektywa otrzymania materiałów informacyjno-szkoleniowych, wydanych nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. W roku sprawozdawczym, w ramach programu „Prewencja wypadkowa”, wydano ogółem ponad **2 tys. egzemplarzy poradników, kart bezpiecznej pracy oraz list kontrolnych**. Pracodawcy otrzymali m.in. listę kontrolną z komentarzem „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy”, która stanowiła podstawowe narzędzie pomocne podczas dokonywania samokontroli warunków pracy. Dla licznej grupy pracodawców bodźcami do przystąpienia do programu były **aspekty ekonomiczne zarządzania bezpieczeństwem w pracy** oraz chęć uzyskania **zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego**, celem okazywania go podczas współpracy z kontrahentami posiadającymi wdrożone systemy zarządzania bhp. Dodatkową motywacją okazała się **możliwość zaprezentowania zakładu pracy w przestrzeni publicznej** jako dbającego o życie i zdrowie pracowników.

Niewątpliwie, czynnikiem zachęcającym pracodawców do wzięcia udziału w działaniach PIP, jest popularyzacja działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy za pośrednictwem środków masowego przekazu. W 2020 r. ukazało się **16 audycji i komunikatów w mediach, dotyczących profilaktyki wypadkowej**. Przykładowo, na antenie TVP3 Bydgoszcz o działalności prewencyjnej rozmawiano w programie „Region pełen lata”. Problematyka ochrony pracy została również poruszona podczas audycji radiowej „Dyżur eksperta” na antenie Radia PIK. Audycja z udziałem inspektorów pracy i psychologa dotyczyła kwestii wypadków podczas pracy zdalnej. Założenia programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy promowane były także w artykule **dziennika „Kurier Szczeciński”**.

#### PROGRAM „REGION PEŁEN LATA” W TVP3 BYDGOSZCZ Z UDZIAŁEM INSPEKTORA PRACY



Przykładem ciekawej formy popularyzacji „Prewencji wypadkowej” i zachęcenia pracodawców do realizacji programu było nawiązanie współpracy między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Katowicach oraz dyrektorami oddziałów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej, Chorzowie, Częstochowie, Sosnowcu, Rybniku oraz Zabrze. Inicjatywa ta przyczyniła się do upowszechniania na stronach internetowych wymienionych jednostek ZUS-u oferty bezpłatnych szkoleń specjalistycznych w ramach programu prewencyjnego.

Należy zauważyć, że realizacja przyjętych założeń programu prewencyjnego w 2020 r. była utrudniona, nie tylko ze względu na wprowadzone obostrzenia sanitarne wykluczające wykonanie wielu zaplanowanych działań, ale również z uwagi na niepewną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw zainteresowanych uczestnictwem w programie. Skutkowało to niekiedy decyzją uczestników o odstąpieniu od programu. Tym bardziej cenne były wszelkie pozytywne zmiany i działania naprawcze, podejmowane przez pracodawców w celu ograniczenia zagrożeń wypadkowych.

**Przykładem korzyści wynikających z udziału w inicjatywie Państwowej Inspekcji Pracy** są działania podjęte w firmie zajmującej się wykonywaniem instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych. Pracodawca po wypadku związanym z upadkiem pracownika z drabiny, **w efekcie samokontroli dotyczącej zarządzania bhp, podjął decyzję o wprowadzeniu podestów ruchomych przejezdnych do prac na wysokości**. Oceniając efekty programu prewencyjnego, należy wspomnieć także o spółdzielni, której przedmiotem działalności jest m.in. produkcja pieczywa. W wyniku działań korygujących **zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego o czynnik związany z posługiwaniem się ostrymi narzędziami**, którego aktywizacja doprowadziła do wypadku podczas pracy. **Pracowników wyposażono w drewniane szpachelki** przeznaczone do dzielenia ciasta, zastępując nimi dotychczas stosowane metalowe noże. Ponadto dokonano przeglądu placówek handlowych prowadzonych przez spółdzielnię. **Szczególne uwagi zwracano na stan techniczny krawalnic oraz urządzeń elektrycznych**. Narzędzia ręczne (noże) i deski do krojenia wymieniono na nowe, zakupiono i rozmieszczono piktogramy informujące

o zagrożeniach, stopnie schodów oznakowano barwami ostrzegawczymi.

Wyniki programu „Prewencja wypadkowa” w latach 2017-2019, przedstawione w tabeli poniżej, wskazują na dosyć wyrównany poziom pod względem jego popularności wśród adresatów. Niemniej jednak, wyjątkowe okoliczności wynikające z pandemii przełożyły się na wyraźny spadek w roku sprawozdawczym liczby pracodawców biorących czynny udział w programie.

#### Wyniki programu „Prewencja wypadkowa” w latach 2017 - 2020

Wyszczególnienie	2017	2018	2019	2020
Liczba wystosowanych zaproszeń	1 360	1 066	1 100	949
Liczba zrealizowanych szkoleń	52	42	62	60
Liczba pracodawców biorących udział w szkoleniach	678	622	615	312
Liczba pracodawców, którzy przystąpili do realizacji programu	427	427	406	260
Odsetek kontroli zakończonych wynikiem pozytywnym	69	66	71	70

Mimo licznych ograniczeń pandemicznych i trudnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, dzięki zaangażowaniu specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy oraz samych uczestników programu, **odsetek pracodawców, którzy pozytywnie przeszli kontrolę sprawdzającą w 2020 r., utrzymał się na wysokim poziomie**, nieodbiegającym znacząco od wyników uzyskiwanych w poprzednich latach.

Świadczy to jednoznacznie o **pozytywnym wpływie podejmowanych działań prewencyjnych na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy** w zakładach współpracujących z inspekcją pracy. Niewątpliwie, pozytywnym efektem programu „Prewencja wypadkowa” oprócz **wzrostu świadomości** pracodawców i pracowników odnośnie zagrożeń wypadkowych, jest przede wszystkim poznanie i wdrażanie

sposobów ich **skutecznego ograniczania, bądź eliminacji**. Biorąc powyższe pod uwagę, program prewencyjny będzie kontynuowany przez Państwową Inspekcję Pracy w kolejnych latach.

#### 8.2.2. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

##### 8.2.2.1. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” DLA MIKROPRZEDSIĘBIORSTW Z RÓŻNYCH BRANŻ (Z WYŁĄCZENIEM ZUL-I)

Jeden z najstarszych i najbardziej rozpoznawalnych programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy jest adresowany do pracodawców z różnych branż (z wyłączeniem zakładów usług leśnych), zatrudniających do 9 pracowników.

W programie mogą wziąć udział również pracodawcy z sektorów o podwyższonym ryzyku zawodowym (np. przetwórstwo przemysłowe, budownictwo), z większym limitem zatrudnienia – do 20 pracowników. „Zdobądź Dyplom PIP” został zainicjowany z myślą o pracodawcach i pracownikach, których wiedza z zakresu prawnej i technicznej ochrony pracy jest niewystarczająca, co jest charakterystyczne dla najmniejszych zakładów pracy, w których odnotowuje się najliczniejsze problemy z przestrzeganiem prawa. Program został zauważony na forum międzynarodowym już w 2016 r., kiedy Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao wskazała go jako jedną z dobrych inicjatyw europejskich na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w małych przedsiębiorstwach.

Celem programu jest **wspieranie pracodawców w doprowadzeniu zakładów pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy** i pomoc w utrzymaniu w zakładzie trwałej poprawy warunków pracy. Promowaniu problematyki bhp w mikroprzedsiębiorstwach służy **współpraca z partnerami wspierającymi program**, takimi jak: powiatowe urzędy pracy, organy samorządu terytorialnego, organizacje pracodawców, grupy producenckie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Założenia programu obejmują również pomoc tym pracodawcom, u których przeprowadzono kontrolę w ramach inicjatywy Państwowej Inspekcji Pracy pn. „Pierwsza kontrola”, a którzy nadal mają problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy.

**Program jest realizowany na zasadzie samokontroli**. Pierwszy etap to specjalistyczne szkolenie,

na którym omawiane są założenia i cele programu oraz przekazywana jest priorytetowa wiedza z zakresu obowiązujących standardów bezpiecznej pracy. Pracodawcy, lub ich przedstawiciele uczestniczą w spotkaniach organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, dowiadują się ponadto, że **udział w programie jest dobrowolny, pomoc ze strony inspektorów pracy nieodpłatna**, a także w jakim czasie mają dostosować zakład do obowiązujących przepisów i jaki jest przewidywany termin przeprowadzenia kontroli sprawdzającej.

### SZKOLENIE ZORGANIZOWANE DLA UCZESTNIKÓW PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” PRZY UWZGLĘDNIENIU REŻIMU SANITARNEGO PRZEZ OIP W OPOLU, WRZESIEŃ 2020 ROKU



Uczestnicy szkoleń, zainteresowani udziałem w programie prewencyjnym, otrzymują bezpłatne materiały wydawnicze, które **ułatwiają identyfikację nieprawidłowości w zakładach pracy oraz wdrożenie stosownych działań naprawczych**. Najważniejsza jest publikacja „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy. Lista kontrolna z komentarzem”.

Po szkoleniu pracodawcy, którzy zdecydowali się przystąpić do realizacji programu, przeprowadzają w firmach z pomocą przekazanej listy kontrolnej **samokontrolę warunków pracy i usuwają stwierdzone nieprawidłowości**. Pomocne w działaniach ewaluacyjnych, dostosowawczych i naprawczych są także inne publikacje inspekcji pracy, jak: „ABC BHP. Informator dla pracodawców”, „Prawo pracy. Informator dla pracodawców”, „Bezpieczeństwo użytkowania maszyn”, „Maszyny do obróbki drewna”, a także wysoko oceniane przez pracodawców tzw. karty bezpiecznej pracy, adresowane do różnych branż. W roku

sprawozdawczym przekazano pracodawcom łącznie **ponad 2,5 tysiąca egzemplarzy różnych publikacji** Państwowej Inspekcji Pracy, które są również dostępne na stronie internetowej Urzędu.

Na tym etapie uczestnicy **mogą korzystać z doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy**.

### KARTY BEZPIECZNEJ PRACY, WYKORZYSTYWANE W ROKU SPRAWOZDAWCZYM W RAMACH PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

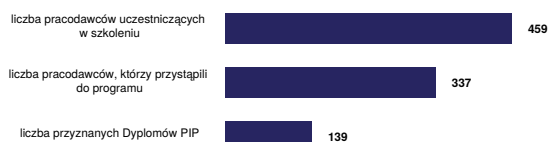


Po zakończeniu programu w zakładzie jest przeprowadzana kontrola sprawdzająca. Jej pozytywny wynik skutkuje przyznaniem pracodawcy – laureatowi programu – Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy.

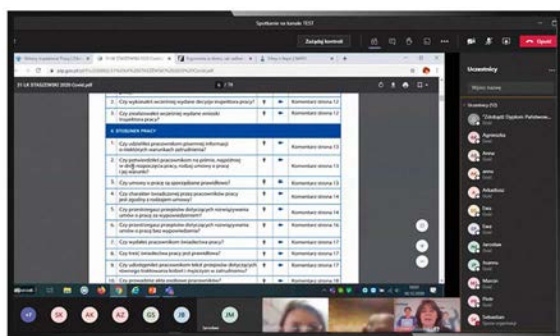
W okręgowych inspektoratach pracy zorganizowano łącznie **70 szkoleń, w których uczestniczyło 459 pracodawców** (630 – w 2019 r., 806 – w 2018 r., 742 – w 2017 r.). Zdecydowana większość – **337 pracodawców (ponad 73% uczestników szkoleń) zadeklarowała przystąpienie do realizacji programu**, podpisując kartę zgłoszenia (514 pracodawców w 2019 r., 633 – w 2018 r., 589 – w 2017 r.). Po zakończeniu realizacji programu, inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach kontrole sprawdzające prawidłowość dokonanej oceny stanu

bezpieczeństwa pracy i wdrożonych działań dostosowawczych. 139 pracodawców uzyskało pozytywny wynik takiej kontroli i otrzymało Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy (w 2019 r. przyznano 406 Dyplomów, w 2018 r. – 455, w 2017 r. – 409).

#### WYNIKI REALIZACJI PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” W 2020 ROKU



#### PRZYKŁAD SZKOLENIA DLA PRACODAWCÓW ORGANIZOWANEGO PRZEZ OIP W POZNANIU W FORMULE ONLINE, GRUDZIEŃ 2020 ROKU



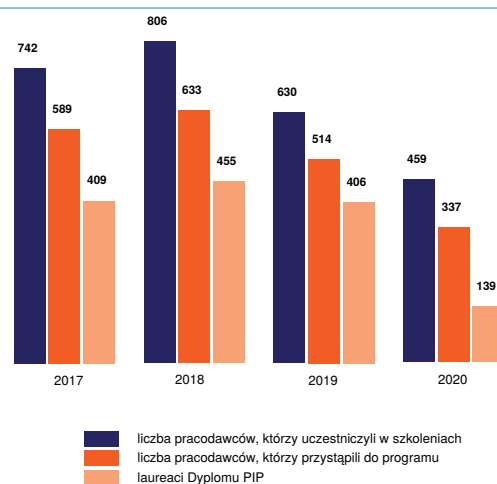
Ograniczenia wynikające z sytuacji epidemicznej oraz obawa pracodawców o zdrowie własne i pracowników, skutkowały mniejszą niż w poprzednich latach, liczbą uczestników szkoleń specjalistycznych, organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. **Znacznie trudniej było pozyskać uczestników** szczególnie na szkolenia zaplanowane na wiosnę i jesień, czyli w czasie pierwszej i drugiej fali pandemii.

Inspektorzy pracy przed wybuchem pandemii organizowali spotkania szkoleniowe w formie stacjonarnej. W późniejszych okresach roku sprawozdawczego, takie szkolenia (kiedy były możliwe) odbywały się w ścisłym reżimie sanitarnym. Z kolei w okresach zwiększonego ryzyka zakażeń wirusem SARS-CoV-2, **odbywały się w formule online, indywidualnie oraz w trybie samokształcenia kierowanego.**

Wspomniane **niekorzystne uwarunkowania pandemiczne** dotyczyły także działań dostosowawczych w zakładach pracy i wpłynęły na spadek liczby audytów inspektorskich. **Ograniczenie możliwości**

**bezpośredniego kontaktu pracodawców z inspektorami pracy** pozbawiło program „Zdobądź Dyplom PIP” jego najlepiej ocenianego waloru w postaci bezpośredniego, natychmiastowego oddziaływania na świadomość zagrożeń zawodowych oraz na warunki środowiska pracy.

#### REALIZACJA PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” W LATACH 2017- 2020



Dla mikropracodawców program „Zdobądź Dyplom PIP” od lat stanowi znaczną pomoc w zapewnieniu funkcjonowania zakładów w zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Przyczyniają się do tego przystępnie opracowane materiały pomocnicze, ale także nieodpłatna pomoc ekspertów inspekcji pracy w prawidłowej identyfikacji zagrożeń występujących w zakładzie i realizacji działań naprawczych. **Bardzo ważna jest możliwość jednoczesnego uzyskania aktualnych informacji teoretycznych z zakresu prawa pracy** oraz praktycznej wiedzy na temat zasad organizacji bezpiecznych stanowisk pracy.

Jednoznacznie pozytywną ocenę pracodawców i koordynatorów programu utrzymuje publikacja „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy. Lista kontrolna z komentarzem”, uznawana za najbardziej przydatny materiał pomocniczy. Podobnie wysoko oceniana jest seria kart bezpiecznej pracy.

Należy dodać, że każdy uczestnik programu, któremu nie udało się uzyskać Dyplomu, **może wziąć udział w kolejnej edycji.** Jednocześnie, biorąc pod uwagę, że przez pandemię COVID-19, nie udało się objąć działaniami dostosowawczymi wszystkich ujętych uprzednio w planie zakładów pracy, pracodawcy,

którzy w roku sprawozdawczym uczestniczyli w szkoleniach, zgłosili udział w programie prewencyjnym lub już rozpoczęli w firmach działania naprawcze, **będą mieli możliwość kontynuowania realizacji programu w 2021 r. włącznie z etapem audytu sprawdzającego.**

#### 8.2.2.2. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” DLA ZAKŁADÓW USŁUG LEŚNYCH

Jako że branża pozyskiwania drewna cechuje się dużą skalą zagrożeń wypadkowych, Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi działalność prewencyjną i edukacyjną skierowaną do przedsiębiorstw zajmujących się usługami leśnymi. Jednym z takich działań jest program „Zdobądź Dyplom PIP”. Jego główną ideą jest wsparcie pracodawców w działaniach na rzecz wzrostu praworządności w stosunkach pracy, a w szczególności na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących. **Program wspierają Lasy Państwowe.**

Realizując program prewencyjny Państwowa Inspekcja Pracy oferuje pracodawcom **bezpłatne szkolenia, fachowe doradztwo oraz materiały edukacyjne**, które są pomocne w ograniczaniu zagrożeń wypadkowych.

W 2020 r. w **46 szkoleniach** zorganizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy uczestniczyło **178 osób** (w 2019 r. – 395 osób), które otrzymały nie tylko wiedzę niezbędną do zorganizowania pracy w sposób bezpieczny, lecz także bezpłatne wydawnictwa tematyczne Państwowej Inspekcji Pracy. Dotyczyły one właściwych metod pracy przy pozyskiwaniu drewna oraz eksploatacji sprzętu mechanicznego. Podczas szkoleń uczestników informowano również o sposobie wykorzystywania publikacji „**Bezpieczne pozyskanie drewna. Lista kontrolna z komentarzem**” przy przeprowadzeniu samokontroli, doborze i wdrożeniu działań naprawczych w zakładach pracy. Uczestnicy spotkań szkoleniowych otrzymywali również inne, bezpłatne wydawnictwa.

Zasady uczestnictwa w programie prewencyjnym dla ZUL-i są analogiczne, jak w przypadku programu dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”. Rozpoczynają go szkolenia tematyczne, następnie pracodawcy mają czas na wprowadzenie działań dostosowawczych w swoich zakładach pracy, ostatnim krokiem jest audyt ze strony Państwowej Inspekcji Pracy.

W roku sprawozdawczym do programu prewencyjnego **przystąpiło 88 podmiotów** (w 2019 r. – 114 podmiotów). Po przeprowadzeniu działań naprawczych w firmach, uczestnicy programu zgłaszali gotowość do kontroli sprawdzającej. **Większość kontroli u 50 pracodawców (57%), zakończyła się pozytywnie.**

Część pracodawców, ze względu na sytuację rynkową i zdrowotną, wynikającą z pandemii COVID-19, zaprzestała zatrudniania pracowników i nie mogła kontynuować udziału w programie prewencyjnym. Inni nie ukończyli go z powodu negatywnych wyników kontroli (8 podmiotów).

Pozytywne wyniki większości kontroli świadczą o **dużym zaangażowaniu pracodawców w poprawę warunków pracy** oraz wskazują na znaczący wzrost świadomości w zakresie ciążących na nich obowiązków. Program Państwowej Inspekcji Pracy jest oceniany bardzo wysoko przez jego uczestników, a szczególnie dotyczy to **korzyści wynikających dla zakładu z poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy**. Niektórzy pracodawcy twierdzą, że udział w programie i pozytywnie zakończony audyt oraz zdobycie Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy wpływają na poprawę wizerunku ich firmy, co ma znaczenie podczas organizowanych zamówień publicznych na usługi leśne.

Realizację programu prewencyjnego wspierają inicjatywy popularyzatorskie i promocyjne, prowadzone przez jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Przykładem takiej inicjatywy są **zawody drwali, organizowane we współpracy z Regionalnymi**

#### ZAWODY DRWALI POZWALAJĄ NA DOSKONALENIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH – PRZYKŁAD INICJATYWY ZORGANIZOWANEJ NA TERENIE OIP W OLSZTYNIE



**Dyrekcjami Lasów Państwowych.** Przedsięwzięcie to ma na celu propagowanie: zasad bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu drewna, wdrażania dobrych praktyk w leśnictwie i zapobiegania wypadkom przy trudnej pracy drwala – użytkownika pilarek spalinyowych. Zawody są ponadto sprawdzianem zawodowych umiejętności praktycznych.

Również współpraca inspekcji pracy z Lasami Państwowymi przy realizacji założeń programu prewencyjnego przynosi konkretne efekty. Pracownicy Lasów, dokonując weryfikacji pracodawców – właścicieli ZUL-i podczas postępowań przetargowych, przeprowadzają dodatkową ocenę stopnia przestrzegania przez ww. zakłady przepisów bhp. W tym celu **są tworzone dodatkowe listy kontrolne**, w czym uczestniczą inspektorzy pracy. Wymiernym rezultatem takich działań jest zmniejszenie liczby zagrożeń wypadkowych w danych zakładach, a pośrednio w branży usług leśnych. Inspektorzy pracy oraz przedstawiciele Lasów Państwowych, zapraszając właścicieli małych zakładów z branży leśnej na szkolenia, informują jednocześnie o możliwości uczestnictwa w tym programie.

Należy podkreślić, że w 2020 r. sytuacja epidemiczna ograniczyła możliwość organizacji szkoleń stacjonarnych w ramach programu szczególnie w nadleśnictwach, w których dotychczas brało udział znacznie więcej uczestników. Ponadto niekorzystnym zjawiskiem w roku sprawozdawczym była trudna sytuacja rynkowa; zredukowała bowiem możliwość świadczenia usług leśnych przez podmioty w trakcie trwania programu prewencyjnego.

Pomimo tych trudności, program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” spełnił swoje założenia. Dostrzegalna jest poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach objętych programem. Wydawnictwa kolportowane przez Urząd, w tym publikacja zawierająca listę kontrolną, pozwalają pracodawcom **dostrzec i wyeliminować nieprawidłowości występujące w zakładach**. Kontynuowanie programu prewencyjnego wśród pracodawców branży usług leśnych, jako działania komplementarnego do realizowanych kontroli, jest zasadne. Umożliwia bowiem uzyskanie dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy lub – co najmniej – utrzymanie dotychczasowych standardów w zakresie respektowania prawa pracy, w tym przepisów bhp.

### 8.2.3. PROGRAM PROFILAKTYCZNY „PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY”

Celem programu, cieszącego się dużym zainteresowaniem pracodawców, jest przede wszystkim:

1. upowszechnianie wiedzy na temat stresu, jego źródeł, tego jak oddziałuje na organizm ludzki pod względem fizycznym i psychicznym oraz uczenie sposobów i technik radzenia sobie z napięciem, stresem czy niepokojem;
2. identyfikacja stresorów w danym środowisku pracy, w zespole pracowników poprzez badanie stresogenności cech pracy za pomocą ankiety SRP (Skala Ryzyka Psychospołecznego);
3. upowszechnianie wiedzy na temat czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy tj.: mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, agresji, przemocy itp.;
4. zapoznanie uczestników z założeniami i zasadami polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej, równościowej czy kodeksu etycznego.

W roku sprawozdawczym pracodawcy mogli **zgłaszać swoje firmy do udziału w programie profilaktycznym i wybrać jedną z trzech proponowanych ścieżek:**

#### ŚCIEŻKA nr 1:

W zakładzie pracy realizowano jedynie szkolenie dotyczące przeciwdziałania stresowi i/lub innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.

#### ŚCIEŻKA nr 2:

W zakładzie pracy realizowano jedynie analizę sytuacji w kontekście stresogenności cech pracy poprzez:

- przeprowadzenie badania stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego;
- przygotowanie raportu zawierającego analizę sytuacji w przedsiębiorstwie, wskazanie prawdopodobnych źródeł występujących stresorów oraz dobre praktyki mające na celu poprawę psychospołecznych warunków pracy;
- przekazanie pracodawcy raportu oraz wyjaśnienie wyników.

### ŚCIEŻKA nr 3:

W zakładzie pracy realizowano szkolenie lub szkolenia (w zależności od liczby pracowników), dotyczące przeciwdziałania stresowi i/lub innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy oraz badanie stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego.

Dodatkowo pracodawcy mogli zgłosić chęć przeprowadzenia ponownego badania stresogenności cech pracy przy użyciu wskazanej Skali Ryzyka Psychospołecznego. Następnie przygotowywano raport składający się z dwóch części:

- analizy obecnej sytuacji w przedsiębiorstwie;
- analizy porównawczej sytuacji wynikającej z badania nr 1 i nr 2.

Podstawowym filarem działań prewencyjnych inspekcji pracy, realizowanych w związku z przeciwdziałaniem stresowi oraz innym czynnikom ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy, są: warsztaty antystresowe, antymobbingowe, antydyskryminacyjne, warsztaty objaśniające techniki relaksacyjne – prowadzone przez koordynatorów tematu, w tym przez wykwalifikowanych psychologów i trenerów działających na co dzień w obszarze psychologii.

**W trakcie zajęć omawiane są źródła stresu i innych czynników psychospołecznych oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym.** Przekazywane są informacje o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania występowania stresorów, na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym oraz o metodach radzenia sobie z nimi. Na szkoleniach wskazywane są ponadto **przykłady dobrych praktyk** w zakresie przeciwdziałania omawianym zjawiskom, z uwzględnieniem procedury antymobbingowej stosowanej w wybranych zakładach pracy.

W roku sprawozdawczym wszelkie działania związane z przeciwdziałaniem stresowi w miejscu pracy rozwijane były na dwa sposoby:

- w formule stacjonarnej, przy uwzględnieniu wymogów reżimu sanitarnego,
- w formule szkoleń online.

Dla przykładu: 7 października 2020 r. na terenie budowy przedłużenia drogi wojewódzkiej w Kielcach

odbyło się stacjonarne szkolenie dla pracowników i podwykonawców firmy Strabag Sp. z o.o., którego przedmiotem była tematyka związana z przeciwdziałaniem stresowi w pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stresorów występujących na placu budowy. Przedstawiono problematykę stresu zawodowego, zwracając uwagę na jego etiologię, najczęstsze objawy oraz skutki, jakich doświadcza pracownik oraz cała organizacja w związku z funkcjonowaniem w stresogennym środowisku pracy. Po szkoleniu przeprowadzono panel dyskusyjny dotyczący **stresu związanego z prowadzeniem prac budowlanych w czasie pandemii koronawirusa** i wynikających z niej obostrzeń oraz wymagań nakładanych na pracowników i ich przełożonych. Uczestnicy spotkania otrzymali komplet publikacji PIP dotyczących omawianej problematyki.

#### WARSZTATY SZKOLENIOWE ZORGANIZOWANE W OIP W BYDGOSZCZY



Innym przykładem inicjatyw szkoleniowych inspekcji pracy są warsztaty zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy dla pracowników jednostek podległych pod Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Inowrocławiu. Spotkanie odbyło się 24 czerwca 2020 r. z uwzględnieniem reżimu sanitarnego. Przedsięwzięcie miało na celu **przeszkolenie przedstawicieli konkretnej grupy zawodowej, których codzienna praca wiąże się z wieloma czynnikami psychospołecznymi.** W spotkaniu wzięł udział kierownik pracowni Zakładu Psychologii Organizacji i Zarządzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, który omówił innowacyjne i skuteczne metody ograniczające poziom stresu oraz sposoby radzenia sobie z tym szkodliwym czynnikiem, a także poprowadził ćwiczenia w oparciu

o modelowe sytuacje, z którymi pracownicy ośrodków pomocy społecznej spotykają się podczas pracy.

Szkolenia online, mimo że stanowiły nową formę realizacji programu profilaktycznego inspekcji pracy, to również cieszyły się zainteresowaniem. Dają one możliwość **jednoczesnego szkolenia przedstawicieli różnych zakładów pracy**, wykluczając konieczność gromadzenia uczestników w jednym miejscu. Przykładem takiej inicjatywy jest szkolenie zorganizowane w dniu 16 lipca 2020 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach. Udział w spotkaniu szkoleniowym wzięli reprezentanci różnych sektorów, np. szkolnictwa, budownictwa, ubezpieczeń społecznych, usługowego. Celem szkolenia było merytoryczne wsparcie pracodawców zainteresowanych rozwijaniem umiejętności radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy oraz eliminowaniem innych zagrożeń psychospołecznych.

Ważnym elementem programu profilaktycznego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” w 2020 r. było badanie stresogenności cech pracy przy użyciu **Skali Ryzyka Psycho-społecznego** – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Kwestionariusz dotyczy 50 stresorów, a respondenci wskazują, czy dany stresor występuje w ich przedsiębiorstwie, a jeśli tak, to w jakim stopniu jego obecność zakłóca funkcjonowanie firmy.

W trakcie realizacji programu wykorzystywano materiały wydawnicze, które spotkały się z dobrą oceną odbiorców, a także płyty CD pt. „Relaks w minutę” – z zestawem ćwiczeń relaksacyjnych. Niewątpliwą zaletą materiałów Państwowej Inspekcji Pracy jest ich różnorodność, rozległa tematyka oraz praktyczny charakter (np.: opis i zdjęcia ćwiczeń relaksacyjnych, ankiety i kwestionariusze do wykorzystania indywidualnie przez pracowników oraz przez pracodawców w zakładach pracy). Warto zauważyć, że z uwagi na przejście części realizowanych inicjatyw na tryb zdalny, zainteresowaniem cieszyły się publikacje dotyczące problematyki czynników psychospołecznych dostępne w wersjach elektronicznych na stronach inspekcji pracy – [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl) oraz [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl).

W roku sprawozdawczym skierowano **233 zaproszenia** dla pracodawców do udziału w programie profilaktycznym Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy byli również rekrutowani przez inspektorów pracy po

zakończeniu u nich czynności kontrolnych. Jednocześnie wielu pracodawców samodzielnie zgłaszało chęć udziału w programie, na podstawie informacji uzyskanych ze stron internetowych Urzędu.

W 2020 r. inspekcja pracy, w ramach realizowanego programu, zorganizowała **66 szkoleń**, w których uczestniczyli przede wszystkim pracodawcy i pracownicy, ale także m.in.: nauczyciele i przedstawiciele organizacji związkowych. Z roku na rok coraz większą popularnością cieszy się upowszechnianie wiedzy dotyczącej stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w formie warsztatowo-szkoleniowej. Uczestnicy zajęć organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy wysoko oceniają formę ich prowadzenia i zwracają uwagę na fachową wiedzę inspekcyjnych ekspertów, przystępne przedstawienie tematu, prezentowanie technik przydatnych w życiu codziennym oraz możliwość konsultacji z wykładawcami.

Wśród ciekawych inicjatyw, wspierających realizację programu w roku sprawozdawczym, można wymienić konferencję zorganizowaną we wrześniu 2020 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy pn. „Ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy – wyzwania 4.0”. Spotkanie było podzielone na dwa bloki tematyczne. Pierwszy dotyczył innowacyjnych rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, drugi – zagadnień związanych z przyszłością pracy, tzw. well-being oraz asertywną komunikacją. Konferencję zorganizowano z zachowaniem zasad bezpieczeństwa. Ze względu na sytuację epidemiczną, w spotkaniu stacjonarnie uczestniczyło 50 osób, jednak aż 360 obejrzało relację z konferencji online.

Zgodnie z opinią uczestników programu profilaktycznego inspekcji pracy, dotychczas zrealizowane działania są bardzo przydatne i odpowiadają na potrzeby pracodawców oraz pracowników. Wiedza nabyta w trakcie szkoleń oraz podczas innych inicjatyw edukacyjnych, pozwala lepiej wykonywać codzienną pracę, w szczególności w sytuacji narażenia na stres. Wysoko oceniano także materiały i pomoce szkoleniowe.

Szczególnie pozytywnym odbiorem w 2020 r. cieszyła się nowa formuła szkoleń organizowanych online. Tego typu działania dawały możliwość natychmiastowego przekazania uczestnikom prezentacji szkoleniowych oraz elektronicznych wersji wydawnictw PIP związanych z problematyką stresu, poprzez zamieszczanie ich na czacie wykorzystywanego

komunikatora. Przydatna okazała się również możliwość dokonania nagrań szkoleń PIP i udostępnienia ich pracodawcom, którzy mogli następnie zapoznać z ich treścią swoich pracowników.

W roku sprawozdawczym na potrzeby realizacji programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” przygotowano autorski „**Kwestionariusz do badania jakości relacji interpersonalnych w miejscu pracy**”. Narzędzie to w kolejnych latach posłuży koordynatorom programu do pomiaru jakości relacji międzyludzkich w zakładach pracy. Dzięki temu możliwe będzie wypracowanie – wraz z pracodawcami uczestniczącymi w programie PIP oraz z ich pracownikami – praktycznych zaleceń, odpowiadających potrzebom danego środowiska pracy i wprowadzenie niezbędnych działań naprawczych, mających na celu **poprawę dobrostanu pracowników oraz atmosfery i komfortu pracy**.

Na potrzebę kontynuacji programu wskazuje duże **społeczne zainteresowanie pozyskiwaniem wiedzy w zakresie identyfikacji i ograniczania zagrożeń psychospołecznych** w środowisku pracy. Co ważne, uczestnicy szkoleń organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy, niejednokrotnie wyrażają chęć udziału w dodatkowych spotkaniach o charakterze warsztatowym z wyspecjalizowanym trenerem – psychologiem, mających na celu praktyczne przygotowanie do radzenia sobie ze zjawiskiem stresu.

Na uwagę zasługuje fakt, iż w wielu przypadkach pracodawcy sami zgłaszają się do programu profilaktycznego Państwowej Inspekcji Pracy, szukając podpowiedzi na pytanie, jakie działania należy podejmować, aby obniżyć poziom stresu pracowników lub ograniczyć ryzyko wystąpienia zagrożeń psychospołecznych.

#### 8.2.4. PROGRAM INFORMACYJNO-EDUKACYJNY „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”

Program wspiera działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy. Jego celem jest **eliminowanie zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu prac budowlanych**, poprzez popularyzację **wiedzy o występujących zagrożeniach, propagowanie bezpiecznych zachowań** oraz oddziaływanie na wdrażanie podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy organizacji

oraz prowadzeniu prac na budowach.

Realizacja programu w 2020 r. odbywała się w kilku obszarach, przy czym podstawową formą były **szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców**. Każdego roku szkolenia te realizowane są **bezpśrednio na budowach**, aby ich zakresem objąć szersze grono zainteresowanych (taka forma organizacji szkoleń pozwala dotrzeć do niemal każdego podmiotu świadczącego swoje usługi na objętej działaniami budowie) oraz aby tematyka szkolenia była dostosowana do zakresu prowadzonych tam prac. Warto zauważyć, że organizacją szkoleń na placach budów zajmuje się kierownictwo firm wykonawczych, **ściśle współpracujące z inspektorami pracy**. Pozwala to na lepszy dobór zagadnień oraz na wyznaczenie dogodnych terminów takich spotkań.

W roku sprawozdawczym, z uwagi na pandemię COVID-19 i związane z nią ograniczenia, szkoleń organizowanych bezpośrednio na budowach było znacznie mniej, niż w poprzednich latach. W 2020 r. zorganizowano w tej formie na przykład:

- szkolenie **na budowie Centrum Przesiadkowego w Opolu**, realizowanej przez firmę WARBUD S.A., podczas którego inspektor pracy z OIP w Opolu omówił organizację prac na wysokości, stosowanie środków ochrony zbiorowej i jednocześnie uczestniczył w prezentacji odzieży ochronnej stosowanej na budowie;
- **pokaz bezpiecznego użytkowania narzędzi bezprzewodowych** podczas prac budowlanych, przeprowadzony na budowie w Kutnie, realizowanej przez MCKB Sp. z o.o., z udziałem przedstawicieli OIP w Łodzi; w ramach spotkania zaprezentowano również nowoczesne rozwiązania dotyczące wykonywania przejść ognioodpornych w ścianach budynków;
- szkolenie przeprowadzone przez specjalistę z OIP w Krakowie dla przedstawicieli firm wykonawczych **na budowie obiektu dydaktycznego** dla Wydziału Fizyki i Informatyki Stosowanej Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie.

Oprócz wspomnianych form inicjatyw, okręgowe inspektoraty pracy organizowały również **stacjonarne spotkania szkoleniowe**, otwarte **dla wszystkich zainteresowanych tematyką branży budowlanej**. Często prelegentami szkoleń, oprócz inspektorów pracy, byli **przedstawiciele partnerów społecznych**

### SZKOLENIE DLA PRZEDSTAWICIELI FIRM WYKONAWCZYCH NA BUDOWIE OBIEKTU DYDAKTYCZNEGO AGH W KRAKOWIE



– związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz urzędów, zaproszonych do współpracy z Państwową Inspekcją Pracy. W inicjatywach szkoleniowych uczestniczyli nie tylko **pracodawcy i przedsiębiorcy**, lecz także **pracownicy i przedstawiciele służby bhp**. Ofertę szkoleń inspekcji pracy uzupełniały również spotkania edukacyjne, organizowane **we współpracy z Polską Izbą Inżynierów Budownictwa oraz Polskim Związkiem Inżynierów i Techników Budownictwa**, dla członków tych instytucji.

Biorąc pod uwagę obostrzenia pandemiczne, wykluczające organizację szkoleń stacjonarnych dla dużej liczby uczestników, jednostki terenowe PIP podejmowały inicjatywy szkoleniowe w formule online. **Organizowano zdalne seminaria tematyczne, prelekcje online oraz telekonferencje.**

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy w całej Polsce przeprowadzili łącznie **132 szkolenia** (w 2019 r. przeprowadzono 201 szkoleń, w 2018 r. – 171), w których uczestniczyło **2 157 podmiotów**, w tym ponad **1,2 tys. pracowników**, niemal **900 pracodawców i przedsiębiorców** niebędących pracodawcami oraz ponad **40 przedstawicieli służby bhp**.

Wsparciem dla prowadzonych przez inspektorów pracy inicjatyw edukacyjnych są materiały informacyjno-edukacyjne wydawane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. W roku 2020, w ramach realizacji programu, do odbiorców trafiło ponad **11 tys. egzemplarzy wydawnictw dedykowanych branży budowlanej**. Wydawnictwa informacyjne, przygotowane dla pracodawców i pracowników, upowszechniane są

również w wersjach elektronicznych za pośrednictwem strony internetowej [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl). Z uwagi na coraz większą liczbę obcokrajowców wykonujących prace na budowach, **w roku sprawozdawczym wydano kolejne karty stanowiskowe bhp w języku ukraińskim o bezpiecznej pracy w budownictwie.**

### PRZYKŁADOWE KARTY STANOWISKOWE BHP WYDANE W 2020 ROKU PRZEZ PIP W JĘZYKU UKRAIŃSKIM



Uzupełnieniem działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie jest **współpraca z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie**, zrzeszającym 14 największych firm, będących generalnymi wykonawcami robót budowlanych na terenie Polski. W roku sprawozdawczym w ramach przedsięwzięć współorganizowanych z Porozumieniem, w dniach 5–11 października 2020 r. inspektorzy pracy brali udział w organizacji **„Tygodnia Bezpieczeństwa” na budowach**, zainicjowanego przez sygnatariuszy Porozumienia. W 2020 r. akcja przebiegała pod hasłem: **„Drużyna bezpiecznie się trzyma”**. Jej podstawowym celem było ograniczenie wypadków przy pracy oraz poprawa bezpieczeństwa na polskich budowach. Na wybranych placach budów przeprowadzono prelekcje i wykłady dotyczące bhp, pokazy ratownictwa i dobrych praktyk oraz nowoczesnych rozwiązań technicznych. Odbływały się również szkolenia z pierwszej pomocy, pokazy dostawców i producentów sprzętu bhp, kursy podnoszące kwalifikacje pracowników oraz warsztaty szkoleniowe z udziałem inspektorów pracy, cieszące się dużym zainteresowaniem odbiorców, wśród których znaczną grupę stanowili pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych. **W sumie w trakcie „Tygodnia Bezpieczeństwa” inspektorzy pracy przeprowadzili 88 szkoleń na budowach w całej Polsce.** W trakcie

wydarzenia eksperci inspekcji pracy udzielali porad prawnych i technicznych.

Ciekawą inicjatywę zrealizowano na budowie bloków energetycznych elektrowni TURÓW w Bogatyni. Wśród licznie podejmowanych tam działań znalazły się pokazy i szkolenia połączone z ćwiczeniami, w tym dotyczącymi różnego rodzaju ratownictwa. Z przebiegu obchodów „Tygodnia Bezpieczeństwa” na budowie został sporządzony przez generalnego wykonawcę – BUDIMEX S.A. – **materiał filmowy, będący swoistym instruktażem dobrych praktyk**. Film prezentuje m.in. zaangażowanie inspektorów pracy w popularyzację prewencji wypadkowej w budownictwie.

Z uwagi na pandemię, wszystkie działania związane z „Tygodniem Bezpieczeństwa” odbywały się z zachowaniem zasad bezpieczeństwa sanitarnego.

**PLAKAT PROMUJĄCY INICJATYWĘ „TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA”, ORGANIZOWANĄ W 2020 ROKU PRZY WSPARCIU MERYTORYCZNYM PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY**



Mając na uwadze rolę największych firm budowlanych w kształtowaniu właściwych systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy na budowach, przy niektórych okręgowych inspektoratach

pracy zawiązały się **lokalne porozumienia dla bezpieczeństwa w budownictwie**, których zakresy i sposoby działania dostosowane są do lokalnych uwarunkowań.

W ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. STOP wypadkom!”, jednostki organizacyjne PIP w 2020 r. podejmowały szereg dodatkowych działań popularyzatorskich oraz promujących bezpieczeństwo na budowach, wśród których na uwagę zasługują:

- współpraca z Polskim Związkiem Inżynierów i Techników Budownictwa w Białymstoku **w ramach V edycji „Warsztatów Inżynierskich”**, których odbiorcami są czynni zawodowo inżynierowie, związani zarówno z realizacją, jak i projektowaniem obiektów budowlanych;
- współpraca ze Śląską Izbą Budownictwa przy organizacji seminarium tematycznego, podczas którego inspektorzy pracy z OIP w Katowicach przedstawiali doświadczenia kontrolne PIP w sektorze budowlanym.

Pandemia znacząco ograniczyła możliwość realizacji tego typu przedsięwzięć, niemniej jednak w okresie sprawozdawczym wydarzenia popularyzujące bezpieczeństwo pracy na budowach **zorganizowano ponad 30 razy**, w tym dla 48 pracowników i 100 pracodawców (w 2019 r. zorganizowano 516 wydarzeń dla 1 972 pracowników i 271 pracodawców). Brali w nich udział także m.in.: społeczni inspektorzy pracy, służba bhp, uczniowie i studenci czy przedstawiciele organów nadzoru nad warunkami pracy.

Działalność informacyjno-edukacyjna Państwowej Inspekcji Pracy uzyskała również **wsparcie ze strony mediów**, których przedstawiciele uczestniczyli w szkoleniach, konferencjach, pokazach dobrych praktyk. Informacje dotyczące bezpiecznej pracy na budowie 17-krotnie ukazały się w przekazach medialnych, dzięki lokalnej współpracy OIP-ów ze środkami masowego przekazu. Materiały związane z tematyką bezpieczeństwa pracy, przygotowane przez inspektora pracy, zostały wyemitowane na przykład przez telewizję internetową Dolnośląskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa.

Ważną formą promowania bezpieczeństwa pracy na placach budów jest **udział Państwowej Inspekcji Pracy w branżowych wydarzeniach**

**o charakterze masowym.** W roku sprawozdawczym targi i wystawy budowlane były rzadkością, ze względu na obostrzenia pandemiczne i związane z nimi zakazy zgromadzeń. Wiodącym wydarzeniem tego typu były **Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury „BUDMA 2020” w Poznaniu**, które odbyły się w dniach 4-7 lutego 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy we współpracy z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie zorganizowała konferencję „Buduj bezpiecznie”. „Nadzór i prewencja na budowach”, połączoną z uroczystym podsumowaniem krajowego etapu konkursu „Buduj bezpiecznie” (edycja 2019).

W konferencji udział wzięło wielu znamienitych gości, których powitali gospodarze – Główny Inspektor Pracy oraz Prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Przed rozpoczęciem części merytorycznej odczytano listy okolicznościowe, m.in. od Ministra Rodziny, Pracy, i Polityki Społecznej, następnie głos zabrali goście honorowi.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, w związku z wydarzeniem targowym, zorganizował stoisko z materiałami edukacyjnymi, na którym udzielano również porad prawnych i technicznych.

Podsumowując, za pośrednictwem programu informacyjno-edukacyjnego „Budowa. STOP wypadkom!” realizowane są zadania związane z **promowaniem właściwej organizacji procesu budowlanego i zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz zgodnego z zasadami bhp prowadzenia prac na budowach**. W roku sprawozdawczym prowadzono bezpośrednie i zdalne metody

---

**KONFERENCJA „BUDUJ BEZPIECZNIE. NADZÓR I PREWENCJA NA BUDOWACH”, POŁĄCZONA Z UROCZYSTYM PODSUMOWANIEM KRAJOWEGO ETAPU KONKURSU „BUDUJ BEZPIECZNIE” (EDYCJA 2019), LUTY 2020 ROKU, POZNAŃ**

---



oddziaływania prewencyjnego, tak aby dotrzeć do możliwie najszerszego grona odbiorców. Ogółem podjęto **około 240 różnego rodzaju działań, obejmując nimi niemal 2,9 tys. podmiotów**.

Program jest **wspierany przez przedstawicieli branży budowlanej**, a prowadzona przez inspektorów pracy **działalność szkoleniowa i doradcza jest skuteczna i efektywna**, co uzasadnia kontynuację tego typu działań w kolejnych latach.

#### **8.2.5. PROGRAM EDUKACYJNO-INFORMACYJNY „CZAS PRACY KIEROWCÓW A WYPADKI DROGOWE”**

W 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła działania edukacyjno-informacyjne zmierzające do zapobiegania wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy, bądź wynikających ze złego stanu psychofizycznego kierowców. Inicjatywy prowadzone pod hasłem **„Nie prowadź bez przerwy”** adresowane były przede wszystkim do dwóch grup docelowych:

- kierowców zawodowych, w tym pracowników i/lub osób samozatrudniających się w branży transportowej;
- pracodawców/przedsiębiorców zatrudniających kierowców zawodowych.

Podstawową formą realizacji programu były szkolenia i działania informacyjne.

Realizując założenia programu, dla pracodawców i pracowników **zorganizowano 39 szkoleń, w których wzięły udział w sumie 654 osoby**.

Ze względu na obostrzenia pandemiczne, w roku sprawozdawczym większość przeprowadzonych szkoleń odbyła się w formule online, bądź w trybie samokształcenia. Szkolenia cieszyły się **dużym zainteresowaniem** oraz **pozytywnym odbiorem** ze strony przewoźników drogowych, a także pozostałych uczestników.

Na szkoleniach omawiano zagadnienia związane z wiodącą tematyką programu, włączając w to zmiany w zakresie czasu jazdy i odpoczynków kierowców, wynikające z tzw. Pakietu mobilności obowiązującego od 20.08.2020 r.

Wiele inicjatyw realizowano we współpracy z instytucjami partnerskimi m.in. komendami wojewódzkimi Policji, Inspekcją Transportu Drogowego, stowarzyszeniami przewoźników oraz organizacjami

pracodawców, działającymi w sektorze transportu.

Ciekawym wydarzeniem, w którym uczestniczyli przedstawiciele PIP, był **Międzynarodowy Zlot Ciężarowych Pojazdów Tuningowanych „Master Truck Show 2020”**. Został on zorganizowany w Polskiej Nowej Wsi już po raz 16. Podobnie jak w latach poprzednich, patronat honorowy nad wydarzeniem objął Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu, który przygotował dla odwiedzających punkt informacyjny. Na stoisku inspekcji pracy wszystkim zainteresowanym przekazywano bezpłatne materiały w formie wydawnictw, a także udzielano porad prawnych i z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Dużym zainteresowaniem osób odwiedzających punkt informacyjny cieszyła się problematyka bezpieczeństwa na drogach, ze szczególnym uwzględnieniem dobrych praktyk odnośnie właściwych zachowań na drodze i rozwiązań organizacyjnych.

---

**STOJSKO INFORMACYJNE ZORGANIZOWANE PRZEZ OIP W OPOLU PODCZAS DOROCZNEGO MIĘDZYNARODOWEGO ZLOTU CIĘŻAROWYCH POJAZDÓW TUNINGOWANYCH „MASTER TRUCK SHOW 2020” W POLSKIEJ NOWEJ WSI**

---



Na potrzeby programu „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” opracowano pakiet tematycznych publikacji, który systematycznie jest uzupełniany o kolejne pozycje wydawnicze. **W 2020 r. opracowano i wydano cztery karty informacyjne dedykowane kierowcom zawodowym wykonującym przewóz towarów niebezpiecznych.** Zakres tematyczny kart obejmuje przede wszystkim zasady bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania czynności z niebezpiecznymi ładunkami.

Podobnie jak w poprzednich latach, również w roku sprawozdawczym, tematykę czasu pracy i bezpieczeństwa w branży transportowej **popularyzowano za pośrednictwem środków masowego przekazu.** Ze względu na specyfikę grup docelowych, akcje informacyjne prowadzono **w radiu i Internecie.**

Spot radiowy z przekazem informacyjnym, skierowanym bezpośrednio do kierowców zawodowych, wyemitowany został **2 695 razy** w ogólnopolskich i lokalnych stacjach radiowych. Niewątpliwym plusem emisji radiowych była możliwość oddziaływania na kierowców w trakcie prowadzenia przez nich pojazdów. Jednocześnie właściwy dobór stacji pozwolił na uzyskanie **efektywnego dotarcia do grupy docelowej**, w połączeniu z wysoką częstością kontaktu ze spotem, co przekładało się na lepsze zapamiętywanie treści komunikatu przez odbiorców.

Kampania w Internecie umożliwiła dotarcie do kierowców zawodowych zarówno w Polsce, jak i zagranicą, do pracodawców/przedsiębiorców z branży transportowej, a także do innych zainteresowanych tematyką czasu pracy kierowców zawodowych, np. osób odpowiedzialnych w firmach za rozliczanie czasu pracy. Akcja objęła **emisję banerów animowanych oraz artykułów sponsorowanych na portalach branżowych**, adresowanych przede wszystkim do kierowców zawodowych, a także **mailing i reklamy w wyszukiwarce Google.** Wszystkie formy reklamy zawierały linki przekierowujące na stronę

---

**BANERY WYKORZYSTYWANE W 2020 ROKU PRZY REALIZACJI DZIAŁAŃ PROMUJĄCYCH PRZEKAZ PROGRAMU W INTERNECIE**

---



www.bezpiecniwdrodze.pl. Banery animowane zostały umieszczone w następujących serwisach internetowych: 40ton.net, Etransport.pl, 4trucks.pl, TruckFocus.pl i Wagaciezka.com. Dodatkowo na portalach (40ton.net, Etransport.pl, 4trucks.pl, TruckFocus.pl, Trans.INFO) ukazał się **cykl trzech artykułów sponsorowanych: „Przerwij jazdę, nie przerywaj życia!”, „Stres za kółkiem: jak sobie z nim radzić?” i „Czas pracy: nie tylko za kółkiem”**.

Do zarejestrowanych użytkowników serwisów internetowych Transport-expert.pl i Etransport.pl wysłano **e-maile zachęcające do przestrzegania przepisów czasu pracy w zakresie przerw i odpoczynków** oraz do odwiedzenia strony internetowej administrowanej przez inspekcję pracy.

Dzięki realizacji wielokierunkowych działań w ramach akcji internetowej, **na stronę www.bezpiecniwdrodze.pl weszło wielu przedstawicieli grup docelowych**. Zgodnie z uzyskanymi wynikami dotarcia, 72% użytkowników zostało przekierowanych na wspomnianą stronę z reklam w wyszukiwarce Google, prawie 22% – z banerów na portalach branżowych, 4,9% – z artykułów.

Doświadczenia z realizacji programu „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” wskazują, że osoby bezpośrednio związane z transportem często **mają problem ze zrozumieniem** skomplikowanych, a przez to ocenianych jako niejasne, przepisów prawnych. Dopiero po otrzymaniu **konkretnych informacji, wyjaśnień oraz przykładów**, dostrzegają zasadność obowiązujących przepisów i zaczynają stosować je w praktyce. Zdarza się, że kierowcy, dążąc do uzyskania dodatkowego zarobku, naruszają przepisy dotyczące czasu pracy. Konieczne jest zatem dalsze **uświadamianie i przypominanie kierowcom zawodowym** o tym, że przemęczeni narażają siebie i innych uczestników ruchu drogowego na wypadki. Uzasadnione są inicjatywy polegające na upowszechnianiu wiedzy dotyczącej przepisów prawnych i ich praktycznego stosowania oraz działania zmierzające do zmiany postaw osób z branży transportowej. W związku z tym program Państwowej Inspekcji Pracy będzie kontynuowany w 2021 r.

#### 8.2.6. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE W ROLNICTWIE INDYWIDUALNYM PROWADZONE POD HASŁEM „SZANUJ ŻYCIE! BEZPIECZNA PRACA W GOSPODARSTWIE ROLNYM”

Rolnictwo indywidualne jest jednym z najbardziej wypadkogennych sektorów gospodarki. Na dużą wypadkowość w gospodarstwach rolnych składa się złożone środowisko pracy, które wymaga działania na kilku stanowiskach, wykonywania różnego rodzaju czynności, posiadania wielu odmiennych umiejętności, a **zagrożenia wypadkowe dotyczą tej samej osoby**. Do tego dochodzi spiętrzenie prac i pośpiech, który niezmiennie od lat, jest jedną z najczęściej wskazywanych przyczyn wypadków przy pracy rolniczej.

W obliczu dużej skali niebezpieczeństw, z którą na co dzień mają do czynienia właściciele rodzinnych gospodarstw rolnych, niebagatelną rolę odgrywają działania prewencyjne. **Państwowa Inspekcja Pracy od lat realizuje wielopłaszczyznowe przedsięwzięcia prewencyjne** służące ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i chorobowych w rolnictwie indywidualnym. W 2020 r. uczestnikami tych działań byli **rolnicy oraz członkowie ich rodzin, w tym dzieci i młodzież**. Inspekcja podejmuje bowiem również działania prewencyjno-promocyjne, mające na celu upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży wiedzy o bezpiecznych zachowaniach podczas przebywania w gospodarstwach rolnych. Ważnym zadaniem inicjatyw prowadzonych wśród najmłodszych mieszkańców wsi jest **wykształcenie w nich właściwych postaw i nawyków** oraz uwrażliwienie ich na zagrożenia związane z pomaganiem rodzicom przy niebezpiecznych pracach rolniczych, a także zwrócenie uwagi na liczne niebezpieczeństwa, z jakimi mogą się spotkać podczas przebywania i zabawy na terenach wiejskich.

W roku sprawozdawczym podstawowymi formami realizacji programu profilaktycznego skierowanego do mieszkańców obszarów wiejskich były **wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych**, a także inicjatywy edukacyjne.

Podczas wizyt u rolników inspektorzy wskazywali im zagrożenia wypadkowe w obejściach, a także zwracali uwagę na stan nawierzchni podwórzy i zabezpieczenia studzienek kanalizacyjnych. Specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy wizytowali też miejsca

prac polowych. Bezpośrednie spotkania pozwalały zwrócić uwagę rolnikom na zagrożenia, które często są niedostrzegane lub bagatelizowane.

W roku sprawozdawczym przeprowadzono **ponad 1,7 tys. wizytacji** z zachowaniem rygorów sanitarnych (w 2019 r. – ponad 3,3 tys. wizytacji), podczas których oceniono bezpieczeństwo pracy **ok. 2,2 tys. osób** (w 2019 r. – ok. 4 tys. osób).

Pracownicy inspekcji w wielu wizytowanych gospodarstwach (**ok. 32%**) odnotowywali brak oddzielenia części produkcyjnej od mieszkalnej, a tym samym **brak wydzielonych bezpiecznych miejsc do odpoczynku oraz zabawy dla dzieci**.

**Ponad 34% ocenianych budynków** gospodarczych i inwentarskich miało progi w wejściach, co jest najczęstszą przyczyną potknięć i upadków, które stanowią najliczniejszą grupę wypadków w rolnictwie.

Warto zauważyć, że prawie **25%** użytkowanych pilarek tarczowych i elektronarzędzi wykorzystywanych podczas prac warsztatowych było wadliwych. Często były to narzędzia własnej konstrukcji, w złym stanie technicznym, **bez jakichkolwiek zabezpieczeń przed urazem wskutek kontaktu z ruchomymi elementami roboczymi**, stwarzające ryzyko porażenia prądem elektrycznym. Inspektorzy pracy dokonali przeglądu stanu technicznego maszyn i urządzeń rolniczych, w tym **ok. 1,5 tys. ciągników, 500 kombajnów** oraz **ok. 2,5 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych**, np. pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.

Stwierdzano przypadki **braku gaśnic i apteczek** w wyposażeniu ciągników, użytkowanie pojazdów **ze zużytym ogumieniem kół oraz bez prawidłowego oświetlenia**. Niestety – jak ustalono – nawet posiadanie nowszych pojazdów nie przekłada się automatycznie na prawidłowe metody pracy i bezpieczeństwo.

Podczas wizytacji polowych najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły kombajnów zbożowych, **aż 30% ocenianych maszyn nie posiadało osłon na elementach napędowych zespołu żniwnego**, bądź były to osłony uszkodzone lub niepełne. Inne nieprawidłowości to uszkodzone poręcze i drabinki wiodące na pomost operatora, a także **nieużywanie podpór** zabezpieczających przed przygnieceniem osoby pracującej pod hydraulicznie uniesionym hederem podczas jego naprawy lub usuwania awarii. Brak

osłon mechanizmów napędowych i **przewóz osób na drabinkach oraz pomostach** to, nadal odnotowywane, poważne zagrożenie.

---

**WIZYTACJE PRAC POLOWYCH PRZEZ SPECJALISTÓW PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2020 ROKU BYŁY OKAZJĄ DO WERYFIKACJI STANU TECHNICZNEGO EKSPLOATOWANYCH MASZYN ROLNICZYCH**

---



Podczas wizytacji, jak co roku, baczna uwaga zwracano na bezpieczeństwo dzieci i młodzieży. Niestety w dalszym ciągu zdarzają się przypadki **angażowania dzieci do czynności, których nie powinny wykonywać** ze względu na zagrożenie utraty zdrowia lub życia. Zaobserwowano **32 przypadki przebywania dzieci w strefie zagrożenia** lub pomocy przy pracach rolniczych, z czego **8 dotyczyło wykonywania prac wzbronionych** najmłodszym.

W roku 2020 r. pracownicy inspekcji, w ramach realizacji zadań ustawowych, realizowali **inicjatywy**

---

**PODZAS SZKOLEŃ I SPOTKAŃ INFORMACYJNYCH ROLNICY MOGLI SKORZYSTAĆ Z BEZPŁATNEGO DORADZTWA EKSPERTÓW Z ZAKRESU TECHNICZNEGO BEZPIECZEŃSTWA PRACY**

---



**edukacyjne i szkoleniowe**, których głównym celem było upowszechnianie wiedzy o zasadach ochrony życia i zdrowia oraz o sposobach zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym rolników. W roku sprawozdawczym **w 128 szkoleniach** zorganizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy uczestniczyło **ponad 3,2 tys. rolników indywidualnych**.

Po wprowadzeniu obostrzeń sanitarnych wykluczających realizację szkoleń w trybie stacjonarnym dla wielu osób jednocześnie, część z nich realizowano w formule online, jednak członkowie społeczności wiejskich mniej chętnie korzystają z tej formy zajęć.

Organizacja spotkań dydaktycznych dla dzieci i młodzieży również była utrudniona. Z uwagi na sytuację pandemiczną oraz czasowe ograniczenie funkcjonowania placówek oświatowych, skala inicjatyw edukacyjnych w szkołach i przedszkolach była mniejsza niż w innych okresach sprawozdawczych. W 2020 r. przeprowadzono **287 prelekcji i pogadanek, w których uczestniczyło ok. 4 tys. dzieci oraz niemal 8,9 tys. uczniów**.

W działaniach zmierzających do ograniczenia liczby wypadków na wsiach, inspekcję pracy, tradycyjnie już, **wspierali partnerzy z ramienia Państwowej Straży Pożarnej oraz Policji**. Służby te uzupełniały prelekcje i wykłady inspektorów o zagadnienia dotyczące zagrożeń pożarowych, podstawowych zasad udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej oraz zasad bezpieczeństwa podczas wypoczynku i zabawy nad wodą.

Pracownicy Urzędu inicjowali i organizowali również działania promocyjne i popularyzatorskie, dzięki którym uczestnicy mogli poszerzyć wiedzę o zasadach bezpieczeństwa oraz dobrych praktykach związanych z prowadzeniem gospodarstw rolnych. W tym celu, samodzielnie lub z partnerami, przeprowadzono **36 konkursów z zakresu wiedzy o bhp**, w których wzięło udział **870 rolników indywidualnych**.

Spotkania organizowane dla najmłodszych mieszkańców wsi również kończyły się konkursami sprawdzającymi wiedzę uczestników na temat bezpieczeństwa. Za poprawne odpowiedzi dzieci otrzymywały drobne upominki. Uczestnikom spotkań wręczano również wydawnictwa informacyjne (broszury, komiksy, gry) oraz podnoszące widoczność po zmroku smycze i odblaski z logotypem Państwowej Inspekcji Pracy. W roku sprawozdawczym

#### W 2020 ROKU ZAJĘCIA EDUKACYJNE W SZKOŁACH ODBYWAŁY SIĘ Z ZACHOWANIEM ZASAD REŻIMU SANITARNEGO



przeprowadzono **107 konkursów dla ponad 11 tys. uczniów i ok. 7 tys. najmłodszych dzieci**.

Na uwagę zasługuje **ogólnopolski konkurs plastyczny „Bezpiecznie na wsi”**, ogłoszony przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, adresowany do dzieci z wiejskich szkół podstawowych, którego Państwowa Inspekcja Pracy jest współorganizatorem. X edycja konkursu przebiegała pod hasłem „Nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz”. Oceniono **ponad 57,5 tys. prac dzieci z ok. 4,1 tys. szkół**.

Należy podkreślić, że **współpraca z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi umożliwiła szersze i skuteczniejsze dotarcie** do odbiorców ze środowiska wiejskiego. Podobnie jak w latach poprzednich przy realizacji zadań poprawiających bezpieczeństwo pracy polskich rolników, Państwowa Inspekcja Pracy mogła liczyć na wsparcie ze strony m.in.: **Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, ośrodków doradztwa rolniczego, kuratoriów oświaty, szkół i uczelni wyższych oraz sołtysów i lokalnych władz samorządowych**. Z kolei **współpraca z mediami** umożliwiła szersze informowanie społeczeństwa o działaniach Urzędu ukierunkowanych na poprawę bezpieczeństwa pracy i życia w środowisku wiejskim.

Wszystkie spotkania z udziałem rolników, dzieci i młodzieży są doskonałą okazją do upowszechniania **wydawnictw tematycznych** Państwowej Inspekcji Pracy, adresowanych zarówno do dorosłych, jak i do dzieci i młodzieży. W 2020 r. rozdysponowano **niemal 27 500 egzemplarzy** ulotek, broszur, kart bezpiecznej pracy, komiksów, książeczek dla dzieci i innych materiałów informacyjnych.

Dążenie do wzrostu poziomu bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym wymaga **dalszego, intensywnego upowszechniania wiedzy o zagrożeniach i metodach zapobiegania im**, z wykorzystaniem innowacyjnych form dotarcia do odbiorców. Adresaci działań prewencyjnych **oczekują rzetelnej wiedzy oraz eksperckiego wsparcia ze strony specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy**. Takim wsparciem bywają zarówno wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych, jak i doradztwo, spotkania, szkolenia, konkursy oraz edukacja młodego pokolenia – od wielu lat realizowane przez inspekcję. Zaplecze merytoryczne, w postaci **poradników, kart bezpiecznej pracy, filmów instruktażowych i edukacyjnych, list kontrolnych oraz innych materiałów do samokształcenia**, zdaje się w bardzo dużym stopniu uatrakcyjnić i dopełniać prowadzone działania. Szczególnie, że są to materiały dostępne w wersji elektronicznej, do pobrania bezpłatnie ze stron internetowych: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl) oraz [www.bhpwrolnictwie.pl](http://www.bhpwrolnictwie.pl), bez wychodzenia z domu. W kolejnych latach zasadne wydaje się **rozwijanie zdalnych form oddziaływania prewencyjnego** oraz aktywizacja rolników indywidualnych do korzystania z tego typu inicjatyw.

#### 8.2.7. PROGRAM EDUKACYJNY „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”

Inicjatywa ta skierowana jest do osób powyżej 15. roku życia i ma na celu kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy, a także **poszerzanie i utrwalanie wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy**.

Partnerami Państwowej Inspekcji Pracy przy realizacji programu są: **szkoły, uczelnie wyższe, kuratoria oświaty, komendy powiatowe Policji i Ochotnicze Hufce Pracy**. Jego pierwszym etapem są **szkolenia dla nauczycieli** zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. Państwowa Inspekcja Pracy **przekazuje im pomoce dydaktyczne**: poradnik dla nauczyciela wraz z materiałem multimedialnym na płycie DVD, opracowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy Państwowego Instytutu Badawczego; poradnik wydany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych „W pierwszej pracy”, a także własne publikacje edukacyjne. W roku sprawozdawczym zajęcia z uczniami przeprowadziło **przeszło 1,7 tys. nauczycieli w ponad 600 placówkach oświatowych** (w 2019 r. – ponad 2,1 tys. nauczycieli w 734

placówkach; w 2018 r. – ponad 2,2 tys. nauczycieli w 784 placówkach). Liczba uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez Państwową Inspekcję Pracy, wyniosła **ponad 41,5 tys.** (w 2019 r. – 54,6 tys.; w 2018 r. – 48,2 tys.), natomiast w spotkaniach edukacyjnych, zorganizowanych przez specjalistów inspekcji pracy, **wzięło udział ponad 8 tys. uczniów** (w 2019 r. – ponad 15 tys. uczniów; w 2018 r. – ponad 15,8 tys. uczniów).

Warto zauważyć, że w realizację programu coraz częściej angażują się nie tylko szkoły branżowe, ale także placówki oświatowe o profilu ogólnokształcącym, jak również **ośrodki szkolno-wychowawcze, zajmujące się młodzieżą z niepełnosprawnością** oraz placówki specjalne dla tzw. trudnej młodzieży.

W 2020 r. program „Kultura bezpieczeństwa” realizowany był również **na uczelniach wyższych**. W spotkaniach inspekcyjnych ekspertów ze studentami wzięło udział blisko **600 osób** (w 2019 r. – 1,5 tys.; w 2018 r. – 2,1 tys.), a w zajęciach prowadzonych przez wykładowców akademickich uczestniczyło prawie **800 studentów** (w 2019 r. – 900; w 2018 r. – ponad 1 900). W działaniach popularyzacyjnych organizowanych w ramach programu łącznie w całej Polsce wzięło udział **około 250** adeptów szkół wyższych.

Należy podkreślić, że w 2020 r. ze względu na pandemię i związane z nią czasowe ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty, współpraca okręgowych inspektoratów pracy ze szkołami ponadpodstawowymi, uczelniami wyższymi oraz partnerami wspierającymi program edukacyjny, była utrudniona. Niemniej jednak, **dzięki wprowadzeniu formuły zajęć online, realizowanych w ramach nauczania zdalnego**, wyniki programu w okresie sprawozdawczym można uznać za zadowalające.

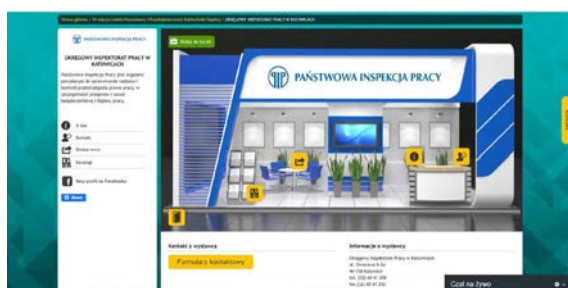
Wśród ciekawych inicjatyw popularyzatorskich zrealizowanych w 2020 r. w ramach programu edukacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy, można wymienić **udział w przedsięwzięciach targowych i dniach otwartych, organizowanych zdalnie, na platformach internetowych**. Na przykład przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach wzięły udział w „**Giełdzie Pracodawcy i Przedsiębiorczości**”, zorganizowanej online. Wydarzenie adresowane było do odbiorców wywodzących się ze środowiska akademickiego – studentów, absolwentów Politechniki Śląskiej oraz innych uczelni wyższych, a także uczniów szkół średnich, stojących przed wyborem

ścieżki edukacyjnej i zawodowej. W strefie doradztwa, **w formie czatu na żywo, zainteresowanym osobom udzielane były porady prawne** przez przedstawicieli OIP-u. Uczestnicy targów mieli również możliwość pobrania elektronicznych wersji wydawnictw informacyjnych inspekcji pracy, umieszczonych na platformie internetowej wydarzenia.

#### PRELEKCJA ONLINE DLA UCZNIÓW ZESPOŁU SZKÓŁ ELEKTRYCZNYCH W KROŚNIE, PRZEPROWADZONA PRZEZ SPECJALISTĘ Z OIP W RZESZOWIE



#### WIRTUALNE STOISKO OIP W KATOWICACH NA „GIEŁDZIE PRACODAWCY I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI”



Z kolei na targach pracy, zorganizowanych w formule online przez Karpacką Państwową Uczelnię w Krośnie, studenci zostali zapoznani z **informacjami dotyczącymi podejmowania zatrudnienia**, w tym pierwszej pracy oraz z obowiązkami, jakie wynikają dla pracodawcy i pracownika w związku z zawarciem stosunku pracy. Seminarium poprowadził przedstawiciel OIP w Rzeszowie. Na platformie szkoleniowej **udostępniano aktualne strony internetowe administrowane przez Państwową Inspekcję Pracy**, na których uczestnicy mogli zapoznać się z bazą wiedzy oraz wydawnictwami PIP.

Zagadnienia prawa pracy oraz kulturę bezpieczeństwa propagowano wśród młodzieży również

**za pośrednictwem środków masowego przekazu.** Przykładowo, 30 października 2020 r. inspektor pracy z Bydgoszczy wziął udział **w audycji „Dyżur eksperta” na antenie Radia PIK.** Podczas audycji odpowiadał na pytania młodych słuchaczy. Działania Państwowej Inspekcji Pracy, w których grupą docelową są uczniowie szkół ponadpodstawowych, były również tematem **felietonu w programie „Dobrze wiedzieć” w TVP3 Bydgoszcz**, z udziałem przedstawicielki miejscowego okręgowego inspektoratu pracy.

#### UDZIAŁ PRZEDSTAWICIELKI OIP W BYDGOSZCZY W PROGRAMIE TELEWIZYJNYM „DOBRE WIEDZIEĆ”



Kolejną formą promocji założeń programu edukacyjnego PIP są konkursy dla młodzieży. W roku sprawozdawczym zorganizowano m.in. konkurs w formie zdalnej dla uczniów z Zespołu Szkół Budowlanych pn. **„Większa świadomość – większe bezpieczeństwo”**. Organizatorem inicjatywy był OIP w Lublinie. Tematyka konkursu obejmowała zagadnienia prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót budowlanych.

Z kolei w województwie łódzkim, po raz kolejny przeprowadzono **Międzyszkolny Konkurs Plastyczny „Kultura bezpieczeństwa”**, w którym wzięli udział uczniowie szkół ponadpodstawowych. Po zakończeniu inicjatywy powstał kalendarz ścienny inspirowany pracami uczestników konkursu.

Program edukacyjny Państwowej Inspekcji Pracy cieszy się niezmienną popularnością wśród młodzieży i kadry dydaktycznej. Każdego roku przyłączają się do niego kolejne szkoły, realizujące zajęcia w ramach inicjatywy „Kultura bezpieczeństwa”. Do promowania istotnych założeń programu edukacyjnego i zainteresowania młodzieży aspektami ochrony pracy w znacznym stopniu przyczynia się ogólnopolski

konkurs pn. „Poznaj swoje prawa w pracy”, przebiegający pod honorowym patronatem Ministra Edukacji i Nauki.

**KALENDARZ ŚCIENNY INSPIROWANY PRACAMI  
MŁODZIEŻY UCZESTNICZĄCEJ  
W IX MIĘDZYSZKOLNYM KONKURSIE PLASTYCZNYM  
„KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”**



### 8.3. KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

#### 8.3.1. KONKURS „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ”

XXVII edycja ogólnopolskiego konkursu miała na celu wyłonienie najlepszych polskich przedsiębiorców, dla których bezpieczeństwo pracowników jest celem nadrzędnym. Nagrodzeni pracodawcy wdrożyli nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, podejmowali działania w kierunku ograniczenia zagrożeń oraz aktywnie współdziałali z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. Swoimi działaniami przyczynili się do rozwoju powszechnej kultury bezpieczeństwa.

W 2020 r. w eliminacjach do konkursu wzięło udział **111 pracodawców** (w roku 2019 – 153, w 2018 – 146). Do finału zakwalifikowano **35 pracodawców**, wyróżniających się najwyższym profesjonalizmem w zakresie zapewnienia swoim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Główny Inspektor Pracy uhonorował **9 najlepszych przedsiębiorstw statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS**.

Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających do 49 pracowników:

- **BR TECHNOLOGY s.c.**

- **Przedsiębiorstwo „KRZYŚ” s.c. Jadwiga Wójcik, Krzysztof Wójcik.**
- **SAULE S.A.**

SAULE S.A. to przykład przedsiębiorstwa z kategorii małych zakładów pracy, które zostało docenione za działania na rzecz poprawy warunków pracy. W celu minimalizacji zagrożeń zawodowych w firmie wdrożono system zarządzania, którego składowymi są: właściwe gospodarowanie odczynnikami oraz szczegółowa ocena ryzyka zawodowego, uwzględniająca narażenie na kontakt z poszczególnymi substancjami chemicznymi. Do działań pracodawcy na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy należą m.in. wdrożenie rozwiązań pozwalających na wykrycie awarii centrali wentylacyjnej oraz montaż kamer umożliwiających rejestrację sytuacji potencjalnie wypadkowych, a także opracowanie – wspólnie z pracownikami – precyzyjnych instrukcji stanowiskowych.

Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających od 50 do 249 pracowników:

- **ARDAGH GLASS S.A. ZAKŁAD W WYSZKOWIE**
- **POLSKIE ZAKŁADY ZBOŻOWE „PZZ” W KRAKOWIE S.A.**
- **INDORAMA VENTURES POLAND SP. Z O.O.**

W tej kategorii za przykład dobrych praktyk i rozwiązań posłuży spółka ARDAGH GLASS S.A. ZAKŁAD W WYSZKOWIE. W celu ograniczenia hałasu w zakładzie zmodernizowano dwie linie kontrolne i zastosowano środki ochrony zbiorowej, takie jak kabiny dźwiękochłonne oraz środki organizacyjno-proceduralne. Uwzględniając występujący w zakładzie mikroklimat gorący, zastosowano system odprowadzający ciepło z nadopiężarek. Kabiny pracy operatorów automatów szklarskich wyposażono w klimatyzację. W firmie regularnie prowadzone są ćwiczenia postępowania w sytuacji wycieku szkła.

Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 249 pracowników:

- **ANWIL S.A.**
- **EMERSON AFCP POLAND SP. Z O.O. ODDZIAŁ PRODUKCYJNY W ŁODZI**
- **WROCŁAWSKIE ZAKŁADY ZIELARSKIE „HERBAPOL” S.A.**

Przykładem, za jakie działania duże zakłady pracy są doceniane w konkursie PIP, są dokonania spółki ANWIL z Grupy ORLEN. W firmie położono nacisk na bezpieczeństwo wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych – opracowano i wdrożono szczegółowe procedury w tym zakresie. Przy pracach pożarowo niebezpiecznych wprowadzono obowiązek zabezpieczania studzienek i kratek ściekowych za pomocą specjalnych mat neoprenowych, chroniących przed możliwością wpadania iskier lub utopów. Ponadto tego typu prace zawsze prowadzone są w asyście pracowników Zakładowej Straży Pożarnej. Wykonano także modernizację instalacji systemu detekcji związków chloroorganicznych.

**NAGRODY W KONKURSIE „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ” – STATUETKI MECUM TUTISSIMUS IBIS**

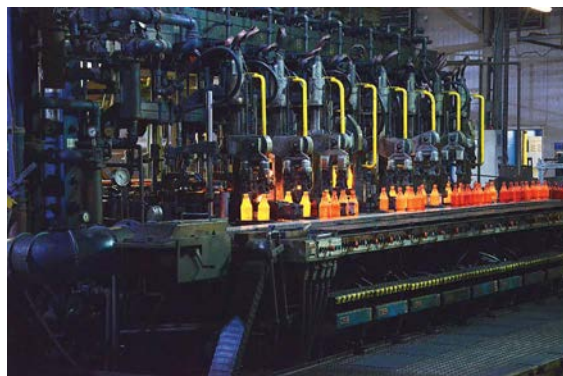


**SAULE S.A. – FIRMA NAGRODZONA W KATEGORII MAŁYCH ZAKŁADÓW PRACY**



W 2020 r. ze względu na ograniczenia organizacyjne związane z pandemią COVID-19, nagrody dla laureatów konkursu w imieniu Głównego Inspektora Pracy Andrzeja Kwalińskiego wręczyli okręgowi inspektorzy pracy. Wydarzenia te miały charakter indywidualnych spotkań z nagrodzonymi.

**ARDAGH GLASS S.A. ZAKŁAD W WYSZKOWIE – FIRMA NAGRODZONA W KATEGORII ŚREDNICH ZAKŁADÓW PRACY**



**ANWIL S.A. – FIRMA NAGRODZONA W KATEGORII DUŻYCH ZAKŁADÓW PRACY**



Laureaci konkursu zostali wpisani na „Złotą Listę Pracodawców” Państwowej Inspekcji Pracy.

**8.3.2. NAGRODA IM. HALINY KRAHELSKIEJ**

Nagroda im. Haliny Kraheleskiej przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń wypadkowych i zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia pracujących. W 2020 r. Główny Inspektor Pracy uhonorował Nagrodą im. Haliny Kraheleskiej 9 Laureatów. Tegoroczni Laureaci Nagrody reprezentujący środowiska zaangażowane w działania na rzecz ochrony pracy, z powodu pandemii koronawirusa i związanych z tym obostrzeń, odebrali nagrody indywidualnie, podczas spotkań z Głównym Inspektorem Pracy.

### PAMIĄTKOWA STATUETKA



#### 8.3.3. KONKURS „NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY”

W 2020 r. odbyła się kolejna edycja konkursu Państwowej Inspekcji Pracy, mającego na celu promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy w ramach pełnionych zadań aktywnie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych.

Po raz drugi konkurs przebiegał w dwóch etapach – wojewódzkim oraz krajowym. Brali w nim udział zakładowi, oddziałowi i grupowi społeczni inspektorzy pracy, zgłoszeni przez organizacje związkowe. Główny Inspektor Pracy, na wniosek Kapituły konkursu, przyznał wyróżnienia 16. społecznym inspektorom pracy, spośród których wyłoniono trzech, uhonorowanych nagrodami głównymi.

Na etapach wojewódzkim i krajowym kandydatury społecznych inspektorów pracy były oceniane przez komisje konkursowe, w skład których wchodził przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych tj. **Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”**.

W 2020 r. w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” **nagrody główne otrzymali:**

- **Kazimierz Walusiak**, wydziałowy społeczny inspektor pracy w firmie Nematik Poland Sp. z o.o.,

- **Jakub Kiepusa**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Liceum Ogólnokształcącym nr VI im. B. Prusa we Wrocławiu,
- **Magdalena Machinowska**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Elektrociepłowni „Zielona Góra” S.A.

Ponadto w konkursie wyróżnieniami Głównego Inspektora Pracy zostali uhonorowani:

- **Bogdan Ciesielski**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ENEA Wytwarzanie Sp. z o.o.,
- **Andrzej Cieślik**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siarkopol” S.A.,
- **Zbigniew Judasz**, oddziałowy społeczny inspektor pracy, Tauron Ciepło Sp. z o.o.,
- **Marian Kaim**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Opel Manufacturing Poland Sp. z o.o.,
- **Edward Kowalik**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Kielcach,
- **Zbigniew Kubicki**, zakładowy społeczny inspektor pracy, SOLARIS BUS & COACH S.A.,
- **Andrzej Kuśmierczyk**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Spółka Wodno-Ściekowa „SWARZEWO”,
- **Jerzy Lorenc**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Trans NG Sanok Spółka z o.o.,
- **Jerzy Łukaszyński**, wydziałowy społeczny inspektor pracy, ArcelorMittal Poland S.A. Oddział w Zdzeszowicach,
- **Jolanta Mieżecka**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Szczecinie,
- **Andrzej Senk**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ArcelorMittal Poland S.A.,
- **Marek Sobczak**, wydziałowy społeczny inspektor pracy, Grupa Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A.,
- **Henryk Zborowski**, oddziałowy społeczny inspektor pracy, PKP Cargotabor Sp. z o.o. Zakład Napraw Taboru w Czerwieńsku.

W roku sprawozdawczym uroczystości wręczenia nagród etapu krajowego konkursu, miały charakter **indywidualnych spotkań z poszczególnymi laureatami w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy.**

### 8.3.4. KONKURS WIEDZY O PRAWIE PRACY I BHP DLA UCZNIÓW SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”

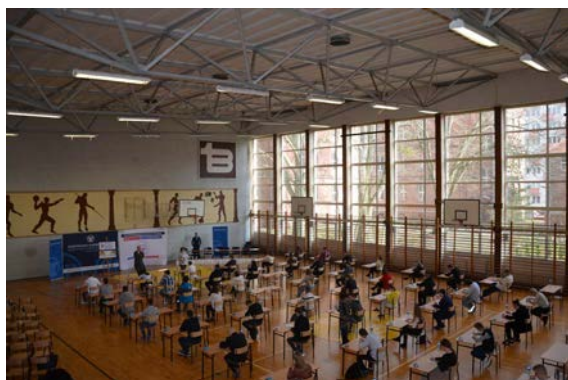
Państwowa Inspekcja Pracy od 2013 r. organizuje ogólnopolski konkurs dla młodzieży pn. „Poznaj swoje prawa w pracy”. Przedsięwzięcie to skierowane jest do **uczniów szkół uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”**. Konkurs ten od wielu lat cieszy się niezmienną popularnością. Jego celem jest popularyzowanie wśród uczniów wiedzy dotyczącej przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Konkurs przebiega w trzech etapach – szkolnym, regionalnym i centralnym, które organizowane są w ciągu jednego roku szkolnego.

**W roku szkolnym 2019/2020 w konkursie, organizowanym pod honorowym patronatem Ministra Edukacji Narodowej, wzięło udział 10 455 uczniów z ponad 400 szkół z całej Polski** (w roku szkolnym 2018/2019 r. – 10 048 uczniów; w 2017/2018 r. – 10 349 uczniów).

Finałiści szczebla regionalnego zostali wyłonieni spośród 734 laureatów etapu szkolnego. **Ogółem na tym etapie nagrodzono 48 adeptów szkół ponadpodstawowych.**

**ETAP REGIONALNY VII EDYCJI KONKURSU „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”, ZORGANIZOWANY PRZEZ OIP W SZCZECINIE W ZESPOLE SZKÓŁ BUDOWLANYCH IM. KAZIMIERZA WIELKIEGO W SZCZECINIE**



W roku sprawozdawczym, z uwagi na zagrożenia epidemiologiczne związane z COVID-19, mając na względzie zdrowie i bezpieczeństwo uczniów oraz ich opiekunów, Główny Inspektor Pracy podjął decyzję

o nieorganizowaniu etapu centralnego VII edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. **Wszystkim uczniom, którzy awansowali do finału krajowego, rozesłano symboliczne dyplomy udziału w konkursie.**

### 8.4. DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Wydawnictwa publikowane przez Główny Inspektorat Pracy są przygotowywane tak, aby były narzędziem wspierającym działania kontrolne, inicjatywy doradcze i edukacyjne oraz aktualne kampanie informacyjne i programy prewencyjne.

W 2020 r. łącznie wydano **53 pozycje wydawnicze**, w tym 37 zaktualizowanych i **aż 16 nowych tytułów**. Z uwagi na ograniczenie spotkań bezpośrednich z odbiorcami działań PIP, wynikające z obostrzeń epidemicznych, zdecydowano o czasowym wydawaniu wybranych pozycji wyłącznie w formie elektronicznej. Niemniej jednak, w roku sprawozdawczym **drukiem ukazało się 29 publikacji, w tym 5 nowych tytułów**.

Jak co roku, zaktualizowano najpopularniejsze wydawnictwa z zakresu prawnej ochrony i technicznego bezpieczeństwa pracy, tj.: **„Prawo pracy. Informator dla pracodawców” oraz „ABC - BHP”**.

Na potrzeby działań prewencyjnych w rolnictwie

**NOWOŚĆ WYDAWNICZA**  
**– ULOTKA „CHOROBY ODKLESZCZOWE”**



[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)



wznowiono następujące tytuły: „Bądź bezpieczny w gospodarstwie”, „Bezpiecznie na wsi”, „Przygoda na wsi”.

Wydano kolejne pięć kart bezpiecznej pracy na **stanowiskach budowlanych, w języku ukraińskim.**

Wśród **nowości wydawniczych 2020 r.** znalazły się m.in.:

- ulotki – „Choroby odkleszczowe”, „Bezpieczna praca w kopalni węgla kamiennego”, „Zagrożenia psychiczne w ubojni”,
- 4 karty bhp z serii adresowanej do branży transportowej – ADR” - „Przewóz towarów niebezpiecznych”, „Obowiązki uczestników przewozu”, „Zasady zabezpieczeń ładunków”, „Postępowanie w razie zagrożenia”.

Ogółem nakład publikacji Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. wyniósł **245 tys. egzemplarzy** (w 2019 r. – 365 tys. egzemplarzy).

Wszystkie publikacje Państwowej Inspekcji Pracy są dostępne w wersjach elektronicznych, do pobrania ze strony internetowej Urzędu pod adresem [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl). Dystrybucja publikacji odbywa się za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy.

#### 8.5. POZOSTAŁE DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Wypełniając ustawowe zadania, Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje liczne przedsięwzięcia prewencyjno-promocyjne, które **wykraczają poza działania ujęte w programie PIP.**

Celem wszystkich działań prewencyjno-promocyjnych jest zapewnienie przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, a w konsekwencji – **zagwarantowanie w zakładach bezpiecznego, zdrowego i ergonomicznego środowiska pracy.**

Przy realizacji swojej misji, **Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z wieloma partnerami społecznymi tj. związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, stowarzyszeniami pracowników służby bhp, terenowymi organami administracji państwowej, organami samorządu terytorialnego.** Włączają się oni w organizowane przez Urząd szkolenia, konkursy i konferencje oraz uczestniczą w innych wydarzeniach przygotowanych przez PIP.

Wysoko oceniana jest działalność szkoleniowa inspekcji pracy z zakresu prawa pracy i bhp dla różnych grup odbiorców. W roku sprawozdawczym, w ramach inicjatyw wykraczających poza zadania długofalowe i stałe, określone programem działania, okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały szkolenia dla **blisko 3,2 tys. uczestników, w tym: ponad 600 pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami, ok. 230 pracowników, ok. 800 społecznych inspektorów pracy oraz prawie 600 przedstawicieli służby bhp.**

Do stałej współpracy z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi w sferze edukacyjnej należy **współorganizowanie konferencji, sympozjów i seminariów naukowych.** Przedstawiciele inspekcji pracy brali udział w ogólnopolskich debatach i konferencjach powiązanych tematycznie z działalnością PIP.

Przykładami takich wydarzeń w roku sprawozdawczym były m.in.:

- konferencja online „**Wsparcie osób z niepełnościami w miejscu pracy**”, zorganizowana we wrześniu 2020 r. w „Marinie Grudziądz” z udziałem przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy;
- spotkanie zdalne Członków Zarządu olsztyńskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, połączone z seminarium „**Zadania służby bhp w dobie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2**”, z udziałem kierownictwa i pracowników OIP w Olsztynie (listopad 2020) – podczas seminarium inspektorzy pracy omówili następujące zagadnienia: „Aktualizacja oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy narażonych na możliwość zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2” oraz „Praca zdalna wymuszona pandemią – prawa i obowiązki pracodawców i pracowników - dyskusja”;
- konferencja online „**Biznes na czasie**”, zorganizowana dla przedsiębiorców przez CWK Operator Sp. z o.o. w Centrum Wystawienniczo-Kongresowym Województwa Podkarpackiego w Jasionce k/Rzeszowa, podczas którego przedstawicielka OIP w Rzeszowie odpowiadała m.in. na pytania dotyczące: obowiązków pracodawców w zakresie profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w dziedzinie bhp w czasie pandemii, rozwiązań

dostępnych dla przedsiębiorców zmuszonych do zamknięcia zakładów pracy lub ograniczenia ich działania (przebieg ekonomiczny, obniżenie wymiaru czasu pracy) oraz sposobów reorganizacji czasu pracy pracowników w świetle przepisów „covidowych”;

- konferencja z cyklu „**Urzędy Bliżej Przedsiębiorców**”, z udziałem Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi i prelegentów z łódzkiego OIP-u, zorganizowana w formule online przez Łódzką Izbę Przemysłowo-Handlową – tematyka spotkania obejmowała m.in. rozwiązania tarcz antykryzysowych i przepisów dotyczących zapobiegania rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19.

Rok 2020 niewątpliwie był trudny i pełen wyzwań dla pracodawców oraz pracowników. Państwowa Inspekcja Pracy wspierała ich **poprzez udostępnianie rzetelnych informacji dotyczących zagadnień prawa pracy i bhp, m.in. związanych z ograniczeniem zagrożeń epidemicznych w miejscu pracy i poza nią**. Godną uwagi inicjatywą, była **internetowa akcja informacyjna pn. „Prawo pracy i bhp w czasie pandemii”**, którą współorganizował Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy.

W ramach wspomnianego projektu, pracodawcy mieli możliwość zadawania pytań inspektorom pracy za pośrednictwem poczty elektronicznej. Oprócz bieżących odpowiedzi na pytania, **przygotowano materiały filmowe dotyczące najbardziej**

**interesujących kwestii (FAQ) i udostępniono je na stronie internetowej** okręgowego inspektoratu pracy.

W roku sprawozdawczym podejmowano również wiele innych inicjatyw **propagujących poszanowanie prawa pracy i praworządność w stosunkach pracy**. Łącznie w całym kraju przeprowadzono **355 działań popularyzatorskich, którymi objęto niemal 3 tys. podmiotów**, w tym m.in.: pracodawców, pracowników, społecznych inspektorów pracy, nauczycieli, organizacje związkowe, służby mundurowe i medyczne, stowarzyszenia.

**BANER INTERNETOWY PROMUJĄCY PRZEKAZ AKCJI „PRAWO PRACY I BHP W CZASIE PANDEMII”, KTÓREJ JEDNYM Z ORGANIZATORÓW BYŁ OIP W BYDGOSZCZY**





9.

---

DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA  
I MIĘDZYNARODOWA





## 9. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA

### 9.1. WSPÓŁPRACA KRAJOWA

Państwowa Inspekcja Pracy współpracując z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także placówkami naukowo-badawczymi dokładała wszelkich starań,

by skutecznie realizować ustawowe zadania na rzecz ochrony pracy. Przyjęte priorytety działania ukierunkowane były szczególnie na realizację zadań programowych Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków i zaleceń, które przynosiły debaty parlamentarne, posiedzenia, Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, Rady Ochrony Pracy oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

#### Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy w latach 2018 - 2020 (wybrane dane liczbowe)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Prokuratura	6	6	0	77	88	43	278	253	185
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	67	50	1	515	494	320	1 604 +71*	1 522 + 51*	976 + 33*
Wojewoda	6	2	2	96	94	47	781	988	512
Najwyższa Izba Kontroli	5	0	0	17	1	1	14	1	1
Urząd Skarbowy, Urząd Kontroli Skarbowej	14	4	0	511	509	318	695	728	489
Urzędy Górnicze	14	5	5	7	4	5	14	7	6
Urząd Dozoru Technicznego	7	7	10	6	7	3	1 112	793	376
Transportowy Dozór Techniczny	1	0	0	12	2	1	19	5	4
Urząd Transportu Kolejowego	0	0	0	20	6	3	22	11	3
Państwowa Inspekcja Sanitarna	4	8	4	81	85	80	205	210	641
Inspekcja Ochrony Środowiska	13	5	1	25	27	18	51	37	27
Państwowy Nadzór Budowlany	9	21	3	41	34	21	212	166	111
Inspekcja Transportu Drogowego	0	1	1	10	5	6	23	14	14
Straż Pożarna	20	8	1	7	4	5	78	68	42
Policja	181	230	49	416	326	198	543	459	344
Urząd Celny	16	4	1	177	195	175	345	377	261
Straż Graniczna	176	226	90	78	70	31	832	970	476
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	0	0	30	9	8	126	93	45
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	0	0	15	23	10	19	26	13
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	0	0	4	1 600**	1 442**	5 + 1 161**
Marszałek Województwa	0	0	1	8	7	3	94	96	53
Starosta / Prezydent Miasta	2	2	0	190	157	127	336	262	162
Wójt / Burmistrz	2	0	1	9	13	5	54	47	17
Wojewódzki Urząd Pracy	0	0	0	32	33	17	37	32	24
Powiatowy Urząd Pracy	1	1	0	429	437	247	412	418	236

\* informację o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

\*\* zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z ustawą o systemie oceny zgodności

Państwowa Inspekcja Pracy na forum:

#### KOMISJE SEJMOWYCH I SENACKICH

Główny Inspektor Pracy oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w 7 posiedzeniach sejmowej **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono opracowania i materiały związane z realizacją ustawowych zadań Urzędu:

- Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r.;
- Analiza zjawisk i tendencji w obszarze nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w latach 2017-2019 w świetle kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy;
- Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r.;
- Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.;
- Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2021 r.;
- Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. wraz z analizą NIK w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy – dochody i wydatki.

Dodatkowo Kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy brało udział w 2 posiedzeniach komisji poświęconych rozpatrzeniu i zaopiniowaniu rządowego projektu *ustawy budżetowej* na rok 2021 w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy.

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w 11 posiedzeniach **komisji sejmowych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w posiedzeniach **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny** rozpatrującej m.in. rządowy projekt *ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw*.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli również udział w 4 posiedzeniach **komisji senackich**.

#### RADY OCHRONY PRACY

W 2020 r. odbyło się 11 plenarnych posiedzeń **Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności Urzędu.

Wśród poruszanych przez Radę tematów znalazły się takie zagadnienia jak:

- narastające zagrożenia dla zdrowia pracowników z tytułu substancji rakotwórczych, mutagennych i endokrynnie aktywnych;
- działania prewencyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze legalności zatrudnienia – kampania „Pracuję legalnie” 2017-2019;
- analiza zjawisk i tendencji na rynku usług agencji zatrudnienia w świetle działań kontrolno-nadzorczych PIP realizowanych w latach 2017-2019;
- bezpieczeństwo pracy na budowach, w tym przy eksploatacji urządzeń technicznych;
- sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.;
- stan warunków pracy w górnictwie;
- prewencja zagrożeń bezpieczeństwa i zdrowia w gospodarstwach rolnych osób ubezpieczonych w KRUS;
- program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2021 r.;
- Działalność PIP w czasie pandemii COVID-19.

**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.

#### RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO

W 2020 r. przedstawiciele Kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w 8 plenarnych posiedzeniach **Rady Dialogu Społecznego**.

Jednocześnie Zastępca Głównego Inspektora Pracy kierujący pionem prawnym oraz Dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy od samego początku funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego biorą udział osobiście, bądź za pośrednictwem swoich przedstawicieli w posiedzeniach Zespołu problemowego RDS ds. prawa

pracy. W 2020 r. odbyło się 6 posiedzeń z udziałem przedstawicieli PIP, podczas których dyskutowane były m.in. kwestie prawnego uregulowania możliwości wykonywania pracy w formule zdalnej.

#### WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI INSTYTUCJONALNYMI

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, jak ważna dla poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy jest ścisła współpraca zarówno z organami państwowego nadzoru i kontroli, jak i organizacjami społeczno-zawodowymi. Dlatego w 2020 r. **Główny Inspektor Pracy i Główny Inspektor Sanitarny zawarli porozumienie** aktualizujące dotychczas obowiązujący dokument, który określa zasady współdziałania urzędów w zakresie ochrony zdrowia pracowników przed zagrożeniami środowiska pracy oraz zapobiegania powstawaniu chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy i ich zwalczania. Ponadto Główny Inspektor Pracy podpisał Porozumienie z Szefem **Centralnego Biura Antykorupcyjnego** w celu zapewnienia sprawnego współdziałania w zakresie realizacji zadań określonych w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* oraz w *ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym*.

#### WSPÓŁPRACA PIP Z PROKURATURĄ I SĄDAMI

Współpraca z prokuraturą koncentrowała się na trzech zasadniczych obszarach:

- współpracy w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy;
- kontaktach w ramach postępowań przygotowawczych wszczętych z zawiadomień inspektorów pracy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa;
- wymianie informacji i spotkaniach szkoleniowych.

W ramach tej współpracy inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole na wniosek prokuratury oraz brali udział w postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę, a także udostępniali informacje oraz przekazywali dokumentację z kontroli na wniosek prokuratury lub policji.

Inspektorzy pracy występowali też do prokuratury o udostępnienie dokumentacji zebranej w ramach postępowań przygotowawczych (np. protokół oględzin miejsca wypadku, protokół przesłuchania świadka, opinia biegłego, nagrania z monitoringu).

Ponadto w okresie sprawozdawczym prowadzono wspólne spotkania dotyczące najważniejszych problemów występujących w działaniu obydwu instytucji w zakresie skutecznego zwalczania i zapobiegania przestępczości przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową. W ramach współpracy organizowano także wspólne szkolenia, które w okresie epidemii prowadzono w trybie zdalnym. Dotyczyły one m.in. problematyki kierowania zawiadomień o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa, a także roli inspektora pracy jako oskarżyciela publicznego w postępowaniu wykroczeniowym oraz reguł postępowania przed sądem, jak i zagadnień związanych z badaniem przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.

Współpraca z sądami, w szczególności sądami rejonowymi, polegała przede wszystkim na udostępnianiu dokumentacji z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli oraz przekazywaniu informacji o wynikach kontroli (łącznie 764 przypadków). Dotyczyło to głównie spraw związanych z łamaniem praw pracowniczych oraz wydaniem dokumentacji z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy występowali również przed sądem w charakterze oskarżycieli publicznych i świadków w ramach prowadzonych postępowań sądowych.

Bieżąca wymiana informacji, jak również wspólne spotkania i szkolenia inspektorów pracy z sędziami i prokuratorami służą wzajemnej wymianie doświadczeń oraz mają na celu zapewnienie sprawnej i skutecznej współpracy pomiędzy organami w sprawach związanych z przestrzeganiem praw pracowniczych.

#### 9.2. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Z uwagi na sytuację pandemiczną w roku sprawozdawczym odbyło się tylko jedno posiedzenie plenarne **Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC)**. Podczas wideokonferencji z udziałem Głównego Inspektora Pracy zatwierdzono, m.in. podręcznik do celów szkolenia inspektorów pracy w zakresie bhp w odniesieniu do sprzętu roboczego, a także przyjęto opinię na temat wkładu SLIC w odnowioną strategię UE w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, wskazując jako obszary priorytetowe dla SLIC: egzekwowanie przepisów, tradycyjne i nowe zagrożenia,

nowe formy pracy, poszerzanie wiedzy, komunikację i współpracę. Ponadto podjęto dyskusję na temat kolejnego planu pracy SLIC oraz przyszłej struktury Komitetu i jego grup roboczych, a także omówiono działania podejmowane przez krajowe inspekcje pracy w czasie epidemii COVID-19 oraz przedstawiono wstępne wnioski dotyczące jej skutków w obszarze pracy. W związku z potrzebą reorganizacji pracy w krótkim czasie i zdolności reagowania w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w sytuacji pandemicznej, europejskie służby inspekcyjne mobilizowały swoje kadry oraz angażowały partnerów społecznych i podmioty zajmujące się prewencją bhp w celu jak najszybszego wypracowania wytycznych i wdrożenia środków egzekwowania nowych przepisów. Zacieśniono współpracę z organami właściwymi w zakresie zdrowia publicznego, podjęto liczne działania prewencyjne w miejscach pracy, zarówno w formie wizyt kontrolnych, jak i poprzez promowanie materiałów informacyjnych oraz wytycznych na stronach krajowych inspektoratów pracy, udzielano porad i wskazówek. W wielu państwach znaczenie inspekcji pracy wzrosło, a służby inspekcyjne zaczęły być postrzegane jako jeden z głównych podmiotów w kontekście zarządzania kryzysowego.

Dokonanie wstępnej oceny następstw pandemii i przeglądu sytuacji służb inspekcyjnych państw członkowskich możliwe było dzięki współpracy na forum **grup roboczych SLIC** oraz intensywnej wymianie informacji na temat wdrożonych narzędzi i rozwiązań oraz analiz sytuacji pracowników i pracodawców w państwach członkowskich za pośrednictwem **systemu wymiany informacji KSS** (ang. Knowledge Sharing Site). PIP czynnie uczestniczyła w powyższych inicjatywach, dzieląc się dobrymi praktykami i wypracowanymi rozwiązaniami. Efektem współpracy było również wypracowanie wkładu do nowej strategii UE w obszarze bhp. Wśród **Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO)** z udziałem przedstawicieli Urzędu szczególnie aktywna była grupa ds. środków ochrony indywidualnej, która podjęła dyskusję na temat wykazu środków do ochrony przed COVID-19, nadzoru rynku w kontekście rozporządzenia (UE) 2016/425 i procedur oceny zgodności sprzętu ochronnego i medycznego w związku z pandemią.

Na 2020 r. przypadł początkowy okres istnienia **Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA)**, nowego organu UE do spraw transgranicznej mobilności

pracowników. Eksperti PIP zaangażowani byli w prace utworzonej przez ELA **Grupy Roboczej ds. Inspekcji**. Opracowała ona wzorcowe dokumenty do celów prowadzenia wspólnych i uzgodnionych kontroli transgranicznych, których realizacja planowana jest w kolejnych latach.

Aby wesprzeć proces przygotowania państw członkowskich do realizacji powyższego zadania w oparciu o te same standardy i ujednolicone procedury, Urząd ELA zorganizował szkolenia, z udziałem przedstawicieli PIP, na temat narzędzi i procedur związanych z uzgodnionymi i wspólnymi inspekcjami oraz bezpiecznej wymiany informacji.

W roku sprawozdawczym współpraca międzynarodowa inspekcji pracy w Europie, w tym polskich służb, przybrała alternatywne formy, przy wykorzystaniu nowych kanałów komunikacji i narzędzi wsparcia. Poprzez udział ekspertów w licznych wideokonferencjach oraz intensywną wymianę korespondencji PIP wypełniała zadania wynikające z członkostwa w gremiach KE i organizacjach międzynarodowych, przyczyniając się do realizacji ogólnoeuropejskich celów w obszarze ochrony pracy, pomimo sytuacji pandemicznej.

### 9.3. DZIAŁALNOŚĆ OŚRODKA SZKOLENIOWEGO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY WE WROCŁAWIU

Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu (OS PIP) jest jedyną w kraju placówką szkoleniową Państwowej Inspekcji Pracy, działającą na podstawie *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*.

Do zadań Ośrodka należy szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy, a także doradztwo w zakresie ochrony pracy. Ośrodek kieruje także ofertę szkoleniową do partnerów społecznych – przedstawicieli związków zawodowych oraz społecznych inspektorów pracy. Długoletnia działalność pozwoliła na wypracowanie procedur tworzenia autorskich i nowatorskich programów szkoleń, współpracy z doświadczoną i starannie wyselekcjonowaną kadrą wykładowców oraz zaangażowania w tworzenie użytecznych, skierowanych bezpośrednio do odbiorcy – materiałów szkoleniowych. Nowocześnie urządzone i specjalistycznie wyposażone sale wykładowe i seminaryjne, odpowiadają wymaganiom prowadzonych zajęć.

Ośrodek dysponuje również własnym hotelem – budynek jest przykładem eksperymentalnego budownictwa okresu międzywojennego. Zaprojektowany został przez Hansa Scharouna, jako jeden z elementów wrocławskiej wystawy z roku 1929 *Mieszkanie i Miejsce Pracy* (WUWA).

#### OŚRODEK SZKOLENIOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY WRAZ Z HOTELEM Z LOTU PTAKA



W 2020 r. pomimo trwającego od marca stanu zagrożenia epidemicznego, wywołanego pandemią koronawirusa (SARS-CoV-2) OS PIP przeprowadził w systemie stacjonarnym, hybrydowym oraz online **82 przedsięwzięcia szkoleniowe dla 2 502 osób**, w tym:

- 166 osób wzięło udział w szkoleniach aplikacyjnych dla kandydatów na inspektorów pracy oraz 2 067 osób uczestniczyło w szkoleniach doskonalących dla pracowników Urzędu;
- 56 osób złożyło z wynikiem pozytywnym egzamin państwowy i uzyskało uprawnienia inspektora pracy;
- 143 osoby brały udział w 6 innych przedsięwzięciach organizowanych w Ośrodku (posiedzenia Rady Programowo-Metodycznej przy OS PIP, postępowania kwalifikacyjne kandydatów na inspektorów pracy);
- 126 osób uczestniczyło w szkoleniach dla partnerów społecznych PIP i szkoleniu okresowym dla rzeczoznawców ds. bhp.

#### SZKOLENIE KANDYDATÓW NA INSPEKTORÓW PRACY

Aplikacje inspektorskie realizowane były zgodnie z założeniami programowo-organizacyjnymi ujętymi w *Zarządzeniu nr 50/09 Głównego Inspektora Pracy* (ze zm.). Rok 2020 wymusił realizację szkolenia w formie hybrydowej, na przemian – stacjonarnie, a w najtrudniejszych momentach związanych z pandemią, w formie zdalnej. Szkolenie aplikacyjne w części teoretycznej było na bieżąco monitorowane przez opiekunów szkolenia poprzez hospitację zajęć (zwłaszcza online) oraz analizę ocen uzyskanych przez słuchaczy.

Roczne spostrzeżenia OS PIP związane ze zdalną nauką pokrywają się z ogólnymi wnioskami formułowanymi w tym zakresie przez nauczycieli szczebla średniego i akademickiego. Wskazać należy na brak bezpośredniego, realnego kontaktu wykładowcy z uczestnikami szkolenia, większe trudności w skutecznym zorganizowaniu zajęć w formie ćwiczeń (np. praca w grupach), brak możliwości systematycznej kontroli czynnego uczestniczenia słuchaczy w zajęciach.

Szkolenie praktyczne, realizowane na terenie macierzystych dla kandydatów okręgowych inspektoratów pracy, było ze względu na obostrzenia sanitarne oraz lockdown – ograniczone i często prowadzone w formie zdalnej i samokształceniowej, pod nadzorem opiekunów wyznaczonych do koordynowania zajęć praktycznych.

#### Podsumowanie działalności szkoleniowej OS PIP w 2020 roku

Nazwa przedsięwzięcia	Liczba	Liczba uczestników	Liczba osobodni
Aplikacje inspektorskie	5	166	8 824
Szkolenia doskonalące	67	2 067	5 156
Inne (narady, spotkania i posiedzenia na rzecz PIP)	6	143	159
Szkolenie dla rzeczoznawców ds. bhp	1	20	60
Szkolenia dla partnerów społecznych PIP	3	106	206
<b>PODSUMOWANIE</b>	<b>82</b>	<b>2 502</b>	<b>14 405</b>

## DOSKONALENIE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW PIP

W 2020 r. w oparciu o Plan szkoleń centralnych zatwierdzony przez Głównego Inspektora Pracy, zorganizowano w OS PIP 67 szkoleń ujętych w kategoriach I – VI.

### Kategoria I

Szkolenia okresowe dla 288 pracowników mianowanych tj. starszych inspektorów pracy i inspektorów pracy, dla których szkolenie stanowiło uzupełnienie i aktualizację wiedzy, a także 2 szkolenia dla 38 osób (72. i 73. aplikacja inspektorska) przed mianowaniem.

W szkoleniach tej kategorii uczestniczyły łącznie 326 osób.

### Kategoria II

Przeprowadzono 20 szkoleń z zakresu wybranych zagadnień prawnych m.in.: metodyki kontroli w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń, czasu pracy w transporcie drogowym, przepisów w zakresie postępowania administracyjnego i egzekucyjnego inspektora pracy (664 osoby).

Przeprowadzono 7 szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia m.in.: metodyki kontroli w ramach nadzoru rynku, problematyki związanej z rozporządzeniami REACH i CLP, bhp w budownictwie, bezpieczeństwa chemicznego w zakładach pracy (236 osób).

W szkoleniach tych wzięło udział 900 osób wykonujących czynności nadzorczo-kontrolne.

### Kategoria III

Szkolenia przeznaczone dla pracowników niewykonywujących czynności kontrolno-nadzorczych. W tej kategorii zorganizowano m.in. szkolenia na temat: wybranych zagadnień z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, zmian w KPC, dostępu do informacji publicznej.

W szkoleniach tej kategorii uczestniczyły łącznie 378 osób.

### Kategoria IV

Szkolenia doskonalące kompetencje społeczne na tematy zarządzania emocjami w sytuacjach stresowych oraz technik efektywnego przekazywania informacji.

W szkoleniach kategorii IV uczestniczyły łącznie 45 osób.

### Kategoria V

Szkolenia dedykowane kadrcie kierowniczej PIP na tematy obowiązków wdrożenia *ustawy o PPK*, zarządzania

polityką medialną w organizacji, kontroli zarządczej, zarządzania emocjami w sytuacjach stresowych, oraz nowej ustawie *prawo zamówień publicznych*.

W szkoleniach tej kategorii uczestniczyły łącznie 264 osoby.

### Kategoria VI

Narady dla wybranych grup pracowników PIP, dotyczące: wprowadzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych w PIP, administrowania danymi osobowymi zgodnie z RODO, infrastruktury teleinformatycznej PIP oraz rachunkowości budżetowej i finansowej.

W szkoleniach kategorii VI uczestniczyły łącznie 154 osoby.

## RADA PROGRAMOWO-METODYCZNA PRZY OS PIP

W 2020 r. Główny Inspektor Pracy *Zarządzeniem nr 33/20* powołał nowych członków Rady Programowo – Metodycznej przy OS PIP. Rada jest organem opiniodawczo-doradczym Dyrektora Ośrodka w zakresie działalności szkoleniowej. Tematyka posiedzeń Rady w 2020 r. dotyczyła m.in. programu szkolenia teoretycznego aplikacji inspektorskiej w związku z rozpoczynającymi się 81. i 82. aplikacją inspektorską; współpracy z wykładowcami przy realizacji zajęć dydaktycznych oraz zaopiniowania projektu Planu Szkoleń Centralnych na 2021 r. przygotowanego przez OS PIP.

## SZKOLENIA DLA PODMIOTÓW SPOZA PIP

### **Rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy**

Zgodnie z art. 9 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* OS PIP jest upoważniony przez Głównego Inspektora Pracy do przeprowadzania kursów przygotowujących do opiniowania projektów w zakresie bezpieczeństwa pracy i ergonomii dla kandydatów na rzeczoznawców ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2020 r. zorganizowano jedno szkolenie okresowe dla rzeczoznawców, w którym uczestniczyły 20 osób, prowadzących działalność w zakresie opiniowania projektów pod względem bhp, na terenie całego kraju.

### **Szkolenia dla partnerów społecznych PIP**

W 2020 roku OS PIP zorganizował zdalnie trzy szkolenia dla społecznych inspektorów pracy wywodzących się z reprezentatywnych central związkowych (NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków

Zawodowych). Programy szkolenia dostosowano do potrzeb i propozycji zgłoszonych wcześniej przez przedstawicieli związków zawodowych. Tematyka

szkoleń dotyczyła wybranych zagadnień z prawa pracy. Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 106 działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy.



# 10.

---

OCENA ROZWIĄZAŃ  
PRAWNYCH,  
WNIOSKI LEGISLACYJNE  
ORAZ OPINIOWANIE  
AKTÓW PRAWNYCH





## 10. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE AKTÓW PRAWNYCH

### 10.1. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH

#### 10.1.1. PRZEPISY USTAWY Z DNIA 4 PAŹDZIERNIKA 2018 R. O PRACOWNICZYCH PLANACH KAPITAŁOWYCH I ZWIĄZANE Z NIMI UPRAWNIENIA PIP DOTYCZĄCE PROWADZENIA KONTROLI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW USTAWY

Obowiązująca od 1 stycznia 2019 r. *ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych* (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 ze zm.) nadała organom Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienia do prowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy, w szczególności dotyczących zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK. Do zadań inspektorów pracy należy także ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

W I etapie (lipiec 2019 r.) do PPK przystąpili pracodawcy zatrudniający powyżej 250 osób, II etap wprowadzania PPK objął firmy zatrudniające co najmniej 50 osób (1 stycznia 2020 r.) a III etap – powyżej 20 osób (1 lipca 2020 r.). Jednak ze względu na sytuację epidemiczną w kraju, w związku z COVID-19 opóźniono przystąpienie do programu PPK, łącząc etap II i III. W konsekwencji podmioty zatrudniające pomiędzy 20 a 249 osób mogły zawrzeć umowę o zarządzanie PPK do 27 października 2020 r., a umowę o prowadzenie PPK do 10 listopada 2020 r.

Przesunięcie terminów objęcia kolejnych grup pracodawców przepisami ustawy, możliwość zawieszenia dokonywania wpłat do PPK w odniesieniu do pracowników objętych przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy, a także przyczyny organizacyjne leżące po stronie Państwowej Inspekcji Pracy (ograniczenie wykonywania czynności kontrolnych w związku z obowiązującym na terenie RP stanem epidemii) spowodowały, że wstępna ocena rozwiązań prawnych wprowadzonych *ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych*, dokonana po zakończeniu pierwszego roku jej obowiązywania,

zasadniczo nie uległa zmianie. Jednocześnie ograniczenia w działalności kontrolnej spowodowane epidemią COVID-19 nie pozwoliły na zebranie nowych doświadczeń w wymiarze pozwalającym na wyciągnięcie dalszych wniosków w przedmiocie stosowania tejże ustawy, w szczególności w aspekcie kontrolno-nadzorczym. Należy spodziewać się, że działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy zaplanowane na rok 2021, w którym przepisami ustawy objęte zostaną wszystkie podmioty zatrudniające, pozwolą na pełniejszą ocenę przyjętych rozwiązań prawnych.

Aktualne pozostają natomiast istotne wątpliwości dotyczące zakresu zadań i obowiązków, jakie posiada Państwowa Inspekcja Pracy w obszarze związanym z kontrolą pracowniczych planów kapitałowych. W przepisie art. 10 ust.1 pkt 15d *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* (uprawnienie do kontroli spełniania obowiązków wynikających z ustawy o PPK) użyto sformułowania „**w szczególności**”, co wskazuje na to, że podlegające kontroli Państwowej Inspekcji Pracy obowiązki wynikające z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych zostały wymienione w tym przepisie wyłącznie przykładowo. Z drugiej zaś strony rodzi się pytanie, w jakim celu inspektor pracy miałby obejmować zakresem kontroli zagadnienia wykraczające poza zakres przedmiotowy wykroczeń z ustawy o PPK, skoro nie ma uprawnień do kierowania do podmiotu kontrolowanego zaleceń pokontrolnych w odniesieniu do stwierdzonych nieprawidłowości. W związku z tym, wydaje się zasadne przyjęcie precyzyjniejszej regulacji prawnej poprzez wskazanie konkretnie, które obowiązki zawarte w ustawie o PPK podlegają kontroli Państwowej Inspekcji Pracy poprzez usunięcie stwierdzenia „w szczególności”. Szerokie i nieprecyzyjne ujęcie zakresu kontroli, w kontekście braku możliwości wydawania środków prawnych oraz sankcjonowania tylko niektórych naruszeń, wydaje się zbędne i generujące wątpliwości interpretacyjne.

Należy podkreślić, że kwestie związane z pracowniczymi planami kapitałowymi nie mieszczą się w zakresie podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy, do których należy sprawowanie nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów 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 o Państwowej Inspekcji Pracy*. Powyższe powoduje szereg komplikacji związanych

z egzekwowaniem stosowania przepisów *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych* przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Należy zwrócić uwagę, w szczególności, na następujące problemy:

- niespójność definicji „podmiotu kontrolowanego” określonej w art. 13 pkt 1 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* oraz definicji „podmiotu zatrudniającego” wynikającej z art. 2 ust.1 pkt 21 *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, co powoduje, że możliwe jest wystąpienie sytuacji, w której przeprowadzenie kontroli spełniania obowiązków wynikających z *ustawy o PPK* w określonym podmiocie zatrudniającym będzie wykluczone, bowiem nie będzie on podmiotem kontrolowanym w rozumieniu *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*;
- brak podstaw prawnych do stosowania przez organy Państwowej Inspekcji Pracy jakichkolwiek środków prawnych w przypadku stwierdzenia w wyniku kontroli naruszenia przez podmiot zatrudniający przepisów *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*;
- brak jednoznacznej podstawy prawnej przyznającej Państwowej Inspekcji Pracy uprawnienie do żądania przedstawienia dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia kontroli spełniania przez podmiot zatrudniających obowiązków wynikających z *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*.

Mając powyższe na uwadze, jak również fakt, że *ustawa o pracowniczych planach kapitałowych* jest zasadniczo regulacją odnoszącą się do funkcjonowania rynku kapitałowego i nie przekłada się bezpośrednio na treść stosunku pracy, do rozważenia pozostaje możliwość **przekazania kompetencji nadzorczokontrolnych w zakresie przestrzegania przepisów *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych* wyspecjalizowanym instytucjom z zakresu nadzoru finansowego.**

#### 10.1.2. OCENA UNORMOWAŃ WPROWADZONYCH DO KODEKSU PRACY USTAWĄ Z DNIA 10 STYCZNIA 2018 R. O ZMIANIE NIEKTÓRYCH USTAW W ZWIĄZKU ZE SKRÓCENIEM OKRESU PRZECHOWYWANIA AKT PRACOWNICZYCH ORAZ ICH ELEKTRONIZACJĄ

W dniu 1 stycznia 2019 r. zaczęły obowiązywać wprowadzone *ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r.*

*o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną* (Dz.U. z 2018 r. poz. 357), nowe przepisy art. 94<sup>5</sup> - 94<sup>12</sup> Kodeksu pracy. Znowelizowano również treść art. 94 pkt 9a i 9b Kodeksu pracy. W ślad za tymi zmianami w dniu 1 stycznia 2019 r. weszło w życie nowe *rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej* (Dz.U. poz. 2369).

Ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie do przepisów Kodeksu pracy definicji dokumentacji pracowniczej, na którą składają się akta osobowe i pozostała dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. W nowych regulacjach przewidziano też możliwość prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej w postaci papierowej lub elektronicznej, przy czym wybór konkretnej formy prowadzenia dokumentacji pracowniczej zależy każdorazowo od decyzji pracodawcy.

Z praktyki wynika, że jak dotąd niewielu pracodawców zdecydowało się na prowadzenie dokumentacji pracowniczej wyłącznie w postaci elektronicznej.

Choć szczegóły prowadzenia dokumentacji pracowniczej zostały uregulowane w przepisach ww. rozporządzenia, problematyka prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej budzi nadal sporo wątpliwości interpretacyjnych, do których należą m.in.:

- obowiązek założenia nowej dokumentacji pracowniczej dla pracownika, w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę nawiązanej przed 1 stycznia 2019 r., a następnie (bez dnia przerwy) nawiązania z tym samym pracownikiem nowej umowy o pracę poczynawszy od 1 stycznia 2019 r. Prowadzi to do sytuacji, w której dla danego pracownika będzie gromadzona dokumentacja pracownicza podlegająca różnym okresom przechowywania;
- obowiązek wysyłania do byłych pracowników informacji lub zawiadomień o możliwości odbioru dokumentacji w trybie określonym w § 15 ww. rozporządzenia, co – jak pokazuje praktyka – jest i będzie trudne do realizacji ze względu na wymóg znajomości danych kontaktowych byłych pracowników;
- kwestia przechowywania harmonogramów czasu pracy. Z jednej strony rozkład czasu pracy jest dokumentem z obszaru czasu pracy, z drugiej strony nie został on wymieniony w § 6 ww.

rozporządzenia, jako dokument dotyczący ewidencjonowania czasu pracy, który powinien być przechowywany odrębnie dla każdego pracownika. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyjęło, że dokumentację pracowniczą, w tym rozkłady czasu pracy, odnoszącą się do stosunków pracy nawiązanych począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r. należy przechowywać przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł. Dla porównania w przypadku pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r. tego rodzaju dokumentacja jest przechowywana przez okres 3 lat, zgodnie z zasadami przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Wątpliwości budzi też przyjęcie 10-letniego okresu przechowywania dla dokumentacji urlopowej (np. wnioski urlopowe), czy kart przydziału odzieży roboczej;

- brak regulacji dotyczącej zasad dołączania dokumentu elektronicznego do dokumentacji papierowej. W § 11 *rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej* określono procedurę postępowania w przypadku dołączania dokumentu papierowego do dokumentacji prowadzonej w sposób elektroniczny. W takim przypadku należy zeskanować dokument do formatu pdf, podpisać go certyfikowanym podpisem lub pieczęcią elektroniczną pracodawcy i następnie dołączyć do systemu teleinformatycznego. *Rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej* nie zawiera analogicznego przepisu dotyczącego odwrotnej sytuacji, czyli dołączenia dokumentu elektronicznego do dokumentacji papierowej. Istnieje więc luka prawna w tym zakresie;
- mając na względzie art. 281 § 1 pkt 7 Kodeksu pracy, który dotyczy wykroczenia polegającego na pozostawianiu dokumentacji pracowniczej w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem, istnieje duża wątpliwość co do sposobu i zakresu kontrolowania przez inspektorów pracy kwestii zapewnienia odpowiednich warunków zabezpieczających dokumentację pracowniczą prowadzoną i przechowywaną w postaci papierowej. W § 8 *ww. rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej*, określono warunki przechowywania dokumentacji pracowniczej w postaci papierowej, wskazując na konieczność

zapewnienia w pomieszczeniu, w którym przechowywana jest dokumentacja pracownicza, odpowiedniej wilgotności i temperatury, nie określając jednocześnie wielkości tych parametrów. Podobne wątpliwości dotyczą możliwości weryfikowania przez inspektorów pracy prawidłowości przestrzegania przepisów o prowadzeniu i przechowywaniu dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej, w szczególności pod kątem spełnienia przez system teleinformatyczny wymagań określonych w rozdziale 3 *ww. rozporządzenia*.

Podsumowując, zmiany dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej dokonane w 2019 r., polegające na skróceniu okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej oraz umożliwieniu jej prowadzenia w formie elektronicznej wyszły naprzeciw oczekiwaniom pracodawców. Wprowadzenie tych zmian **nie przyczyniło się jednak do masowego przejścia na dokumentację prowadzoną w postaci elektronicznej**. W praktyce bowiem na tę formę prowadzenia dokumentacji mogą sobie pozwolić tylko duże przedsiębiorstwa. W przypadku małych pracodawców rozwiązanie to okazało się zbyt kosztowne. Wydaje się jednak, że w przyszłości coraz większa grupa pracodawców zdecyduje się skorzystać z nowych uregulowań. Procesy te mogą zostać wydatnie przyspieszone w związku z koniecznością wprowadzenia nowych rozwiązań podyktowanych epidemią wirusa SARS-CoV-2. Już w tej chwili obserwuje się w obszarach najłatwiejszych do reorganizacji (np. wnioski urlopowe), powszechne odejście od formy papierowej. Można spodziewać się, że zmiany w zakresie m.in. sposobów komunikowania się pracodawcy z pracownikiem w związku z upowszechnianiem się stosowania pracy zdalnej, będą miały wpływ na wybór postaci prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Z punktu widzenia Państwowej Inspekcji Pracy dokonane zmiany uwzględniły postulowane od lat rozwiązania, dotyczące m.in. zakresu informacji, który powinien znaleźć się w ewidencji czasu pracy, w tym obowiązek wskazania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak również obowiązek wskazania dni wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia. Powyższe zmiany w znacznym stopniu ułatwiają przeprowadzenie kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy.

**10.1.3. PRZEPISY USTAWY Z DNIA 2 MARCA 2020 R. O SZCZEGÓLNYCH ROZWIĄZANIACH ZWIĄZANYCH Z ZAPOBIEGANIEM, PRZECIWDZIAŁANIEM I ZWALCZANIEM COVID-19, INNYCH CHOROÓB ZAKAŻNYCH ORAZ WYWOŁANYCH NIMI SYTUACJI KRYZYSOWYCH - W ZAKRESIE ROZWIĄZAŃ DOTYCZĄCYCH PRAW I OBOWIĄZKÓW PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW**

W związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie stanu epidemii na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w dniu 8 marca 2020 r. weszła w życie *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* (t.j. Dz.U. poz. 1842 ze zm.), przewidująca liczne rozwiązania mające wpływ na prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Od dnia ogłoszenia do końca 2020 r. ustawa podlegała licznym nowelizacjom.

Wśród najważniejszych zmian w przestrzeni prawa pracy warto wskazać:

- możliwość polecenia pracownikom świadczenia pracy zdalnej (art. 3), a także możliwość świadczenia pracy w sposób zdalny podczas obowiązkowej kwarantanny pracownika (art. 4h) lub izolacji w warunkach domowych (art. 4ha);
- możliwość polecenia pracownikowi samorządowemu pracy w innej jednostce (art. 3a) lub tymczasowego przeniesienia go do innej pracy (art. 15zzz<sup>1</sup>);
- modyfikacja obowiązków dotyczących przeprowadzania badań lekarskich (art. 12a) oraz szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 12e);
- możliwość zawarcia porozumień zbiorowych o wprowadzeniu przestoju ekonomicznego, obniżonego wymiaru czasu pracy (art. 15g, art. 15gb), równoważnego systemu czasu pracy, o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 15zf), o zawieszeniu funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 15ge);
- możliwość udzielenia pracownikowi urlopu zaległego bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów (art. 15gc);
- ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowań i innych świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy (art. 15gd);
- możliwość wcześniejszego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 15gf);
- ograniczenie zakazu handlu w niedzielę (art. 15i);
- możliwość zmiany w niektórych przedsiębiorstwach systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników, polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pozostawania w gotowości do pracy, realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wskazanym przez pracodawcę, odmowy udzielenia urlopu (art. 15x);
- ograniczenie prawa do odpoczynku dobowego do nie mniej niż 8 godzin i tygodniowego do nie mniej niż 32 godzin (art. 15zf ust. 1 pkt 1);
- możliwość zmniejszenia zatrudnienia i wprowadzenia mniej korzystnych warunków zatrudnienia w urzędach i organach administracji państwowej (art. 15zzzzzo – art. 15zzzzzx).

Przyznanie pracodawcy prawa do wydania pracownikowi polecenia świadczenia pracy w sposób zdalny, tj. poza stałym miejscem wykonywania pracy, należy ocenić pozytywnie, w kontekście środków zapobiegania rozprzestrzenianiu wirusa SARS-CoV-2. Początkowo regulacja pracy zdalnej ograniczała się do jej definicji. W ramach późniejszej nowelizacji ustawodawca doprecyzował m.in. kwestie związane z organizacją pracy (zapewnienie narzędzi i materiałów potrzebnych do jej wykonywania), sposobem sprawowania kontroli pracodawcy nad jej wykonywaniem (obowiązek sporządzania na polecenie pracodawcy ewidencji wykonywanych czynności), czy możliwością odwołania pracownika z pracy zdalnej w każdym czasie.

W dalszym ciągu nie zostały jednak rozwiązane kwestie związane z formalnym obowiązkiem zapewnienia przez pracodawcę pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i praktycznym brakiem możliwości jego realizacji w odniesieniu do miejsca wykonywania pracy zdalnej (najczęściej miejsca zamieszkania pracownika). Wątpliwości dotyczą także kwestii faktycznej możliwości sprawowania przez pracodawcę nadzoru nad pracownikiem i kontroli jego czasu pracy. W ustawie nie przewidziano też rekompensaty finansowej dla pracownika, na którego zostały przerzucone częściowo koszty świadczenia pracy (m.in. związane z wykorzystaniem własnego sprzętu, czy zwiększonym zużyciem energii elektrycznej), co sprawiało, że pracownicy zgłaszali się do Państwowej

Inspekcji Pracy z prośbą o interwencję w tej sprawie. **Biorąc pod uwagę coraz powszechniejsze stosowanie pracy zdalnej, w tym zakresie należałoby postulować wprowadzenie odpowiednich rozwiązań legislacyjnych.**

Za pozytywny aspekt nowelizacji ustawy należy uznać uregulowanie możliwości świadczenia pracy w sposób zdalny podczas obowiązkowej kwarantanny pracownika lub izolacji w warunkach domowych. Kwestie te budziły wątpliwości, zwłaszcza w kontekście dopuszczalności świadczenia pracy przez pracownika objętego izolacją, jako osobę chorą. Skutkiem ich dostrzeżenia przez ustawodawcę było dodanie do ustawy art. 4h, 4ha i 4hb, w których wprost dopuszczono, w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii, możliwość świadczenia przez pracownika pracy podczas kwarantanny lub izolacji domowej, pod warunkiem uzyskania stosownej zgody pracodawcy. Doprecyzowano również zasady wypłaty wynagrodzenia za ten okres. Nadal jednak mogą pojawiać się wątpliwości związane w szczególności z możliwością rezygnacji przez pracownika z pracy na kwarantannie lub izolacji – taka możliwość nie została wprost wyrażona w przepisie, aczkolwiek należałoby uznać ją za dopuszczalną.

Zawieszenie obowiązku wykonywania okresowych badań lekarskich oraz dopuszczenie możliwości przeprowadzenia badań wstępnych i kontrolnych przez lekarza innego niż lekarz medycyny pracy, na podstawie art. 12a ustawy, skutecznie przeciwdziała poważnym komplikacjom po stronie zakładów pracy wywołanych przez utrudnienia w funkcjonowaniu jednostek medycyny pracy w czasie stanu epidemii. Podobne znaczenie mają modyfikacje obowiązku przeprowadzania szkoleń w zakresie BHP. Przepisy art. 12e ustawy zezwalają na przeprowadzenie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego pracownika zatrudnianego lub przenoszonego na stanowisko robotnicze lub takie, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych oraz ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką, a także przedłużają ważność szkoleń okresowych do 60-go dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Wprowadzone rozwiązanie było postulowane także

przez Państwową Inspekcję Pracy. Należy jednak mieć na względzie tymczasowość tego rozwiązania. Długotrwałe utrzymywanie tego stanu może negatywnie wpłynąć na bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników.

Regulacje dotyczące możliwości wprowadzenia przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy korespondują z rozwiązaniami przyjętymi w *ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy*. Korzystanie z uprawnienia przewidzianego w art. 15g i 15gb wymaga zawarcia porozumienia z reprezentacją pracowników (organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników). Przyjęty przez ustawodawcę maksymalny okres trwania porozumienia (3 miesiące) bez jednoczesnego zakazu ponownego zawarcia porozumienia z tych samych przesłanek sprawił, że niejednokrotnie strony zawierały porozumienia kilkakrotnie, w sumie przekraczając ustawowy okres trwania wskazanych rozwiązań. Ponadto, pierwotne porozumienia były aneksowane, tak co do treści warunków, grup pracowników objętych przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy, jak i co do terminu jego obowiązywania. Pracownicy zgłaszali Państwowej Inspekcji Pracy sytuacje, w których pracodawca zawierał porozumienie z dowolnie wybranymi przez siebie pracownikami, nie zaś z osobami, które można uznać za przedstawicieli pracowników w myśl przepisów ustawy. Brak jednoznacznego obowiązku zawiadomienia pracowników o zawarciu porozumienia i jego postanowieniach sprawiał, że niejednokrotnie pracownicy o obniżce wynagrodzenia dowiadawali się przy jego wypłacie. W tych sytuacjach zasięgaliby porad lub składali skargi z tytułu braku wypłaty wynagrodzenia w pełnej wysokości.

W przypadku porozumień, o których mowa w art. 15g, 15gb oraz 15zf ustawy przewidziano konieczność przekazania kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni od dnia jego zawarcia. Obowiązek ten ma jednak charakter tylko informacyjny, co sprawia, że organy Państwowej Inspekcji Pracy nie mają kompetencji ustawowych do weryfikowania ich postanowień lub samych porozumień od strony formalnej.

Pozytywnie należy ocenić możliwość udzielenia pracownikowi urlopu zaległego bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopow, o której mowa w art. 15gc ustawy, która usuwa wątpliwości

interpretacyjne w tym zakresie oraz daje skuteczne narzędzie do przeciwdziałania zjawisku kumulacji urlopu wypoczynkowego.

*Ustawą 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* dokonano także istotnych zmian w zakresie legalności pobytu oraz zatrudnienia cudzoziemców. Dotyczyły one głównie kwestii związanych z przedłużaniem okresu pobytu oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Ustawodawca wprowadził zasadę, zgodnie z którą okres ważności zezwoleń na pracę (art. 15zzq ust. 1 ustawy), oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (art. 15zzq ust. 3 ustawy), zezwoleń na pobyt czasowy (art. 15zd ust. 3 ustawy) ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, przy czym ostatni dzień ważności takiego dokumentu musi przypadać w okresie obowiązywania stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego. Wprowadzono również zasadę, zgodnie z którą, jeżeli ostatni dzień okresu pobytu cudzoziemca na podstawie wizy krajowej przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, okres pobytu na podstawie tej wizy oraz okres ważności tej wizy ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni (art. 15zd ust. 1 ustawy). Ponadto ustawodawca wydłużył termin składania wniosków o udzielenie cudzoziemcom zezwoleń pobytowych (art. 15z ust. 1 ustawy). W art. 15z<sup>5</sup> ustawy wprowadzono możliwość wykonywania pracy przez cudzoziemca bez konieczności zmiany dotychczasowego zezwolenia lub oświadczenia, w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia cudzoziemca, wydania cudzoziemcowi polecenia pracy zdalnej, skorzystania przez pracodawcę z uprawnień określonych w art. 15x ust. 1 oraz 15zf ust. 1 ustawy. Większość powyższych zmian stanowiła realizację postulatów zatrudniających obcokrajowców przedsiębiorców. Zmiany te należy ocenić w sposób pozytywny. Ich celem było ograniczenie liczby czynności administracyjnych związanych z legalizacją pobytu oraz zatrudnienia cudzoziemców. Należy zauważyć,

iż w początkowej fazie pandemii zdecydowana większość urzędów została zamknięta dla interesantów i przeszła w tryb pracy zdalnej. Wprowadzone zmiany ograniczyły ilość kontaktów pomiędzy pracodawcami i cudzoziemcami, a pracownikami administracji. Dzięki wprowadzonym zmianom praktycznie każdy cudzoziemiec posiadający zezwolenie lub oświadczenie, którego termin ważności upływa w czasie obowiązywania stanu epidemii może kontynuować wykonywanie pracy bez konieczności ubiegania się o wydanie nowego zezwolenia lub oświadczenia. Również zmiana warunków wykonywania pracy przez obcokrajowca na podstawie przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. w zakresie przez nią przewidzianym nie powoduje konieczności uzyskania nowego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy. Zmiany te niewątpliwie ułatwiają i skracają proces legalizacji zatrudnienia cudzoziemców.

#### **10.1.4. REGULACJE WPROWADZONE DO KODEKSU PRACY USTAWĄ Z DNIA 6 GRUDNIA 2018 R. O ZMIANIE NIEKTÓRYCH USTAW W CELU POPRAWY SKUTECZNOŚCI EGZEKUCJI ŚWIADCZEŃ ALIMENTACYJNYCH**

Z dniem 1 grudnia 2020 r. nastąpiła zmiana przepisów art. 281 oraz 282 Kodeksu pracy w zakresie poszerzenia katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Pracodawcy, którzy zatrudniają na czarno dłużników alimentacyjnych lub wypłacają wynagrodzenie wyższe niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych i w ten sposób pozwalają osobom uchylającym się od płacenia alimentów nie wywiązywać się ze swoich zobowiązań, będą mogli zostać ukarani grzywną wynoszącą od 1 500 zł do 45 000 zł.

Kara będzie grozić za niezgodne z przepisami zatrudnienie osoby, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i która zalega ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące.

Celem wprowadzenia zmian jest poprawa skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych. Pozytywnie należy ocenić większą presję na pracodawców, aby unikali różnych nielegalnych form zatrudnienia dłużników alimentacyjnych (praca na czarno, część wynagrodzenia przekazywana poza umową), niemniej

grożące wyższe grzywny, mogą skutkować obawą pracodawców przed przyjęciem do pracy dłużnika alimentacyjnego i w konsekwencji potęgować jeszcze bardziej problem braku zatrudnienia tej grupy osób, a co za tym idzie ograniczyć możliwość spłaty długu alimentacyjnego. Z uwagi na krótki czas obowiązywania wskazanych wyżej przepisów trudno jednoznacznie ocenić skutki ich wprowadzenia.

Ponadto należy wskazać, że z dniem 1 grudnia 2020 r. miał rozpocząć funkcjonowanie Krajowy Rejestr Zadłużonych. Rejestr ten miał być podstawowym źródłem informacji dla inspektora pracy o pracownikach, którzy nie wypełniają spoczywających na nich obowiązków związanych z egzekucją świadczeń alimentacyjnych. Jednak w wyniku nowelizacji *ustawy o Krajowym Rejestrze Zadłużonych* dokonanej *ustawą z dnia 7 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania społeczno-gospodarczym skutkiem COVID-19* (Dz.U. poz. 1747), data utworzenia rejestru została przesunięta na dzień 1 lipca 2021 r. Wobec powyższego, do tego czasu utrudnione będzie ściganie wykroczeń związanych z naruszeniem zakazu nielegalnego zatrudniania lub wypłacania wynagrodzenia poza listą płac dłużnikom alimentacyjnym.

## 10.2. 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 3 wnioski legislacyjne oraz 2 wystąpienia.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** skierowano wniosek o podjęcie prac legislacyjnych mających na celu dostosowanie treści *rozporządzenia 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 ze zm.) do treści następujących aktów prawnych:

- *rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów*

– *REACH* (Dz.U.UE.L. z 2006 r. Nr 396, str. 1 ze zm.);

- *rozporządzenia (WE) nr 1272/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin zmieniającego i uchylającego dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 – CLP* (Dz.U.UE.L. z 2008 r. Nr 353, str. 1);
- *ustawy z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach* (Dz.U. z 2020 r. poz. 22).

W odpowiedzi na powyższy wniosek Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pismem z dnia 22 lipca 2020 r. poinformowało, że prace nad nowelizacją rozporządzenia zostaną podjęte i zgłoszone wnioski powinny zostać wdrożone wraz ze zmianami wynikającymi z prawa europejskiego w 2021 r.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** skierowano także wystąpienie w sprawie wysokości zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w sytuacji korzystania przez pracodawcę z rozwiązań przewidzianych w *ustawie 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. poz. 374 ze zm.). Sprawa dotyczyła pracownic zatrudnionych u pracodawców, którzy dokonali w trybie ww. ustawy zmiany wymiaru czasu pracy pracowników, w tym kobiet w ciąży. W rezultacie kobiety, które urodziły dziecko w czasie, gdy pracodawca obniżył im wymiar czasu pracy, miały wyliczony zasiłek macierzyński zgodnie z obniżonym etatem. Było to konsekwencją regulacji art. 40 *ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (Dz.U. z 2020 r. poz. 870), zgodnie z którym w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36 ustawy.

W wystąpieniu zwrócono uwagę, że obowiązujące przepisy nie uwzględniają jednak tego, że w przypadku korzystania z rozwiązań związanych z ochroną miejsc pracy, wymiar czasu pracy jest obniżony czasowo (nie dłużej niż przez okres trzech miesięcy), a zasiłki zostały przez to zmniejszone na cały okres urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego.

W odpowiedzi na wystąpienie Głównego Inspektora Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pismem z dnia 24 września 2020 r., poinformowało, że w dniu 17 września 2020 r. Sejm RP uchwalił *ustawę o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania społeczno-gospodarczym skutkom COVID-19*, w której zawarte są m.in. zmiany przepisów w zakresie zasad ustalania podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. Zmiany te dotyczą ubezpieczonych będących pracownikami, którym pracodawcy w okresie pobieranego zasiłku obniżyli wymiar czasu pracy na podstawie *ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*. W myśl przyjętych przepisów w sytuacji, gdy obniżenie wymiaru czasu pracy nastąpiło w okresie pobieranego zasiłku oraz między okresami pobierania wcześniejszego i kolejnego zasiłku nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż trzy miesiące kalendarzowe, nie będzie miał zastosowania powołany przepis art. 40 *ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*. W takich przypadkach podstawę wymiaru świadczenia będzie stanowiła podstawa wymiaru zasiłku poprzedzającego pobierany zasiłek. Przeliczenie podstawy wymiaru świadczeń już wypłaconych będzie następowało na wniosek świadczeniobiorcy.

Do **Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej** zwrócono się z wnioskiem o podjęcie prac legislacyjnych mających na celu dostosowanie zapisów *rozporządzenia Ministra Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej z dnia 25 czerwca 1979 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na morskich statkach handlowych* (Dz.U. Nr 14, poz. 96) w zakresie czynników chemicznych, w tym produktów biobójczych do treści:

- *rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r.*

*w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów – REACH* (Dz.U.UE.L. z 2006 r. Nr 396, str. 1 ze zm.);

- *ustawy z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach* (Dz.U. z 2020 r. poz. 2289);
- *ustawy z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych* (Dz.U. z 2021 r. poz. 24);
- *rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 528/2012 z dnia 22 maja 2012 r. w sprawie udostępniania na rynku i stosowania produktów biobójczych* (Dz.U.UE.L. z 2012 r. Nr 167, str. 1).

W odpowiedzi z dnia 19 czerwca 2020 r. Ministerstwo Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej poinformowało, że konieczne jest opracowanie nowych przepisów w zakresie bhp na statkach morskich, które uwzględnią przekazane uwagi dotyczące czynników chemicznych, w tym produktów biobójczych – celem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy marynarzy na statkach.

W związku z podjęciem przez międzyinstytucjonalną Grupę Roboczą prac legislacyjnych nad zmianą *ustawy z dnia 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest* (Dz.U. z 2017 r. poz. 2119 ze zm.) do **Ministerstwa Rozwoju** został skierowany wniosek o uwzględnienie zmian dotyczących aktów wykonawczych do wskazanej ustawy, tj.:

- *rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 kwietnia 2004 r. w sprawie sposobów i warunków bezpiecznego użytkowania i usuwania wyrobów zawierających azbest* (Dz.U. z 2020 r. poz. 1580);
- *rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 14 października 2005 r. w sprawie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczaniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz programu szkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania takich wyrobów* (Dz.U. Nr 216 poz. 1824).

W odpowiedzi z dnia 14 maja 2020 r. Ministerstwo Rozwoju poinformowało, że zostaną podjęte prace legislacyjne dotyczące uregulowania problematyki azbestowej, uwzględniające zgłoszone kwestie.

Ponadto, w związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w trakcie przeprowadzania czynności

kontrolnych w jednostkach organizacyjnych sądów powszechnych wystąpiono do **Ministra Sprawiedliwości** z prośbą o podjęcie działań mających na celu uregulowanie statusu osób zatrudnianych na stanowisku protokolanta oraz sekretarza sądowego w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W trakcie kontroli ustalono, że pracodawcy w miejsce pracowników zajmujących stanowiska urzędnicze, przebywających na długotrwałych zwolnieniach lekarskich lub urlopach macierzyńskich, zatrudniali osoby na podstawie umowy o pracę na czas określony – na czas zastępstwa. W takim przypadku pracodawcy, mimo istniejącego obowiązku, nie kierowali takich osób na staż urzędniczy. Motywowano to tym, że w przypadku zatrudnienia pracownika na staż urzędniczy, po jego zakończeniu (trwa on zwykle 6 miesięcy), konieczne byłoby zgodnie z przepisami zagwarantowanie takiemu pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony (co jest niemożliwe z uwagi na brak dodatkowych wakatów). W niektórych przypadkach zatrudnienie takie trwało nawet 2 lata. Tym samym pracodawcy zatrudniali pracowników na stanowiskach urzędniczych bez odbycia przez nich wymaganých staży.

### 10.3. OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

W 2020 r. zaopiniowano ogółem **54 projekty aktów prawnych**, tj:

- 32 ustawy (m.in. projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw, projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, projekt ustawy o zmianie ustawy o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku)
- 19 rozporządzeń, w tym:
  - 6 Ministra Rozwoju (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych),
  - 4 Ministra Zdrowia (m.in. rozporządzenie w sprawie dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia wydzielanych przez materiały budowlane, urządzenia i elementy wyposażenia w pomieszczeniach przeznaczonych na pobyt ludzi),
  - 1 Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
  - 1 Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii,
  - 1 Ministra Infrastruktury,
  - 6 Rady Ministrów (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek, rozporządzenie w sprawie zabezpieczenia źródeł promieniotwórczych),
- 3 inne projekty aktów prawnych.

Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.



# 11.

---

PODSUMOWANIE.

PRIORYTETY NA ROK 2021





## 11. PODSUMOWANIE. PRIORYTETY NA ROK 2021

### 11.1 PODSUMOWANIE

#### BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

W 2020 r. Państwowa Inspekcja Pracy zwracała szczególną uwagę na budowanie kultury bezpieczeństwa, którą kształtuje świadomość zagrożeń oraz umiejętność ochrony przed nimi. Prowadzone kontrole i towarzyszące im poradnictwo motywowały pracodawców do bieżącego podejmowania konkretnych środków eliminujących lub ograniczających zagrożenia, a tym samym skutkowały poprawą warunków pracy. W efekcie przyczyniły się do ograniczania zdarzeń wypadkowych oraz negatywnych skutków zdrowotnych dla pracowników.

Działania podejmowane przez inspektorów pracy nabrały szczególnego znaczenia wobec niebezpieczeństwa związanego z rozprzestrzenianiem się nieznanego wcześniej wirusa SARS-CoV-2. Prowadzenie kontroli uzależnione zostało bowiem od obowiązującego na terenie Rzeczypospolitej Polskiej od połowy marca 2020 r. stanu zagrożenia epidemicznego, a później wprowadzonego stanu epidemii oraz wiążących się z nimi koniecznych działań zapobiegawczych oraz zwalczających zakażenia i choroby zakaźne u ludzi. Z tego powodu aktywność kontrolna inspektorów pracy była każdorazowo dostosowywana do wprowadzanych w kraju obostrzeń i ograniczeń epidemicznych. Od stycznia do połowy marca, a następnie po tzw. odmrożeniu gospodarki, od czerwca do końca października 2020 r., kontrole przeprowadzane były zgodnie z harmonogramem. Jednak realizacja działań przeciwepidemicznych oraz konieczność przecięcia dróg szerzenia się choroby zakaźnej COVID-19 wymagały wraz z wprowadzeniem lockdownów ograniczenia działalności poszczególnych obszarów gospodarki, wyłączenia placówek ochrony zdrowia z bieżącego nadzoru oraz czasowego zawieszenia aktywności kontrolnej przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Ze względu na konieczność ochrony zdrowia, zarówno inspektorów pracy, jak i osób pracujących w kontrolowanych podmiotach, oraz obowiązek ograniczenia możliwości przenoszenia wirusa pomiędzy poszczególnymi zakładami pracy, czynności kontrolne prowadzone bezpośrednio w zakładach pracy ograniczone zostały

do najpilniejszych przypadków nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności badania przyczyn i okoliczności zaistniałych wypadków przy pracy oraz reagowania na sytuacje bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia osób pracujących.

W tym okresie inspektorzy pracy realizowali również zadania związane z **kontrolami wyrobów wprowadzanych do obrotu na cie**, przede wszystkim środków sprowadzanych zza granicy w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa oraz zwalczania epidemii, a także zadania możliwe do wykonania w formie pracy zdalnej – przede wszystkim poradnictwo prawne i techniczne w związku ze zmianami legislacyjnymi wprowadzanymi w kraju po ogłoszeniu stanu epidemii. W miejscach odprawy celnej oceniano partie produktów, z których część stanowiła środki ochrony indywidualnej. W wyniku tych działań wydano również opinie negatywne, wstrzymując wejście na rynek europejski wyrobów i produktów niespełniających wymagań, określonych w dyrektywach UE.

Wznowienie kontroli w pełnym zakresie w czerwcu 2020 r. było możliwe w związku z poprawą sytuacji epidemicznej oraz łagodzeniem wprowadzonych w kraju ograniczeń, nakazów i zakazów. Decyzje o odwołaniu lockdown'u umożliwiły powrót inspektorów pracy do przeprowadzania czynności kontrolnych w szerszym zakresie.

Pomimo utrudnień, które napotkali w czasie epidemii wirusa SARS-CoV-2 zarówno przedsiębiorcy, jak również inspektorzy pracy, wyniki zrealizowanych w 2020 r. kontroli w różnych branżach działalności gospodarczej pozwalają na postawienie diagnozy realizacji obowiązków prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz sformułowanie konkretnych wniosków. Na ich podstawie, oraz w oparciu o zdobyte doświadczenie w epidemicznej sytuacji kryzysowej, należy również stwierdzić, że ocena efektów działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy jedynie w oparciu o dane statystyczne nie oddaje wieloaspektowych rezultatów aktywności inspektorów pracy skutkujących poprawą bezpieczeństwa, podnoszeniem poziomu wiedzy, jak też zwiększaniem świadomości zagrożeń oraz zrozumieniem potrzeby właściwej ochrony przed nimi w środowisku pracy.

Obecność koronawirusa miała ogromny wpływ na podejmowane działania kontrolne dotyczące weryfikacji prawidłowości dopuszczania pracowników do pracy. Wprowadzone przepisy w zakresie **szkoleń**

**okresowych bhp oraz profilaktycznych badań lekarskich – okresowych** – pozwalały bowiem na zawieszenie obowiązku ich przeprowadzenia w czasie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. W związku z powyższym po 18 kwietnia 2020 r. inspektorzy pracy nie stwierdzali nieprawidłowości w zakresie terminowości poddawania pracowników okresowym szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz okresowym badaniom lekarskim. Trudno jest zatem prawidłowo określić skalę naruszeń prawa wobec pracowników w 2020 r. w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno w zakresie szkoleń bhp, oceny ryzyka zawodowego, jak również badań profilaktycznych. Dane te są bowiem niepełne i nie odzwierciedlają faktycznego poziomu przestrzegania prawa pracy.

Podczas realizacji kontroli tematycznych, dotyczących przestrzegania obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, inspektorzy pracy sprawdzali stosowanie się pracodawców do przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy, a także realizację obowiązku przekazywania pracownikom kontrolowanych zakładów informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych. Dlatego też szczególną uwagę zwrócono na problematykę **zagrożeń biologicznych w środowisku pracy** oraz zagadnień związanych ze stosowaniem **czynników chemicznych – środków do dezynfekcji** rąk, powierzchni i pomieszczeń pracy.

Należy podkreślić, że bezpieczeństwo oraz zdrowie pracujących ściśle wiąże się z bezpiecznym środowiskiem pracy, w którym pracownicy wykonują pracę. Analiza szkodliwych czynników środowiska pracy powinna mieć odzwierciedlenie w udokumentowanej **ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy**. Kontrole wykazały jednak brak właściwego podejścia w tym zakresie w różnych branżach. Problemy dotyczyły zarówno sporządzenia dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, jak również jej aktualizacji w przypadku dokonanych zmian na stanowiskach pracy. Odnosiło się to w szczególności do kontroli warunków pracy osób zatrudnionych w narażeniu na hałas oraz zakładów charakteryzujących się dużą liczbą osób pracujących w warunkach zagrożenia. Pracodawcy prowadzący prace usuwania wyrobów zawierających azbest nie

uwzględniali w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń czynnikiem rakotwórczym, a w zakładach gospodarki komunalnej pomijano zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi. Stwierdzano także brak oceny ryzyka zawodowego obejmującej prowadzenie robót torowych. Odnotowano również brak bądź uchybienia dotyczące **oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej** oraz związane z tym nieprawidłowości dotyczące dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło przeprowadzenia **badania i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia**. Niewłaściwe rozpoznanie zagrożeń na stanowiskach pracy skutkowało brakiem wytypowania czynników szkodliwych do badań i pomiarów w środowisku pracy. Zaniedbania odnośnie informowania pracowników o skutkach pracy w przekroczeniu najwyższych dopuszczalnych wartości czynników szkodliwych oraz progu ich działania wpływały na lekceważenie tych kwestii. Uchybienia stwierdzono w zakładach charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych objętych wzmożonym nadzorem PIP, podczas prac w narażeniu na hałas, w odniesieniu do pyłów drewna, a także szkodliwych czynników biologicznych.

Problemy interpretacyjne przepisów skutkowały nieprawidłowościami dotyczącymi prowadzenia rejestrów związanych z kontaktem oraz narażeniem na działanie czynników rakotwórczych, tj. **rejestru prac**, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz **rejestru pracowników narażonych** na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Dotyczyło to zarówno prac w narażeniu na substancje i mieszaniny chemiczne, jak również na azbest.

Podczas kontroli stwierdzano **nieprawidłowy stan techniczny użytkowanych maszyn i urządzeń** oraz brak aktualnych instrukcji ich obsługi. Nie aktualizowano również instrukcji stosowanych w zakładzie procesów technologicznych. Wiele nieprawidłowości dotyczyło ponadto eksploataowania urządzeń i instalacji elektrycznych. Szczególny niepokój budziło to w zakładach charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych objętych wzmożonym

nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy oraz w górnictwie, gdzie stwierdzano wysokie wskaźniki wypadkowości oraz dużą liczbę osób pracujących w warunkach zagrożenia. Niepokoili także niewłaściwa eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych ujawniona w dużych i mniejszych placówkach handlowych. Przeprowadzone kontrole wykazały, że nadal w budownictwie występują powtarzalne uchybienia w zakresie nieprawidłowo zmontowanych i niekompletnych rusztowań, skutkujących niezabezpieczoną ochronami zbiorowymi pracą na wysokości.

Na poziom bezpieczeństwa osób wykonujących prace wpływały również błędy dotyczące **magazynowania i składowania** surowców, półproduktów oraz wyrobów. Odnotowano je w szczególności w dużych i mniejszych placówkach handlowych oraz zakładach objętych wzmożonym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy. Niewłaściwe postępowanie z odpadami azbestowymi, szczególnie podczas ich czasowego magazynowania i składowania w miejscu prowadzenia prac, miało negatywny wpływ na zdrowie pracujących oraz osób postronnych, głównie z uwagi na brak właściwej eliminacji wtórnego pylenia usuwanych wyrobów.

**Brak lub niewłaściwe wygrodenie oraz oznakowanie miejsc i stref wykonywania robót** wpływały bezpośrednio na bezpieczeństwo osób pracujących. Dotyczyło to w dużym stopniu prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych podczas robót przy remontach i modernizacjach infrastruktury kolejowej, robót budowlanych oraz prac usuwania wyrobów azbestowych. Brak oznakowania lub zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych stwierdzano także w dużych placówkach handlowych.

Powtarzalność nieprawidłowości w zakresie złego stanu **dróg przewozowych, dróg dojazdu do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy** ustalono podczas wykonywania prac w podziemnych oraz odkrywkowych zakładach górniczych. Uchybienia odnośnie dróg komunikacyjnych i transportowych stwierdzano również w dużych placówkach handlowych oraz w zakładach charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych. Wpływało to znacząco na bezpieczeństwo podczas transportu, przemieszczania się pracowników, a w efekcie mogło przyczyniać się również do ograniczenia skuteczności ewentualnej ewakuacji.

Stwierdzano także **brak współdziałania**

**pracodawców** w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, co przekładało się na ogólną organizację pracy podczas prowadzenia robót torowych oraz przebiegu realizacji zadań inwestycyjnych. Z uwagi na bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia podczas wykonywania takich prac, zjawisko to jest szczególnie niepokojące. Skutkiem tego, w wielu miejscach prowadzenia takich robót, w szczególności wykonywanych na szlaku kolejowym, nie zapewniono **pomieszczeń higieniczno-sanitarnych**.

Należy stwierdzić, że w większości zakładów w wyniku przeprowadzonych kontroli osiągnięto poprawę warunków pracy, w tym przede wszystkim wyeliminowano lub ograniczono wiele zagrożeń czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi występującymi w środowisku pracy. Stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości miały zasadniczy wpływ na zdrowie i życie pracujących, co przemawia za koniecznością prowadzenia celowanych działań kontrolnych, w szczególności w sektorach i zakładach, w których nasilenie zagrożeń zawodowych i wypadkowych jest duże. Zauważone problemy mniejszych firm ze spełnieniem wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzają konieczność objęcia nadzorem także mniejszych pracodawców różnych branż.

Powtarzalność stwierdzanych nieprawidłowości, jak również ich przyczyn, przemawia za zasadnością zgłaszanych przez Państwową Inspekcję Pracy wniosków legislacyjnych, wskazujących na eliminowanie wątpliwości interpretacyjnych w obowiązujących przepisach bhp.

Należy również zauważyć, że zaistniała sytuacja epidemiczna wskazała na potrzebę kontynuacji kontroli ukierunkowanych na weryfikację spełniania przez pracodawców nowo nałożonych obowiązków w zakresie przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2, również w zakresie stosowanych w zakładach pracy produktów biobójczych do dezynfekcji rąk i powierzchni. Powyższe będzie stanowiło istotne działanie wspomagające w ogólnokrajowym procesie ograniczania zagrożenia koronawirusem oraz zwalczania choroby zakaźnej nim wywołanej.

#### PRAWNA OCHRONA PRACY

W 2020 r. działalność Państwowej Inspekcji Pracy została ukierunkowana na prowadzenie czynności kontrolno-nadzorczych, w zakresie przestrzegania

prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, a także w zakresie wskazanym w innych przepisach, w których przewidziano podejmowanie przez organy inspekcji czynności kontrolnych i działań (w tym stosowania środków prawnych) innych niż określone w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*. W zakresie prawnej ochrony pracy, inspektorzy pracy kontrolowali również czas jazdy, czas postoju, obowiązkowych przerw i czas odpoczynku kierowców oraz przestrzeganie przepisów o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Jednakże zarówno **działalność kontrolną, jak i stan przestrzegania przepisów ujawniony w wyniku kontroli kształtowała w dużej mierze sytuacja społeczno-gospodarcza spowodowana wybuchem epidemii COVID-19**, przy czym zaobserwowano, że w niektórych obszarach nastąpiło pewne ograniczenie występowania naruszeń przepisów prawa pracy.

Epidemia i działania podejmowane celem ograniczenia jej skutków powodowały problemy ekonomiczne niektórych przedsiębiorców oraz konieczność zmiany organizacji pracy. Dążenie przedsiębiorców do utrzymania płynności finansowej skłaniało do podejmowania działań zmniejszających bieżące koszty prowadzenia działalności, w tym w pewnych przypadkach do redukcji zatrudnienia. Niektóre decyzje w tych sprawach dokonywane były z naruszeniem obowiązujących przepisów. Takim działaniom sprzyjały **problemy interpretacyjne wynikające z nowych regulacji prawnych, związanych ze zwalczaniem epidemii COVID-19, utrudniające pracodawcom właściwe przygotowanie do wdrożenia nałożonych tymi regulacjami obowiązków**. Czynniki te negatywnie wpłynęły na uzyskanie odpowiedniej ochrony uprawnień przez pracowników.

Nadal na wysokim poziomie utrzymuje się naruszanie przepisów dotyczących **wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**. W roku sprawozdawczym nasiliły się problemy z terminowym wypłacaniem wynagrodzenia, ale wśród najczęściej występujących nieprawidłowości należy wymienić także niewypłacanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i nierekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Ponadto podkreślenia wymaga skala nieprzestrzegania przepisów o **czasie pracy**, w szczególności w zakresie obowiązku ustalenia systemów

i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy), a także prowadzenia ewidencji czasu pracy. Naruszenia te – co podnoszone jest od wielu lat – choć z pozoru mają charakter formalny, uniemożliwiają prawidłowe planowanie i rozliczanie czasu pracy pracowników, a w konsekwencji przekładają się na prawidłowość ustalania wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą.

Dodatkowo wspomnieć należy, że **korzystając z rozwiązań wprowadzonych tzw. tarczami antykryzysowymi, pracodawcy niejednokrotnie nie dopełniali obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy**. Przykładowo, zanotowano problemy z prawidłowym prowadzeniem ewidencji czasu pracy wykonywanej w ramach pracy zdalnej, natomiast zmiany systemów i rozkładów czasu pracy, wprowadzane w związku z np. obniżaniem wymiaru czasu pracy, nie znajdowały odzwierciedlenia w unormowaniach zakładowych, zgodnie z art. 150 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy.

W tego typu sytuacjach inspektorzy pracy, bez udziału samych pracowników i dostarczonych przez nich dowodów, mają ograniczoną możliwość prawidłowego ustalenia rzeczywistego wymiaru świadczonej pracy. Sami zaś pracownicy pozostający w zatrudnieniu z kontrolowanym pracodawcą, z uwagi na obawę utraty pracy, niejednokrotnie nie są zainteresowani składaniem obciążających pracodawcę wyjaśnień.

Stosunkowo niewielka była skala naruszania przepisów dotyczących **Pracowniczych Planów Kapitałowych**. Stwierdzane uchybienia nie wpływały przy tym w znaczący sposób na realizację uprawnień w tym zakresie przez ogół zatrudnionych w skontrolowanych podmiotach.

Nieco zmniejszył się odsetek kontroli, w toku których ujawniono zatrudnienie w ramach **umów cywilnoprawnych** w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Działania podjęte w zakresie oceny przestrzegania przepisów dotyczących **czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców** wskazują, że choć nie zmieniła się struktura najczęściej występujących nieprawidłowości, to zmniejszyło się ich nasilenie. Miało to związek

z sytuacją epidemiczną i odstąpieniem od konieczności stosowania niektórych postanowień *rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85.*

Zaniepokojenie budzi natomiast skala nieprawidłowości dotyczących zatrudniania **pracowników młodoletnich**.

Choć wyniki kontroli przepisów prawnej ochrony pracy wskazują, że sytuacja epidemiczna miała znaczący wpływ na zaistnienie nieprawidłowości, nie można jej uznać za główną przyczynę ich występowania. Na skalę ujawnionych naruszeń wpływ miała także niewłaściwa organizacja pracy czy też świadome naruszenia przepisów w celu maksymalizacji zysków. Ponadto, nadal jedną z dominujących przyczyn nieprawidłowości jest nieznanomość przepisów prawnych, ich niejasność i częste zmiany. Zebrane informacje potwierdzają wnioski sformułowane w latach poprzednich, w tym w szczególności te, które dotyczą konieczności dokonania zmian legislacyjnych w niektórych obszarach.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2020 r. pozwala na stwierdzenie, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy jest daleki od oczekiwań. **Wprowadź wyniki kontroli wskazują na uzyskanie poprawy w niektórych obszarach, jednakże w pozostałych – uchybienia utrzymują się na stałym poziomie, bądź rośnie ich skala.** Ze względu na położenie geograficzne, uwarunkowania społeczne i gospodarcze, każdy z okręgowych inspektoratów pracy – ma określoną specyfikę, która w znaczącej mierze wpływa na rodzaj i skalę występujących nieprawidłowości, warunkując występowanie określonego typu uchybień.

Analizując zarówno wyniki prowadzonych kontroli, jak i osiągnięte efekty, należy mieć na uwadze, że Państwowa Inspekcja Pracy, oprócz prowadzenia czynności kontrolno-nadzorczych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, realizuje cały szereg zadań wykraczających poza te zagadnienia. W 2020 r. **na Inspekcję nałożono nowe zadania wynikające z tzw. tarcz anty kryzysowych**, jak również **rozszerzono**

**katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika**, których ściganie jest obowiązkiem inspektorów pracy. Obowiązki określone we wskazanych wyżej regulacjach w dużej mierze wpłynęły na zakres działań Urzędu, powodując konieczność takiego rozdzielania zadań, aby wszystkie priorytety mogły zostać zrealizowane na jak najwyższym poziomie.

#### LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Kontrole w obszarze **legalności zatrudnienia obywateli polskich** prowadzone były w 2020 r. w tych obszarach, gdzie biorąc pod uwagę różne czynniki zakładano największe prawdopodobieństwo występowania nadużyć. Wyniki kontroli pokazują, że skala nieprawidłowości dotyczących nieformalnego powierzania pracy nadal jest znaczna, choć w odniesieniu do niektórych parametrów (powiadomienie PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej czy też działalności) można zaobserwować spadek liczby ujawnionych przypadków. Czas epidemii z pewnością przyczynił się do zwiększenia liczby osób świadczących pracę w sektorze nieformalnym, w szczególności w tych podmiotach, które nie korzystały ze wsparcia oferowanego przez państwo. Utrata płynności finansowej skłaniała pracodawców do poszukiwania oszczędności w sferze zatrudnienia. Zmniejszona liczba kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w okresie epidemii COVID-19 (gdy czynności kontrolne były okresowo ograniczane) spowodowała, że wiele przypadków powierzania pracy na czarno pozostało nieujawnionych. Wiedza o tych ograniczeniach spowodowała także, że część pracodawców decydowała się na nielegalne zatrudnianie pracowników, trwając w przekonaniu o bezkarności z uwagi na brak ryzyka kontroli ze strony PIP. Rok 2020 był specyficzny i trudno o zupełną i trafną diagnozę zjawiska, jakim jest praca na czarno w Polsce. Skala tego procederu jest w zasadzie niemierzalna, a z pewnością nie da się o nim wnioskować jedynie na podstawie rezultatów kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Powierzanie i wykonywanie pracy w szarej strefie jest determinowane przez szereg czynników: zarówno w skali makro (związanych z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstw), jak i indywidualnych potrzeb pracodawców i pracobiorców (przymus ekonomiczny lub wspólna decyzja obu stron).

Kolejny rok działań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie eliminowania nielegalnego zatrudnienia poprzez działania kontrolne pokazał, że w wielu przypadkach mamy do czynienia nie z pracą niezadeklarowaną lecz z zadeklarowaną fałszywie. Przedsiębiorcy zdają sobie sprawę, że zakwestionowanie umowy cywilnoprawnej jest trudniejsze, bardziej czasochłonne i wymaga dodatkowych działań związanych z koniecznością wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy niż ustalenie nielegalnego powierzania pracy (np. w związku z brakiem umowy o pracę). Dlatego też często, w miejsce umowy o pracę zawierają z osobą, której powierzają pracę umowę cywilnoprawną, nie rzadko także oferują pracę w formule samozatrudnienia. Praktyka pokazuje **powierzanie faktycznie pracy w wymiarze czasu pracy wyższym niż wynikający z umowy, czy też za wynagrodzeniem wypłacanym „pod stołem” w kwocie wyższej niż wskazane w umowie**. Działania Państwowej Inspekcji Pracy winny być zatem ukierunkowane nie tylko na ujawnianie i eliminowanie przypadków pracy na czarno, ale także tej, która formalnie została zadeklarowana, ale w niewłaściwej postaci. Nielegalne zatrudnienie związane jest ściśle z nieprzestrzeganiem obowiązków w zakresie zgłoszenia do ubezpieczenia i nieodprowadzaniem należnych składek do ZUS, a także z unikaniem zobowiązań podatkowych. Stąd też z jednej strony niezbędne są – postulowane od lat – **zmiany legislacyjne dotyczące terminu zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego** (aktualny 7-dniowy od daty powstawania obowiązku ubezpieczenia w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy sprzyja popełnianiu nadużyć), ale także **zacieśnienie współpracy z instytucjami właściwymi w sprawach podatków i składek na ubezpieczenie społeczne**, która winna polegać nie tylko na przekazywaniu informacji o podejrzeniach naruszania przez kontrolowane podmioty przepisów prawa w tych obszarach, ale także na realizacji wspólnych kontroli, poprzedzonych odpowiednio przeprowadzoną analizą ryzyka i właściwym typowaniem podmiotów do kontroli, również w oparciu o informacje pozostające w zasobach tych instytucji.

Rezultaty kontroli **legalności zatrudnienia cudzoziemców** wskazują, że zakres nieprawidłowości ujawnianych przez inspektorów pracy nie odbiega znacząco od skali naruszeń wykrywanych w latach

poprzednich. W dużej mierze miały na to wpływ podjęte przez ustawodawcę **nowelizacje przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemców na terytorium Polski** wprowadzane w ramach tzw. tarcz antykryzysowych. Przyjęte rozwiązania prawne, w szczególności przedłużenie z mocy prawa okresów ważności zezwoleń na pobyt czasowy, wiz krajowych, a także zezwoleń na pracę oraz dopuszczalnego okresu pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, jeżeli uprawnienia z nich wynikające kończyłyby się w okresie zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego w związku z zagrożeniem wirusem SARS-CoV-2, umożliwiły cudzoziemcom dalsze legalne wykonywanie pracy w Polsce w sytuacji wystąpienia trudności z procedowaniem w urzędach wojewódzkich lub powiatowych urzędach pracy spraw dotyczących dopuszczania obcokrajowców do polskiego rynku pracy.

Działania kontrolne realizowane w warunkach, gdy w wielu urzędach preferowano pracę zdalną, potwierdziły sygnalizowaną już w poprzednich latach konieczność uzyskania w formie online szybkiej informacji o cudzoziemcach, np. w zakresie podstaw wjazdu obcokrajowca na terytorium RP, wydawanych dokumentach pobytowych, zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych. Udostępnienie inspektorom pracy niezbędnych do celów kontroli danych o cudzoziemcach gromadzonych przez inne instytucje, np. Straż Graniczną, ZUS, przyspieszy czas prowadzenia czynności kontrolnych, a także umożliwi skuteczną realizację zadań z zakresu legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez obcokrajowców realizowanych przez Urząd.

Rozmiary **nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców** zależą od wielu czynników: elastyczności rynku pracy, mniej zawiłych i skomplikowanych regulacji prawnych, świadomości podmiotów powierzających pracę w zakresie wyboru legalnych form zatrudnienia obcokrajowców, ale także zapewnienia instytucjom kontrolnym narzędzi umożliwiających sprawne prowadzenie kontroli (np. korzystania z materiałów rozpoznawczych uzyskanych przed rozpoczęciem kontroli podmiotu). Skuteczne przeciwdziałanie powierzeniu nielegalnej pracy obcokrajowcom powinno mieć zatem charakter kompleksowy. Z jednej strony niezbędne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych służących ochronie cudzoziemców na polskim

rynku pracy oraz wzmożenie wzajemnej współpracy pomiędzy wszystkimi instytucjami państwowymi właściwymi w sprawach dotyczących pracy cudzoziemców na terytorium RP, z drugiej – podejmowanie działań edukacyjnych i informacyjnych skierowanych zarówno do podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom, jak i samych obcokrajowców.

W okresie sprawozdawczym skutecznie realizowano priorytetowe założenia kontrolne dotyczące działalności **agencji zatrudnienia**, obejmujące głównie eliminowanie nielegalnych agencji zatrudnienia, przeciwdziałanie naruszaniu prawa wobec osób kierowanych do pracy za granicę w ramach usługi pośrednictwa pracy czy naruszaniu uprawnień pracowników tymczasowych, także poprzez obchodzenie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

Działalność kontrolna potwierdziła znaczenie usług **agencji pracy tymczasowej** na polskim rynku pracy, które wciąż pozostają popularną wśród przedsiębiorców formą zatrudnienia pracowników lub powierzenia pracy w ramach umów cywilnoprawnych, rozpowszechnioną w wielu branżach. Z tego powodu, jak się wydaje, nielegalne prowadzenie usług agencji zatrudnienia najczęściej dotyczyło pracy tymczasowej, przy czym ujawniane przypadki coraz częściej potwierdzały obchodzenie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* z wykorzystaniem form zatrudnienia służących jej zastępowaniu, pomimo występowania cech charakterystycznych dla pracy tymczasowej.

Korzystanie z elastycznej formy zatrudnienia jaką stanowi **praca tymczasowa**, podyktowane jest zazwyczaj zwiększonym zapotrzebowaniem na personel. Mniejszą uwagę przedsiębiorcy zwracają jednak na ustawowe przesłanki, od których uzależnione jest jej stosowanie, do których należy m.in. wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe.

Dlatego też w roku sprawozdawczym, jak również w najbliższych latach, działania kontrolne w agencjach zatrudnienia ukierunkowane zostały na badanie zasadności stosowania pracy tymczasowej na tle występowania zapotrzebowania na pracę stałą u danego

przedsiębiorcy, a także na zwrócenie szczególnej uwagi na zjawisko wykorzystywania innych usług, przede wszystkim outsourcingu, w celu zastępowania pracy tymczasowej.

Obchodzenie przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez stosowanie **outsourcingu** daje korzyści związane z brakiem jakichkolwiek ograniczeń które cechują pracę tymczasową, w szczególności związanych z maksymalnym okresem jej wykonywania czy powierzaniem prac, których wykonywanie przez pracowników tymczasowych jest zabronione oraz korzyści ekonomiczne po stronie podmiotów korzystających z outsourcingu. Przepisy nie przewidują odpowiedzialności wykroczeniowej za świadczenie usługi outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej (nawet jeśli dotyczą podmiotu wpisanego do rejestru agencji zatrudnienia), a także za korzystanie ze wspomnianej usługi, tj. zarówno po stronie podmiotu kierującego pracownikami, jak i korzystającego z ich pracy. Działania Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzają pilną potrzebę wdrożenia określonych rozwiązań legislacyjnych oraz zaangażowania innych organów kontrolnych (ZUS, urzędów skarbowych) w eliminowanie nieprawidłowości w sektorze usług agencji zatrudnienia i pracy tymczasowej.

Działania w obszarze **delegowania w ramach świadczenia usług** potwierdzają, że Polska jest krajem wciąż bardziej wysyłającym pracowników do pracy za granicą niż krajem przyjmującym. Aktywność polskich przedsiębiorstw na europejskim rynku usług ma swoje odzwierciedlenie w działaniach organów kontrolnych państw przyjmujących, a tym samym, w liczbie spraw objętych współpracą administracyjną PIP z instytucjami innych krajów oraz wymianą informacji, w szczególności za pośrednictwem systemu IML.

Aktualny trend w **delegowaniu pracowników z terytorium RP** związany jest z obecnością na polskim rynku pracy pracowników będących obywatelami tzw. krajów trzecich, którzy są kierowani do czasowego wykonywania pracy za granicą. Coraz częściej informacje, o których sprawdzenie wnioskuje Państwowej Inspekcji Pracy właściwe organy zagraniczne, dotyczą legalnego pobytu i pracy na terytorium Polski cudzoziemców, którym powierzono pracę w Polsce i skierowano do wykonywania pracy w innym państwie członkowskim. Dotyczą również cudzoziemców, dla których podstawę legalnej pracy w Polsce stanowi oświadczenie wpisane do ewidencji prowadzonej

przez urząd pracy. Udzielane przez PIP odpowiedzi służą instytucjom zagranicznym do dokonania oceny, czy danego pracownika można uznać za delegowanego na terytorium państwa przyjmującego. Nadużycia konstrukcji delegowania dotyczą sytuacji, kiedy cudzoziemcowi jedynie formalnie powierzono pracę w polskim podmiocie, uzyskując dokumenty legalizujące jego pobyt i pracę, podczas gdy celem zatrudnienia jest wyłącznie wykonywanie pracy za granicą. Wątpliwości co do prawidłowości delegowania wiążą się również z przypadkami kierowania osób za granicę do pracy w sektorze opieki świadczonej w prywatnych mieszkaniach. Podstawę wykonywania pracy za granicą stanowi najczęściej umowa zlecenie lub umowa o świadczenie usług, a podmioty kierujące nie mają często statusu agencji pracy tymczasowej. Forma prawna powierzenia pracy powoduje, że kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie egzekwowania praw osób świadczących pracę w opiece pozainstytucjonalnej za granicą są bardzo ograniczone (przepisy *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* wyłączają obowiązek ewidencjonowania ich godzin pracy, nie mają również zastosowania przepisy o minimalnej stawce godzinowej dla zlecenia). Egzekwowanie praw tych osób za granicą, poprzez działania instytucji kontrolnych kraju wykonywania pracy (głównie Niemiec) napotyka na przeszkody wynikające z konieczności występowania o zgodę sądu na przeprowadzenie kontroli w mieszkaniu prywatnym, o co instytucje niemieckie, przy braku podejrzenia naruszenia przepisów (głównie o czasie pracy, a tym samym i o wynagrodzeniu) występować nie chcą. Konieczność stworzenia platformy współpracy z instytucjami niemieckimi oraz uchwalenia na gruncie krajowym odpowiednich regulacji prawnych, które chroniłyby tę grupę pracobiorców przed nadużyciami, akcentowana na przestrzeni ostatnich lat, również w tym okresie sprawozdawczym, zachowuje aktualność.

Skala **delegowania pracowników do pracy w Polsce** nie jest znacząca. Liczba pracowników delegowanych do Polski spadła, w porównaniu z rokiem ubiegłym. Stwierdzone nieprawidłowości w procesach delegowania na terytorium RP dotyczą zarówno niezapewnienia pracownikom odpowiednich warunków zatrudnienia, jak i niedopełnienia tzw. obowiązków informacyjnych. Znaczną grupę pracowników delegowanych do pracy w Polsce stanowią obywatele tzw. krajów trzecich (głównie Ukrainy). Nieprawidłowości

związane z zapewnieniem pracownikom delegowanym określonych warunków pracy wiążą się z naruszeniami przepisów o legalności ich zatrudnienia na terytorium RP. Nadużycia w obszarze delegowania związane są również z wykorzystywaniem tej konstrukcji dla tworzenia wielopoziomowych struktur i łańcuchów podwykonawstwa, gdy dochodzi do przejęcia kontroli nad procesem pracy przez coraz to kolejny podmiot i trudno jest ustalić osobę odpowiedzialną za naruszenia, popełniane finalnie na szkodę samego pracownika.

Przez większą część 2020 r. procedowana była *nowelizacja ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*. Państwowa Inspekcja Pracy aktywnie uczestniczyła w pracach nad tworzeniem nowych przepisów, wskazując przy okazji te z już istniejących, które w ocenie Urzędu wymagały korekty. Większość wniosków zgłoszonych przez Państwową Inspekcję Pracy na etapie prac nad ustawą została uwzględniona.

Przed Państwową Inspekcją Pracy stoją wyzwania wynikające z wdrożenia do prawa krajowego dyrektyw objętych „**Pakiem mobilności**”, które dotyczą m.in. delegowania w transporcie. Nowy rozdział w działaniach Urzędu dotyczących delegowania wyznacza także Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) i koordynowane przez tę instytucję kontrole wspólne i uzgodnione. Skala delegowania pracowników z Polski za granicę nakazuje oczekiwać, że wnioski o tego rodzaju kontrole będą napływać za pośrednictwem ELA do Państwowej Inspekcji Pracy, a czynności kontrolne z udziałem inspektorów pracy i przedstawicieli zagranicznych służb inspekcyjnych realizowane będą zarówno w kraju, jak i za granicą.

## PREWENCJA I PROMOCJA

Podsumowując działania Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze prewencji i promocji w 2020 r., należy nadmienić, że wybuch epidemii COVID-19, wymuszającej czasowe zawieszenie tradycyjnych form dotarcia, w znacznym stopniu ograniczył wykonanie zaplanowanych działań prewencyjno-promocyjnych na rzecz wielu grup odbiorców.

Celem wszelkich działań Państwowej Inspekcji Pracy jest **zagwarantowanie bezpiecznego, zdrowego i ergonomicznego środowiska pracy**. W 2020 r. dążenie do osiągnięcia tak sformułowanego celu, **w obszarze profilaktyki bezpieczeństwa**

i **promocji ochrony pracy**, realizowano przede wszystkim poprzez:

- **popularyzację wzorców kultury bezpiecznej pracy**, odpowiedzialności za wykonywane zadania w kontekście ochrony życia i zdrowia własnego, współpracowników oraz innych zatrudnionych osób,
- **upowszechnianie środków profilaktycznych** wynikających z analiz wypadków przy pracy;
- zachęcanie pracodawców, pracowników, przedstawicieli służby bhp oraz społecznych inspektorów pracy do **podnoszenia poziomu wiedzy** na temat zagrożeń zawodowych i skutecznych metod przeciwdziałania im;
- **wspieranie pracodawców** w zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, poprzez realizację specjalistycznych programów prewencyjnych;
- **organizację inicjatyw informacyjnych i doradczych** oraz **udostępnianie materiałów** do samokształcenia w dziedzinie bhp dla pracodawców i pracowników.

Mimo iż wiele tradycyjnych inicjatyw nie mogło być przeprowadzonych z uwagi na ograniczenia wynikające z epidemii COVID-19, to przedstawiciele jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy **stosowali innowacyjne metody upowszechniania wiedzy i oddziaływania na bezpieczeństwo pracy**, by dotrzeć do jak największej liczby osób.

Warto zwrócić uwagę na rosnące znaczenie świata cyfrowego. Internet nie tylko służy popularyzacji działań i informacji eksperckich. Niektóre aktywności są coraz częściej realizowane w świecie wirtualnym. Odchodzi się od materiałów drukowanych na rzecz cyfrowych. Ten proces został przyspieszony przez epidemię COVID-19. Przykładem są szkolenia, które przybrały formę spotkań online.

Rok 2020 pokazał, jak istotna i potrzebna jest współpraca z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi przy realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Współpraca odbywała się na wielu płaszczyznach, podczas licznych działań i miała miejsce na różnych etapach realizacji tych przedsięwzięć. Inspekcja pracy chętnie uczestniczyła w działaniach inicjowanych przez inne instytucje i organizacje, w przypadku gdy ich zakres był zbieżny z ustawowymi zadaniami Urzędu.

W kolejnych latach, przy rozwijaniu współpracy z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi, należy pamiętać o **wspólnych aktywnościach online**.

Stanowią one bowiem uzupełnienie tradycyjnych działań szkoleniowych i informacyjnych, **zapewniając synergii** w obszarze popularyzacji wiedzy o bezpieczeństwie pracy i dając **efekt zdecydowanie większy**, niż suma oddzielnych działań poszczególnych instytucji, tworzących system ochrony pracy w kraju.

## 11.2. PRIORYTETY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY NA ROK 2021

### BEZPIECZEŃSTWO PRACY I OCHRONA ZDROWIA

- Koncentracja działań kontrolnych i prewencyjnych w obszarach aktywności zawodowej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych.
- Eliminowanie bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracujących (tj. eliminowanie niebezpiecznych metod pracy i jej niewłaściwej organizacji oraz poprawa ergonomii).
- Uwzględnianie nowych czynników środowiska pracy, jak również dynamicznie zmieniającej się legislacji, będącej także pokłosiem rozwoju badań i nowych technologii, w wyniku którego ujawniany jest niebezpieczny wpływ substancji i mieszanin dotychczas uznawanych za mniej szkodliwe (np. pyły drewna).

### PRAWNA OCHRONA PRACY

- Ograniczenie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w związku z utrzymującym się poziomem nieprawidłowości i ich społecznymi skutkami.
- Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.
- Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tzw. tarcz antykrzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

### LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

- Eliminowanie nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy w ramach usług świadczonych przez agencje zatrudnienia.



# 12.

---

## DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM





## 12. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

## NAJWAŻNIEJSZE DANE Z DZIAŁALNOŚCI PIP W 2020 ROKU

NAJWAŻNIEJSZE DANE  
Z DZIAŁALNOŚCI PIP  
W 2020 ROKU

\* w przypadku rekontroli liczba osób liczona jako średnia arytmetyczna z tych kontroli w danym podmiocie

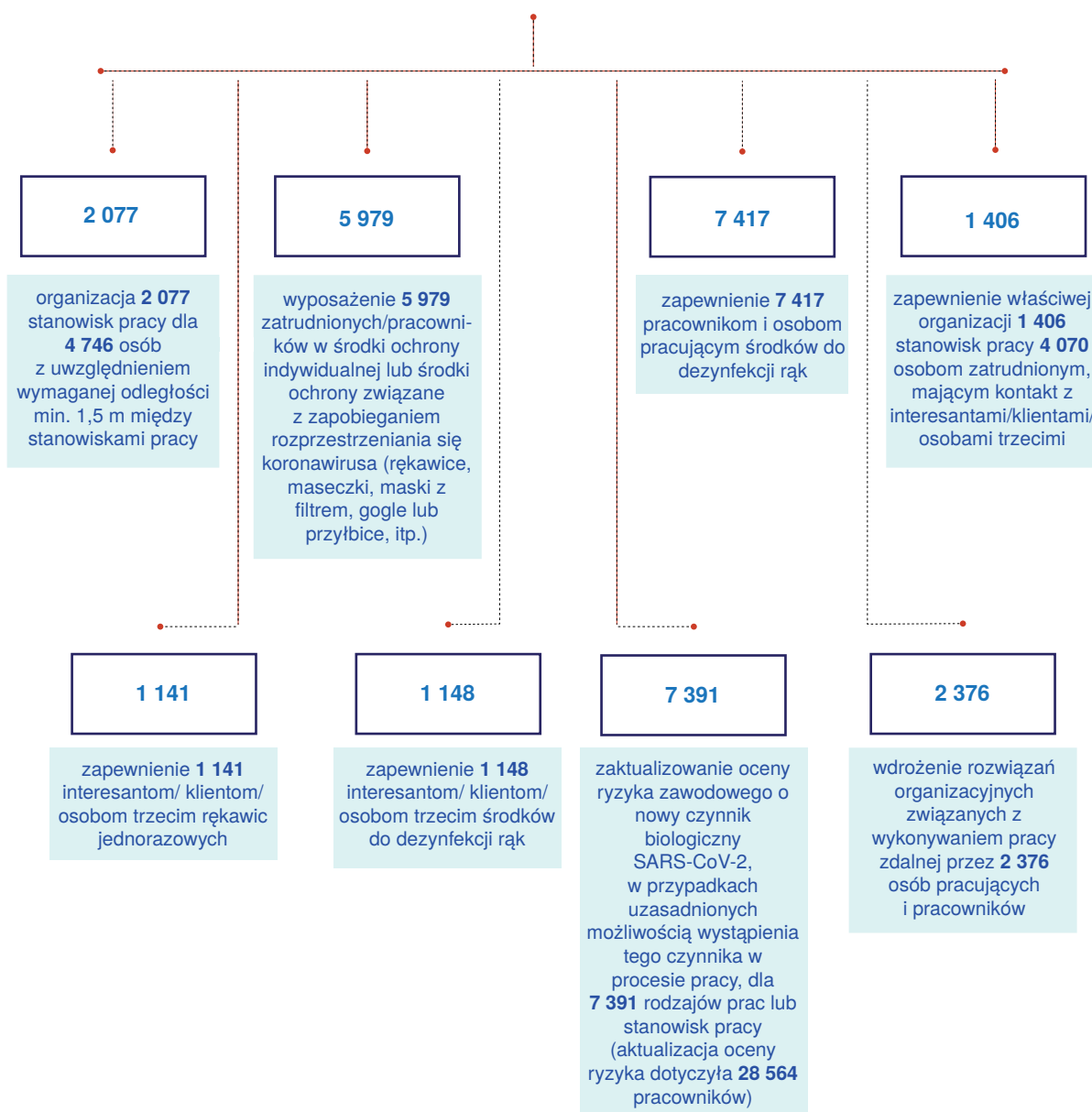
## 12.1. EFEKTY DZIAŁAŃ PIP W OKRESIE EPIDEMII SARS-CoV-2

## Działania Państwowej Inspekcji Pracy w czasie epidemii SARS-CoV-2

Wyszczególnienie	Kontrole związane z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach znajdujących się na obszarach, na których wprowadzono zwiększone obostrzenia sanitarne (obszary żółte i czerwone)	Kontrole działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii
Białystok	183	659
Bydgoszcz	210	822
Gdańsk	654	1 875
Katowice	731	1 603
Kielce	368	725
Kraków	439	1 021
Lublin	68	520
Łódź	81	710
Olsztyn	312	915
Opole	214	1 351
Poznań	339	1 558
Rzeszów	365	1 169
Szczecin	49	508
Warszawa	254	2 090
Wrocław	269	909
Zielona Góra	6	260
<b>Razem</b>	<b>4 542</b>	<b>16 695</b>

**EFEKTY UZYSKANE W WYNIKU KONTROLI PODJĘTYCH W TEMACIE  
„DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ ZAKŁADY PRACY W CELU ZAPEWNIENIA OSOBOM PRACUJĄCYM  
ODPOWIEDNIEGO POZIOMU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W CZASIE EPIDEMII”\***

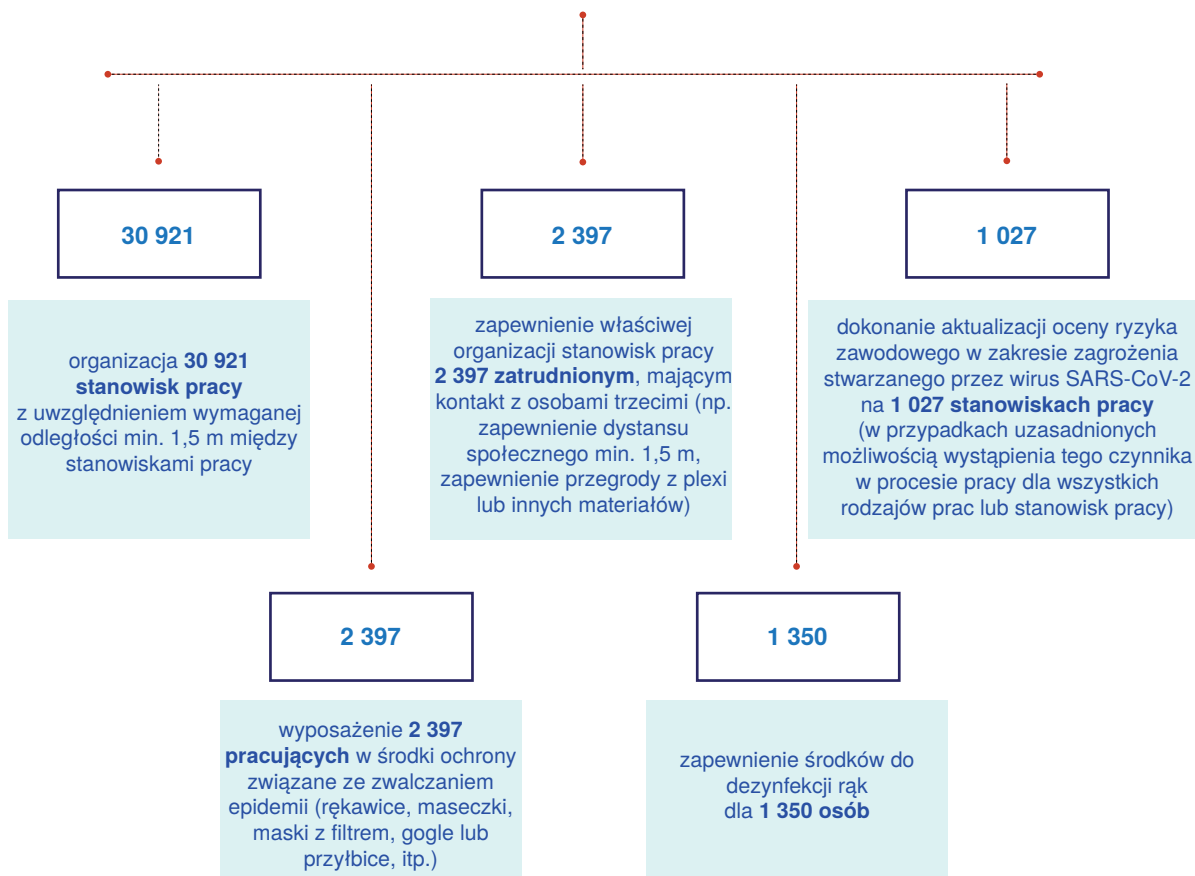
**KONTROLE DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH PRZEZ ZAKŁADY PRACY  
W CELU ZAPEWNIENIA OSOBOM PRACUJĄCYM ODPOWIEDNIEGO  
POZIOMU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W CZASIE EPIDEMII**



\*dane statystyczne PIP stan na 28.04.2021 r.

## WYNIKI DZIAŁAŃ PREWENCYJNYCH PIP W SZKOŁACH W OKRESIE TRWANIA PROGRAMU „BEZPIECZNIE W SZKOLE”

## PROGRAM „BEZPIECZNIE W SZKOLE”



**Porozumienia antykryzysowe według podstawy prawnej i według OIP**

OIP	Art. 15g ust. 11-15 Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy	Art. 15g ust. 11-15 Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego	Art. 15zf ust. 1, 4 i 5 Wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy	Art. 15 zf ust. 1, 4 i 5 Zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę	Liczba porożumień zarejestrowanych w OIP	Liczba podmiotów, które zgłosiły zawarcie porozumienia**
Białystok	466	114	24	13	550	515
Bydgoszcz	1 134	372	57	19	1 400	1 178
Gdańsk	1 526	36	96	3	1 580	1 504
Katowice	3 182	1 258	231	170	4 180	3 501
Kielce	458	221	41	3	610	500
Kraków	2 120	983	147	119	2 888	2 602
Lublin	660	263	39	25	862	689
Łódź	1 317	416	110	27	1 568	1 266
Olsztyn	554	209	53	6	682	671
Opole	533	212	28	8	708	655
Poznań	2 322	736	164	182	2 891	2 696
Rzeszów	903	299	52	22	1 129	1 003
Szczecin	765	346	88	67	1 044	925
Warszawa	3 869	1 395	266	231	4 817	4 029
Wrocław	1 997	731	164	208	2 616	2 090
Zielona Góra	603	231	42	320	773	645
<b>Razem</b>	<b>22 409</b>	<b>7 822</b>	<b>1 602</b>	<b>1 423</b>	<b>28 298</b>	<del>28 298</del>

\*\*Ze względu na możliwość zawarcia więcej niż 1 porozumienia przez ten sam podmiot lub modyfikacji porozumienia, dane wskazane w kolumnie nie powinny być sumowane

W 2020r. POROZUMIENIA ZAWARTO W 24 217 PODMIOTACH

## 12.2. WYBRANE EFEKTY DZIAŁAŃ PIP

## Wybrane efekty kontroli PIP w 2020 roku

Nieprawidłowości wyeliminowane wskutek działań inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy</b>	
Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	18,9 tys.
Nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	28,6 tys.
Nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej	17,5 tys.
Nieprawidłowości w zakresie ocen ryzyka zawodowego	241,9 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników lub ich brak	32,9 tys.
<b>Prawna ochrona pracy</b>	
Brak potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę	6,0 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	1,5 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	2,0 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	4,8 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	2,2 tys.
Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy	37,1 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	10,6 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	1,1 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	1,3 tys.
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	11,7 tys.

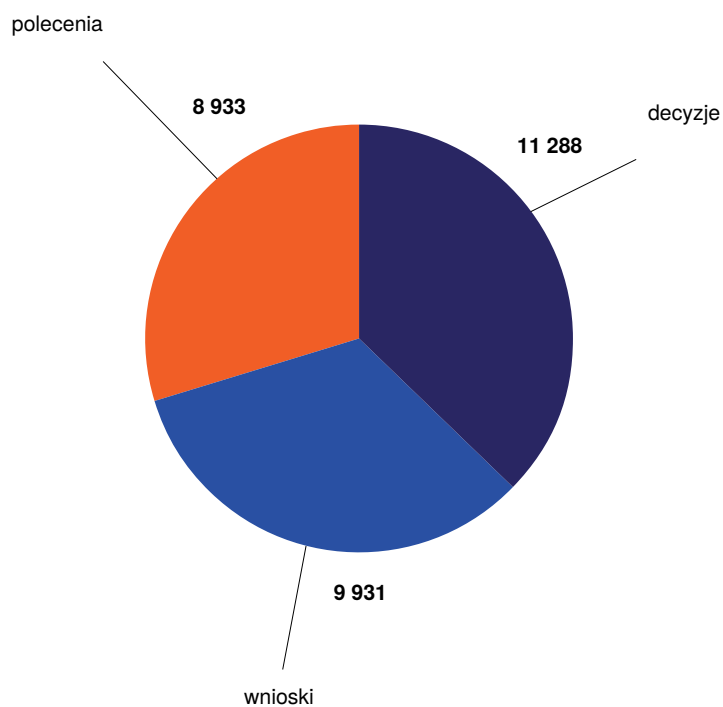
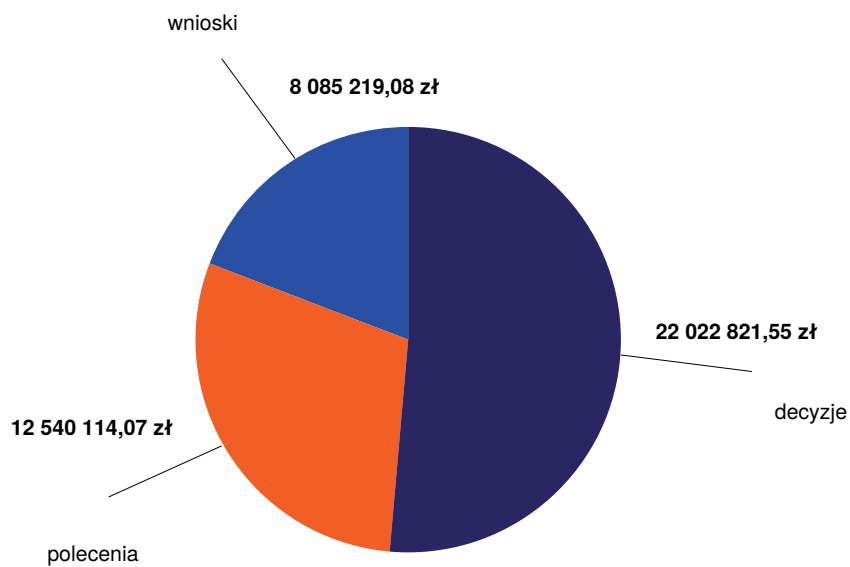
Należy ponadto podkreślić, że dzięki działaniom inspektorów pracy:

- **zlikwidowane zostały bezpośrednio zagrożenia dla życia lub zdrowia** 38,3 tys. osób pracujących w kontrolowanych zakładach;
- 30,2 tys. pracowników otrzymało **wynagrodzenia i inne świadczenia** ze stosunku pracy na łączną kwotę blisko 42,6 mln zł;
- 456 osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (wobec których naruszono przepisy dot. **minimalnej stawki godzinowej**) otrzymało należności na kwotę 698 tys. zł.

---

**REALIZACJA ŚRODKÓW PRAWNYCH PŁACOWYCH Z OGÓŁU KONTROLI W 2020 ROKU**

---

**Osoby, dla których zrealizowano środki prawne**  
**Razem: 30 152****Kwoty wyegzekwowane na rzecz pracowników**  
**Razem: 42 648 154,70 zł**

## Realizacja środków prawnych płacowych w latach 2018 - 2020

Środek prawny	Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020	
	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	19 266	37 309 051,97 zł	16 894	32 042 461,58 zł	11 288	22 022 821,55 zł
Wnioski	37 459	27 414 694,02 zł	52 836	13 507 979,36 zł	9 931	8 085 219,08 zł
Polecenia	17 263	17 765 899,24 zł	14 431	17 980 563,67 zł	8 933	12 540 114,07 zł
<b>Razem</b>	<b>73 988</b>	<b>82 489 645,23 zł</b>	<b>84 161</b>	<b>63 531 004,61 zł</b>	<b>30 152</b>	<b>42 648 154,70 zł</b>

Uwaga: uwzględniono zrealizowane decyzje płacowe oraz wszystkie zrealizowane wnioski i polecenia, gdzie została wpisana kwota i liczba osób

**Należności wyegzekwowane w latach 2018 - 2020 na rzecz osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (wobec których naruszono przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej)\***

Wyszczególnienie	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana
2018	1 077	964 085,00 zł
2019	1 479	1 919 382,00 zł
2020	410	632 598,00 zł

## Egzekucja administracyjna prowadzona przez organa PIP w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Liczba pracodawców którzy nie wykonali decyzji inspektorów pracy	862	830	433
Liczba niewykonanych decyzji	3 193	3 363	1 477
Liczba wystawionych upomnień	1 009	1 005	486
Liczba nałożonych grzywien w celu przymuszenia	230	251	115
Liczba pracodawców których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	151	157	83
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	1 329 500 zł	1 200 500 zł	595 600 zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	14 023 zł	49 648 zł	40 111 zł
Kwota grzywien umorzonych	90 500 zł	88 000 zł	225 000 zł
Kwota grzywien i kosztów postępowania wyegzekwowanych przez Urzędy Skarbowe	131 811 zł	141 192 zł	144 315 zł
Liczba decyzji o nałożeniu kar pieniężnych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	389	389	374
Kwota kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	1 181 950 zł	1 975 250 zł	1 303 700 zł
Kwota kar i kosztów wpłaconych	89 953 zł	79 932 zł	1 108 066 zł
Kwota kar i kosztów wyegzekwowanych	79 954 zł	77 124 zł	82 642 zł

## 12.3. PODSTAWOWE DANE Z DZIAŁALNOŚCI KONTROLNO-NADZORCZEJ PIP W LATACH 2018-2020

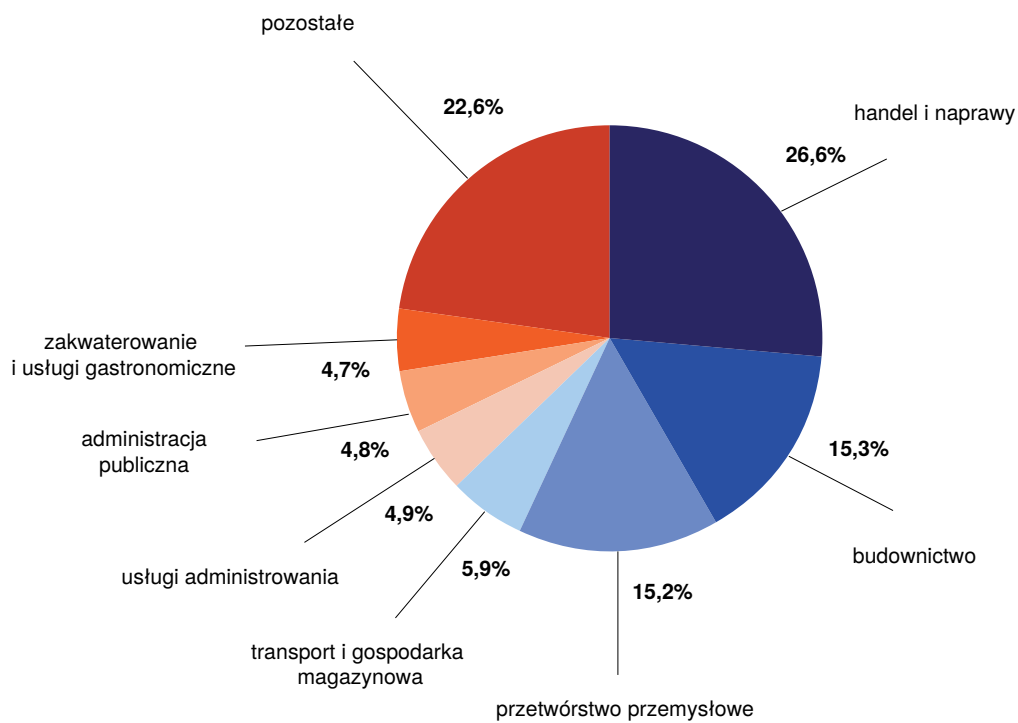
Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Liczba kontroli	80 194 (w tym 11 415 kontroli przestrzegania zakazu handlu)	73 341 (w tym 6 015 kontroli przestrzegania zakazu handlu)	56 371 (w tym 4 210 kontroli przestrzegania zakazu handlu)
Wydane decyzje dotyczące bhp, w tym:	258 277	246 005	160 769
wstrzymania prac	5 857	6 216	3 888
wstrzymania eksploatacji maszyn	8 785	8 074	4 656
skierowania do innych prac	2 841	3 076	2 066
liczba osób skierowanych do innych prac	5 407	6 639	4 325
Decyzje nakazujące wypłatę świadczeń	5 854	6 156	3 883
na kwotę w zł	97,1 mln	102,1 mln	78,5 mln
Wnioski w wystąpieniach	247 333	248 061	157 007
Polecenia ustne	13 715	13 772	8 677
Mandaty karne	14 807	16 192	9 823
łącznie kwota nałożonych mandatów w zł	17,9 mln	19,3 mln	11,7 mln
Wnioski o ukaranie do sądu	2 564	1 188	707
Środki oddziaływania wychowawczego	13 906	12 369	8 636
Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	726	752	507

### Kontrole PIP wykonane w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Przeprowadzone kontrole	80 194	73 341	56 371
Skontrolowane podmioty	63 314	57 389	48 009
Osoby pracujące w skontrolowanych podmiotach*	3 815 969	3 821 096	3 145 191
Decyzje bhp	258 277	246 005	160 769
Decyzje płacowe	5 854	6 156	3 883
Wnioski w wystąpieniach	247 333	248 061	157 007
Polecenia	13 715	13 772	8 677

\* w przypadku rekontroli liczba osób liczona jako średnia arytmetyczna z tych kontroli w danym podmiocie

### STRUKTURA KONTROLI WEDŁUG PKD W 2020 ROKU



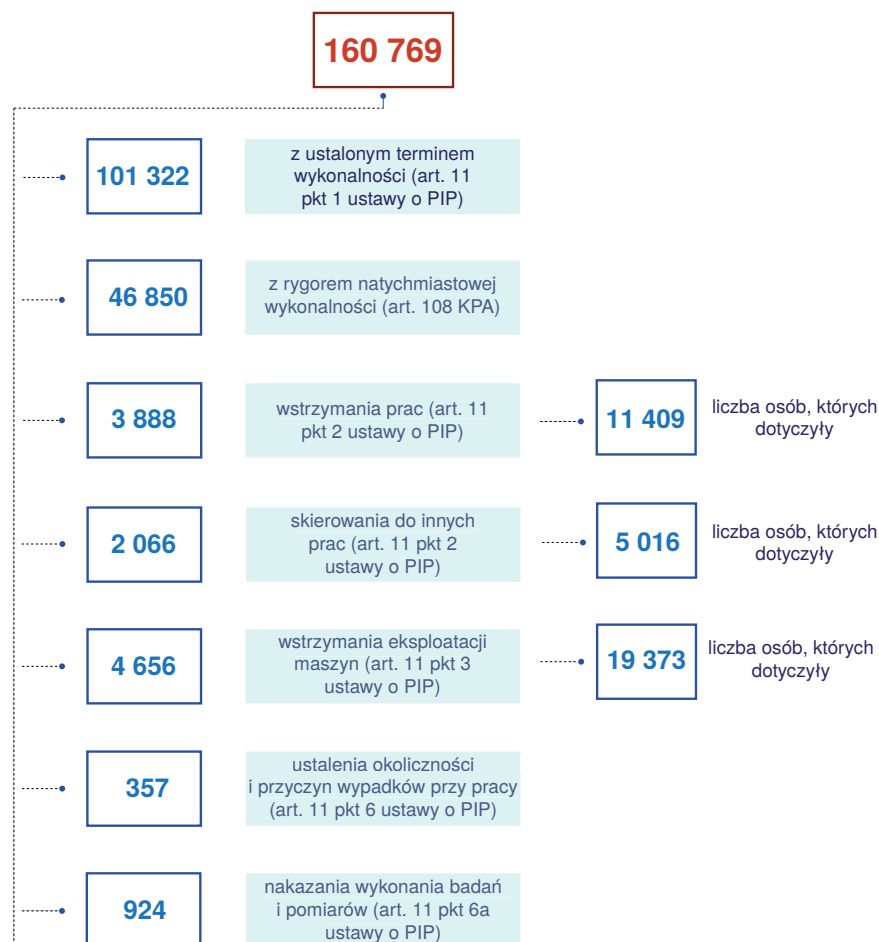
## Struktura kontroli według PKD za lata 2018 - 2020

PKD	2018		2019		2020	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
<b>Ogółem PIP</b>	<b>80 194</b>		<b>73 341</b>		<b>56 371</b>	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	1 201	1,5	1 260	1,7	826	1,5
B. Górnictwo i wydobywanie	362	0,5	335	0,5	184	0,3
C. Przetwórstwo przemysłowe	14 207	17,7	12 638	17,2	8 586	15,2
D. Wytwarzanie energii	255	0,3	217	0,3	144	0,2
E. Dostawa wody	891	1,1	923	1,3	653	1,2
F. Budownictwo	12 160	15,2	13 121	17,9	8 621	15,3
G. Handel i naprawy	25 283	31,5	18 814	25,7	14 970	26,6
H. Transport i gospodarka magazyn.	4 636	5,8	4 850	6,6	3 327	5,9
I. Zakwaterowanie i usługi gastr.	3 498	4,4	3 593	4,9	2 653	4,7
J. Informacja i komunikacja	835	1,0	874	1,2	542	1,0
K. Finanse i ubezpieczenia	648	0,8	651	0,9	419	0,7
L. Obsługa rynku nieruchomości	816	1,0	802	1,1	574	1,0
M. Działalność profesjonalna	2 330	2,9	2 618	3,6	1 775	3,2
N. Usługi administrowania	4 301	5,4	4 307	5,9	2 767	4,9
O. Administracja publiczna	1 757	2,2	1 132	1,5	2 694	4,8
P. Edukacja	2 198	2,7	2 302	3,1	1 972	3,5
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społ.	1 981	2,5	2 042	2,8	2 028	3,6
R. Kultura, rozrywka i rekreacja	886	1,1	886	1,2	1 538	2,7
S. Pozostała działalność usługowa	1 913	2,4	1 936	2,6	2 082	3,7
T. Gospodarstwa domowe	3	0,0	2	0,0	1	0,0
U. Organizacje eksterytorialne	1	0,0	3	0,0	0	0,0
X. Działalność nieokreślona	32	0,0	35	0,1	15	0,0

## Struktura kontroli PIP w latach 2018 - 2020 według wielkości zatrudnienia

Liczba kontroli	2018		2019		2020	
Ogółem, w tym zakłady o zatrudnieniu:	<b>80 194</b>	Odsetek	<b>73 341</b>	Odsetek	<b>56 371</b>	Odsetek
1 - 9	48 082	60,0	42 702	58,2	33 035	58,6
10 - 49	18 700	23,3	17 877	24,4	14 033	24,9
50 - 249	8 739	10,9	8 097	11,0	6 236	11,1
250 i powyżej	4 673	5,8	4 665	6,4	3 067	5,4

## DECYZJE DOTYCZĄCE BHP W 2020 ROKU



## Decyzje dotyczące bhp w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
<b>Decyzje dotyczące bhp ogółem, w tym:</b>	258 277	246 005	<b>160 769</b>
z ustalonym terminem wykonalności (art. 11 pkt 1 ustawy o PIP)	166 978	153 943	<b>101 322</b>
z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa)	70 837	71 916	<b>46 850</b>
wstrzymania prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	5 857	6 216	<b>3 888</b>
skierowania do innych prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	2 841	3 076	<b>2 066</b>
wstrzymania eksploatacji maszyn (art. 11 pkt 3 ustawy o PIP)	8 785	8 074	<b>4 656</b>
ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (art. 11 pkt 6 ustawy o PIP)	540	571	<b>357</b>
nakazania wykonania badań i pomiarów (art. 11 pkt 6a ustawy o PIP)	1 709	1 387	<b>924</b>

## Decyzje płacowe w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Decyzje wydane			
Liczba decyzji wydanych	5,9 tys.	6,1 tys.	<b>3,9 tys.</b>
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	42,2 tys.	40,8 tys.	<b>29,2 tys.</b>
Kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	97,1 mln zł	102,0 mln zł	<b>78,5 mln zł</b>
Decyzje zrealizowane			
Liczba decyzji zrealizowanych	3,0 tys.	2,7 tys.	<b>1,4 tys.</b>
Liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane	18,3 tys.	16,1 tys.	<b>10,9 tys.</b>
Kwota należności wypłaconych	35,4 mln zł	29,5 mln zł	<b>20,8 mln zł</b>
Decyzje zrealizowane częściowo			
Liczba decyzji zrealizowanych częściowo	91	55	<b>35</b>
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	880	748	<b>340</b>
Kwota należności wypłaconych	1,8 mln zł	2,6 mln zł	<b>1,1 mln zł</b>
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji	37,2 mln zł	32,0 mln zł	<b>22,0 mln zł</b>

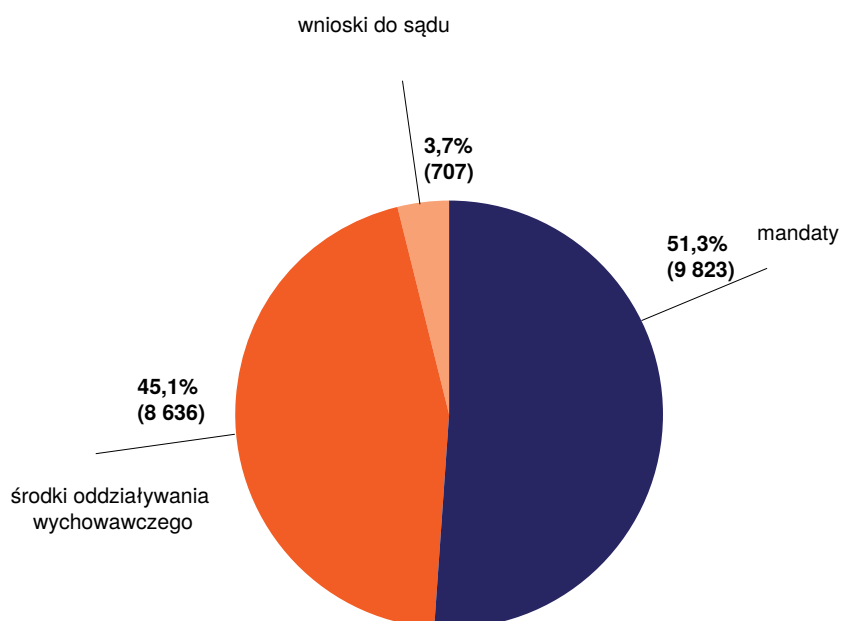
## Wnioski i polecenia w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Wystąpienia	50 822	49 015	<b>32 749</b>
Wnioski w wystąpieniach	247 342	248 061	<b>157 007</b>
Polecenia	13 715	13 772	<b>8 677</b>

## Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w latach 2018 - 2020

Wykroczenia ogółem	2018		2019		2020	
	60 730		57 310		36 484	
Wyszczególnienie	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Art. 283 § 1 Kp nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp	28 674	47,2	27 681	48,3	17 860	48,9
Art. 282 § 1 pkt 1 Kp niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, dokonanie bezpodstawnego zaniżenia lub potrącenia	11 241	18,5	10 498	18,3	7 014	19,2
Art. 281 pkt 5 Kp naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych	4 786	7,9	4 213	7,4	2 251	6,2
Art. 281 pkt 6 Kp nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy	1 424	2,3	1 475	2,6	869	2,4
Art. 281 pkt 2 Kp niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy	1 361	2,2	1 263	2,2	766	2,1
Art. 281 pkt 1 Kp zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	1 144	1,9	890	1,6	512	1,4
Art. 282 § 1 pkt 2 Kp nieudzielenie urlopu wypoczynkowego lub obniżenie wymiaru urlopu	1 126	1,9	548	1,0	412	1,1
Art. 282 § 1 pkt 3 Kp niewydanie świadectwa pracy	1 150	1,9	1 366	2,4	1 623	4,5
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	4 996	8,2	5 466	9,5	2 650	7,3
Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu	1 165	1,9	907	1,6	638	1,8
Pozostałe	3 663	6,0	3 003	5,2	1 889	5,2

### SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI W 2020 ROKU



### Sankcje zastosowane w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018		2019		2020	
	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Mandaty	14 805	47,3	16 192	54,4	9 823	51,3
Środki oddziaływania wychowawczego	13 903	44,4	12 369	41,6	8 636	45,1
Wnioski do sądu	2 573	8,2	1 188	4,0	707	3,7

### Grzywny nałożone przez sądy i inspektorów pracy w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Kwota grzywnien orzeczonych przez sądy ogółem	4,6 mln zł	2,1 mln zł	1,0 mln zł
	średnia wys. grzywny 2,3 tys. zł	średnia wys. grzywny 2,2 tys. zł	średnia wys. grzywny 2,2 tys. zł
Kwota grzywnien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych ogółem	17,9 mln zł	19,3 mln zł	11,7 mln zł
	średnia wys. mandatu 1,2 tys. zł	średnia wys. mandatu 1,2 tys. zł	średnia wys. mandatu 1,2 tys. zł

### Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Liczba zawiadomień	726	752	507
Postępowania wszczęte	211	188	133
Odmowa wszczęcia postępowania	42	52	47
Umorzenie postępowania	133	139	124
Zawieszenie postępowania	17	15	10
Akty oskarżenia skierowane do sądu	94	84	45
Liczba wyroków skazujących na:			
karę pozbawienia wolności z zawieszeniem wykonania kary	1	0	2
karę pozbawienia wolności	0	0	0
karę grzywny	8 (na łączną kwotę 9,3 tys. zł)	7 (na łączną kwotę 7,2 tys. zł)	6 (na łączną kwotę 12,0 tys. zł)
Liczba wyroków na podstawie art. 59 Kk (uznanie za winnego z odstąpieniem od wymierzenia kary)	0	0	0
Liczba wyroków uniewinniających	0	0	0
Liczba wyroków skazujących na karę ograniczenia wolności	0	0	0

### Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury w latach 2018 - 2020 (odsetek zawiadomień)

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Art. 225 § 2 Kk udaremnianie lub utrudnianie inspektorom wykonania czynności służbowych	45,3	43,7	44,8
Art. 270 i 271 Kk fałszowanie dokumentów i poświadczanie nieprawdy	12,0	10,0	13,3
Art. 219 Kk niezgłaszanie wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych dot. ubezpieczeń społecznych	12,0	13,9	11,9
Art. 218 § 1a Kk złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowników	11,0	9,8	9,1
Art. 220 § 1 Kk narażanie pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia	6,1	5,7	7,1
Pozostałe	13,6	16,9	13,8

### Rozstrzygnięcia wniosków do sądu w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	1 837	865	470
Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	22	13	3
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	3	1	0
Osoby uznane za winne z odstąpieniem od wymierzenia kary	7	7	3
Osoby uniewinnione	133	30	6
Odmowa wszczęcia postępowania	19	19	9
Umorzenie postępowania	58	17	5

### Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Wnioski do ZUS	81	62	34
Według sekcji PKD			
Budownictwo	53	48	28
Przetwórstwo przemysłowe	17	6	5
Pozostałe	11	8	1
Według wielkości zatrudnienia			
1-9 pracowników	60	41	28
10-49 pracowników	13	19	2
50-249 pracowników	7	0	4
250 pracowników i powyżej	1	2	0

### Zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci w latach 2018 - 2020

Rok	Liczba wniosków o wydanie zezwolenia	Liczba decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2018	2 659	3 968	3 911	51
2019	3 155	3 545	3 527	18
2020	2 041	2 444	2 434	10

### Spory zbiorowe według przedmiotu zgłaszanych żądań w latach 2018 - 2020

Przedmiot zgłaszanych żądań	2018	2019	2020
Warunki pracy	129	127	268
Warunki płacy	540	19 352	537
Świadczenia socjalne	27	21	15
Prawa i wolności związkowe	53	38	53
Inne, wykraczające poza definicję sporu zbiorowego	105	51	229

### Spory zbiorowe w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	2018	2019	2020
Liczba zgłoszonych sporów	354	19 708	384
Liczba zgłoszonych żądań	854	19 589	1 102
Liczba zawartych porozumień	75	76	36

### Spory zbiorowe według PKD w latach 2018 - 2020

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych		
	2018	2019	2020
B. Górnictwo i wydobywanie	0	0	6
C. Przetwórstwo przemysłowe	76	65	56
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	15	42	54
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0	9	9
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	6	0	6
H. Transport i gospodarka magazynowa	37	27	15
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6	0	5
O. Administracja publiczna i obrona narodowa	33	106	22
P. Edukacja	9	19 294	5
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	143	114	192
Pozostałe	15	26	14
<b>Razem</b>	<b>340</b>	<b>19 683</b>	<b>384</b>

## Stan osobowy Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2018 - 2020

Wyszczególnienie	Rok	Liczba pracowników Państwowej Inspekcji Pracy			
		Ogółem	w tym:		
			GIP	OIP	OSPIP we Wrocławiu
Ogółem, w tym:	2018	2 620	234	2 331	55
	2019	2 671	248	2 368	55
	<b>2020</b>	<b>2 660</b>	<b>236</b>	<b>2 372</b>	<b>52</b>
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	2018	31	29		2
	2019	31	29		2
	<b>2020</b>	<b>29</b>	<b>27</b>		<b>2</b>
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	2018	46		46	
	2019	48		48	
	<b>2020</b>	<b>47</b>		<b>47</b>	
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów,	2018	42		42	
	2019	42		42	
	<b>2020</b>	<b>43</b>		<b>43</b>	
pozostałe stanowiska inspektorskie	2018	1 492		1 492	
	2019	1 486		1 486	
	<b>2020</b>	<b>1 486</b>		<b>1 486</b>	
stanowiska podinspektorskie	2018	68		68	
	2019	92		92	
	<b>2020</b>	<b>104</b>		<b>104</b>	
pracownicy merytoryczni nie wykonujący czynności kontrolnych	2018	394	137	249	8
	2019	405	139	257	9
	<b>2020</b>	<b>406</b>	<b>142</b>	<b>255</b>	<b>9</b>
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	2018	165	23	135	7
	2019	173	28	139	6
	<b>2020</b>	<b>165</b>	<b>22</b>	<b>137</b>	<b>6</b>
służby finansowe, w tym główni księgowi	2018	77	8	65	4
	2019	81	12	65	4
	<b>2020</b>	<b>78</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>4</b>
pracownicy administracyjni	2018	250	36	201	13
	2019	263	39	211	13
	<b>2020</b>	<b>255</b>	<b>34</b>	<b>210</b>	<b>11</b>
pracownicy obsługi	2018	55	1	33	21
	2019	50	1	28	21
	<b>2020</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>20</b>

## Struktura wieku, wykształcenia oraz staż pracowników PIP w latach 2018 - 2020

Rok	2018		2019		2020	
Wyszczególnienie	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych
<b>WIEK</b>						
do 30 lat	103	3,9	123	4,6	132	5,0
31-40 lat	577	22,0	569	21,3	551	20,7
41-50 lat	940	35,9	968	36,3	976	36,7
51-60 lat	676	25,8	701	26,2	708	26,6
od 61 lat	324	12,4	310	11,6	293	11,0
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Wyższe, w tym:	2 401	91,6	2 462	92,2	2 468	92,8
prawnicze	647	24,7	669	25,1	675	25,4
administracyjne	258	9,8	273	10,2	272	10,2
techniczne	971	37,1	961	36,0	944	35,5
inne specjalności	525	20,0	559	20,9	577	21,7
Pomaturalne	44	1,7	40	1,5	36	1,3
Średnie	142	5,4	140	5,2	130	4,9
Zawodowe	26	1,0	23	0,9	20	0,8
Podstawowe	7	0,3	6	0,2	6	0,2
<b>STĄŻ PRACY W PIP</b>						
do 10 lat	805	30,7	828	31,0	827	31,1
11-20 lat	1 043	39,8	958	35,9	906	34,1
21-30 lat	674	25,7	801	30,0	833	31,3
od 31 lat	98	3,8	84	3,1	94	3,5

**Podmioty gospodarcze działające w Polsce w latach 2019 - 2020 według 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	
	2019	2020	2019	2020
<b>SUMA</b>	764 250	<b>760 869</b>	1 086 081	<b>1 113 956</b>
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	9 474	<b>9 145</b>	6 971	<b>6 889</b>
B.Górnictwo i wydobywanie	1 261	<b>1 241</b>	678	<b>626</b>
C.Przetwórstwo przemysłowe	93 712	<b>92 461</b>	94 699	<b>95 359</b>
D.Wytwarzanie energii	1 209	<b>1 235</b>	841	<b>847</b>
E.Dostawa wody	5 022	<b>5 001</b>	2 370	<b>2 326</b>
F.Budownictwo	105 093	<b>107 093</b>	158 386	<b>165 554</b>
G.Handel i naprawy	192 266	<b>188 553</b>	205 847	<b>206 669</b>
H.Transport i gospodarka magazyn.	55 093	<b>54 849</b>	69 723	<b>66 950</b>
I.Zakwaterowanie i usługi gastr.	31 279	<b>32 823</b>	20 800	<b>23 179</b>
J.Informacja i komunikacja	15 615	<b>15 808</b>	77 143	<b>82 702</b>
K.Finanse i ubezpieczenia	12 680	<b>12 064</b>	29 825	<b>30 061</b>
L.Obstuga rynku nieruchomości	15 939	<b>15 622</b>	26 435	<b>27 161</b>
M.Działalność profesjonalna	62 107	<b>62 055</b>	160 674	<b>165 310</b>
N.USługi administrowania	24 498	<b>24 472</b>	36 067	<b>37 408</b>
O.Administracja publiczna	6 726	<b>6 752</b>	336	<b>356</b>
P.Edukacja	34 997	<b>35 008</b>	26 400	<b>27 909</b>
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społ.	35 216	<b>35 557</b>	85 535	<b>86 810</b>
R.Kultura, rozrywka i rekreacja	11 569	<b>11 447</b>	13 551	<b>14 824</b>
S.Pozostała działalność usługowa	44 520	<b>43 588</b>	62 406	<b>65 721</b>
T.Gospodarstwa domowe	4	<b>3</b>	2	<b>0</b>
U.Organizacje eksterytorialne	117	<b>141</b>	10	<b>10</b>
X.Działalność nieokreślona	5 853	<b>5 951</b>	7 382	<b>7 285</b>

Zródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (dla roku 2019 stan na 31.12.2019 r.; dla roku 2020 stan na 31.12.2020 r.)

## 12.4. STANDARDOWE ZESTAWIENIA STATYSTYCZNE

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – kontrole i środki prawne  
(według okręgowych inspektoratów pracy)

1	2	LICZBA DECYZJI											12			
		Wyszczególnienie	3	4	w tym:						9	10		11	poleceń <sup>4)</sup>	
					kontroli	ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych						decyzji nakazujących zaprzestania działalności <sup>2)</sup>
		56 371	164 652	3 888	2 066	4 656	3 883	10	32 749	157 007	8 677					
1.	Białystok	2 306	7 893	132	94	154	47	0	1 428	7 454	263					
2.	Bydgoszcz	2 907	8 137	173	77	286	240	0	1 585	7 191	615					
3.	Gdańsk	4 337	7 363	124	100	150	166	0	1 899	9 020	539					
4.	Katowice	7 167	25 772	418	227	406	727	0	5 391	26 205	1 477					
5.	Kielce	1 620	5 895	107	81	141	39	0	966	5 015	340					
6.	Kraków	3 771	16 872	696	375	588	222	3	2 602	13 875	936					
7.	Lublin	2 340	7 201	157	71	211	185	0	1 565	6 431	386					
8.	Łódź	4 075	9 509	173	104	374	138	1	2 367	11 621	543					
9.	Olsztyn	2 405	6 794	137	75	256	35	0	1 195	4 729	294					
10.	Opole	2 403	4 971	101	26	134	71	0	903	4 501	466					
11.	Poznań	4 599	18 008	469	290	653	463	1	2 967	15 222	1 051					
12.	Rzeszów	3 308	12 684	200	156	331	166	0	1 953	9 792	344					
13.	Szczecin	2 307	4 876	124	54	205	99	0	1 411	6 253	254					
14.	Warszawa	7 006	16 797	619	122	314	1 027	0	3 494	17 161	404					
15.	Wrocław	4 577	8 050	205	132	264	200	5	2 273	9 635	527					
16.	Zielona Góra	1 243	3 830	53	82	189	58	0	750	2 902	238					

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

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – kontrole i środki prawne  
(według sekcji gospodarki narodowej PKD)**

Wyszczególnienie		LICZBA										
		kontroli	decyzji						decyzji nakazujących zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpienia <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleceń <sup>4)</sup>
			ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	6				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>56 371</b>	<b>164 652</b>	<b>3 888</b>	<b>2 066</b>	<b>4 656</b>	<b>3 883</b>	<b>10</b>	<b>32 749</b>	<b>157 007</b>	<b>8 677</b>	
1.	A. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	826	3 959	58	75	117	12	0	599	2 909	91	
2.	B. Górnictwo, wydobywanie	184	943	5	5	27	2	0	142	590	29	
3.	C. Przetwórstwo przemysłowe	8 586	39 362	541	368	1 710	1 067	3	6 029	28 651	1 652	
4.	D. Wytwarzanie energii <sup>5)</sup>	144	379	6	8	10	17	0	82	348	12	
5.	E. Dostawa wody <sup>6)</sup>	653	3 135	39	22	59	27	0	416	2 000	69	
6.	F. Budownictwo	8 621	40 545	2 820	1 287	2 129	360	0	4 527	19 599	885	
7.	G. Handel i naprawy <sup>7)</sup>	14 970	37 484	182	157	316	537	0	7 610	37 324	2 118	
8.	H. Transport i gospod. magaz.	3 327	4 771	31	23	33	415	6	2 549	14 121	844	
9.	I. Zakwaterow. i usługi gast. <sup>8)</sup>	2 653	7 042	14	11	48	417	0	1 954	10 906	665	
10.	J. Informacja i komunikacja	542	707	8	5	0	90	0	312	1 471	76	
11.	K. Finanse i ubezpieczenia <sup>9)</sup>	419	721	5	1	4	110	0	287	1 270	53	
12.	L. Obsługa rynku nieruchomości.	574	1 450	38	15	40	20	0	339	1 671	82	
13.	M. Działalność profesjonalna <sup>1)</sup>	1 775	3 276	57	27	55	189	0	974	4 823	287	
14.	N. Usługi administrowania <sup>10)</sup>	2 767	3 706	56	48	59	258	0	1 801	7 927	487	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	O. Administracja publiczna <sup>b)</sup>	2 694	3 093	5	3	7	11	0	907	2 644	139
16.	P. Edukacja	1 972	2 142	3	6	3	55	0	985	4 625	356
17.	Q. Opieka zdrowot. i pom. społ.	2 028	3 371	3	1	14	122	0	1 059	5 362	330
18.	R. Kultura, rozrywka i rekr.	1 538	2 752	7	1	14	42	1	623	2 514	145
19.	S. Pozostała działaln. usług.	2 082	5 810	10	3	11	132	0	1 543	8 218	349
20.	T. Gospodarstwa domowe <sup>d)</sup>	1	1	0	0	0	0	0	1	3	1
21.	U. Organizacje eksterytorialne <sup>e)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	X. Nieokreślona działalność	15	3	0	0	0	0	0	10	31	7

<sup>a)</sup> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

<sup>b)</sup> Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

<sup>c)</sup> Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

<sup>d)</sup> Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

<sup>e)</sup> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

<sup>f)</sup> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

<sup>g)</sup> Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

<sup>h)</sup> Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

<sup>i)</sup> Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi

na własne potrzeby

<sup>j)</sup> Organizacje i zespoły eksterytorialne

<sup>1)</sup> łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

<sup>2)</sup> łączna liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

<sup>3)</sup> łączna liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

<sup>4)</sup> łączna liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – kontrole i środki prawne  
(według wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		LICZBA												
		kontroli	decyzji					skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wyprątę świadczących pienieżnych	decyzji nakazujących zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpienia <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleceń <sup>4)</sup>
			ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymanie prac	6	7	8							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
	<b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b>	<b>56 371</b>	<b>164 652</b>	<b>3 888</b>	<b>2 066</b>	<b>4 656</b>	<b>3 883</b>	<b>10</b>	<b>32 749</b>	<b>157 007</b>	<b>8 677</b>			
1.	1 - 9	33 035	99 370	2 731	1 504	2 760	2 000	2	18 094	89 089	4 589			
2.	10 - 49	14 033	44 021	850	366	1 187	1 352	3	8 772	43 425	2 682			
3.	50 - 249	6 236	15 627	222	154	559	429	0	3 840	16 553	949			
4.	250 i powyżej	3 067	5 634	85	42	150	102	5	2 043	7 940	457			

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



Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową  
(według okręgowych inspektoratów pracy)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa			
		ogółem	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	7	8	9	10
objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>36 484</b>	<b>20 628</b>	<b>2 241</b>	<b>13 615</b>	<b>9 823</b>	<b>707</b>	<b>8 636</b>	<b>507</b>		
1.	Białystok	1 394	939	43	412	362	15	240	30		
2.	Bydgoszcz	1 836	1 094	117	625	490	27	364	30		
3.	Gdańsk	2 806	1 458	290	1 058	567	77	598	30		
4.	Katowice	3 604	2 075	277	1 252	1 129	94	901	63		
5.	Kielce	1 146	814	15	317	292	8	166	18		
6.	Kraków	2 650	1 422	147	1 081	943	57	823	44		
7.	Lublin	1 178	568	115	495	306	62	325	7		
8.	Łódź	3 492	1 748	46	1 698	627	21	831	22		
9.	Olsztyn	1 415	707	92	616	360	28	412	17		
10.	Opole	1 204	680	74	450	258	14	240	18		
11.	Poznań	3 586	2 268	317	1 001	1 284	89	719	42		
12.	Rzeszów	2 034	800	56	1 178	403	19	737	30		
13.	Szczecin	1 656	867	127	662	362	37	360	32		
14.	Warszawa	5 438	3 865	328	1 245	1 712	91	827	68		
15.	Wrocław	2 150	844	105	1 201	461	43	848	31		
16.	Zielona Góra	895	479	92	324	267	25	245	25		

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (według sekcji gospodarki narodowej PKD)

1	2	LICZBA									
		Wyszczególnienie			ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:		objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			4	5							
		3	4	5	6	7	8	9	10		
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>36 484</b>	<b>20 628</b>	<b>2 241</b>	<b>13 615</b>	<b>9 823</b>	<b>707</b>	<b>8 636</b>	<b>507</b>		
1.	A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	557	332	23	202	155	8	127	9		
2.	B. Górnictwo i wydobywanie	157	107	4	46	66	4	36	1		
3.	C. Przetwórstwo przemysłowe	6 449	3 778	416	2 255	1 842	122	1 409	58		
4.	D. Wytwarzanie energii	61	35	6	20	18	4	15	2		
5.	E. Dostawa wody	422	240	28	154	108	10	97	5		
6.	F. Budownictwo	9 166	6 252	421	2 493	3 168	121	1 611	104		
7.	G. Handel i naprawy	7 140	3 563	332	3 245	1 638	113	2 033	75		
8.	H. Transport i gospodarka magazyn.	3 175	1 978	228	969	875	83	638	69		
9.	I. Zakwaterowanie i usługi gastr.	2 428	1 318	149	961	541	43	605	26		
10.	J. Informacja i komunikacja	336	180	11	145	89	6	95	5		
11.	K. Finanse i ubezpieczenia	257	135	14	108	66	6	69	7		
12.	L. Obsługa rynku nieruchomości	338	157	14	167	79	12	104	4		
13.	M. Działalność profesjonalna	1 064	544	83	437	258	27	272	31		
14.	N. Usługi administracyjne	1 698	891	250	557	451	75	419	58		
15.	O. Administracja publiczna	259	69	13	177	35	4	133	6		
16.	P. Edukacja	612	192	105	315	80	30	216	12		
17.	Q. Opieka zdrowotna i pomoc społ.	774	315	55	404	133	13	209	15		
18.	R. Kultura, rozrywka i rekreacja	297	74	43	180	32	8	105	4		
19.	S. Pozostała działalność usługowa	1 280	462	39	779	187	17	442	15		
20.	T. Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0		
21.	U. Organizacje eksterytorialne	0	0	0	0	0	0	0	0		
22.	X. Działalność nieokreślona	14	6	7	1	2	1	1	1		

a) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

b) Dostawa wody; ścieki, odpady, rekultywacja

c) Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

d) Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

e) Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

f) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

g) Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

h) Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

i) Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

j) Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (według wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		LICZBA												
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa					
		ogółem	objętych mandatami	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	7	8	9	10
4	5			6										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
<b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b>		<b>36 484</b>	<b>20 628</b>	<b>2 241</b>	<b>13 615</b>	<b>9 823</b>	<b>707</b>	<b>8 636</b>	<b>507</b>					
1.	1–9	23 362	13 202	1 541	8 619	6 225	492	5 326	397					
2.	10–49	8 783	5 126	385	3 272	2 357	122	2 089	62					
3.	50–249	2 968	1 585	241	1 142	835	64	801	30					
4.	250 i powyżej	1 371	715	74	582	406	29	420	18					

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową  
(według form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>OGÓŁEM, w tym:</b>		<b>36 484</b>	<b>20 628</b>	<b>2 241</b>	<b>13 615</b>	<b>9 823</b>	<b>707</b>	<b>8 636</b>	<b>507</b>		
<b>Sektor publiczny<sup>a)</sup> ogółem, w tym własność:</b>											
1.	1. państwowa	1 338	425	116	797	214	42	530	24		
	2. samorządowa	285	115	18	152	65	10	105	6		
	3. mieszana	979	258	94	627	126	30	411	18		
2.	<b>Sektor prywatny<sup>b)</sup> ogółem, w tym własność:</b>	<b>74</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>0</b>		
	1. prywatna krajowa	<b>34 870</b>	<b>20 050</b>	<b>2 115</b>	<b>12 705</b>	<b>9 537</b>	<b>661</b>	<b>8 024</b>	<b>478</b>		
	2. prywatna zagraniczna	31 322	17 951	1 814	11 557	8 515	578	7 203	418		
	3. prywatna mieszana	1 931	1 118	196	617	522	43	440	33		
3.	<b>Sektor mieszany<sup>c)</sup> zrównoważony<sup>e)</sup></b>	<b>1 617</b>	<b>981</b>	<b>105</b>	<b>531</b>	<b>500</b>	<b>40</b>	<b>381</b>	<b>27</b>		
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		
		<b>272</b>	<b>150</b>	<b>10</b>	<b>112</b>	<b>70</b>	<b>4</b>	<b>81</b>	<b>5</b>		

<sup>a)</sup> sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

<sup>b)</sup> sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

<sup>c)</sup> sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

## 12.5. USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP (STAN PRAWNY NA DZIEŃ 30.04.2021 R.)

1. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251);
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320);
3. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 735);
4. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1575, z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2021 r. poz. 281, z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 534);
7. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2021 r. poz. 457);
8. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1444, z późn. zm.);
9. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2021 r. poz. 53, 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 2020 r. poz. 1427, 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 2020 r. poz. 360, z późn. zm.);
14. Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 305, z późn. zm.);
15. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123);
16. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263);
17. Ustawa z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2020 r. poz. 995, z późn. zm.);
18. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194);
19. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 746);
20. Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 443, z późn. zm.);
21. Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2021 r. poz. 716);
22. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1175);
23. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573);
24. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, z późn. zm.);
25. Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. z 2021 r. poz. 672);
26. Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (Dz. U. z 2019 r. poz. 1472);
27. Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 623, z późn. zm.);
28. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1863);
29. Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2021 r. poz. 117);
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 2020 r. poz. 764);
31. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 2140, 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 2020 r. poz. 204);
34. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2019 r. poz. 155, z późn. zm.);
35. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207);
36. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205);

37. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563);
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 2019 r. poz. 1412);
40. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, z późn. zm.);
41. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2036, z późn. zm.);
42. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z późn. zm.);
43. Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7);
44. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. poz. 1076, z późn. zm.);
45. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2043);
46. Ustawa z dnia z dnia 29 sierpnia 2007 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2020 r. poz. 1325, późn. zm.);
47. Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384);
48. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1924);
49. Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 186, z późn. zm.);
50. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. z 2020 r. poz. 2289);
51. Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2021 r. poz. 711);
52. Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z 2020, poz. 680, z późn. zm.);
53. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 769, z późn. zm.);
54. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2020 r. poz. 35, z późn. zm.);
55. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2020 r. poz. 1353);
56. Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 24);
57. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2021 r. poz. 514);
58. Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206, z późn. zm.);
59. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2020 r. poz. 830, z późn. zm.);
60. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r. poz. 466, z późn. zm.);
61. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162);
62. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 2296, z późn. zm.);
63. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342);
64. 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 2020 r. poz. 1545);
65. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. poz. 2197);
66. 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. poz. 1842, z późn. zm.);
67. 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).





## SPIS TREŚCI

1.	<b>WPROWADZENIE</b>	7
2.	<b>DZIAŁALNOŚĆ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W STANIE ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO W ZWIĄZKU Z ZAKAŻENIAMI WIRUSEM SARS-COV-2</b>	15
2. 1.	<b>Ograniczenie działalności Państwowej inspekcji Pracy</b>	17
2. 2.	<b>Kontrole podczas epidemii – „Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii”</b>	18
2. 3.	<b>Program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”</b>	22
3.	<b>BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY</b>	25
4.	<b>PRIORYTETY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY</b>	33
4. 1.	<b>Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy</b>	35
4. 1. 1.	Wypadki przy pracy	35
4. 1. 2.	Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	43
4. 2.	<b>Działania kontrolne w obszarach aktywności gospodarczej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych</b>	46
4. 2. 1.	Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	46
4. 2. 1. 1.	Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	46
4. 2. 1. 2.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej	48
4. 2. 2.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	50
4. 2. 3.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa	53
4. 2. 4.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	56
4. 2. 4. 1.	Prace budowlane i rozbiórkowe	56
4. 2. 4. 2.	Budowy i remonty dróg	58

4. 2. 4. 3.	Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	59
4. 2. 4. 4.	Budownictwo infrastruktury kolejowej	60
4. 2. 4. 5.	Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi	62
4. 2. 4. 6.	Zagrożenia o charakterze publicznym	64
4. 2. 5.	Bezpieczeństwo w leśnictwie	67
<b>4. 3.</b>	<b>Eliminowanie bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników</b>	<b>71</b>
4. 3. 1.	Gospodarka komunalna - przestrzeganie przepisów bhp	71
4. 3. 2.	Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa	74
4. 3. 3.	Ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia	76
4. 3. 4.	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	78
4. 3. 5.	Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas	80
<b>5.</b>	<b>PRIORYTETY W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY</b>	<b>83</b>
<b>5. 1.</b>	<b>Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy</b>	<b>85</b>
5. 1. 1.	Czas pracy	85
5. 1. 1. 1.	Kompleksowe kontrole czasu pracy	85
5. 1. 1. 2.	Czas pracy w korporacjach	87
5. 1. 1. 3.	Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego	88
5. 1. 1. 4.	Czas pracy w urzędach administracji państwowej	89
5. 1. 2.	Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	90
<b>5. 2.</b>	<b>Zmniejszanie skali nadużyć w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy i wyniki kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej</b>	<b>94</b>
5. 2. 1.	Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	94
5. 2. 2.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych	97
<b>6.</b>	<b>ZADANIA STAŁE I BIEŻĄCE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY</b>	<b>101</b>

<b>6. 1.</b>	<b>Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy</b>	<b>103</b>
6. 1. 1.	Opieka zdrowotna - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	103
6. 1. 2.	Górnictwo - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w podziemnych i odkrywkowych zakładach górniczych	109
6. 1. 3.	Nadzór rynku	113
6. 1. 4.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	116
6. 1. 5.	Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym	122
6. 1. 6.	Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej oraz ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy	123
6. 1. 6. 1.	Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej	123
6. 1. 6. 2.	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy	125
<b>6. 2.</b>	<b>Prawna ochrona pracy</b>	<b>126</b>
6. 2. 1.	Zawieranie umów terminowych	126
6. 2. 2.	Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych	127
6. 2. 3.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców	128
6. 2. 4.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych	131
6. 2. 5.	Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy	132
6. 2. 6.	Handel-przestrzeganie przepisów prawa, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	134
6. 2. 6. 1.	Przestrzeganie przepisów prawa, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy	134
6. 2. 6. 2.	Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	137
<b>6. 3.</b>	<b>Legalność zatrudnienia</b>	<b>139</b>
6. 3. 1.	Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	139
6. 3. 2.	Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	145
6. 3. 3.	Świadczenie usług agencji zatrudnienia oraz powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej	153

6. 3. 3. 1.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	153
6. 3. 3. 2.	Świadczenie usług agencji pracy tymczasowej, w tym także kierowanie cudzoziemców z krajów trzecich do wykonywania pracy tymczasowej	158
6. 3. 3. 3.	Przestrzeganie przepisów przez pracodawców użytkowników	162
6. 3. 3. 4.	Stosowanie praktyk związanych z korzystaniem z konstrukcji „outsourcingu/leasingu pracowniczego”	167
6. 3. 4.	Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług	169
6. 3. 4. 1.	Współpraca z instytucjami państw członkowskich UE/EOG i Szwajcarii	169
6. 3. 4. 2.	Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług	173
6. 3. 4. 3.	Delegowanie pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług	175
6. 3. 4. 4.	Oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP	178
<b>6. 4.</b>	<b>Strategia pierwszej kontroli</b>	<b>180</b>
6. 4. 1.	Pierwsza kontrola	180
6. 4. 2.	Kontrole sprawdzające po pierwszej kontroli	185
<b>7.</b>	<b>PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE</b>	<b>189</b>
<b>8.</b>	<b>DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA</b>	<b>197</b>
<b>8. 1.</b>	<b>Kampanie Państwowej Inspekcji Pracy</b>	<b>199</b>
8. 1. 1.	Kampania prewencyjno-kontrolna „Dobry przepis na bezpieczeństwo”	199
<b>8. 2.</b>	<b>Programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy</b>	<b>202</b>
8. 2. 1.	Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „Prewencja wypadkowa”	202
8. 2. 2.	Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”	205
8. 2. 2. 1.	Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” dla mikroprzedsiębiorstw z różnych branż (z wyłączeniem ZUL-i)	205
8. 2. 2. 2.	Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” dla zakładów usług leśnych	208
8. 2. 3.	Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	209
8. 2. 4.	Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”	212
8. 2. 5.	Program edukacyjno-informacyjny: „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”	215

8. 2. 6.	Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym prowadzone pod hasłem „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	217
8. 2. 7.	Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	220
<b>8. 3.</b>	<b>Konkursy i nagrody głównego inspektora pracy</b>	<b>222</b>
8. 3. 1.	Konkurs „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”	222
8. 3. 2.	Nagroda im. Haliny Krahelskiej	223
8. 3. 3.	Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”	224
8. 3. 4.	Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”	225
<b>8. 4.</b>	<b>Działalność wydawnicza Państwowej Inspekcji Pracy</b>	<b>225</b>
<b>8. 5.</b>	<b>Pozostałe działania prewencyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy</b>	<b>226</b>
<b>9.</b>	<b>DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA</b>	<b>229</b>
9. 1.	Współpraca krajowa	231
9. 2.	Współpraca międzynarodowa	233
9. 3.	Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu	234
<b>10.</b>	<b>OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE AKTÓW PRAWNYCH</b>	<b>239</b>
<b>10. 1.</b>	<b>Ocena rozwiązań prawnych</b>	<b>241</b>
10. 1. 1.	Przepisy ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych i związane z nimi uprawnienia PIP dotyczące prowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy	241
10. 1. 2.	Ocena unormowań wprowadzonych do Kodeksu pracy ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną	242
10. 1. 3.	Przepisy ustawy 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 - w zakresie rozwiązań dotyczących praw i obowiązków pracowników i pracodawców	244
10. 1. 4.	Regulacje wprowadzone do Kodeksu Pracy ustawą z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych	246
<b>10. 2.</b>	<b>Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy</b>	<b>247</b>

10. 3.	Opiniowanie projektów aktów prawnych	249
11.	PODSUMOWANIE, PRIORYTETY NA ROK 2021	251
11. 1.	Podsumowanie	253
11. 2.	Priorytety Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2021	261
12.	DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM	263
12. 1.	Efekty działań PIP w okresie epidemii SARS-CoV-2	266
12. 2.	Wybrane efekty działań PIP	270
12. 3.	Podstawowe dane z działalności kontrolno-nadzorczej PIP w latach 2018-2020	273
12. 4.	Standardowe zestawienia statystyczne	286
12. 5.	Ustawy określające kompetencje organów PIP (stan prawny na dzień 30.04.2021 r.)	295





