



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
IX kadencja  
Główny Inspektor Pracy

**Druk nr 3435**

Warszawa, 20 czerwca 2023 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 2022 roku.**

Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r. Jest jednocześnie bogatym źródłem wiedzy o stanie praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju.

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

Z poważaniem

(-) Katarzyna Łażewska-Hrycko

/podpisano elektronicznie/

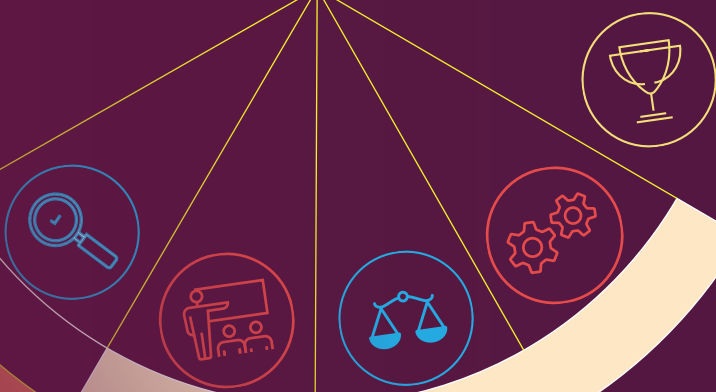


[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

20  
22

# SPRAWOZDANIE

z działalności Państwowej  
Inspekcji Pracy



➤ Warszawa 2023



# SPRAWOZDANIE

z działalności  
Państwowej Inspekcji Pracy  
w 2022 roku

Warszawa 2023





Szanowni Państwo!

To kolejne sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, które mam zaszczyt zaprezentować. I po raz kolejny raport z działań urzędu dotyczy okresu, w którym Państwo i społeczeństwo, a także gospodarka, pracodawcy i pracownicy musieli funkcjonować w trudnych i nieprzewidywalnych realiach. Tym razem nasza rzeczywistość społeczno-gospodarcza została zdominowana przez konflikt zbrojny w Ukrainie i jego skutki.

Masowy napływ uchodźców wojennych miał wpływ także na rynek pracy. Państwowa Inspekcja Pracy konsekwentnie realizowała swoje zadania, jednak w bieżących działaniach musiała uwzględnić fakt, że na rynek pracy trafiło wielu Ukraińców, dla których podjęcie pracy

w innym kraju, bez znajomości języka, przepisów i technologii, było dużym wyzwaniem. Z kolei dla pracodawców wyzwaniem było legalne zatrudnienie tych osób, właściwe ich przeszkolenie i wdrożenie do pracy. W ramach wykonywania powierzonych nam zadań szczególną uwagę zwracaliśmy na warunki pracy uchodźców. Jest to widoczne w tym sprawozdaniu. Znalazło się w nim wiele informacji, które pozwolą na ocenę, jak w stosunku do obywateli Ukrainy stosowane były m.in. przepisy dotyczące legalności zatrudnienia, bezpieczeństwa pracy, wypłaty wynagrodzenia oraz innych świadczeń. Przedstawiamy także działania prewencyjno-promocyjne urzędu, skierowane do pracowników z Ukrainy.

W 2022 roku inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 60 tysięcy kontroli, czyli o 8 tysięcy więcej niż przewidywał pierwotny plan. To efekt zniesienia rygorów sanitarno-epidemiologicznych, które w ostatnich latach miały wpływ na działania inspektorów w terenie.

Ponad 40%, czyli 24 tysiące kontroli, przeprowadzono w odpowiedzi na skargi kierowane do PIP. Inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 32,2% z nich. Niezmiennie najwięcej zarzutów skargowych obejmowało wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, ale skarżący poruszali także kwestie związane ze stosunkiem pracy oraz czasem pracy.

W ubiegłym roku inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 1 920 wypadków przy pracy, zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 2 179 osób, w tym 686 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 247 poniosło śmierć (w 2021 r. odnotowaliśmy 289 ofiar śmiertelnych). Najwięcej tych tragicznych zdarzeń, na podstawie zbadanych wypadków przy pracy, odnotowano w sektorze budowlanym – 34,8% ogółu poszkodowanych śmiertelnie.

Jesteśmy zdeterminowani, by kolejne lata przyniosły dalszy spadek liczby ofiar wypadków przy pracy. Dlatego w 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła trzyletnią „Strategię kontroli i prewencji dla sektora budowlanego”. Podstawowym założeniem strategii w 2022 r. było przeprowadzenie kontroli na 1 000 placów budów. Założenie to zostało zrealizowane.

Wśród działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa realizujemy także programy mające związek z nowymi technologiami i nowymi zagrożeniami w zmieniającym się świecie pracy. Inspektorzy pracy zrealizowali ogólnokrajowy program kontrolny „Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej samochodów elektrycznych i hybrydowych” oraz program kontrolno-informacyjny o zasięgu regionalnym „Ekspozycja pracowników na szkodliwe czynniki reprotoksyne w środowisku pracy”.

Inspektorzy pracy w minionym roku podejmowali działania na rzecz przestrzegania przepisów dotyczących legalnego zatrudnienia zarówno obywateli naszego kraju, jak i cudzoziemców. Dane z kontroli prowadzonych w obszarze legalności zatrudnienia wskazują, że skala ujawnionych nieprawidłowości w tym zakresie na rynku pracy wzrosła z 33% podmiotów objętych kontrolą w 2021 r. do 41% skontrolowanych podmiotów w 2022 r. Wzrosła liczba osób, w stosunku do których nie dopełniono obowiązku zawarcia umowy o pracę lub potwierdzenia warunków umowy o pracę w wymaganym terminie.

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 8 895 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Sprawdzono legalność powierzenia pracy ponad 40,7 tys. cudzoziemców. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 3 943 osób, tj. 12% obywateli tego państwa objętych kontrolą, co stanowi 76% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy.

Niezależnie od problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy kontrolują również przestrzeganie praw pracowniczych obcokrajowców. W 2022 r.

stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do 21,7% badanych cudzoziemców.

Oczywiście oprócz działań kontrolno-nadzorczych Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi wiele ważnych kampanii i programów adresowanych do wszystkich podmiotów obecnych na rynku pracy. W 2022 r. zrealizowała pierwszy etap trzyletniej ogólnopolskiej kampanii informacyjno-edukacyjnej „Legitna praca”, skierowanej do osób w wieku 14-24 lata, czyli uczniów lub osób podejmujących pierwszą pracę.

Konsekwentnie prowadzimy działalność wydawniczą. W 2022 r. zaktualizowano 24 tytuły i opracowano 5 nowych, co oznacza, że łącznie wydano 29 publikacji. Wśród nich znalazła się pozycja „Pobyt i praca w Polsce. Informacje dla obywateli z Ukrainy”.

Dziękuję inspektorom pracy za ich zaangażowanie w realizację misji Państwowej Inspekcji Pracy. Ten raport to świadectwo Waszej dobrej pracy.

Zachęcam wszystkie środowiska, którym bliska jest ochrona praw pracowniczych, do analizy sprawozdania. Jestem przekonana, że dostarczy ono wielu cennych informacji o sytuacji na rynku pracy i kierunkach jego rozwoju. Dzięki temu możliwe będzie podejmowanie kolejnych działań na rzecz podnoszenia poziomu praworządności w stosunkach pracy i bezpieczeństwa pracy.

**Katarzyna Łażewska-Hrycko**

Główny Inspektor Pracy



# Rozdział

Wprowadzenie

1



## I. WPROWADZENIE – ORGANIZACJA I KOMPETENCJE PIP

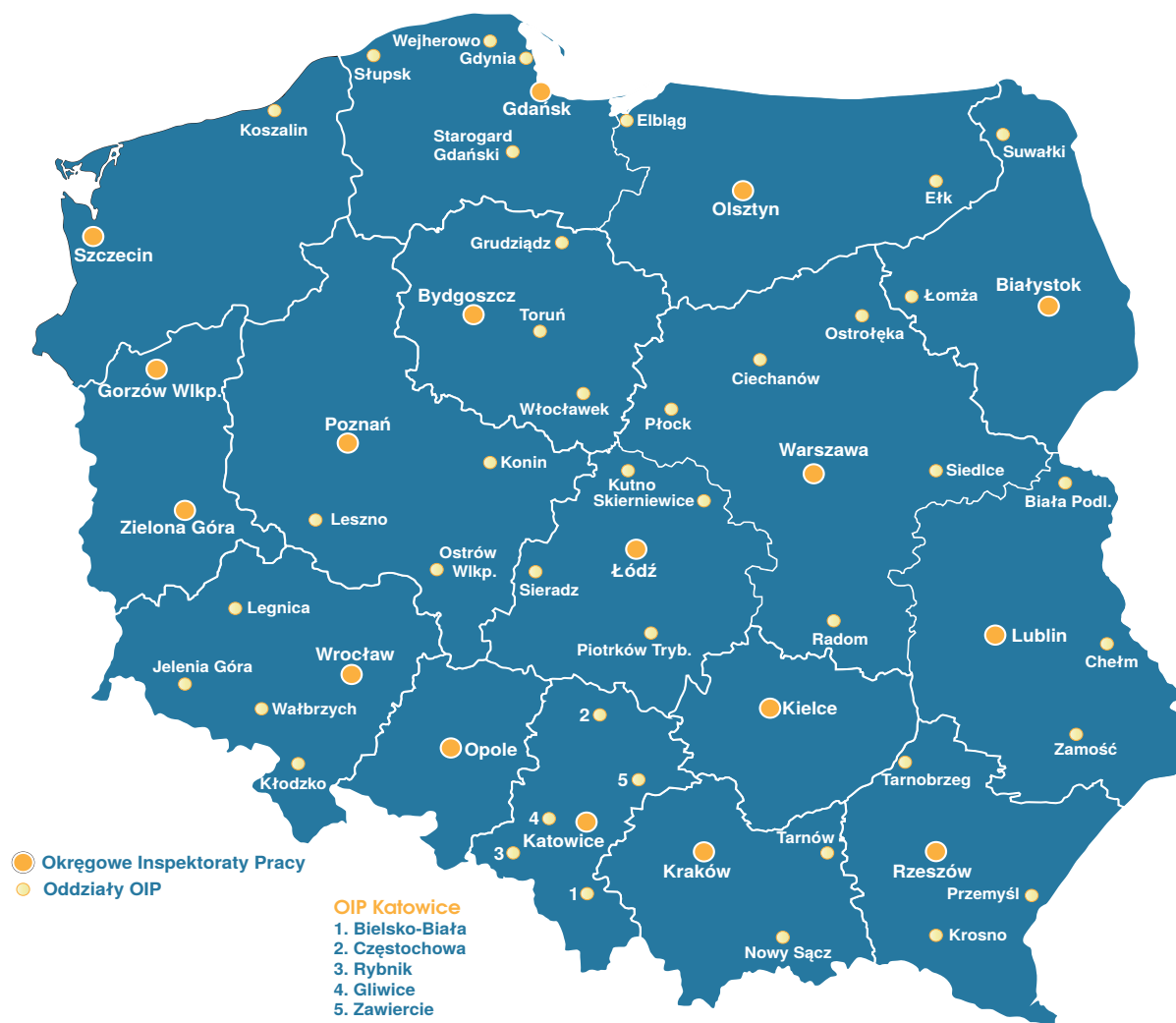
Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1614 z późn. zm.). Ustawa ta jest podstawą prawną działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi RP. Nadzór nad nią, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy powoływana przez Marszałka Sejmu RP. W związku z powyższym Marszałek Sejmu RP posiada

szereg kompetencji w stosunku do Państwowej Inspekcji Pracy. Przede wszystkim ustala w drodze zarządzeń statut Państwowej Inspekcji Pracy oraz siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. Ponadto powołuje Głównego Inspektora Pracy, który kieruje Państwową Inspekcją Pracy przy pomocy swoich zastępców.

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

### STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



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

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
  - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
  - analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
  - inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
  - udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
  - podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w *Kodeksie pracy* i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 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 2021 r. poz. 1140, z późn. zm.).

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i – w konsekwencji – poszanowania prawa pracy. Działania prewencyjne, promocyjne i edukacyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, z jednej strony mają na celu wsparcie procesu kształtowania kultury bezpieczeństwa i tworzenia zdrowych, bezpiecznych warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach, z drugiej zaś – zwiększenie efektywności działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej przez urząd.

Znaczna część działań Państwowej Inspekcji Pracy jest wynikiem napływających zgłoszeń, w tym przede wszystkim skarg. Kontrole będące ich wynikiem stanowią w ostatnich latach ok. 40% wszystkich przeprowadzanych kontroli.

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

Działania Państwowej Inspekcji Pracy służą eliminowaniu nieprawidłowości w sferze pracy nie tylko obywateli polskich, ale także cudzoziemców. Wybuch wojny rosyjsko-ukraińskiej z dnia 24 lutego 2022 r. miał istotny wpływ na działania urzędu, które dostosowaliśmy do zwiększonego napływu cudzoziemców do Polski, uciekających przed działaniami wojennymi i zasilających polski rynek pracy. **Na gruncie przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, inspektorzy pracy realizowali czynności kontrolne** dotyczące legalności zatrudnienia i warunków pracy cudzoziemców, a w ramach przyjętej w urzędzie wewnętrznej „Strategii funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie” podejmowali liczne działania informacyjne i edukacyjne, mające na celu przekazanie migrantom wiedzy na temat zasad i warunków podejmowania pracy w Polsce.

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* (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 690 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*;
- podmioty o których mowa w art. 18c *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w szczególności Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
- 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* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 158);
- 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*;
- podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 *ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 46) – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

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

stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 164), wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie, a także umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji – zgodnie z wyżej wymienioną ustawą;

- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami *ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*;
- nakładania grzywn w drodze mandatów karnych i kierowania do sądów wniosków o ukaranie;
- nakładania kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego oraz na podmioty, o których mowa w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku* (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1854), za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnie z przepisami prawa.

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

**W 2022 r. ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy była nowelizowana dwukrotnie.**

*Ustawą z dnia 9 marca 2022 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 755) znowelizowano art. 11a *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* dotyczący uprawnień inspekcji związanych z emeryturami pomostowymi. W myśl ww. art. 11a ustawy właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy:

1. umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych*, wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie;
2. umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych*, wykreślenia go z ewidencji

oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji.

Powyższe przepisy zaczęły obowiązywać od dnia 1 stycznia 2023 r., jednakże ich wejście w życie wymagało w 2022 r. podjęcia działań ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, które pozwoliły na skuteczne wykonywanie obowiązków nałożonych ustawą.

**Druga nowelizacja dokonana *ustawą z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027*** (t.j. Dz. U. poz. 1079) przez zmianę w art. 10 w ust. 1 pkt 14b *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* rozszerzyła uprawnienia inspekcji dotyczące ścigania wykroczeń związanych z pracowniczymi planami kapitałowymi. Od dnia wejścia w życie tej nowelizacji, tj. od dnia 4 czerwca 2022 r., Państwowa Inspekcja Pracy ściga także wykroczenie, jakim jest nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK oraz bierze udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

W trakcie realizacji zadań ustawowych 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.

**W PIP zatrudnione były** – wg stanu na dzień 31.12.2022 r. – **2 652 osoby**. Spośród pracowników inspekcji niemal 94% posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowało 1 496 osób, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału - 43 pracowników, 44 osoby zajmowały kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy), ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy zatrudnionych było 8 osób nadzorujących czynności kontrolne. W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, 52 osoby uzyskały uprawnienia inspektora pracy.

Szczegółowe dane o stanie osobowym Państwowej Inspekcji Pracy i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu zawarte zostały w części 14 Sprawozdania Działalność PIP w ujęciu statystycznym.

# Rozdział

Badanie skarg  
i wniosków  
zgłaszanych  
do Państwowej  
Inspekcji Pracy

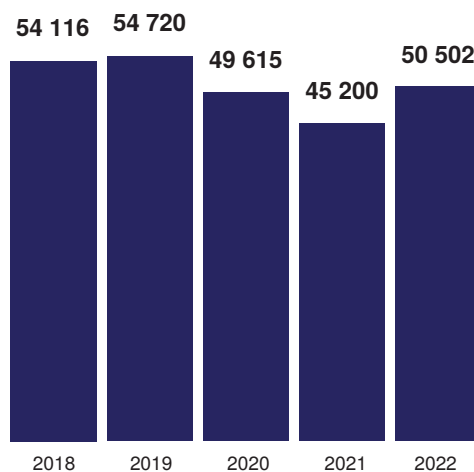
# 2



## 2. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY

Rozpatrywanie i załatwianie skarg na działania pracodawców, przedsiębiorców i innych podmiotów objętych zakresem działania urzędu jest jednym z najistotniejszych obszarów działania Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy z pełnym zaangażowaniem przystępują do badania wpływających skarg, podejmując działania mające na celu ustalenie stanu faktycznego oraz – w razie stwierdzenia nieprawidłowości – wyegzekwowanie przestrzegania prawa przez pracodawców. Skarga do Państwowej Inspekcji Pracy stanowi także wyraz zaufania do inspekcji jako organu pomocnego w zapewnieniu ochrony praw pracowniczych i przywróceniu przestrzegania przepisów u pracodawców.

LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W LATACH 2018–2022



STATYSTYKA SKARG PRACOWNICZYCH W LATACH 2020-2022

Rok	Liczba skarg ogółem	Liczba problemów skargowych	W tym		
			niemożliwych do ustalenia	uznanych za zasadne	uznanych za bezzasadne
2020	49 615	87 290	37 219	22 545	22 422
2021	45 200	82 645	28 868	27 050	25 983
2022	50 502	87 510	30 193	27 895	26 203

W 2022 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **50,5 tys.** skarg, w których skarżący wskazali prawie **87,5 tys.** problemów.

W 2022 r. – w stosunku do 2020 r. i 2021 r. – wzrosła liczba zgłaszanych skarg oraz liczba zagadnień poruszanych w nich przez skarżących.

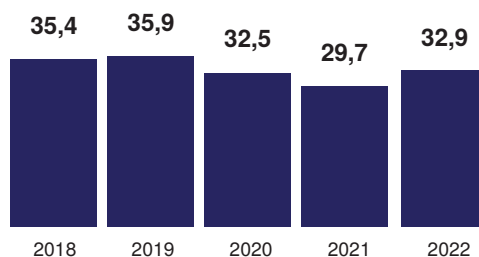
Wysoki odsetek skarg, których zasadności nie można ustalić lub uznanych za bezzasadne wynika m.in. z braku możliwości przeprowadzenia kontroli (ograniczenie czynności kontrolnych w związku z sytuacją epidemiczną w kraju w 2020 r. i 2021 r.; utrudnianie kontroli; zaprzestanie prowadzenia działalności przez podmiot, którego dotyczyło zgłoszenie) czy braku dokumentacji dotyczącej zatrudnienia pracownika bądź zleceniobiorcy. W niektórych przypadkach skarżący przedstawiali okoliczności sprawy na tyle nieprecyzyjnie, że pojawiały się wątpliwości co do ustalenia zakresu przedmiotowego kontroli. Duża grupa skarg nadsyłana była anonimowo lub przez osoby podające fikcyjne dane. W wielu przypadkach podjęcie skutecznych działań uniemożliwiał brak zgody skarżącego na ujawnienie, iż kontrola prowadzona jest w następstwie skargi. W niektórych sytuacjach zgłoszone zagadnienia wykraczały poza zakres działania organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Inspektorzy pracy notowali także problemy z ustaleniem zasadności zarzutów wówczas, gdy przedmiot skargi miał charakter sporny i sprawa powinna zostać rozstrzygnięta przez sąd.

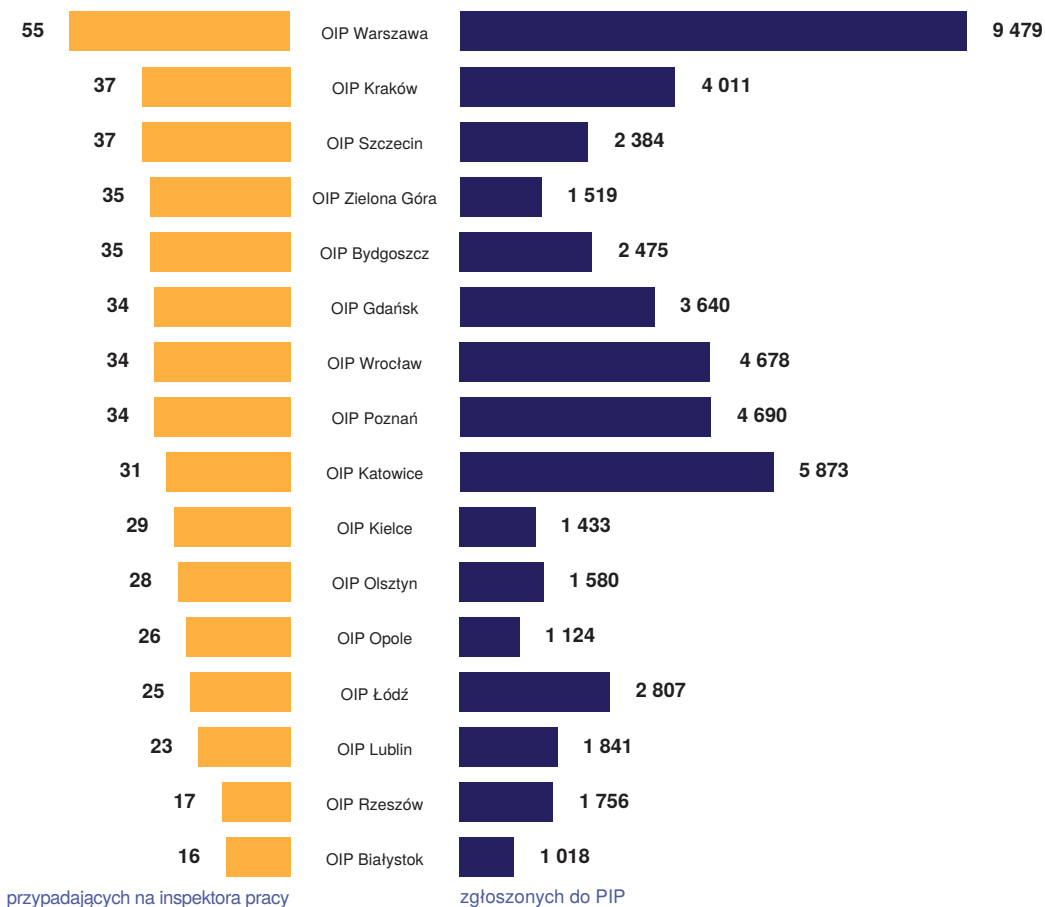
Najwięcej skarg skierowano do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie – 9,5 tys., w Katowicach – 5,9 tys., w Poznaniu i we Wrocławiu – po 4,7 tys.

Wraz ze wzrostem liczby zgłaszanych skarg w 2022 r. zwiększyła się także liczba skarg przypadających na inspektora pracy (w 2022 r. – było to średnio ok. 33 skarg).

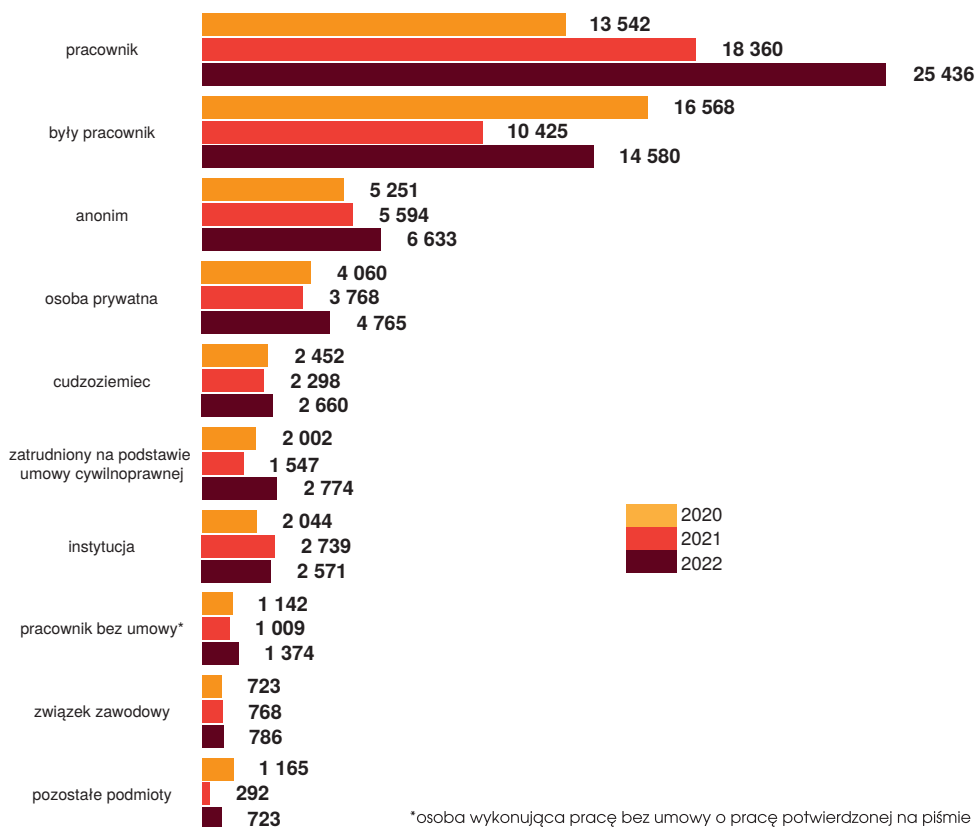
ŚREDNIA LICZBA SKARG PRZYPADAJĄCYCH NA INSPEKTORA PRACY W LATACH 2018-2022



### LICZBA SKARG W 2022 R. - WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY



### LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W LATACH 2020-2022



\*osoba wykonująca pracę bez umowy o pracę potwierdzonej na piśmie

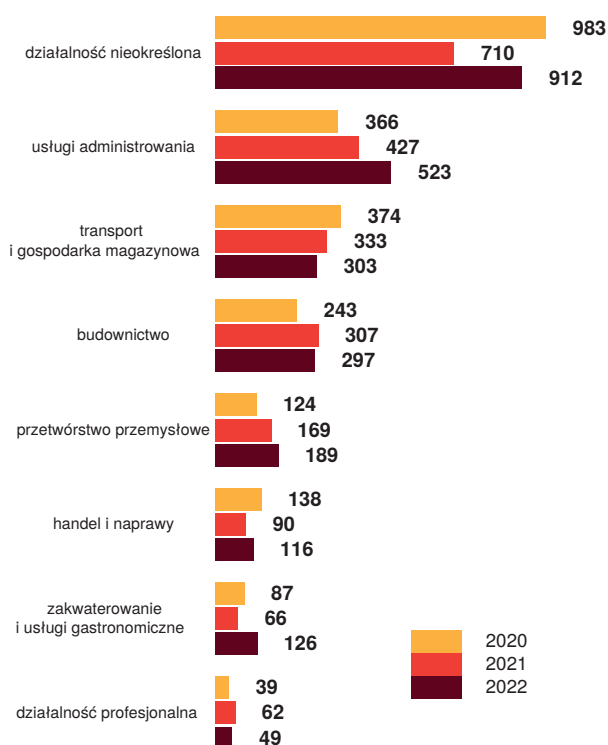
W odniesieniu do podmiotów zgłaszających skargi, wskazać należy, iż ponad połowę osób składających corocznie skargi stanowią pracownicy i byli pracownicy.

Należy zwrócić uwagę, że w 2021 r. i 2022 r. **zdecydowanie wzrósł** – w stosunku do 2020 r. – **odsetek pracowników wśród zgłaszających skargi** (w 2020 r. wynosił on 27,7%, w 2021 r. – 38,6%, w 2022 r. – 40,4%). Zmniejszył się natomiast odsetek byłych pracowników (w 2020 r. – 33,8% skarżących, w 2021 r. – 21,9%, zaś w 2022 r. – 23,2%).

Do roku 2020 najliczniejszą grupę skarżących stanowili byli pracownicy. Natomiast od 2021 r. **grupą składającą najwięcej skarg są aktualni pracownicy**, co może wynikać ze zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Silniejsza pozycja pracownika powoduje, że dochodzi on swoich praw podczas trwania umowy o pracę, a nie dopiero po jej ustaniu. W 2022 r. zwraca uwagę wzrost liczby skarg anonimowych oraz skarg zgłaszanych przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

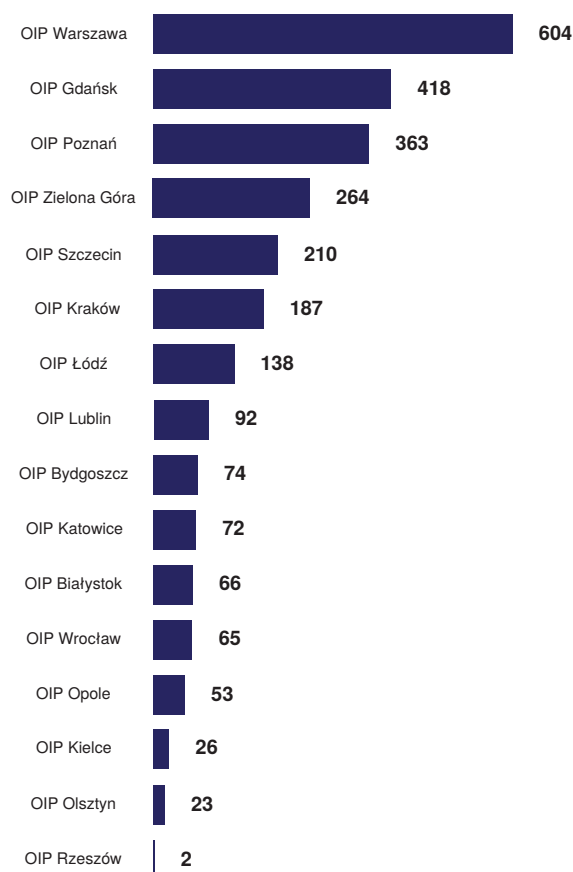
Ponadto w roku 2022 – w stosunku do 2020 r. i 2021 r. – **zwiększyła się liczba skarg zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez cudzoziemców**. Ma to związek z obecną sytuacją międzynarodową. Najwięcej zgłoszeń wpłynęło do Okręgowych Inspektoratów Pracy w Warszawie, Gdańsku i w Poznaniu.

**SKARGI SKŁADANE PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2020-2022 – WG NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCEGO PKD**



Uwzględniając rodzaj działalności gospodarczej wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) to poza tzw. działalnością nieokreśloną, skargi składane przez cudzoziemców w głównej mierze dotyczyły działalności z zakresu usług administrowania, transportu i gospodarki magazynowej, budownictwa oraz przetwórstwa przemysłowego.

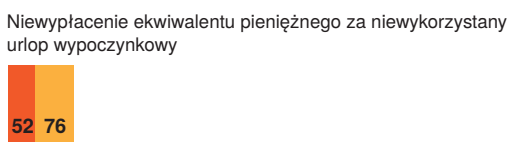
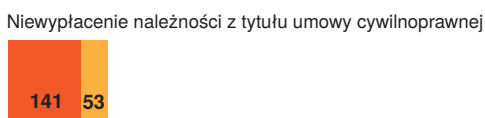
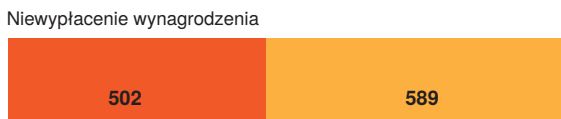
**LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W ROKU 2022 – WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY**



Zarzuty zawarte w skargach cudzoziemców, w tym przede wszystkim obywateli Ukrainy, dotyczyły w głównej mierze niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, niewypłacenia minimalnej stawki godzinowej przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi, braku potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę oraz niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

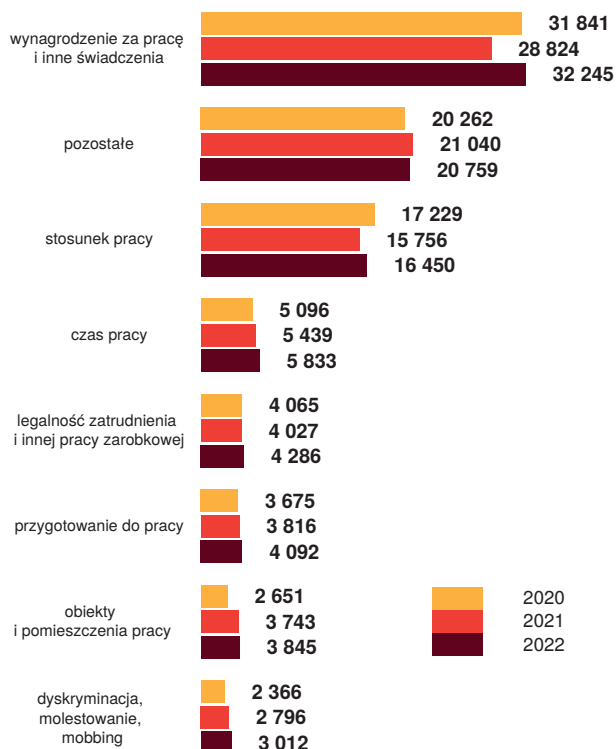
Obserwacja tematyki skarg wskazuje na dominujące przedmioty skarg, które pozostają podobne jak we wcześniejszych latach (najwięcej dotyczy niewypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy). Zmian w tym w zakresie nie odnotowano także w 2022 r., tj. w czasie wojny na terenie Ukrainy i w związku z napływem do Polski większej liczby obywateli tego kraju.

### SKARGI SKŁADANE PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W 2022 R. – WG OBYWATELSTWA



\*Niewypłacenie przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

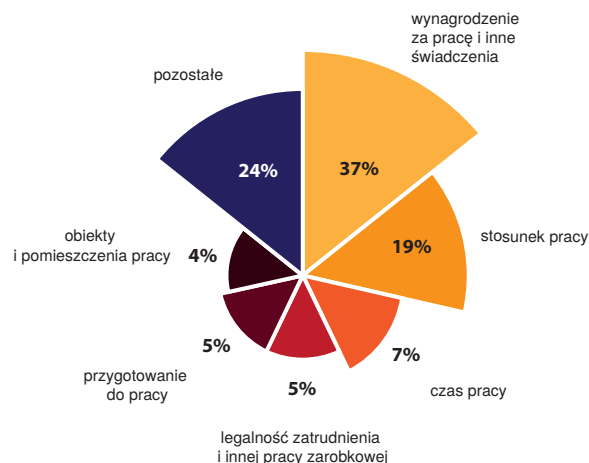
### PROBLEMATYKA SKARG ZGŁASZANYCH DO PIP W LATACH 2020- 2022



Odnosząc się do problematyki skarg, **niezmiennie najwięcej zarzutów skargowych obejmowało wypłatę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, ale również kwestie związane ze stosunkiem pracy oraz czasem pracy.** W dalszej kolejności skarżący podnosili zagadnienia dotyczące szeroko rozumianych warunków pracy, przede wszystkim: przygotowania do pracy, obiektów i pomieszczeń pracy i higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia, eksploatacji urządzeń, procesów pracy i procesów technologicznych. Wiele zarzutów zgłoszonych w skargach dotyczyło również legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Stosunkowo mała liczba zagadnień zawartych w skargach odnosiła się do naruszania przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (w 2020 r. – 249, w 2021 r. – 241, w 2022 r. – 243).

### PROBLEMATYKA SKARG ZGŁASZANYCH DO PIP W 2022 R.



Jak wyżej wspomniano, wśród najistotniejszych problemów skargowych dominowały kwestie **wynagrodzeń i innych świadczeń** wynikających ze stosunku pracy.

Przedmiotem zgłaszanych skarg w tym zakresie były najczęściej:

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

- niewypłacanie lub obniżanie należnych dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę;
- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej i używanie odzieży własnej jako roboczej;
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za czas choroby;
- niewypłacanie odprawy pieniężnej przysługującej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika;
- niewypłacanie lub obniżanie należności z tytułu podróży służbowej.

W 2022 r. w zakresie problematyki wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy **uznano za zasadne 37,4% zarzutów**.

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

- brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę lub nieterminową realizację tego obowiązku;
- niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy oraz kwestionowanie jego treści;
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę;
- nieprawidłowo sporządzoną umowę o pracę;
- nieprawidłowości przy wypowiedaniu i rozwiązywaniu umów o pracę, w szczególności w zakresie stosowania *ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*.

W 2022 r. w powyższym zakresie **uznano za zasadne 26,1% zarzutów**.

Z kolei w przedmiocie skarg z zakresu **legalności zatrudnienia** nieprawidłowości najczęściej dotyczyły:

- niezgłoszenia bądź nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową;
- niedopełnienia obowiązku opłacania bądź nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy;
- uchybień w zatrudnianiu cudzoziemców.

W 2022 r. w zakresie legalności zatrudnienia **za zasadne uznano 27,4 % zarzutów**.

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

- nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy (braku odzwierciedlenia w ewidencji faktycznego przepracowanego czasu pracy, niewykazywania pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej);
- naruszania prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- naruszania zakazu powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele lub święta;
- nieprawidłowego tworzenia rozkładów czasu pracy;
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym;
- niezapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

W 2022 r. w zakresie zagadnień z czasu pracy **uznano za zasadne 32,7% zarzutów**.

Przedmiotem skarg z zakresu **warunków pracy** były przede wszystkim:

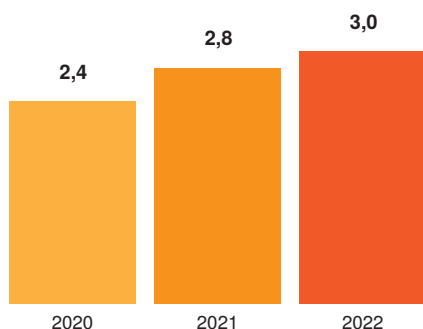
- niedostosowanie obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań pod względem wysokości, powierzchni i kubatury w zależności od stosowanych technologii, rodzaju wykonywanych prac oraz liczby pracowników i czasu ich przebywania;
- brak pomieszczeń higieniczno-sanitarnych lub niespełnianie wymagań w zakresie usytuowania, rodzaju i wielkości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych;
- niewłaściwa temperatura w pomieszczeniach pracy (za niska);
- nieprawidłowości w zakresie wydawania posiłków i napojów;
- brak lub niewłaściwe urządzenia wentylacji mechanicznej lub klimatyzacji w pomieszczeniach pracy;
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia wstępne w zakresie instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego;
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie – wstępne;
- niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego oraz inne nieprawidłowości związane z odzieżą i obuwiem roboczym;
- brak lub nieodpowiedni dobór środków ochrony indywidualnej, w szczególności odzieży ochronnej, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, ochrony głowy i układu oddechowego.

W powyższym zakresie w 2022 r. **uznano za zasadne 39,6 % zarzutów**.

Przedmiotem ponad 3 tys. skarg były zagadnienia obejmujące **dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie**

i **mobbing**, jednakże tylko 8,6 % wszystkich skarg znalazło potwierdzenie w trakcie przeprowadzanych kontroli.

**LICZBA PRZEDMIOTÓW SKARGOWYCH DOT. DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIA I MOBINGU ZGŁOSZONYCH W LATACH 2020-2022 (W TYS.)**



Skargi z zakresu dyskryminacji w zatrudnieniu dotyczyły najczęściej nierównego traktowania w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających 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.

W wielu przypadkach składający skargę nie potrafili wskazać, choćby w sposób orientacyjny, kryterium lub przyczyny o charakterze dyskryminacyjnym, która miałaby prowadzić do nierównego traktowania w zatrudnieniu. Niejasno sprecyzowany przedmiot skargi oraz lakoniczność opisu, jak również brak możliwości zweryfikowania zgłaszanych przypadków dyskryminacji na podstawie obiektywnych kryteriów, często nie pozwalały na potwierdzenie zasadności zarzutów i wydanie środków prawnych.

Z analizy skarg, w których zawarty był zarzut stosowania mobbingu, często wynikało, iż był on niewłaściwie

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

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 były 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.

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 zweryfikowania 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. Jediną 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, należy do sądu pracy.

W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **ponad 24,4 tys. kontroli**, co stanowiło 41% ogółu kontroli w 2022 r. W toku kontroli inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 32,2% podniesionych zarzutów,

**LICZBA KONTROLI PRZEPROWADZONYCH W NASTĘPSTWIE SKARG W LATACH 2020-2022 - WG WYBRANYCH SEKCJI PKD**

PKD	2020	2021	2022
Handel i naprawy	4 210	5 334	<b>5 074</b>
Przetwórstwo przemysłowe	3 090	4 574	<b>3 819</b>
Budownictwo	2 481	3 520	<b>2 931</b>
Transport i magazynowanie	2 357	3 306	<b>2 904</b>
Usługi administrowania	1 622	2 920	<b>2 209</b>
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1 424	1 877	<b>1 688</b>

**STATYSTYKA KONTROLI SKARGOWYCH NA TLE OGÓLNEJ LICZBY KONTROLI W LATACH 2018-2022**

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli skargowych	Odsetek
2018	80 194	29 400	36,7
2019	73 341	29 243	39,9
2020	56 367	19 359	34,3
2021	55 838	22 769	40,8
<b>2022</b>	<b>59 570</b>	<b>24 416</b>	<b>41,0</b>

29,9% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 34,5 % zarzutów zawartych w skargach.

W porównaniu z dwoma poprzednimi latami, w 2022 r. nastąpił wzrost liczby kontroli, wzrosła także liczba kontroli skargowych. Niezmienna pozostaje pozycja poszczególnych

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

#### ŚRODKI PRAWNE SKIEROWANE DO PRACODAWCÓW W WYNIKU KONTROLI PRZEPROWADZONYCH W NASTĘPSTWIE SKARG W LATACH 2020-2022

Rok	Decyzje	Wnioski	Polecenia	Mandaty karne/Kwota	Wnioski o ukaranie do sądu	Zawiadomienia prokuratury
2020	8 446	17 643	2 048	2 848 / 3,41 mln zł	195	39
2021	9 038	21 532	2 552	3 242 / 3,93 mln zł	221	41
2022	16 141	31 718	3 789	4 659 / 7,46 mln zł	363	43

Wymiernym efektem podjętych przez inspektorów pracy działań jest wypłacenie pracownikom należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W wyniku kontroli, przeprowadzonych w następstwie skarg, w 2022 r. inspektorzy pracy wyegzekwowali **19,2 mln zł** na rzecz skarżących.

#### Wnioski

W 2022 r. – w porównaniu z 2021 r. – wyraźnie wzrosła liczba zgłaszanych skarg, jednakże wciąż pozostaje ona poniżej poziomu odnotowanego przed pandemią. W roku sprawozdawczym zauważalnie wzrosła również liczba zarzutów skargowych zgłaszanych przez cudzoziemców (w 2021 r. – 3 553, zaś w 2022 r. – 4 346).

Warto zauważyć, że w 2021 r. znacznie liczniejszą grupę osób wśród wnoszących skargi stanowili aktualnie zatrudnieni pracownicy, inaczej niż w latach poprzednich, w których dominowali byli pracownicy. Taka sytuacja utrzymała się również w 2022 r. Należy także zauważyć wzrost liczby skarg zgłaszanych przez osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, co może świadczyć o problemach z zatrudnieniem niepracowniczym.

Niezmienna pozostaje struktura przedmiotowa składanych skarg. Najczęściej zgłaszane były 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.

W ramach środków dowodowych, jakimi dysponują inspektorzy pracy, a także w związku ze spornym charakterem niektórych spraw, na dość wysokim poziomie utrzymuje się odsetek przedmiotów skargowych, których zasadności

nie można ustalić. Dodatkowo, okręgowe inspektoraty pracy sygnalizują, że część skarg, w szczególności zgłaszanych pocztą elektroniczną, nie pochodzi od osób wskazanych jako nadawcy, co wychodzi na jaw podczas podjęcia próby uzyskania zgody skarżącego na ujawnienie, że kontrola jest prowadzona w wyniku skargi. Nadal jednak ok. 1/3 podnoszonych przez skarżących zarzutów zostaje potwierdzona, co świadczy o skali nieprzestrzegania przepisów prawa pracy.

W związku z dużą liczbą skarg wpływających co roku do Państwowej Inspekcji Pracy, podjęto rozważania na temat zmiany praktyki przyjmowania przez urząd skarg składanych pocztą elektroniczną bez wymogu złożenia przez skarżącego kwalifikowanego podpisu elektronicznego, podpisu zaufanego albo podpisu osobistego.

Począwszy od 1 stycznia 2023 r. kierownictwo urzędu zdecydowało się wprowadzić nowe rozwiązania dotyczące sposobu wnoszenia skarg pracowniczych. Mianowicie zgodnie z *zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy z dnia 29 grudnia 2022 r. w sprawie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy*, skarga pracownicza może być wniesiona ustnie do protokołu lub na piśmie. Skarga pracownicza wniesiona na piśmie utrwalonym w postaci papierowej powinna być opatrzona podpisem własnoręcznym, natomiast skarga pracownicza wniesiona na piśmie w postaci elektronicznej powinna być opatrzona kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym. Ponadto na stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy został umieszczony wzór formularza zgłoszenia skargi.

W przypadku braków formalnych, do wnoszącego skargę kieruje się niezwłocznie pismo informujące o warunkach, jakie powinna spełniać korespondencja, aby podlegała załatwieniu.

Skutki zmian podjętych w tym zakresie, z uwzględnieniem perspektywy osób skarżących, jak i urzędu możliwe będą do określenia po dłuższym okresie stosowania nowych rozwiązań.

Rozpatrywanie i załatwianie skarg jest jednym z najistotniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy – w 2022 r. kontrole skargowe stanowiły prawie 41% ogółu kontroli. Zgłaszane skargi ułatwiają identyfikację podmiotów i obszarów, w których występują naruszenia przepisów prawa, co pozwala na wytypowanie tematyki wymagającej uwzględnienia w planowej działalności kontrolnej urzędu – celem poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy w Polsce.

# Rozdział

Badanie okoliczności  
i przyczyn wypadków  
przy pracy

3



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

Wśród podstawowych zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy znajduje się badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Celem kontroli powypadkowych jest przede wszystkim ustalenie okoliczności i przyczyn danego zdarzenia. Dzięki temu możliwe jest wskazanie konkretnych nieprawidłowości,

które doprowadziły do wypadku oraz wskazanie pracodawcom działań koniecznych do podjęcia, ukierunkowanych na poprawę stanu warunków pracy pozostałym pracownikom lub poszkodowanym po ich powrocie do pracy i uniknięcie podobnego zdarzenia w przyszłości.

Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **1 920 wypadków przy pracy** zaistniałych w 2022 r. i zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wypadkach poszkodowanych zostało 2 179 osób, w tym **686**

#### LICZBA POSZKODOWANYCH W WYPADKACH PRZY PRACY I WYPADKÓW PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2020-2022 ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY WE WSZYSTKICH SEKTORACH GOSPODARKI NARODOWEJ

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			Ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2020	Ogółem	2 016	2 236	274	733
	w tym: zbiorowych	162	380	22	40
2021	Ogółem	2 104	2 294	289	766
	w tym: zbiorowych	157	347	28	39
2022	Ogółem	1 920	2 179	247	686
	w tym: zbiorowych	160	419	53	49

Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2023 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku)

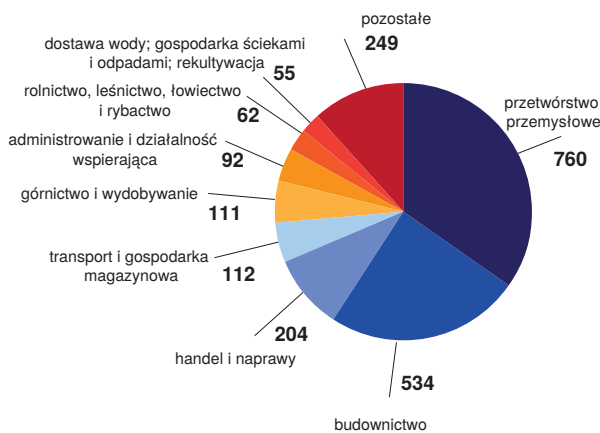
doznało ciężkich obrażeń ciała, a 247 poniosło śmierć<sup>1</sup>.

Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy, które zaistniały w latach 2020-2022, stanowili średnio **44,6% z ogółu poszkodowanych** (w 2022 r. – 42,8%; w 2021 r. – 46,0%; w 2020 r. – 45,0%).

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

Poszkodowani w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy, zaistniałych w 2022 r., najczęściej pracowali w zakładach: **przetwórstwa przemysłowego** – 34,9% (w 2021 r. – 38,0%; w 2020 r. – 35,3%), **budowlanych** – 24,5% (w 2021 r. – 26,1%, w 2020 r. – 26,6%) oraz **handlowych** i zajmujących się **naprawami** – 9,4% (w 2021 r. – 9,2%, w 2020 r. – 8,8%).

#### POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2022 R. ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2023 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

<sup>1</sup> Dane liczbowe, pomimo wskazywania niższych wartości w porównaniu do lat ubiegłych, nie mogą świadczyć o znaczącym obniżeniu się wypadkowości w 2022 r. Przedstawione liczby dotyczą tylko postępowań badania przez inspektorów pracy okoliczności i przyczyn wypadków **zaistniałych w 2022 r.** zakończonych do czasu przygotowywania sprawozdania.

**LICZBA POSZKODOWANYCH, W TYM ŚMIERTELNIE I CIĘŻKO, W WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2022 R. ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG WOJEWÓDZTW**

Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
Ogółem,	2 179	247	686
w tym województwa:			
Śląskie	428	54	104
Mazowieckie	244	20	81
Łódzkie	180	15	66
Wielkopolskie	179	23	83
Małopolskie	142	19	60
Dolnośląskie	129	16	36
Podlaskie	128	12	18
Pomorskie	122	11	49
Kujawsko-pomorskie	114	5	34
Warmińsko-mazurskie	109	15	37
Lubelskie	91	15	17
Podkarpackie	88	9	12
Zachodniopomorskie	65	13	22
Opolskie	61	4	25
Lubuskie	51	8	26
Świętokrzyskie	48	8	16

Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2023 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

**Podstawa świadczenia pracy poszkodowanych w wypadkach przy pracy**

W grupie poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy w 2022 r., znaczącą większość stanowili **pracownicy** – 81,6%. Pozostali poszkodowani (18,4%) wykonywali pracę **na innej podstawie niż stosunek pracy** (w tym na podstawie umowy zlecenia objętej ubezpieczeniem wypadkowym lub pozostawali w samozatrudnieniu).

W liczbie zgłoszonych i zbadanych przez PIP wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu **najliczniejszą grupą byli zleceniobiorcy**, stanowiąc 84,8% ogółu poszkodowanych niepracujących w ramach stosunku pracy (w 2021 r. było to 85,5%, a w 2020 r. – 83,6%). Najczęstszym miejscem świadczenia pracy przez zleceniobiorców w momencie wypadku były **budowy** (dominowały obiekty w budowie oraz obiekty rozbierane, burzone,

**POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2020-2022 – WG PODSTAWY ŚWIADCZENIA PRACY INNEJ NIŻ STOSUNEK PRACY**

Rok zaistnienia wypadku	Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2020	329	53	112
2021	408	60	145
<b>2022</b>	<b>402</b>	<b>66</b>	<b>131</b>

Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2023 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

remontowane) – 37,2% ogółu zleceniobiorców oraz **miejsce produkcji przemysłowej** – 32,0%.

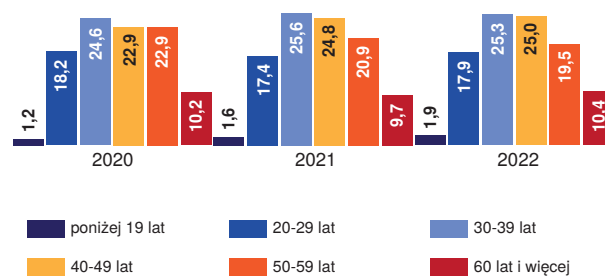
Wśród wydarzeń powodujących wypadki dominowały **upadki poszkodowanych z wysokości na niższy poziom** (77 zleceniobiorców); uderzenie w wyniku załamania lub ześlizgnięcia czynnika (łącznie 62 osoby); utrata kontroli nad maszyną albo materiałem obrabianym lub sprzętem ruchomym (41 osób); pochwylenie operatora przez maszynę czy urządzenie techniczne (31 osób) oraz obecność w strefie zagrożenia (11 osób), a także uderzenia przez przedmiot spadający z góry.

**Wiek poszkodowanych w wypadkach przy pracy**

Analizując wiek poszkodowanych ogółem w wypadkach związanych z pracą, można zauważyć, że odsetek poszkodowanych we wskazanych przedziałach wiekowych w ciągu ostatnich 3 lat utrzymuje się na podobnym poziomie. Nadal

**POSZKODOWANI OGÓŁEM W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2020-2022 ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG WIEKU POSZKODOWANYCH**

**ODSETEK POSZKODOWANYCH**



Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2023 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

najlichniesz grupa poszkodowanych to **osoby w wieku 30-39 lat**.

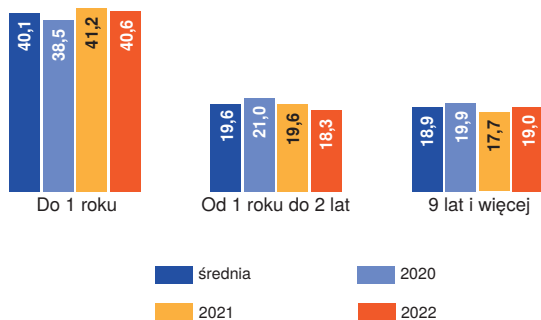
Wśród poszkodowanych **śmiertelnie** najlichniesz grupę w 2022 r. stanowiły osoby w wieku **30-39 lat** (w latach 2020-2021 r. były to osoby w wieku 50-59 lat).

Wśród osób, które doznały **ciężkich obrażeń ciała** wskutek wypadku przy pracy w 2022 r. najlichniej reprezentowani byli poszkodowani w przedziale wiekowym **40-49 lat** (w 2021 r. dominowały osoby w wieku 30-39 lat, w 2020 r. w wieku 50-59 lat).

### Staż pracy na zajmowanym stanowisku w zakładzie

Nie zmienił się zasadniczo – na przestrzeni ostatnich 3 lat – udział poszkodowanych ze względu na staż pracy w zakładzie, w którym ulegli oni wypadkowi. W latach 2020-2022 odsetek poszkodowanych **pracujących do 1 roku w danym zakładzie** wynosił 40,1% (dla porównania, staż od 1 roku do 2 lat wyniósł średnio 19,6%, a dla 9 lat i więcej – 18,9%).

### POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2020-2022 - ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY - WG STAŻU PRACY W ZAKŁADZIE



Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2023 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

### Obywatelstwo

Dane z kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że poszkodowani w wypadkach zaistniałych w 2022 r. to głównie obywatele polscy.

Natomiast wśród obcokrajowców najlichniesz grupa pochodziła spoza krajów UE (11,1% poszkodowanych). Dominowały wśród nich **osoby narodowości ukraińskiej – 176 osób** (w 2021 r. – 190; w 2020 r. – 149), z których 13 poniosło śmierć (w 2021 r. – 28; w 2020 r. – 19), a 80 doznało ciężkich obrażeń ciała (w obu poprzednich latach po 62 osoby).

Najwięcej obywateli Ukrainy, poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy, wykonywało pracę w zawodach: robotnicy budowlani

### POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2022 R. ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG NARODOWOŚCI POSZKODOWANYCH

Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
Ogółem, w tym:	2 179	247	686
obywatele z krajów UE	3	1	1
obywatele spoza krajów UE, w tym:	241	15	103
obywatele Ukrainy	176	13	80
obywatele Gruzji	19	1	8
obywatele Białorusi	16	1	1
obywatele Mołdawii	12	0	7
obywatele Indii	4	0	3
obywatele Kenii	3	0	0
inni	11	0	4

Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2023 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

robotników stanu surowego i pokrewni (np. murarz; cieśla szalunkowy); robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie (głównie – robotnik budowlany); kowale, ślusarze i pokrewni (dominowali ślusarze); robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni; robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (np. pakowacz). Do wypadków tych dochodziło najczęściej wskutek: uszkodzenia, rozerwania, pęknięcia, ześlizgnięcia, załamania się czynnika materialnego; utraty kontroli nad: maszyną, środkiem transportu, transportowanym ładunkiem, narzędziem, obiektem oraz poślizgnięcia, potknięcia się, upadku osoby (dominuje upadek z wysokości).

Grupa 11 poszkodowanych z „innych krajów spoza Unii Europejskiej” to obywatele: Argentyny, Armenii, Kolumbii, Korei Południowej, Libanu, Nepalu, Ugandy, Wietnamu.

### Wypadki przy pracy pracowników tymczasowych

W roku 2022 doszło do 56 wypadków z udziałem pracowników tymczasowych. Wśród tych zdarzeń 2 skutkowało śmiercią, a 19 ciężkimi obrażeniami ciała.

Do wypadków z udziałem pracowników tymczasowych, biorąc pod uwagę miejsce wypadku, dochodziło najczęściej:

– w przemyśle, tj.: w miejscu produkcji, w miejscu konserwacji i naprawy, w miejscu magazynowania – 89,3% poszkodowanych,

– na terenie budowy, tj.: na budowie obiektu, w obiekcie rozbiernym – burzonym lub remontowanym – 8,9% poszkodowanych.

Zawody wykonywane przez pracowników tymczasowych miały związek z miejscem wykonywania pracy. Dominowały zawody związane z **obsługą maszyn i urządzeń** (operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych, operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej, operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego, operator skrawarek do drewna); robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym. Pozostałe zawody były związane z **magazynowaniem** (magazynier); z **budową** (robotnicy budowlani, robotnicy gospodarczy, monterzy konstrukcji budowlanych, murarze i glazurnicy) lub z **innymi pracami** (w tym np. ślusarze, pakowacze, sterowniczy linii sztaplowania i pakietowania tarcicy).

W grupie pracowników tymczasowych poszkodowanych w wypadkach przy pracy znaczącą większość stanowią osoby świadczące pracę na **innej podstawie niż umowa o pracę – 69,6%**. Głównie poszkodowanymi byli obcokrajowcy spoza Unii Europejskiej, w tym obywatele: Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Ukrainy (64,3% poszkodowanych). Obywatele Polski stanowili wśród pracowników tymczasowych mniejszość – 35,7%.

Do wypadków pracowników tymczasowych dochodziło najczęściej wskutek utraty kontroli nad maszyną lub transportowanym ładunkiem (11 poszkodowanych), a także z powodu uszkodzenia lub rozerwania czynnika materialnego – 9 poszkodowanych.

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

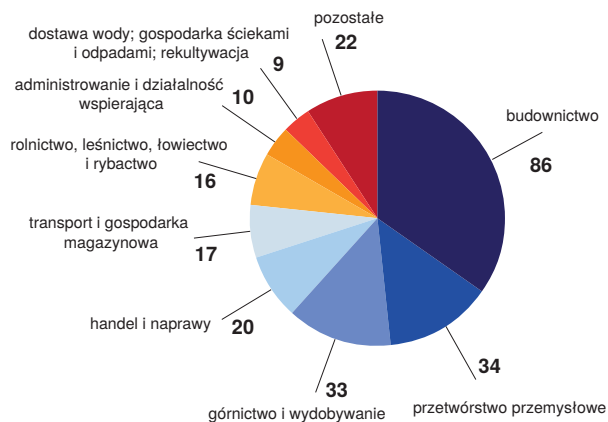
Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w **sektorze budowlanym – 34,8% ogółu poszkodowanych śmiertelnie** (w 2021 r. – 42,9%; w 2020 r. – 32,5%).

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

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

- przemysłowych (w 2022 r. – 13,8%, w 2021 r. – 19,4%, w 2020 r. – 16,8%),
- transportowych i magazynowych (w 2022 r. – 6,9%, w 2021 r. – 12,5%, w 2020 r. – 10,6%),
- handlowych i zajmujących się naprawami (w 2022 r. – 8,1%, w 2021 r. – 4,8%, w 2020 r. – 8,8%),

### POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2022 R. – WG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2023 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

– rolniczych oraz zajmujących się gospodarką leśną (w 2022 r. – 6,5%, w 2021 r. – 5,5%, w 2020 r. – 7,3%).

Analiza miejsc zaistnienia wypadków ze skutkiem śmiertelnym dla poszkodowanych w wypadkach przy pracy zaistniałych w 2022 r. pozwala wskazać, że były to głównie:

- **teren budowy** (obiekt nowy; rozbierny, burzony, remontowany) – 32,4% ogółu poszkodowanych śmiertelnie,
- miejsca produkcji przemysłowej (miejsce produkcji; konserwacji i napraw; magazynowania) – 27,1%,
- pod ziemią (kopalnie) – 14,2%,
- miejsca i środki komunikacji publicznej – 9,7%,
- tereny: leśne, zielone; miejsca upraw – 5,7%,
- inne miejsca (np. teren: browaru, kąpieliska, oczyszczalnia ścieków, parkingu) – 5,7%.

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej wskutek:

- **upadku z wysokości**, np. do wnętrza klatki schodowej podczas schodzenia z drabiny przez otwór technologiczny; do zbiornika wodnego z pogłębiarki; z rusztowania przez przestrzeń otwartą pomiędzy podestem roboczym a dodatkową poręczą ochronną podczas prac związanych z odbiorem desek szalunkowych; z naczepy podczas naprawy plandeki; z rusztowania podczas jego montażu; z prowadnicy suwnicy; z kosza podestu ruchomego przejeżdżonego na betonowe podłoże (47 poszkodowanych – 19,0%);
- **uderzenia poszkodowanego przez spadający przedmiot**, w tym uderzenie przez: wózek widłowy znajdujący się na lawecie; płyty HDF w paczkach, które wcześniej transportowane były na widłach przez ładownicę; części rozłupanego drzewa podczas prowadzonej ścinki;

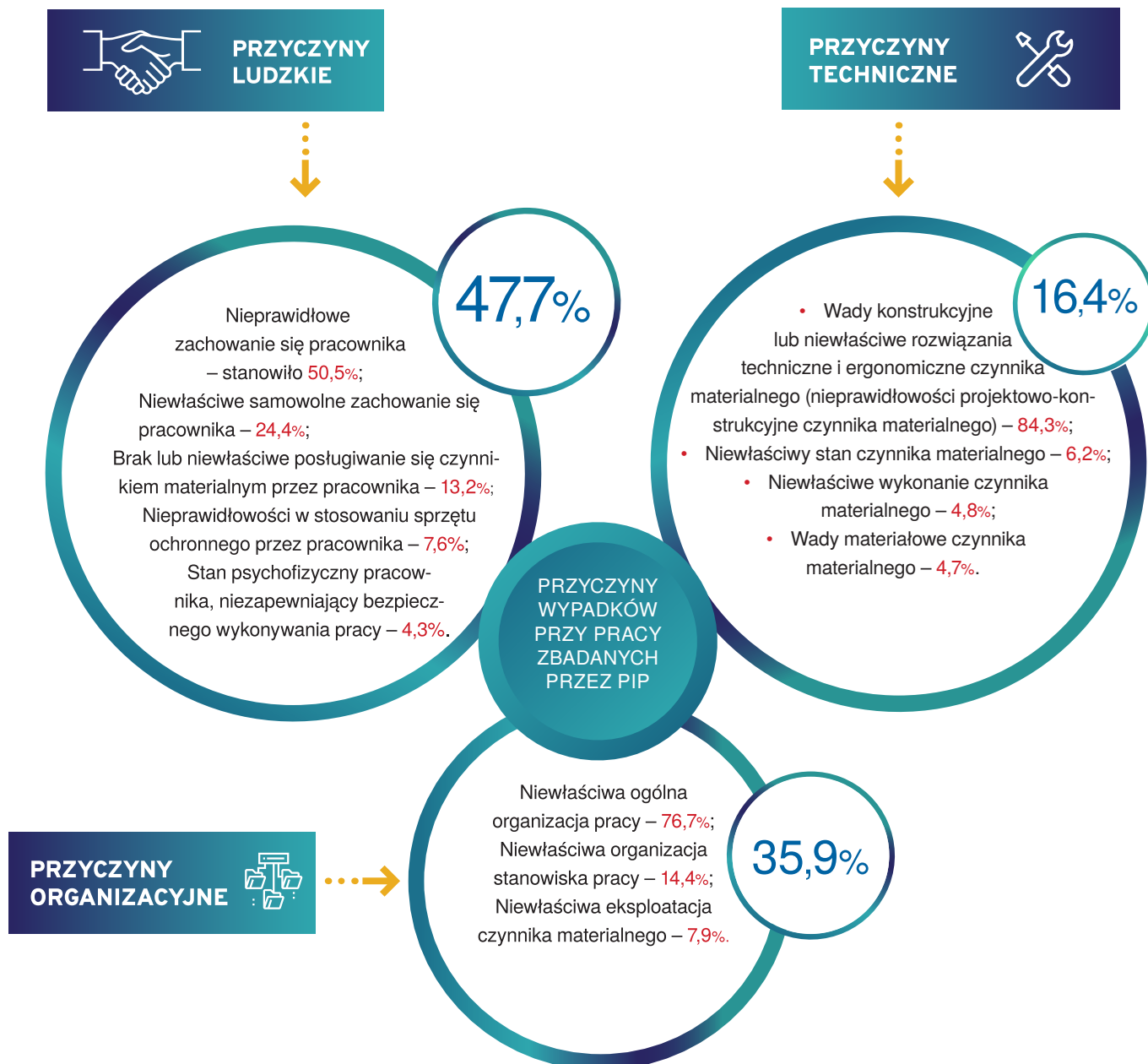
spadającą z naczepy rurę; arkusz blachy o wadze 720 kg, który wysunął się z uchwytu ładowarki; tuszę wieprzową, która wysunęła się z automatycznego pęta na podnośniku różnicowym (23 uszkodzonych – 9,3%);

- **wybuchu** – np.: reaktora służącego do pirolizy opon; wojskowej rakiety; podczas demontażu otworu spustowego pieca metodą strzałową; podczas produkcji materiału wybuchowego; w kopalni w wyniku zapalenia metanu (22 uszkodzonych – 8,9%);
- **utrąty kontroli nad środkiem transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym** – np.: nad ładowarką podczas usuwania odpadów poprodukcyjnych w boksie

łupiarki do granitu; zestawem drogowym (ciągnikiem siodłowym z naczepą) podczas rozładunku naczepy w terminalu rozładunkowym; wózkiem jezdniowym podczas rozładunku; spychaczem gąsienicowym; podestem ruchomym przejezdny (22 uszkodzonych – 8,9%);

- **obecności w strefie zagrożenia** – np. w skrajni toru kolejowego podczas uruchamiania agregatów prądotwórczych zasilających infrastrukturę kolejową; w pobliżu izolatorów przewodów linii będących pod napięciem 15kV, celem podpięcia przewodów linii leżących na ziemi; z tyłu samochodu ciężarowego, znajdującego się na wadze; w studziencie kanalizacyjnej o głębokości 6 m bez środków ochrony

PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2022 R. ZBADANYCH PRZEZ PIP



indywidualnej; w zbiorniku przepompowni ścieków o głębokości powyżej 3 m (17 poszkodowanych – 6,9%).

### Wypadki podczas pracy zdalnej

Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała **4 zgłoszenia** o wypadkach zaistniałych w 2022 r., do których doszło podczas wykonywania pracy zdalnej. Zostały one zgłoszone przez pracodawców poszkodowanych. Wszyscy poszkodowani ponieśli śmierć wskutek wypadków. Nosiły one charakter nagłych przypadków medycznych (w tym: zaskłabnięcia, niewydolność krążeniowo-oddechowa).

Organy Państwowej Inspekcji Pracy nie podjęły czynności kontrolno-nadzorczych związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku z uwagi na ich charakter. Do wszystkich zgłoszonych wypadków doszło w mieszkaniach prywatnych, do których dostęp inspektorów pracy jest w zasadzie niemożliwy. W każdym przypadku jednak PIP zebrała informacje co do stanu postępowania powypadkowego, prowadzonego przez zespoły powypadkowe powołane przez pracodawców. Odnośnie wyszczególnionych zdarzeń wiadomo, że **jedno z nich zostało uznane za wypadek przy pracy**. Powodem nieuznania pozostałych trzech zdarzeń za wypadki przy pracy był brak przyczyny zewnętrznej zdarzenia (osoby zmarły w wyniku jednostek chorobowych niemających związku z pracą przez nich wykonywaną), jako jednego z elementów definicji wypadku przy pracy.

### Wnioski

Wysoki poziom wypadkowości w sektorze budowlanym oraz produkcyjnym jest jedną z przesłanek prowadzenia tematycznych działań kontrolno-nadzorczych w tych branżach, wspieranych działaniami prewencyjnymi. Ich przebieg oraz wyniki zostały opisane w kolejnych częściach Sprawozdania.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że od kilku lat utrzymuje się zjawisko kierowania przez inspektorów pracy **wniosków do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe** o 100% z powodu rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej w odniesieniu do podmiotów z tych dwóch sektorów.

W 2022 r. skierowano **70 wniosków do ZUS** we wszystkich przypadkach, które uprawniały PIP do takiego działania. Z tej liczby aż **61 wniosków dotyczyło zakładów pracy z branży budowlanej**, a 6 – z branży przetwórstwa przemysłowego (zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych, gotowych wyrobów metalowych oraz mebli).

Stwierdzone przez inspektorów pracy rażące naruszenie przepisów bhp podczas dwóch kolejnych kontroli, skutkujące skierowaniem wniosku, dotyczyło głównie zakładów, w których pracę świadczyło nie więcej niż 9 osób podlegających ubezpieczeniu (51 takich przypadków). Kolejne 13 wniosków dotyczyło zakładów, w których pracowało do 49 osób. Wynika z tego, że mikro i małe zakłady miały najwięcej problemów z ograniczeniem lub likwidacją bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia lub życia swoich pracowników.

Wyniki kontroli prowadzonych przez PIP świadczą o tym, że stosowane przez inspektorów pracy środki prawne i sankcje wykroczeniowe są niewystarczające do zapewnienia trwałej poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy w tych branżach. Wnioski kierowane do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100% z powodu rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy są jedynym – poza grzywną w drodze mandatu i wnioskowaniem do sądu o ukaranie – ekonomicznym narzędziem, które w zamysle ustawodawcy miało motywować do poprawy warunków pracy i wzrostu bezpieczeństwa. Tak się jednak nie dzieje i **posiadane przez organy PIP możliwości prawno-ekonomiczne skutecznej zmiany w podejściu do obowiązku zapewniania bezpiecznych warunków pracy uznać należy tym samym za niewystarczające**.

Biorąc pod uwagę utrzymującą się wysoką liczbę zarówno rejestrowanych i badanych wypadków związanych z pracą oraz liczbę nieprawidłowości w kluczowych dla bezpieczeństwa pracy w Polsce sektorach gospodarki, należy rozpocząć prace nad:

- zmianą zasad określania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe, ze znacznym wzrostem poziomu składek dla podmiotów, w których występują wypadki przy pracy,
- podniesieniem wysokości kar nakładanych w postępowaniu wykroczeniowym prowadzonym przez organy PIP w stosunku do podmiotów, w których wystąpił ciężki lub śmiertelny wypadek przy pracy,
- określeniem obowiązku obligatoryjnego utworzenia własnej komórki służby bhp w tych podmiotach, w których dochodzi do śmiertelnych lub ciężkich wypadków przy pracy i w tych, w przypadku których inspektor pracy wnioskował o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe na najbliższy rok składkowy,
- opracowaniem możliwości wnioskowania przez inspektora pracy o obniżenie wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe w przypadku spełnienia przez podmiot

wymagań przepisów prawa pracy podczas dwóch kolejnych, kompleksowych kontroli PIP.

### Stres determinowany przez wybrane zagrożenia psychospołeczne, jako element wpływający na kondycję psychiczną poszkodowanego przed zaistnieniem wypadku przy pracy

W okresie od 1 maja do 30 listopada 2022 r. inspektorzy pracy podczas kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy realizowali pilotażowo temat, którego celem była próba zweryfikowania, w jakim stopniu zagrożenia psychospołeczne, w tym stres, wpływają na zaistnienie wypadku przy pracy i jaka jest skala tego zjawiska.

Dzięki zaangażowaniu inspektorów pracy uzyskano odpowiedzi na pytania zawarte łącznie w 91 ankietach. W grupie 91 poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez PIP, które zaistniały w 2022 r., 5 osób poniosło śmierć, a 39 osób doznało ciężkich obrażeń ciała. Z tego też względu w 81% przypadków pytania z ankiety zostały zadane poszkodowanemu w wypadku, a w pozostałych przypadkach osobą udzielającą odpowiedzi była osoba trzecia tj. współpracownik – świadek zdarzenia, bezpośredni przełożony, właściciel firmy, przedstawiciel służby bhp, osoba z rodziny.

Do analizowanych wypadków doszło głównie podczas produkcji (45%), prowadzenia prac budowlanych (20%) oraz podczas czyszczenia lub sprzątnięcia – ręcznego albo maszynowego (19%). Największa grupa poszkodowanych (34%) charakteryzowała się stażem pracy do jednego roku. Ta zmienna jest charakterystyczna dla poszkodowanych, którzy ulegają najcięższym w skutkach wypadkom przy pracy badanym przez Państwową Inspekcję Pracy.

Prawie 15% badanych zwróciło uwagę na **niestandardowe okoliczności w pracy przed zaistnieniem wypadku przy pracy, które wyprowadziły ich z równowagi i zestresowały**. Wskazywali na sytuacje związane bezpośrednio z wykonywanymi czynnościami jak np.: „brak wymaganych narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy”, „awaria obsługi linii w dniu wypadku”, „trudne warunki wykonywania zadań”, „pośpiech w pracy z uwagi na materiał

podawany na linii produkcyjnej” jak również na **sytuacje wynikające z relacji interpersonalnych**: „konflikty z klientami” czy „wykonywanie pracy w jednym miejscu przez osoby z różnych krajów”.

Wyniki badania pokazały, że około 25% ankietowanych zwracało uwagę na sytuacje dotyczące życia pozazawodowego poszkodowanego oceniając je jako ponadprzeciętnie stresujące i mogące mieć wpływ na zaistniałe zdarzenie wypadkowe.

Odnosząc się bezpośrednio do stresu w pracy, 28% ankietowanych oceniło swoją pracę (bądź pracę poszkodowanego w sytuacji uzupełniania ankiety przez osobę trzecią) jako stresującą. **Najczęściej wskazywany stresor – tempo i ilość pracy** – pojawił się w 15 odpowiedziach. Związane z tymi ankietami ustalenia w zakresie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazały, że dwanaście z nich zaistniało w miejscu produkcji przemysłowej, konserwacji maszyn lub magazynowania. **Poszkodowanymi byli głównie mężczyźni (10 osób) w wieku 50+**, z których tylko trzech miało staż pracy krótszy niż rok w tym zakładzie pracy. Do wypadków doszło głównie w wyniku pochwycenia przez maszynę ubrania oraz części ciała, uszkodzenia lub rozerwania materiału albo przebywania w strefie niebezpiecznej.

Podsumowując wyniki tematu należy zaznaczyć, że **problematyka stresu w miejscu pracy nabiera znaczenia w całej Europie**. Analiza niewielkiego zbioru ankiet pokazuje, że sytuacje problematyczne zarówno w pracy, jak i poza nią, wywierają wpływ na funkcjonowanie pracownika w środowisku pracy. Charakterystyka okoliczności wypadków przy pracy wskazuje, że **warto większą uwagę zwrócić na uwarunkowania organizacyjne funkcjonujące w zakładzie pracy, takie jak harmonogramy przydzielanych zadań, czy sezonowe zwiększenia produkcji, nie rekompensowane dodatkowym zatrudnieniem**. Takie zagadnienia nie zawsze są brane pod uwagę podczas pracy zespołów powypadkowych powołanych przez pracodawców, a jak się okazuje – subiektywnie wywołują dyskomfort poszkodowanych lub współpracowników, mogący mieć wpływ na zdarzenia wypadkowe.



# Rozdział

Strategie  
Państwowej  
Inspekcji Pracy  
na lata 2022-2024

4



## 4. STRATEGIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY NA LATA 2022-2024

### 4.1. Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego

#### Zakres kontroli

W roku 2022 Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła 3-letnią „Strategię kontroli i prewencji dla sektora budowlanego”, wynikającą z przyjętego Programu działania na lata 2022-2024.

Priorytetem w realizacji zaplanowanych przedsięwzięć w sektorze budowlanym jest zwiększenie skuteczności oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy na podmioty realizujące prace budowlane zarówno poprzez czynności kontrolno-nadzorcze w branży budowlanej, jak i działania prewencyjne, głównie informacyjno-edukacyjne.

Kontrole przeprowadzane w ramach strategii, biorąc pod uwagę sposób oddziaływania, zostały podzielone na 3 grupy:

- ✓ zintensyfikowany nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu, np. wielokubaturowych, odcinkowo długich (drogowo-mostowych),
- ✓ eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie – pozostałe budowy kontrolowane w ciągu całego roku,
- ✓ zmasowane kontrole w czerwcu i we wrześniu na małych budowach.

Podstawowym założeniem strategii w 2022 r. było przeprowadzenie kontroli na **1 000 placach budowy** w ramach dwóch ww. grup określonych w strategii. Założenie to zostało zrealizowane:

- wytypowano i objęto stałym nadzorem **102 place budowy**, na których realizowane są inwestycje o szczególnym znaczeniu ze względu na ich wielkość, technologię wykonania lub specyfikę prac - nadzór nad tymi inwestycjami będzie kontynuowany w ciągu następnych 2 lat,
- ✓ skontrolowano **1 004 place budowy** w ramach pozostałych działań kontrolnych prowadzonych w ciągu całego roku,
- ✓ skontrolowano **1 895 małych placów budowy** podczas akcji przeprowadzonych w czerwcu i we wrześniu.

Celem stałych i systematycznych kontroli oraz ponownych kontroli podmiotów wykonujących prace budowlane na danym placu budowy jest uzyskanie: poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy na budowach, utrwalenia prawidłowych sposobów realizacji prac – zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozwoju zasad

kultury pracy, w tym zmiany złych nawyków wśród osób pracujących i nadzorujących.

Kontrole koncentrowały się na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych, w szczególności dotyczących prac od lat charakteryzujących się występowaniem największej liczby nieprawidłowości, w tym skutkujących bezpośrednimi zagrożeniami dla zdrowia i życia pracujących. Przede wszystkim inspektorzy pracy zwracali uwagę na wykonywanie:

- prac na wysokości, w tym z rusztowań,
- prac ziemnych, w tym w wykopach.

Należy zaznaczyć, że kwestie organizacji budowy, w tym koordynacji robót, zagospodarowania terenu budowy, przygotowania pracowników do pracy oraz legalności zatrudnienia były równie istotne. W wybranych przedsiębiorstwach budowlanych przeprowadzono także kontrole w zakresie **prawnej ochrony pracy, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia**.

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

#### Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

##### Wybrane budowy o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa objęte zintensyfikowanym nadzorem

Na **102 placach** budowy objętych zintensyfikowanym nadzorem przeprowadzono **607 kontroli** w 546 podmiotach wykonujących roboty budowlane. Pracę świadczyło w nich 7,4 tys. osób, w tym 5,3 tys. na podstawie umowy o pracę. Przeprowadzono również **116 powtórnych kontroli** u 110 przedsiębiorców wykonujących roboty budowlane na tym samym placu budowy.

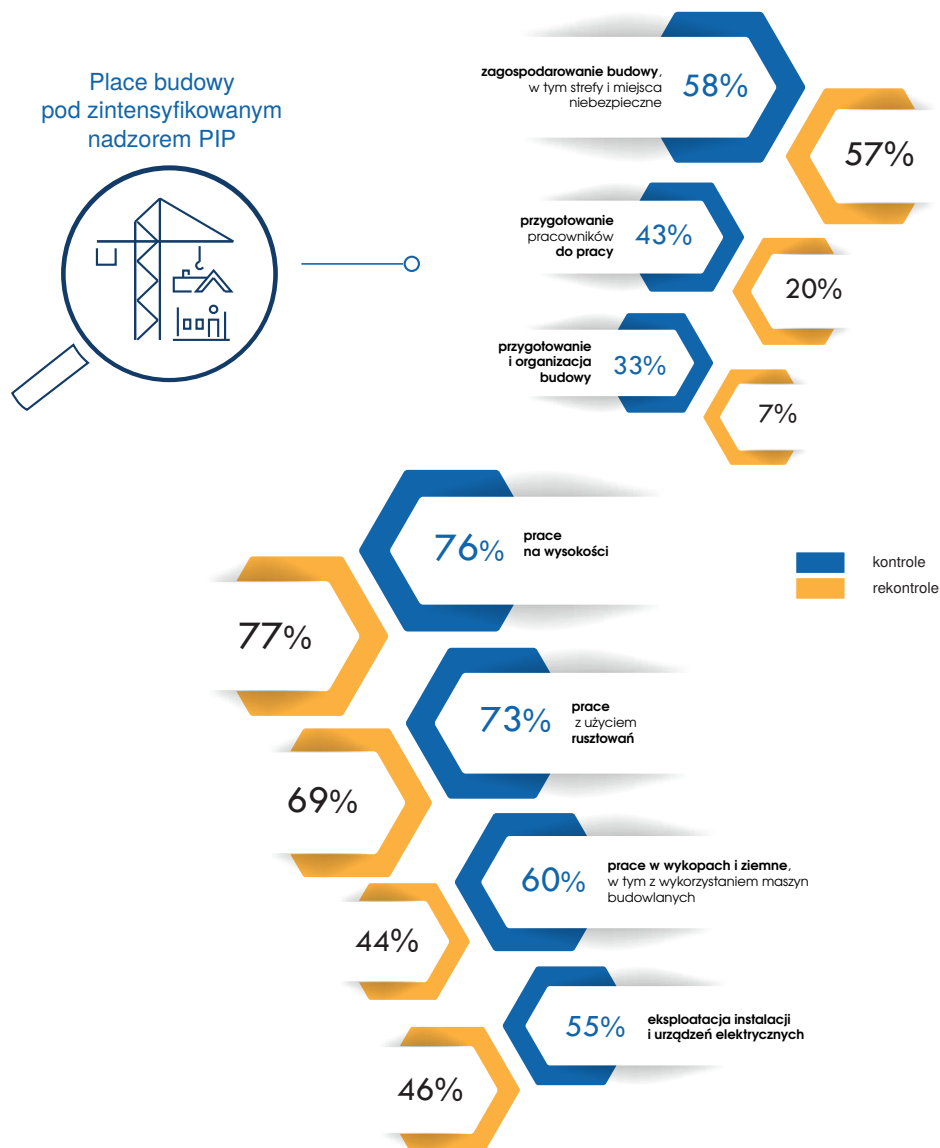
W tej grupie placów budowy kontrolowano najczęściej obiekty kubaturowe, tj. budynki (59%), a także obiekty liniowe drogowo-mostowe (25%). Były to głównie obiekty nowo budowane (82%).

Roboty budowlane w 69% realizowały mikroprzedsiębiorstwa (do 9 osób pracujących). W następnej kolejności były małe przedsiębiorstwa zatrudniające 10-49 osób – 26%; średnie i duże firmy to zaledwie 5% kontrolowanych podmiotów. Podczas ponownych kontroli częściej wizytowano przedsiębiorstwa małe o zatrudnieniu 10-49 osób, średnie (50-249 osób) i duże (powyżej 250 osób). Były to w dużej mierze firmy pełniące wiodącą rolę na danym placu budowy, np. firmy o charakterze generalnego wykonawcy.

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowach w wyniku **96,2% kontroli wydano środki prawne**. Przy powtórnych kontrolach, tych samych przedsiębiorców na placach budowy, skierowanych do nich środków prawnych było nieznacznie mniej – **94,8%**.

Najwięcej nieprawidłowości wystąpiło podczas **prac wykonywanych na wysokości** – na stropach, dachach, elementach konstrukcji itp. Najczęściej (w ponad 6 na 10 kontroli) był to brak środków ochrony zbiorowej zabezpieczających krawędzie stropów lub dachów, otwory w stropach, ścianach (w tym zewnętrznych), szyby

**PLACE BUDOWY OBJĘTE ZINTENSYFIKOWANYM NADZOREM - GŁÓWNE NIEPRAWIDŁOŚCI (ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW)**



dźwigowe itp. przed wpadnięciem osoby pracującej lub niekompletne środki ochrony. Jednocześnie co trzeci pracujący nie stosował przydzielonych środków ochrony indywidualnej lub użytkował je niezgodnie z przeznaczeniem. Zastrzeżenia, w co trzeciej kontroli, dotyczyły także pracy wykonywanej z drabin. Kwestionowano stan techniczny tych urządzeń, ich stateczność, długość, zabezpieczenie przed przemieszczeniem.

Równie duży odsetek nieprawidłowości dotyczył **eksploatacji rusztowań roboczych**. Najczęściej wiązało się to z ich nieprawidłowym wykonaniem lub zmianami dokonywanymi w trakcie użytkowania. Prawie połowa kontrolowanych rusztowań była użytkowana bez balustrad ochronnych lub z niekompletnymi balustradami, np. bez poręczy pośrednich lub desek krawężnikowych. Ponadto co czwarte rusztowanie posiadało nieprawidłowe

pomosty robocze, np. brak pełnych podestów, a także brak pionów komunikacyjnych. Stwierdzano też nieprawidłowe kotwienie, posadowienie oraz brak stężeń konstrukcji rusztowania. Co czwarte rusztowanie niesystemowe było wykonane bez projektu lub niezgodnie z projektem indywidualnym albo nie zostało odebrane przez osobę uprawnioną. Zastrzeżenia budził również stan techniczny elementów rusztowań. Nadal, zwłaszcza u małych przedsiębiorców, użytkowane były rusztowania stare, zużyte technicznie.

Dużo problemów przysparzało wykonywanie **robót ziemnych i w wykopach** (60% kontroli). Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku lub niewłaściwego zabezpieczenia ścian wykopu, zapewnienia zejść/wejść do wykopu, składowania urobku i materiałów lub ruchu środków transportu zbyt blisko krawędzi wykopu.

Niezadowolający był **stan ochrony przeciwporażeniowej** na budowach. Połowa przedsiębiorców nie zabezpieczyła przewodów zasilających odbiorniki energii przed uszkodzeniami mechanicznymi, przewody miały uszkodzoną izolację lub eksploatowano uszkodzone gniazda wtykowe. Stwierdzano również niewłaściwy stan techniczny lub niezabezpieczenie rozdzielnic przed dostępem osób nieupoważnionych. Brak protokołów potwierdzających skuteczność zabezpieczenia przed porażeniem prądem elektrycznym dotyczył co szóstej kontroli.

Nieprawidłowości w zakresie **zagospodarowania placu budowy** najczęściej polegały na niedopełnieniu obowiązku zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych z uwagi na spadające przedmioty. Tego typu uchybienia stwierdzano podczas ponad połowy kontroli.

Ujawniano również uchybienia w zakresie składowania lub magazynowania materiałów, w tym pod czynnymi napowietrznymi liniami energetycznymi, wyznaczenia i stanu powierzchni dróg komunikacyjnych oraz ich dostosowania do rodzaju środków transportu i przewożonego ładunku.

Podczas kontroli obiektów kubaturowych stwierdzono brak zapewnienia bezpiecznych przejść i dojść do stanowisk pracy, w tym schodów, pochylni, pomostów (46%). Natomiast na czynnych odcinkach dróg nie stosowano znaków i urządzeń ostrzegawczych (prawie co piąta kontrola).

Kontrole **maszyn i urządzeń technicznych** wykazały, że najczęściej było brak lub sporządzono nieprawidłowe instrukcje obsługi. W mniejszym zakresie uchybienia dotyczyły braku lub niesprawnych urządzeń ochronnych zabezpieczających przed urazem oraz elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi.

W co piątą kontrolę ujawniano nieprawidłowości w przygotowaniu pracowników do pracy – najczęściej

niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz brak instruktażu stanowiskowego.

Zastrzeżenia w obszarze **przygotowania i organizacji budowy** odnosiły się głównie do oceny ryzyka związanej z wykonywaną pracą oraz do instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych. W obu przypadkach dotyczyło to co piątej kontroli. Ponadto w co siódmej kontroli wystąpiły nieprawidłowości w przygotowaniu robót montażowych.

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

Na **1 004 placach** budowy przeprowadzono **3 003 kontrole** w 2 699 podmiotach wykonujących roboty budowlane. Ta grupa przedsiębiorców angażowała do pracy 21,7 tys. osób, z których ponad 18 tys. było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Przeprowadzono również **366 powtórnych kontroli** u przedsiębiorców nadal wykonujących roboty budowlane na tych samych budowach.

Na kontrolowanych placach budowy zdecydowanie przeważały obiekty kubaturowe – budynki – 94%. Prowadzone prace budowlane najczęściej dotyczyły budowy nowych obiektów – 85%.

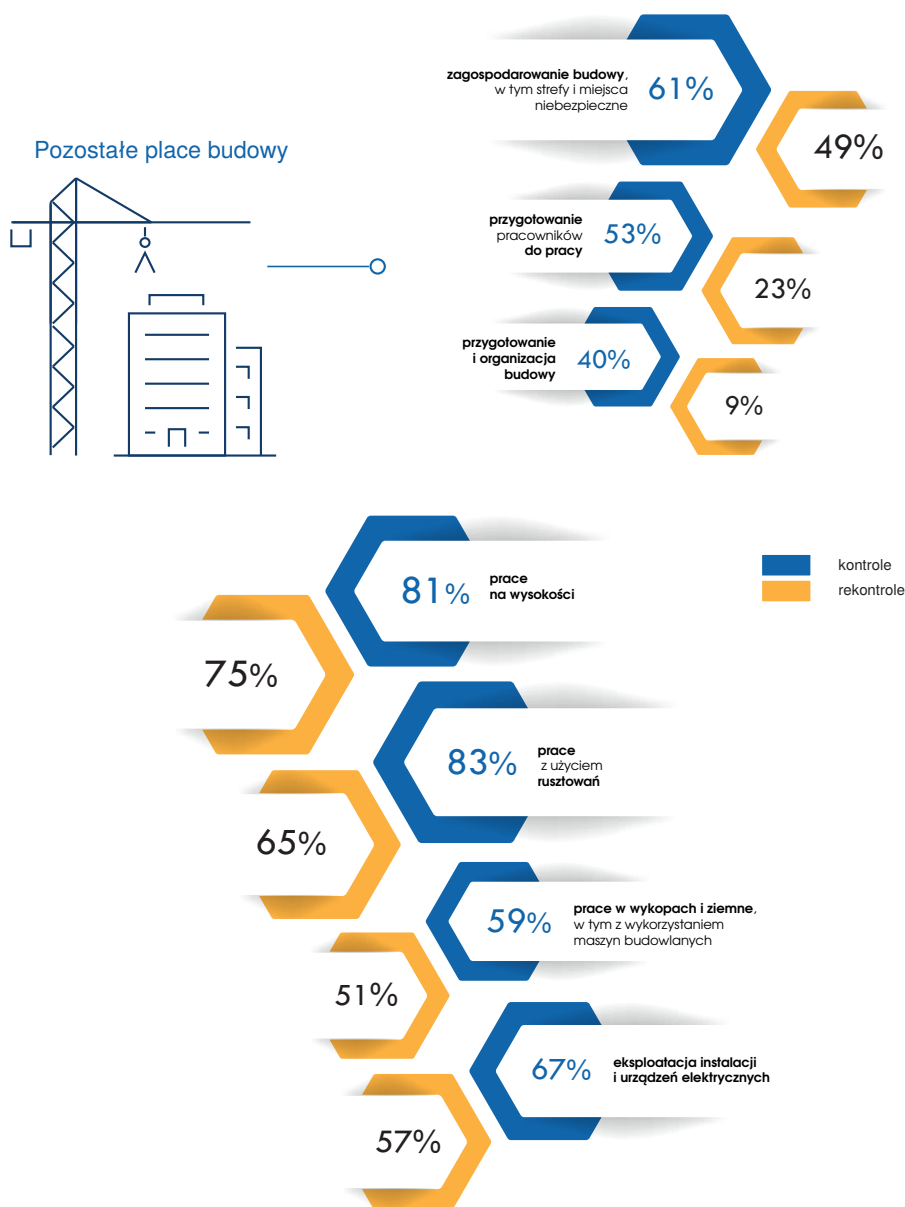
Kontrolowane przez inspektorów pracy roboty budowlane, w większości realizowały mikroprzedsiębiorstwa (do 9 osób pracujących), które stanowiły 80% wszystkich wykonawców oraz małe przedsiębiorstwa zatrudniające 10-49 osób – 26%. Średnie i duże firmy to tylko 2% kontrolowanych podmiotów. Podczas ponownych kontroli na placach budowy w mniejszym stopniu wizytowano firmy mikroprzedsiębiorców – 69%.

W niemal każdej kontroli (**97,2%**) stwierdzano nieprzestrzeżenie przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Skutkowało to wydaniem średnio około 10 środków prawnych na jedną kontrolę (decyzji, wniosków w wystąpieniach lub poleceń).

Przy powtórnych kontrolach, tych samych przedsiębiorców na placach budowy, odsetek kontroli, podczas których stosowano środki prawne był niższy – **89,6%**. Średnio podczas jednej kontroli wydano blisko 6 środków prawnych.

W tej grupie odnotowano większy odsetek kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów niż w grupie placów budowy objętych zintensyfikowanym nadzorem. Zależność ta odnosi się zarówno do pierwszych kontroli

**POZOSTAŁE PLACE BUDOWY - GŁÓWNE NIEPRAWIDŁOŚCI  
(ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW)**



robót wykonywanych przez te same firmy na danym placu budowy, jak i do ponownych kontroli.

Stwierdzane nieprawidłowości były podobnego rodzaju, jednak wyższy był odsetek kontroli, w których wystąpiły.

**Kontrole małych placów budowy przeprowadzane okresowo w czerwcu oraz we wrześniu**

W ramach dwóch etapów akcji kontrolnej, w czerwcu oraz we wrześniu, skontrolowano **1 895 małych placów budowy**, tj. takich na których pracowało, co do zasady, do 20 osób w tym samym czasie.

Istotą tych kontroli było zapewnienie osobom pracującym na małych budowach bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia.

Przeprowadzono **2 314 kontroli** robót budowlanych, którymi objęto 2 155 przedsiębiorców. Pracę na budowach wykonywało 9,6 tys. osób, z których 7,4 tys. było zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

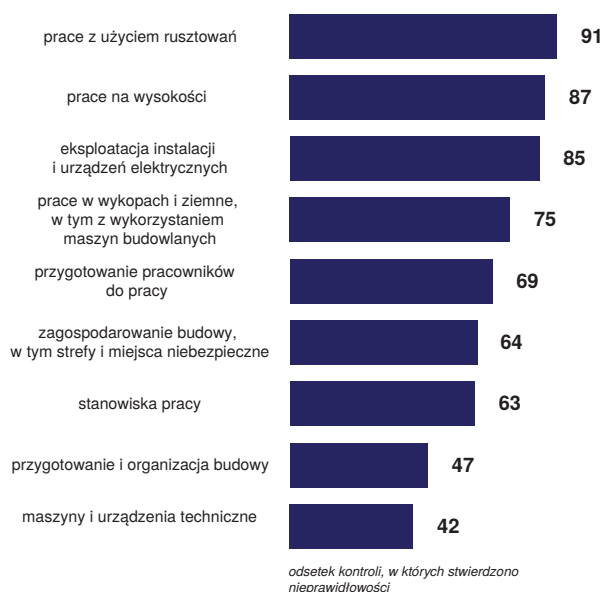
Większość przedsiębiorców wykonywała roboty związane z budową, przebudową lub remontem obiektów

kubaturowych (budynków) – 90% kontroli. pozostali prowadzili prace na obiektach liniowych (drogowo-mostowych lub sieciowych) – 5% i innych – 5%.

Największa liczba kontroli dotyczyła obiektów nowo budowanych – 60%, następnie obiektów przebudowywanych, rozbudowywanych, remontowanych lub rozbiórek – 26%, w dalszej kolejności prac termomodernizacyjnych lub elewacyjnych – 14%.

Dominowały mikroprzedsiębiorstwa – 90%, czyli firmy o kilkuosobowym zatrudnieniu, tj. do 9 osób.

#### KONTROLE NA MAŁYCH BUDOWACH PRZEPROWADZANE W CZERWCU I WE WRZEŚNIU



Najczęściej stwierdzano naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu **prac na wysokości**. Zdecydowana większość (8 na 10) kontrolowanych pracodawców w żaden sposób nie chroniła swoich pracowników przed upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac na stropach, dachach, balkonach, itp. Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie osób pracujących przed możliwością upadku dotyczyło zarówno zabezpieczeń zbiorowych, np. balustrad ochronnych wzdłuż krawędzi stropów, jak i środków ochrony indywidualnej. Bez stosowania zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości (środków ochrony zbiorowej lub środków ochrony indywidualnej) nagminnie dopuszczano pracowników do wykonywania prac dekarских lub związanych z montażem więźby dachowej.

Stwierdzono także brak zabezpieczenia szybów windowych, otworów w ścianach zewnętrznych oraz w stropach przed wpadnięciem osób.

Kolejnym zagadnieniem, związanym z pracami na wysokości, była eksploatacja niekompletnych, zmontowanych niezgodnie z instrukcją producenta lub bez projektu indywidualnego **rusztowań roboczych**.

Dominującą nieprawidłowością, występującą prawie na wszystkich kontrolowanych rusztowaniach, był brak lub nieprawidłowo wykonane balustrady ochronne zabezpieczające przed upadkiem z wysokości od strony przestrzeni otwartych przy pomostach roboczych. Ponadto stwierdzono:

- brak pomostów roboczych lub niepełne pomosty, np. luźno ułożone deski na ramach rusztowania tylko na poziomie wykonywania robót, bądź też pomosty niesystemowe wykonane na budowie,
- brak bądź nieprawidłowo wykonane pionowe komunikacyjne,
- brak zakotwienia konstrukcji rusztowań do stałych elementów obiektów budowlanych lub niewłaściwe zakotwienie,
- nieprawidłowe posadowienie konstrukcji rusztowania na podłożu (rusztowania postawione bezpośrednio na miękkim gruncie lub na podparciu z desek, cegieł bądź bloczków gazobetonowych nie gwarantujących odpowiedniej wytrzymałości i stabilności).

Rusztowania na kontrolowanych budowach były montowane tylko do takiego etapu, w którym możliwe było wykonywanie prac. Do ich funkcji ochronnej nie przykładano specjalnej wagi, pomimo że jako środek umożliwiający pracę na wysokości, służą do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Często były to rusztowania z wykorzystaniem elementów rusztowań systemowych uzupełniane elementami spoza systemu, np. deskami, podporami szalunkowymi.

W ponad połowie kontrolowanych firm pracujący wykonywali prace bez wymaganych środków ochrony indywidualnej (innych niż chroniących przed upadkiem z wysokości) – głównie hełmów ochronnych, ale również ochron słuchu, dłoni, twarzy lub oczu. Dotyczyło to co trzeciego kontrolowanego pracującego. Stwierdzano przypadki, że pracownicy posiadali środki ochrony indywidualnej na wyposażeniu, lecz ich nie używali (np. przechowywali w samochodzie). Pracownicy niechętnie używali przydzielonych środków ochrony indywidualnej, szczególnie w upalne dni. Dodatkowo sprzyjał temu brak skutecznego egzekwowania przez nadzorujących obowiązku stosowania tych środków, a nawet całkowity brak nadzoru.

Podstawowego obowiązku w zakresie prawidłowego **zabezpieczenia terenu budowy** bądź robót przed dostępem osób nieupoważnionych nie dopełnił

prawie co trzeci wykonawca robót. Najczęściej teren budowy nie został ogrodzony. Umożliwiało to wejście osób postronnych, np. dzieci, niezdających sobie sprawy z istniejących zagrożeń (ryzyko urazu lub utraty życia).

W ponad połowie kontroli zastrzeżenia dotyczyły braku bądź **nieprawidłowego wygradzenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych**, w tym wykonania daszków ochronnych, w miejscach wykonywania prac ziemnych, strefach pracy maszyn budowlanych, pracach w wykopach, na dachach czy też na rusztowaniach, gdzie występuje zagrożenie spadania przedmiotów z wysokości itp. Obowiązki w ww. zakresie przedsiębiorcy ograniczali zazwyczaj do wyznaczenia terenu prowadzenia prac za pomocą kolorowej taśmy.

Na ponad połowie kontrolowanych budów odnotowano nieprawidłowości w zakresie zapewnienia prawidłowych przejść i dojazdów do stanowisk pracy. Najczęściej dotyczyło to braku zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości ze schodów, pochylni lub pomostów.

Zagrożenia związane z niewłaściwą eksploatacją **maszyn i urządzeń technicznych** stwierdzono w prawie co trzeciej kontroli. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku urządzeń ochronnych – osłon elementów ruchomych maszyn i urządzeń. Zastrzeżenia budziły również stan techniczny elektronarzędzi – uszkodzone obudowy, kable zasilające i wtyczki.

Zauważalne było także niezabezpieczanie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Przewody pozostawiane na ciągach komunikacyjnych stwarzały ryzyko potknięcia, a w przypadku ich uszkodzenia – porażenia prądem elektrycznym. Stwierdzono to aż w 85% kontroli, w których badano problem. Jednocześnie zaobserwowano eliminowanie tego typu zagrożenia poprzez coraz częstsze stosowanie elektronarzędzi zasilanych akumulatorowo.

### Podsumowanie

Porównując 3 grupy skontrolowanych placów budowy należy zauważyć, że rodzaj występujących nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia jest podobny. Natomiast ich skala jest zróżnicowana w zależności od rodzaju inwestycji i jej wielkości. W grupie placów budowy objętych wzmożonym nadzorem, odsetek kontroli, w których występują nieprawidłowości jest mniejszy niż w pozostałych dwóch grupach lecz mimo wszystko i tak jest on wysoki. Należy mieć na względzie, że odsetek ten w dużej mierze wynika z faktu podejmowania czynności kontrolnych przez inspektorów pracy wobec podmiotów, które naruszały przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w celu eliminowania możliwie największej liczby nieprawidłowości.

Obserwując, w poszczególnych grupach placów budowy, strukturę zaangażowanych firm wykonawczych, należy zwrócić uwagę na znaczne rozdrobnienie podmiotów realizujących roboty budowlane. Jest to charakterystyczne dla budownictwa w Polsce. **Roboty budowlane określonego rodzaju wykonywane są bardzo często przez podmioty mikro, tj. zatrudniające do 9 osób.** W kontrolach dotyczących placów budowy objętych zintensyfikowanym nadzorem, gdzie realizowane były duże inwestycje niejednokrotnie o znacznym stopniu skomplikowania, wymagające zaangażowania firm specjalistycznych, podmiotów tych było najmniej. Jednak nawet w tym przypadku stanowiły ok. 69%.

Zauważalne jest zróżnicowanie firm wykonujących roboty budowlane w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Stan bezpieczeństwa w firmach dużych i średnich jest na wyższym poziomie. Większość nieprawidłowości stwierdzanych jest w firmach małych, a tych jest najwięcej, nawet na dużych inwestycjach.

Z tego powodu, diagnoza dotycząca głównych obszarów nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy lub w miejscach wykonywania robót budowlanych jest zbieżna w odniesieniu do wszystkich podzielonych tematycznie grup kontrolowanych budów.

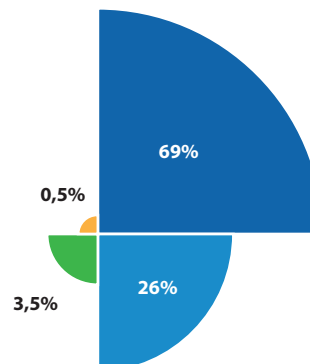
Mając na uwadze oddziaływanie środków prawnych, w tym decyzji nakazowych, kierowanych przez inspektorów pracy w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości, należałoby oczekiwać trwałej zmiany w obszarach objętych kontrolą i nadzorem. Tak niestety nie jest, na co wskazuje **porównanie odsetka nieprawidłowości z pierwszych i z ponownych kontroli przedsiębiorców na tych samych placach budowy.** Najbardziej uderzające i zarazem niepokojące jest podejście osób odpowiedzialnych do organizowania bezpiecznych stanowisk pracy **na wysokości, także z wykorzystaniem rusztowań.**

Brak trwałych efektów dotyczył zwłaszcza określonych robót mogących skutkować wypadkiem z uwagi na bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia. Działania inspektorów pracy, polegające na kierowaniu środków prawnych w celu usunięcia nieprawidłowości, **przynosiły jedynie jednorazowe, doraźne i krótkotrwałe efekty. Praktycznie nie wpływało to na zmianę sposobu postępowania przedsiębiorców, osób nadzorujących i samych pracujących.**

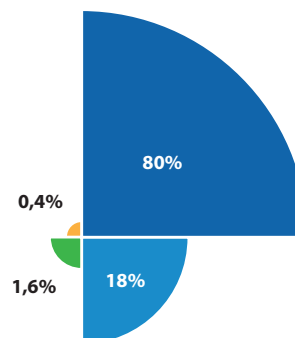
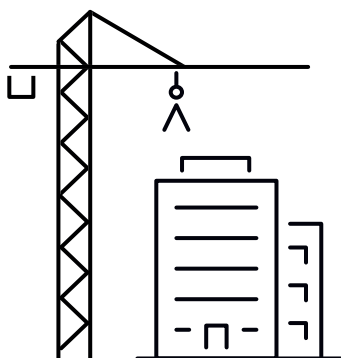
Znaczący spadek nieprawidłowości stwierdzony po ponownych kontrolach tych samych podmiotów na tych samych budowach dotyczył przede wszystkim obszarów, w których

STRUKTURA ZAKŁADÓW WYKONUJĄCYCH ROBOTY NA KONTROLOWANYCH PLACACH BUDÓW

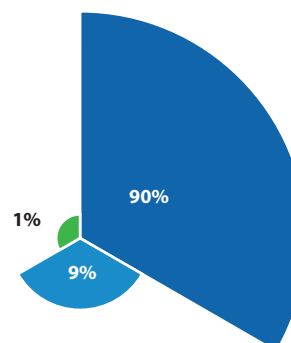
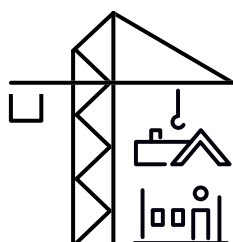
Place budowy pod zintensyfikowanym nadzorem PIP



Pozostałe place budowy



Małe budowy



Liczba świadczących pracę



do 9 osób  
10-49 osób



50-249 osób  
powyżej 250 osób

pracodawcy byli zobowiązani do usunięcia uchybień, których jednorazowe wykonanie było skuteczne w dłuższym przedziale czasowym, np. uzupełnienie badań profilaktycznych, szkoleń i ich potwierdzenie, uzupełnienie

dokumentów, przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego przy określonej pracy, opracowanie instrukcji lub wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej. Podobnie w zakresie zabezpieczenia terenu budowy lub robót

przed dostępem osób nieupoważnionych lub organizacji zaplecza higieniczno-sanitarnego.

Należy również zwrócić uwagę na rodzaj i charakter decyzji nakazowych wydawanych przez inspektorów pracy. Przykładowo, podczas kontroli placów budowy objętych zintensyfikowanym nadzorem wydano ich ogółem 3 862, z czego **decyzji ustnych** (dotyczących uchybień, które mogą być usunięte podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu) było 3 119, tj. **81% wszystkich decyzji**.

Jednocześnie należy podkreślić, że decyzji mających **bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracujących**, tj. z rygorem natychmiastowego wykonania, wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, zakazu prac określonego rodzaju, wydano 2 775 w czasie pierwszych kontroli (**72% wszystkich decyzji bhp**) i 458 przy ponownych kontrolach (**74%**). Skala, rodzaj i charakter decyzji odnoszących się do bezpieczeństwa i higieny pracy nie uległy zatem zasadniczym zmianom przy ponownych kontrolach pracodawców na tych samych placach budowy.

Podobnie kształtowały się proporcje dotyczące liczby, rodzaju i zakresu decyzji skierowanych przez inspektorów pracy do przedsiębiorców w kolejnych dwóch grupach kontrolowanych placów budowy, tj. kontrolach prowadzonych w ciągu roku na pozostałych placach budowy oraz kontrolach małych placów budowy prowadzonych w czerwcu i we wrześniu.

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej zależności dotyczące odsetka decyzji nakazowych, można zauważyć, że **większość decyzji, nawet tych związanych z bezpośrednimi zagrożeniami dla zdrowia i życia, mogła być zrealizowana w krótkim czasie**. Należy więc uznać, że wszystkie niezbędne do ich wykonania środki i zasoby były dostępne na miejscu. Nie zostały natomiast zastosowane we właściwy sposób.

Ujawnione uchybienia w dużej mierze były następstwem braku odpowiedzialności małych przedsiębiorców, jako pracodawców, za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych budowach. Znaczący jest przy tym fakt nierealizowania bądź nieprawidłowego, rutynowego wykonywania funkcji kontrolnych i doradczych przez podległe im służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Rola służby bhp u małych przedsiębiorców została praktycznie sprowadzona do przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz opracowania podstawowych dokumentów w ogólnej formie. W rzeczywistości służba bhp nie przeprowadzała na budowach

kontroli bezpieczeństwa pracy zatrudnionych pracowników. Nie realizowała zatem swojego podstawowego zadania. **Właściwe wykonywanie zadań przez służby bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach, a także znajomość specyfiki zagadnień związanych z technologią wykonania robót, mają istotne znaczenie dla poprawy warunków pracy** osób pracujących na budowach. Przykładem są duże inwestycje budowlane, na których działają wyspecjalizowane służby bezpieczeństwa i higieny pracy ustanowione dla całej budowy przez tzw. generalnego wykonawcę, tj. firmę realizującą kontrakt zawarty z inwestorem. Tam standardy bezpieczeństwa pracy są nieporównywalnie wyższe.

Ważne jest zatem kształtowanie nawyków prawidłowego wykonywania pracy, w co wpisują się również nawyki bezpiecznego wykonywania pracy z zastosowaniem adekwatnych zabezpieczeń, nawet w przypadkach gdy praca trwa krótko, a zagrożenie wydaje się znikome. Tu jest niekwestionowana rola pracodawców, służby bhp i osób bezpośrednio nadzorujących pracę. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadza kontrole w tym zakresie oraz wspiera pracodawców edukując i wskazując dobre praktyki w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, ale inspektor pracy nie może być stawiany w roli pracodawcy lub służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Niestety z naszych obserwacji wynika, że często **po zakończeniu kontroli wszystko wraca do stanu sprzed kontroli** (co potwierdza się w odsetku nieprawidłowości stwierdzanych w powtórnych kontrolach u przedsiębiorców).

Nie do przecenienia jest także rola inwestora, inspektora nadzoru inwestorskiego i kierownictwa budowy, tj. kierownika budowy, kierowników robót, inżynierów budowy. Uczestnicy procesu budowlanego, mając na względzie przepisy *ustawy Prawo budowlane*, powinni również zwracać uwagę na zagrożenia wynikające z nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Należy podkreślić, że wstrzymanie prac w przypadku wystąpienia zagrożenia życia i zdrowia pracowników jest obowiązkiem zarówno osoby kierującej pracownikami, jak i kierownika budowy. Wynika to odpowiednio z przepisów prawa pracy i z prawa budowlanego.

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

Podczas kontroli placów budowy inspektorzy weryfikowali także przestrzeganie przepisów dotyczących eksploatacji i obsługi żurawi wieżowych lub szybkomontujących.

Podmiotami kontrolowanymi byli przedsiębiorcy, na rzecz których była wykonywana praca związana z transportem pionowym materiałów z wykorzystaniem żurawi wieżowych.

Przeprowadzono **523 kontrole** w 423 podmiotach zaangażowanych w wykonywanie prac związanych z transportem pionowym z wykorzystaniem żurawi na budowach. Wśród kontrolowanych firm były podmioty będące właścicielami żurawi wieżowych, podmioty powierzające obsługę operatorską żurawi, jak również firmy powierzające zatrudnionym pracownikom funkcje hakowych i sygnalistów, współpracujących przy pracach transportowych z operatorami żurawi. Skontrolowano zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy związane z obsługą **279 żurawi wieżowych i 34 żurawi szybkomontujących**. Kontrolowane żurawie obsługiwało **450 operatorów**.

Większość zakładów objętych kontrolami należała do grupy firm mikro, tj. takich, w których pracowało do 9 osób – 70%. Następną grupą to zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników – 27%.

W przedsiębiorstwach świadczyło pracę 4,2 tys. osób, w tym 3,5 tys. – na podstawie umowy o pracę.

Nieprawidłowości w zakresie wykonywania prac z użyciem żurawi na budowach, skutkujące skierowaniem środka prawnego, stwierdzono w **74% kontroli**.

Najczęściej kierowano decyzje ustne – 68% wszystkich decyzji, które były zrealizowane jeszcze w trakcie kontroli lub zaraz po jej zakończeniu. Przyczyniło się to do natychmiastowego wyeliminowania nieprawidłowości, w tym zwłaszcza stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia. Warto podkreślić, że aż 73% wszystkich skierowanych decyzji odnosiło się do nieprawidłowości stwarzających potencjalne zagrożenia wypadkowe.

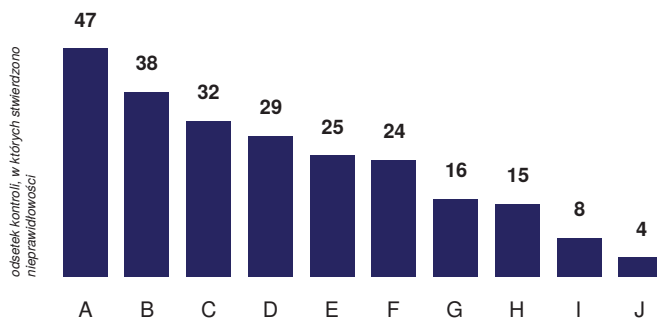
**PRZYGOTOWANIE DO PRACY OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACE TRANSPORTOWE Z UŻYCIEM ŻURAWI – ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI**



Nieprawidłowości związane z **przygotowaniem do pracy operatorów żurawi** i osób zaangażowanych w obsługę prac transportowych wystąpiły w 92% kontroli.

Hakowi i sygnaliści stanowili największy odsetek pracujących, którzy nie posiadali aktualnych profilaktycznych badań lekarskich dopuszczających do wykonywanej pracy (34% hakowych i sygnalistów) oraz nie odbyli instruktażu stanowiskowego (24% hakowych i sygnalistów). Wśród operatorów żurawi tego rodzaju nieprawidłowości występowały rzadziej – u 7% operatorów w przypadku badań profilaktycznych oraz u 15% operatorów odnośnie instruktażu stanowiskowego. Okazało się także, że **8 operatorów nie posiadało uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi żurawi wieżowych i szybkomontujących**. Ponadto na 30% stanowisk (operatora żurawia, sygnalisty lub hakowego) nie przeprowadzono oceny ryzyka zawodowego lub przeprowadzono ją nieprawidłowo (najczęściej nie identyfikując wszystkich zagrożeń).

**ORGANIZACJA PRAC TRANSPORTOWYCH PRZY UŻYCIU ŻURAWI**



Brak decyzji dozoru technicznego dopuszczającej żuraw do eksploatacji na danym placu budowy dotyczyło 5 żurawi. Co czwarty żuraw pracujący na placach

budowy nie posiadał książki dyżurów żurawia lub operatorzy nie dokonywali w nich wpisów w czasie zmiany (dotyczyło 29% kontroli). Brak książek dyżurów żurawia

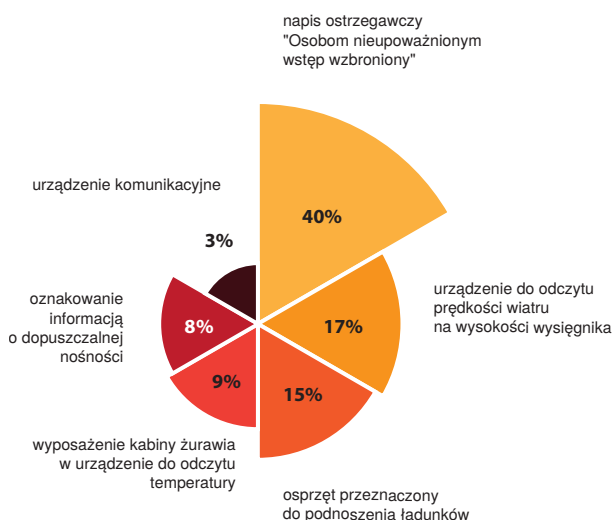
należy do rzadkości, ale w dalszym ciągu są one prowadzone niewłaściwie lub nierzetelnie przez operatorów.

Stwierdzano brak lub nieprawidłowo opracowane instrukcje: bezpieczeństwa prac transportowych prowadzonych przy użyciu żurawi oraz ewakuacji z kabiny żurawia. Często instrukcje zawierały zapisy ogólnikowe dotyczące pracy żurawi, bez uwzględnienia specyfiki danej budowy. W kontrolach ustalono także, że 35% operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych nie było zapoznawanych z postanowieniami instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych przed dopuszczeniem ich do pracy, a co piąty operator żurawia z instrukcją ewakuacji z kabiny żurawia.

Uchybienia stwierdzono także w odniesieniu do instrukcji pracy żurawia w warunkach kolizyjnych. Brak bądź nieprawidłowe opracowanie tej instrukcji stwierdzono w 8% kontroli, a niezapoznanie się z nią dotyczyło 29% operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych, co stwierdzono w 32% kontroli.

W blisko połowie kontroli na budowach stwierdzono niewyróżnianie się sygnalistów i hakowych spośród pozostałych pracowników w sposób widoczny z kabiny żurawia, np. poprzez zastosowanie odzieży lub wyposażenia z odpowiednimi elementami odróżniającymi wizualnie od pozostałych (kolor bluzy, określonego koloru hełm ochronny). Dotyczyło to 37% osób pełniących funkcję hakowego bądź sygnalisty.

**WYPOSAŻENIE ŻURAWI, W TYM KABIN ŻURAWI – ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI**



Najczęściej jednak (40% kontroli) brakowało napisu ostrzegawczego zabraniającego wejścia na żuraw. Dotyczyło to 39% skontrolowanych żurawi. Ponadto w 17% kontroli ujawniono, że kabina żurawia nie była wyposażona w urządzenie do odczytu prędkości wiatru na wysięgniku lub urządzenie było uszkodzone (dotyczyło 14% kontrolowanych żurawi). Natomiast w 15% kontroli wykazano, że osprzęt przeznaczony do podnoszenia ładunków był niedostosowany do rodzaju tych ładunków, bądź do ich wielkości lub ciężaru. Transportowano materiały przy zastosowaniu niekompletnego lub niewłaściwego osprzętu dodatkowego, niezabezpieczone przed ryzykiem wysunięcia lub wypadnięcia. Stwierdzano również mocno zużyte, poprzecierane i uszkodzone zawiesia, bez oznaczeń i kolorystyki umożliwiających identyfikację.

Naruszenia w zakresie dopuszczalnej dobowej **normy czasu obsługi żurawi** wystąpiły w 13% kontroli i dotyczyły 15% operatorów żurawi. Kontrole prowadzone w 2022 r. wykazały mniejszą skalą nieprawidłowości w zakresie przekraczania norm czasu obsługi żurawi wieżowych, niż to miało miejsce po wejściu w życie *rozporządzenia z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących*.

**Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy**

**Zakres kontroli**

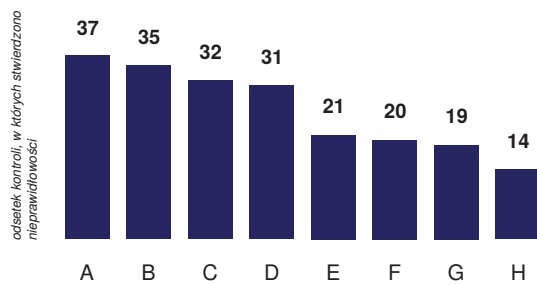
Celem ustalenia stanu przestrzegania przez przedsiębiorców wykonujących prace na terenie placów budów przepisów prawa pracy przeprowadzono **732 kontrole** w 720 podmiotach. Podejmowane czynności miały charakter kompleksowy, obejmowały m.in. badanie przestrzegania unormowań dotyczących zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz udzielania urlopów wypoczynkowych.

W skontrolowanej grupie pracodawców największą grupę stanowiły podmioty zatrudniające do 9 pracowników – 68% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników – 26%.

**Diagnoza**

W skontrolowanych podmiotach dominowały nieprawidłowości związane z prowadzeniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, które mogą przekładać się na prawidłowość realizacji podstawowych uprawnień pracowniczych. Jest to zjawisko występujące także w innych branżach.

## PLACE BUDOWY – KONTROLE PRZEDSIĘBIORCÓW W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY



- A udzielanie informacji o niektórych warunkach zatrudnienia
- B prowadzenie akt osobowych
- C prowadzenie ewidencji czasu pracy
- D świadectwa pracy
- E udzielanie urlopu wypoczynkowego w roku nabycia do niego prawa
- F ustalenie rozkładu czasu pracy
- G poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy
- H wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Dominującymi uchybieniami dotyczącymi **czasu pracy** były nieprawidłowości związane z nieewidencjonowaniem (7,4% skontrolowanych w tym zakresie podmiotów) lub nieprawidłowym ewidencjonowaniem czasu pracy (blisko 25%), a także braki lub innego rodzaju uchybienia w zakresie poprawnego uregulowania systemów, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych (w regulaminach pracy lub – w przypadku małych pracodawców – obwieszczeniach). Są to nieprawidłowości, które nie tylko determinują prawidłowe naliczenie i wypłatę wynagrodzenia, ale także mają bezpośredni wpływ na samą możliwość dokonania ustaleń stanu faktycznego przez inspektorów pracy.

Analiza ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy wskazuje, że przedsiębiorcy prowadzący działalność budowlaną lekceważą obowiązki związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy albo, co zdaniem kontrolujących jest bardziej prawdopodobne, **celowo nie rejestrują czasu pracy pracowników**, aby uniknąć dodatkowych kosztów, tj. obowiązku wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wyższych składek na ubezpieczenia społeczne itp.

Prace budowlane i instalacyjne w dużej mierze uzależnione są od warunków atmosferycznych. Dlatego też **pracodawcy niejednokrotnie nie są zainteresowani określeniem okresów rozliczeniowych oraz rozkładów i systemów czasu pracy**. Z ich stosowaniem wiążą się bowiem określone obowiązki związane np. z koniecznością płacenia za przestój. Dlatego też czas pracy pracowników uzależniony jest z reguły od warunków zlecenia. Umowy na roboty budowlane często zakładają krótkie terminy realizacji prac, których niedotrzymanie wiąże się z koniecznością zapłaty kar umownych. Dążenie do zakończenia zlecenia w terminie często powoduje zintensyfikowanie prac przed planowanym zakończeniem zlecenia (całości prac lub ich wydzielonej części). Z podobnych względów nie są realizowane obowiązki dotyczące ustalenia rozkładu czasu pracy i poinformowania o nim pracownika z odpowiednim wyprzedzeniem.

Kolejnym przykładem naruszenia stwierdzanym w toku kontroli, jest **praca w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy** (na ogół w sobotę), niezrekompensowana przez pracodawcę innym dniem wolnym od pracy – problem ten wystąpił w blisko 10% skontrolowanych w tym zakresie podmiotów. W głównej mierze przyczyną występowania tej nieprawidłowości była nieznanomość przepisów prawa pracy lub ich błędna interpretacja. Zdarzały się jednak przypadki świadomego, intencjonalnego naruszania tego przepisu. W takim przypadku bowiem, tj. niezapewnienia innego dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w takim dniu jedynie wówczas, gdy dojdzie do przekroczenia przez niego średniotygodniowej normy czasu pracy.

Z punktu widzenia pracodawcy nieudzielenie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym i w rezultacie wypłacenie ewentualnego dodatku do wynagrodzenia **jest rozwiązaniem korzystniejszym niż stałe zatrudnienie większej liczby pracowników**. Warto też zaznaczyć, że niejednokrotnie sami pracownicy nie są zainteresowani uzyskaniem innego dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy dla zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, lecz wynagrodzeniem.

Wśród przedsiębiorców wykonujących prace na placach budowy stwierdzano także nieprawidłowości dotyczące: problemów z wypłatą wynagrodzenia w terminie (8,2%), udzielania urlopów wypoczynkowych w roku, w którym pracownicy nabyli do nich prawo (21,1%).

### Podsumowanie

Nierealizowanie przez pracodawców obowiązków uznawanych za formalne (jak prowadzenie dokumentacji

związanej ze stosunkiem pracy, czy odpowiednia treść regulaminów pracy i obwieszczeń), powoduje – w wielu przypadkach – brak możliwości dokonania ustaleń dotyczących faktycznego czasu pracy, a co za tym idzie, i wysokości należnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie otrzymywane w wysokości dużo wyższej niż określona w umowie o pracę, bez obciążenia go składkami na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, czy chęć ukrycia dochodów w związku z zobowiązaniami alimentacyjnymi powodują, że pracownicy są niechętni potwierdzaniu faktycznego czasu pracy, przynajmniej do zaistnienia sporu z pracodawcą.

Przestrzeganie regulacji dotyczących szeroko pojętego czasu pracy oraz prawa do wypoczynku może mieć wpływ na wszechstronnie postrzegane bezpieczeństwo, gdyż są one elementem szeroko pojętego bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiąc jeden z filarów profilaktyki wypadków przy pracy osób wykonujących pracę. Czas pracy (jego wymiar, rozkład, zmienność, przerwy w pracy, czy też rytm pracy) jest wymieniany jako jedno z uwarunkowań wpływających na zdrowie osób wykonujących pracę. Dlatego też właściwe gospodarowanie czasem pracy, odpowiednia jego długość w skali dnia, tygodnia, roku i całego życia oraz wymiar czasu wolnego od pracy, w tym przerw w pracy i urlopów wypoczynkowych, mają istotny wpływ na sferę bezpieczeństwa pracy.

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

#### Zakres kontroli

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **408 kontroli**, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Łącznie skontrolowali legalność zatrudnienia **2 203 osób**.

Ponadto prowadząc kontrole przedsiębiorców wykonujących prace na terenie placów budów w **203 kontrolach** badali zagadnienia z obszaru legalności zatrudnienia cudzoziemców. Kontrolą objęto **958 cudzoziemców**, z których 40% wykonywało pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, 9% na podstawie powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Najliczniejszą grupę kontrolowanych cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – 715 osób, tj. 75% sprawdzonych cudzoziemców. W dalszej kolejności obywatele Gruzji (77 – 8%), Filipin (46 – 5%) i Mołdawii (34 – 5%). Najwięcej, bo aż 74% cudzoziemców, świadczyło pracę w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 osób).

### Diagnoza

Na 408 przeprowadzonych kontroli dotyczących obywateli polskich, w 133 stwierdzono nieprawidłowości. Dotyczyły one:

- braku albo nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – podczas 30 kontroli, w stosunku do 77 osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia w zakresie badanego zagadnienia,
- braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracowników – podczas 105 kontroli, w odniesieniu do 217 osób, a także osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – 27 kontroli, w stosunku do 36 osób;
- niezawiadomienia przez bezrobotnych powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności – 5 przypadków na 210 osób objętych kontrolą w zakresie badanego zagadnienia.

W 2022 r. w zakresie realizacji obowiązku opłacania **składek na Fundusz Pracy**, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar tych składek, inspektorzy pracy stwierdzili, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło terminowości opłacania ww. składek. Takie uchybienie ujawniono w toku 70 kontroli (24% ogółu kontroli przeprowadzonych w tym zakresie) w odniesieniu do 304 osób (blisko 7% objętych kontrolą).

Nielegalne powierzenie pracy dotyczyło najczęściej obywateli: **Ukrainy – 60 osób, tj. 8% obywateli tego państwa objętych kontrolą**, następnie Gruzji – 39 osób (51%), Mołdawii – 7 osób (21%) i Białorusi – 5 osób (27%). Przeważający odsetek nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców odnotowano w mikroprzedsiębiorstwach – 91%.

W 2022 r. **powierzenie nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono wobec 111 cudzoziemców w toku 28 kontroli, tj. 14%** wszystkich kontroli, w których badano legalność zatrudnienia cudzoziemców. Inspektorzy pracy ujawnili następujące naruszenia przepisów dotyczących legalności powierzenia pracy obcokrajowcom:

- brak wymaganego zezwolenia na pracę – podczas 18 kontroli, w stosunku do 72 cudzoziemców,
- brak zawarcia umów w wymaganej formie – podczas 4 kontroli, 41 cudzoziemców,
- praca na innym stanowisku lub innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – 6 kontroli, 19 cudzoziemców,
- podstawa pobytu nieuprawniająca do wykonywania pracy – 2 kontrole, 2 cudzoziemców.

Ponadto stwierdzono brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych – 162 przypadki, tj. 18%

kontrolowanych cudzoziemców. Wykazano także nieprawidłowości w zakresie:

- zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – 41 przypadków, tj. 10% badanych cudzoziemców,
- braku lub nieprawidłowego wypłacania wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą – 75 przypadków, tj. 9% badanych cudzoziemców.

**Podsumowanie**

Kontrole legalności zatrudnienia realizowane w podmiotach wykonujących prace na terenie placów budów wykazały, że występują problemy z legalną pracą zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców.

W przypadku kontroli obejmujących obywateli polskich naruszenia przepisów prawa stwierdzono w co 3 przeprowadzonej kontroli. W tym obszarze, dominującym zjawiskiem jest niezrealizowanie w sposób

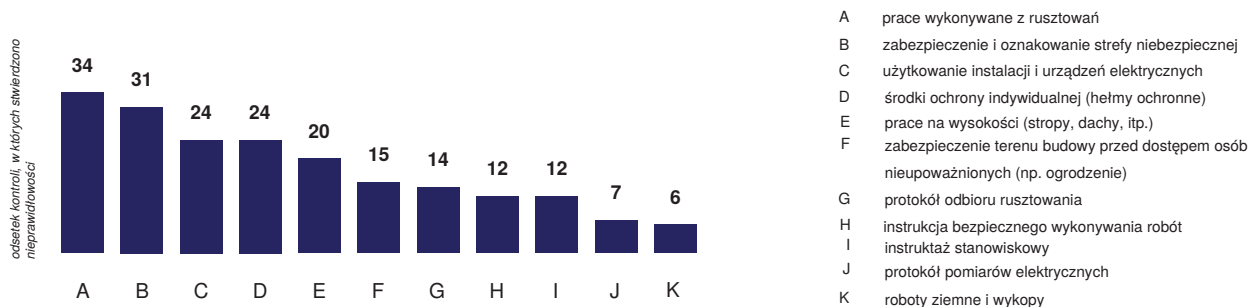
prawidłowy obowiązku zgłoszenia osób do ubezpieczenia społecznego. W zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców niepokoi stosunkowo duży odsetek osób (37%), z którymi nie zostały zawarte umowy w wymaganej formie pisemnej.

**Kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym**

Niezależnie od kontroli przeprowadzonych w związku z realizacją „Strategii kontroli i prewencji dla sektora budowlanego” Państwowa Inspekcja Pracy **reagowała na zgłoszenia** obywateli, przedstawicieli urzędów i instytucji różnych prac i remontów budowlanych, prowadzonych z naruszeniem obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub stwarzających zagrożenie dla osób postronnych.

Kontrolowano najczęściej krótkotrwałe prace budowlane, wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zwykle

**KONTROLE INTERWENCYJNE ROBÓT BUDOWLANYCH**



- A prace wykonywane z rusztowań
- B zabezpieczenie i oznakowanie strefy niebezpiecznej
- C użytkowanie instalacji i urządzeń elektrycznych
- D środki ochrony indywidualnej (helmy ochronne)
- E prace na wysokości (stropy, dachy, itp.)
- F zabezpieczenie terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych (np. ogrodzenie)
- G protokół odbioru rusztowania
- H instrukcja bezpiecznego wykonywania robót
- I instruktaż stanowiskowy
- J protokół pomiarów elektrycznych
- K roboty ziemne i wykopy

w obrębie czynnych pasów drogowych i ciągów pieszych), związane z pracami termomodernizacyjnymi, remontami elewacji budynków, czy podczas budowy lub remontów krótkich odcinków sieci kanalizacyjnej lub wymiany nawierzchni bitumicznej. W 2022 r. przeprowadzone zostały **1 922** takie **kontrole interwencyjne** u 1 844 pracodawców.

Najwięcej zgłoszeń, a następnie interwencji inspektorskich, dotyczyło szczególnie łatwych do zauważenia przez osoby z zewnątrz, **prac na wysokości, w tym elewacyjnych**. Stwarzają one najwięcej zagrożeń zarówno dla pracujących, jak i osób przechodzących lub parkujących w pobliżu, które obawiając się o swoje zdrowie i mienie informują o dostrzeżonych niebezpieczeństwach.

Dlatego też znaczny odsetek stwierdzonych nieprawidłowości dotyczył **prac wykonywanych na wysokości** – w 20% wszystkich kontroli interwencyjnych oraz **prac wykonywanych z rusztowań roboczych** – w 34% kontroli. Pracownicy wykonywali prace na dachach, krawędziach stropów, balkonach, w pobliżu otworów w ścianach

zewnętrznych bez zastosowania zabezpieczeń zbiorowych lub indywidualnych przed upadkiem z wysokości. Nagminnie było wykonywanie pracy na pomostach rusztowań, na których nie zamontowano balustrad zabezpieczających przed upadkiem lub zastosowano balustrady niekompletne.

Towarzyszył temu brak zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej, w tym niezastosowanie zabezpieczeń przed spadającymi przedmiotami nad ciągami komunikacyjnymi, przejściami dla osób postronnych, np. w postaci szczelnych osłon i daszków, co stwierdzono w 31% kontroli. Takie sytuacje występowały w miejscach prowadzenia prac na wysokości (podczas ocieplania budynków, przy pracach na rusztowaniach lub na dachach); przy pracach związanych z transportem pionowym materiałów; jak również 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 lokalnych dróg dojazdowych.

Powszechny był brak zabezpieczenia terenu robót w miejscu ich prowadzenia przed dostępem osób nieupoważnionych lub nieprawidłowe zabezpieczenie. Problem dotyczył 15% kontroli interwencyjnych.

Niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, zwłaszcza hełmów ochronnych, dotyczyło 24% kontroli. Występowały również nieprawidłowości przy składowaniu materiałów, zapewnianiu bezpiecznych przejść i dojazdów do stanowisk pracy, eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych oraz związane z niewłaściwą eksploatacją instalacji i urządzeń elektrycznych.

Przeprowadzono także **118 kontroli interwencyjnych** u 116 pracodawców, w tym **podejmowanych w wyniku zgłoszeń**, odnoszących się do prac powodujących zagrożenia o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prac na wysokości oraz niezabezpieczenia lub nieoznakowania stref niebezpiecznych podczas prac polegających na:

- wycinaniu bądź przycinaniu drzew rosnących w sąsiedztwie dróg komunikacyjnych dla pieszych,
- odśnieżaniu połączy dachowych budynków,
- myciu lub czyszczeniu elewacji obiektów.

Ponadto zgłoszenia dotyczyły nieprawidłowego stanu technicznego przejść i dróg komunikacyjnych zorganizowanych na terenie placówek handlowych, a także składowania towarów w placówkach handlowych w obrębie przejść i dróg komunikacyjnych wykorzystywanych zarówno przez pracowników, jak i klientów.

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

Państwowa Inspekcja Pracy w 2022 r. zrealizowała pierwszy etap trzyletniej ogólnopolskiej kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. STOP wypadkom!”.

#### LOGO KAMPANII



Jej celem jest poprawa bezpieczeństwa w budownictwie, w szczególności poprzez:

- ✓ **zwiększenie skuteczności oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy** w zakresie podejmowanych działań

kontrolno-nadzorczych w podmiotach realizujących prace budowlane,

- ✓ **podnoszenie standardów ochrony pracy w małych firmach budowlanych** poprzez popularyzację wiedzy na temat właściwego przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy i skutecznych środków ochrony, zwłaszcza w kontekście zagrożeń związanych z pracą na wysokości i w wykopach oraz przy obsłudze maszyn,
- ✓ **inspirowanie pracodawców do rzetelnego wypełniania obowiązków** w zakresie ogólnej organizacji pracy na dużych inwestycjach budowlanych oraz kompleksowego nadzoru nad wykonywaną pracą, w szczególności **w przypadku koordynacji pracy kilku podmiotów na jednym placu budowy**,

Na potrzeby działań promocyjnych przygotowano identyfikację wizualną kampanii oraz stronę internetową [www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl). Kampania prowadzona pod hasłem: **SZANUJ ŻYCIE, SIEBIE NIE ODBUDUJESZ** adresowana jest głównie do **pracodawców, kierowników budów i robót, pracowników** oraz **inwestorów**, a jej przekaz na temat stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz dobrych praktyk dotyczących kompleksowego zarządzania bezpieczeństwem ma trafić do wszystkich odpowiedzialnych za bezpieczną pracę na budowie.

Państwowa Inspekcja Pracy do współpracy przy realizacji trzyletniej kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” zaprosiła partnerów społecznych i instytucjonalnych, takich jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Dozoru Technicznego, Główny Urząd Nadzoru Budowlanego, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Związek Zawodowy Budowlani, Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, Instytut Techniki Budowlanej, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

#### SCREEN STRONY INTERNETOWEJ ZUS

Struktura ZUS  
Akty prawne  
Logo ZUS  
Strategia ZUS  
Programy transformacji cyfrowej ZUS  
Finanse  
RODO w ZUS ([bip.zus.pl](http://bip.zus.pl))  
Patronaty ZUS  
Fundusze Europejskie - Projekty ZUS

**Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. Stop wypadkom!”**

22 lipca 2022

„Sznuj życie, siebie nie odbudujesz” to hasło 3-letniej kampanii prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy.

Organizatorem kampanii jest Państwowa Inspekcja Pracy

**SZANUJ ŻYCIE, SIEBIE NIE ODBUDUJESZ**  
[www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl)

Logo partnerów: ZUS, CIOP, PIB, Fundusze Europejskie, etc.

Informacje o kampanii zostały zamieszczone na stronach internetowych i w mediach społecznościowych partnerów.

Realizacja kampanii w roku sprawozdawczym odbywała się na kilku płaszczyznach, podstawową formą były **szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców** prowadzone przez inspektorów pracy specjalizujących się w kontrolach branży budowlanej. Głównie odbywały się one **bezpośrednio na budowach**. Dzięki temu objęto nimi szersze grono zainteresowanych, a ich tematyka była dostosowana do zakresu prowadzonych prac na konkretnej budowie. Warto nadmienić, że organizacją szkoleń na placach budów zajmowało się **kierownictwo firm wykonawczych, ściśle współpracujące z inspektorami pracy**. Pozwoliło to na lepszy dobór zagadnień oraz na wyznaczenie dogodnych terminów spotkań. Zaletą szkoleń był bezpośredni kontakt osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo na budowie z inspektorami pracy, którzy na bieżąco odpowiadali na pytania uczestników. W 2022 r. w całym kraju inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **405 szkoleń**, w których uczestniczyło **7 817 osób**, w tym m.in. **1 912 pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami, 3 290 pracowników oraz 483 przedstawicieli służby bhp**, a także **1 511 uczniów**.

Ofertę szkoleń inspekcji pracy uzupełniały spotkania edukacyjne, seminaria i konferencje, organizowane **we współpracy z Polską Izbą Inżynierów Budownictwa, Polskim Związkiem Inżynierów i Techników Budownictwa oraz z uczelniami wyższymi**.

W ramach kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” okręgowe inspektoraty pracy podejmowały liczne działania promujące bezpieczeństwo pracy na budowach. Wśród nich na uwagę zasługuje **konferencja Państwowej Inspekcji Pracy „Budowa. STOP wypadkom! Wyzwania i strategię dla bezpieczeństwa pracy na polskich budowach”**, która odbyła się na Międzynarodowych Targach Budownictwa i Architektury BUDMA 2022, podczas której Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy przedstawiła plan zapobiegania i ograniczania zagrożeń zawodowych w środowisku pracy podejmowanych w związku z rozpoczęciem Kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”. Kolejnym punktem spotkania było wręczenie nagród laureatom konkursu „Buduj bezpiecznie 2020/2021”. Zaprezentowano również prace uczestników Ogólnopolskiego Konkursu Państwowej Inspekcji Pracy na plakat kampanii skierowanej do branży budowlanej. Uczestnicy mogli oglądać prace konkursowe, w tym nagrodzoną pracę, która stała

się inspiracją do przygotowania materiałów promujących kampanię „Budowa. STOP wypadkom!”.

#### „BUDOWA. STOP WYPADKOM! WYZWANIA I STRATEGIE DLA BEZPIECZEŃSTWA PRACY NA POLSKICH BUDOWACH”



Dużym zainteresowaniem zwiedzających cieszyło się stoisko Państwowej Inspekcji Pracy z bogatą ofertą materiałów informacyjnych na temat bezpieczeństwa pracy na budowach. Na stoisku wyświetlano filmy i prezentacje dotyczące bezpieczeństwa podczas prac budowlanych wykonywanych na wysokości, a inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych. Radio Poznań nadało audycję informującą o konferencji oraz o działaniach kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”.

Natomiast 23 maja 2022 r. w Międzyzdrojach odbyła się XXX Konferencja Naukowo-Techniczna „**Awarie Budowlane**”. Na konferencji zaprezentowane zostały m.in. efekty pracy inspektorów na budowie tunelu pod rzeką Świną. Na zakończenie pobytu na Pomorzu Zachodnim, Główny Inspektor Pracy odbyła wizytację placu budowy tunelu pod rzeką Świną w Świnoujściu.

#### GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY NA KONFERENCJI W MIĘDZYZDROJACH ORAZ PODCZAS WIZYTACJI BUDOWY TUNELU POD RZEKĄ ŚWINĄ W ŚWINOUJŚCIU



25 marca 2022 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy miała miejsce konferencja naukowa „**Nowe technologie w budownictwie – zagrożenia dla bezpieczeństwa pracy**”. Wydarzenie to było wspólnym przedsięwzięciem Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu oraz Wydziału Budownictwa Lądowego i Wodnego Politechniki Wrocławskiej przy wsparciu partnerów: Dolnośląskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa oraz Dolnośląskiej Okręgowej Izby Architektów RP. Konferencja zapoczątkowała wspólny projekt Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu oraz Politechniki Wrocławskiej, w ramach którego będą m.in. organizowane cykliczne konferencje tematyczne, wpisujące się w przyjętą w Państwowej Inspekcji Pracy Strategię działań w sektorze budowlanym na najbliższe trzy lata. W programie spotkania znalazł się również pokaz działania dronów ze wskazaniem możliwości ich wykorzystania zarówno dla celów technologicznych, jak i kontrolnych w budownictwie. W spotkaniu udział wzięło ponad 150 uczestników, w tym 88 za pośrednictwem platformy MS Teams. Konferencję nagrała telewizja internetowa Dolnośląskiej Okręgowej Izby Inżynierów – partnera konferencji. Wystąpienia prelegentów konferencji można odtworzyć na stronie internetowej [www.tvdoiib.pl](http://www.tvdoiib.pl).

Z kolei 5 maja 2022 r. w Zielonej Górze, zorganizowano konferencję „**Budujemy bezpiecznie i nowocześnie**”. Organizatorami wydarzenia były: Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze, Wydział Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Uniwersytetu Zielonogórskiego, Lubuska Izba Budownictwa i Lubuska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa. Partnerami wspierającymi byli: Państwowa Straż Pożarna Komenda Wojewódzka w Gorzowie Wlkp. i Miejska w Zielonej Górze, Urząd Dozoru Technicznego Oddział Terenowy w Poznaniu oraz Budimex SA. Konferencja została objęta patronatem medialnym przez TVP 3 Gorzów Wlkp., Radio Zachód i Gazetę Lubuską. Wydarzenie połączono z wizytacją budowy wielopiętrowego parkingu, obok zielonogórskiej „Palmiarni”. Strażacy Specjalistycznej Grupy Ratownictwa Wysokościowego Państwowej Straży Pożarnej z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Zielonej Górze przeprowadzili pokaz ewakuacji operatora żurawia. Procedurę prowadzenia akcji ratowniczej omówił dowódca jednostki. Przedstawiciel Urzędu Dozoru Technicznego zaprezentował metodę przeglądu żurawia przy użyciu drona.

W całym kraju okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały wiele szkoleń, przykładowo:

- ✓ 24 maja 2022 r. na Politechnice Bydgoskiej inspektor pracy z OIP w Bydgoszczy przeprowadził szkolenie z zakresu bhp w budownictwie dla studentów Wydziału

#### POKAZ EWAKUACJI OPERATORA ŻURAWIA



Budownictwa. W drugiej części spotkania studenci zostali oprowadzeni po pobliskiej budowie, gdzie mieli okazję zobaczyć m.in. prace na wysokości, w wykopie oraz pracę żurawia wieżowego.

- ✓ Na terenie budowy osiedla mieszkaniowego w Gdańsku, prowadzonej przez firmę Mota-Engil Central Europe S.A., w dniu 24 maja 2022 r. przeprowadzone zostało szkolenie przez inspektora pracy z OIP w Gdańsku dotyczące ochrony pracowników przed upadkiem z wysokości. Podczas spotkania omówiono obowiązki pracodawców i pracowników w zakresie bhp, wyposażenie budowy w środki ochrony zbiorowej, chroniące przed upadkiem z wysokości oraz wyposażenie pracowników i sposób użytkowania różnego rodzaju środków ochrony indywidualnej. Przedstawiono również sposoby udzielania pierwszej pomocy osobom, które pozostają po utracie równowagi zawieszono na wysokości w środkach ochrony indywidualnej. Uczestnicy szkolenia mieli możliwość przetestowania, co odczuwa osoba spadająca z wysokości, w żyroskopie dostarczonym na plac budowy przez przedstawicieli straży pożarnej. Dodatkowo zobrazowano

#### SZKOLENIE POŁĄCZONE Z POKAZEM BEZPIECZNEJ PRACY NA TERENIE BUDOWY OSIEDLA MIESZKANIOWEGO W GDAŃSKU DLA PRACOWNIKÓW MOTA-ENGIL CENTRAL EUROPE S.A.



przebieg upadku z wysokości, poprzez zainscenizowany upadek manekina, wyposażonego w środki chroniące przed upadkiem. Powyższe działania zostały przeprowadzone wspólnie z przedstawicielem firmy Haspe Rudo Brzozowski Sp. J.,

- ✓ 25 maja 2022 r. inspektor pracy z OIP w Olsztynie przeprowadził szkolenie w biurze firmy PORR S.A. w Biskupcu, dla przedstawicieli 10 firm wykonawczych. Na szkoleniu omówiono zagrożenia występujące w czasie wykonywania robót drogowo-mostowych, ze szczególnym uwzględnieniem robót ziemnych oraz budowy obiektów

#### POKAZ GASZENIA MATERIAŁÓW ŁATWOPALNYCH



#### POKAZ EWAKUACJI OSOBY POSZKODOWANEJ W WYNIKU UPADKU, ZAWIŚNIĘCIA W SZELKACH BEZPIECZEŃSTWA NA WYSOKOŚCI PRZĘŚLA MOSTU



inżynierskich. Następnie przeprowadzono pokaz gaszenia materiałów łatwopalnych,

- ✓ 2 czerwca 2022 r. w miejscowości Rogalinek odbyło się szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zorganizowane przez **Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu**, przy współudziale generalnego wykonawcy budowy mostu, firmy Skanska. W wydarzeniu wzięło udział ponad 30 osób będących pracownikami generalnego wykonawcy, ale również firm podwykonawczych. Uczestnicy szkolenia wysłuchali prelekcji inspektorów pracy na temat zagadnień związanych z bezpiecznym i higienicznym wykonywaniem prac na budowie, przygotowaniem pracowników do pracy, a także przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy na terenie budów w Wielkopolsce. Następnie odbył się pokaz akcji ewakuacyjno-ratowniczej. Relacja z wydarzenia ukazała się w programie informacyjnym lokalnej telewizji oraz na jej stronie internetowej.
- ✓ W województwie zachodniopomorskim na trzech placach budowy, inspektorzy pracy prowadzili szkolenia dostosowane tematycznie do zakresu i profilu wykonywanych prac. Dodatkowo zorganizowano szkolenie z legalności zatrudnienia cudzoziemców, ponieważ na tych budowach pracę świadczyła większość pracowników spoza UE. Na budowie „Fabryki Polimerów” w Policach, z uwagi na uczestnictwo pracowników z Korei Południowej szkolenia były na bieżąco tłumaczone na język angielski. W trakcie zajęć uczestnikom rozdawano publikacje Państwowej Inspekcji Pracy.
- ✓ 31 maja 2022 r. w Muzeum Romantyzmu w Opinogórze odbyło się sympozjum pt. „Bezpieczne wykonywanie robót drogowych. Bezpieczna budowa oraz urządzenia i systemy służące poprawie BRD”. **Inspektor pracy z OIP w Warszawie** omówił zagadnienia bezpieczeństwa pracy oraz udzielił wielu praktycznych wskazówek przedsiębiorcom budowlanym.
- ✓ W województwie dolnośląskim na budowie Alei Wielkiej Wyspy we Wrocławiu inspektor pracy 26 maja 2022 r. przeprowadził szkolenie dotyczące bieżących zagadnień bezpieczeństwa wynikających z przeprowadzonych poprzednio przeglądów stanowisk pracy, w szczególności dotyczących prac na wysokości. Poruszono również problematykę odpowiedzialności osób kierujących pracą na budowie.
- ✓ 26 maja 2022 r. przeprowadzono szkolenie na budowie biurowca Infinity we Wrocławiu, (realizowanej przez firmę EIFFAGE). Na szkoleniu poruszono tematy dotyczące bezpieczeństwa pracy przy eksploatacji żurawi

### GRUPA INSPEKTORÓW PRACY WIZYTUJĄCA BUDOWĘ ALEJA WIELKIEJ WYSPY WE WROCŁAWIU, BANIMEX



wieżowych, szczególnie w zakresie właściwego posadowienia urządzenia oraz konieczności sporządzenia dodatkowego projektu w przypadku słabego podłoża gruntowego. Wskazano, jakie zagrożenia, dla ogółu pracujących, mogą wiązać się z nieprawidłowościami w tym

zakresie. Omówiono również nieprawidłowe zachowania osób wykonujących prace budowlane i skutki, jakie mogą one wywołać na budowie. W tym samym dniu odbyły się pokazy stosowania środków ochrony indywidualnej zabezpieczającej pracownika przed upadkiem z wysokości.

### BUDOWA BIUROWCA INFINITY WROCŁAW, EIFFAGE



Państwowa Inspekcja Pracy, jak co roku, włączyła się w „Tydzień Bezpieczeństwa”, organizowany przez sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Motyw przewodni wydarzenia to kultura bezpieczeństwa jako proces, który powinien obejmować wartości, konkretne postawy, spełnianie standardów, ale też edukowanie otoczenia. Znalazło to odzwierciedlenie w hasle: „**Budowa się kończy. Bezpieczeństwo NIGDY!**”.

W okręgowych inspektoratach pracy w całym kraju przygotowano cykl szkoleń prowadzony na placach budów firm zrzeszonych w Porozumieniu, aby przestrzegać pracodawców przed łamaniem i omijaniem procedur bhp, nieodpowiedzialnym zachowaniem oraz wynikającymi

z tego konsekwencjami. Szkolenia prowadzone były również na budowach firm niezrzeszonych w Porozumieniu.

Na wybranych placach budów przeprowadzono prelekcje i wykłady dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, pokazy ratownictwa i dobrych praktyk oraz nowoczesnych rozwiązań technicznych. Odbywały się również szkolenia z pierwszej pomocy, pokazy dostawców i producentów sprzętu bhp, kursy i warsztaty podnoszące kwalifikacje zawodowe pracowników, a także prezentacje nowoczesnego sprzętu bhp wykorzystywanego w budownictwie.

Szkolenia odbywały się bezpośrednio na budowach, aby ich zakresem objąć szersze grono zainteresowanych, a także w celu dostosowania tematyki danego

PLAKAT PROMUJĄCY „TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA” 2022



szkolenia do zakresu prac wykonywanych na konkretnej budowie.

Łącznie w ramach „Tygodnia Bezpieczeństwa” przeprowadzono **145 szkoleń**, w których uczestniczyło **746 pracodawców, 1 709 pracowników oraz 81 przedstawicieli służby bhp**. W trakcie wydarzenia inspektorzy pracy udzielali porad prawnych dotyczących bezpieczeństwa pracy na budowach. Szkolenia odbywały się głównie na budowach objętych szczególnym nadzorem w zakresie strategii działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2022-2024.

Wsparciem szkoleń były wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy materiały informacyjno-edukacyjne, broszury i inne publikacje oraz karty budowlane bhp i lista kontrolna z komentarzem (materiał pomocniczy dla właścicieli małych zakładów budowlanych).

Inspektorzy pracy podczas „Tygodnia Bezpieczeństwa” uczestniczyli w **23 pokazach bezpiecznej pracy**, pokazach ratowniczych oraz warsztatach szkoleniowych. W trakcie spotkań inspektorzy wskazywali najczęściej występujące nieprawidłowości podczas realizacji procesów budowlanych w poszczególnych województwach, odnosząc się do organizacji stanowisk pracy, ale przede

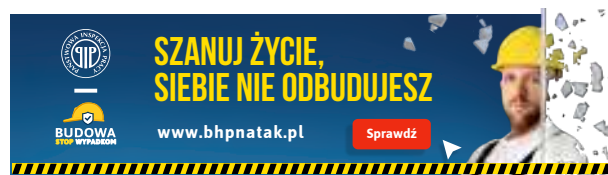
wszystkim do nadzoru nad prowadzonymi pracami szczególnie niebezpiecznymi wykonywanymi na wysokości, w wykopach, z użyciem maszyn budowlanych.

Państwowa Inspekcja Pracy w celu popularyzacji kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” organizowała wydarzenia upowszechniające bezpieczną pracę na budowie. Łącznie odbyło się **259 wydarzeń dla 522 pracodawców i 377 pracowników oraz 86 przedstawicieli służby bhp**.

Realizację kampanii wspierały działania medialne prowadzone w 2022 r. głównie w radiu i Internecie. Ich celem było możliwie jak najszersze dotarcie z przekazem na temat bezpiecznej pracy w budownictwie do najważniejszych grup docelowych – pracodawców, pracowników, a także przedstawicieli służby bhp. Kampania radiowa, przeznaczona przede wszystkim dla pracowników budowlanych, obejmowała emisję 30-sekundowego spotu adresowanego, który w szczególności zwracał uwagę na bezpieczne zachowania na placu budowy oraz stosowanie środków ochrony indywidualnej. Od 14 listopada do 31 grudnia ze środków Państwowej Inspekcji Pracy zrealizowano **3 237 emisji w 67 ogólnopolskich i lokalnych stacjach radiowych** (m.in. RMF FM, Radio ZET, Radio ESKA, Radio Pogoda, Radio Złote Przeboje, Radio Plus, wybrane rozgłośnie lokalne Polskiego Radia). Dzięki temu podczas trwania kampanii **z tym przekazem zapoznało się 3,8 mln osób**.

Działania w Internecie realizowane były w okresie od 23 września do 6 listopada z wykorzystaniem serwisów o tematyce budowlanej (m.in. muratorplus.pl, kb.pl, budujesz.info, wnp.pl) oraz sieci reklamowej GDN (Google Display Network) emitowano bannery kierujące internautów na stronę [www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl). Dodatkowo w wyszukiwarce Google przygotowano specjalne reklamy, które były wyświetlane kontekstowo użytkownikom zainteresowanym tematyką budownictwa, a także zagadnieniami bezpieczeństwa w branży budowlanej. W sumie w czasie trwania kampanii uzyskano **201,3 tys. kliknięć w bannery i inne formy reklamy** związane z kampanią.

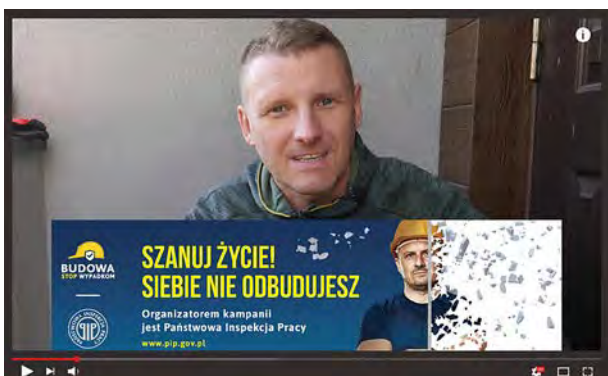
BANNER KAMPANII „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”



W toku kampanii podjęto również współpracę z influencerem, który prowadzi na platformie YouTube kanał Mario Budowlaniec. Kanał ten, z ponad 500 tys. subskrybentami i blisko 300 opublikowanymi filmami instruktażowymi,

jest największym i najpopularniejszym polskim kanałem o tematyce związanej w budownictwie. Dzięki współpracy jeden z filmów przygotowanych na kanale poświęcony został promocji kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”, bezpieczeństwu pracy przy prowadzeniu prac remontowych, stosowaniu środków ochrony indywidualnej oraz pracy z elektronarzędziami. Od końca października 2022 r. film obejrzało ponad 100 tys. użytkowników.

**PROMOCJA KAMPANII „BUDOWA. STOP WYPADKOM!” NA KANALE MARIO BUDOWLANIEC**



Dodatkowo w 2022 r. ze środków Państwowej Inspekcji Pracy przygotowano 30-sekundowy spot promujący bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Spot umieszczony został na kanale YouTube inspekcji pracy i stronie www.bhpnatak.pl. W 2023 r. będzie on wykorzystywany w kolejnych działaniach medialnych kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” m.in. w kampanii telewizyjnej. Planowane są jego emisje na ekranach reklamowych w komunikacji miejskiej.

Tematyka kampanii była również promowana na zasadach non-profit w mediach lokalnych. W 2022 r. ukazały się **233 informacje w telewizji, radiu, prasie i Internecie** inspirowane przez okręgowe inspektoraty pracy. Przykładem tego rodzaju działań jest udział przedstawiciela inspekcji pracy w programie na żywo „Poranek między Wisłą i Bugiem” w TVP 3 Lublin, podczas którego dyskutowano o najważniejszych zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy na placu budowy, najczęstszych przyczynach wypadków przy pracy w budownictwie oraz działaniach prewencyjnych podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i ograniczenia wypadków przy pracy w sektorze budowlanym.

Ważnym elementem promocji tematyki bezpieczeństwa w budownictwie były bezpłatne materiały i wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, przekazywane odbiorcom zarówno w trakcie działań kontrolnych, jak i podczas „Tygodnia Bezpieczeństwa”. Rozdawano je także podczas

szkoleń, konferencji i targów branżowych. Dostęp do wersji elektronicznych tych publikacji i zawarte w nich informacje to rzetelne i dodatkowe źródło wiedzy na temat planowania, organizowania i prowadzenia prac na budowie, w tym prac szczególnie niebezpiecznych. W 2022 r. oferta inspekcji pracy dla branży budowlanej została rozszerzona o plakaty promujące kampanię oraz 8 infografik dotyczących bezpieczeństwa pracy w budownictwie. W trakcie wszystkich działań kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” rozdystrybuowano **ponad 28 tys. publikacji** w językach polskim i ukraińskim.

**INFOGRAFKA DOTYCZĄCA BEZPIECZEŃSTWA PRACY W WYKOPACH PRZYGETOWANA PRZEZ PIP**



Podsumowując działania prowadzone w ramach kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. STOP wypadkom!”, należy zwrócić uwagę na duże zaangażowanie specjalistów inspekcji pracy w promowanie właściwej organizacji procesu oraz bezpiecznego prowadzenia prac na budowach. Działalność szkoleniowa i doradcza prowadzona przez inspektorów pracy stanowi podstawę kampanii. Formuła jest optymalna i bardzo dobrze odbierana, co przynosi wymierne efekty. Kampanię „Budowa. STOP wypadkom!” coraz częściej wspierają przedstawiciele branży budowlanej, dlatego warto ją kontynuować.

**Wnioski**

Praktycznie na każdym placu budowy, wykonywane są prace niebezpieczne określone w przepisach *ustawy Prawo budowlane* oraz szczególnie niebezpieczne wymienione w przepisach prawa pracy, które wykonywane niezgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa pracy generują bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. Skutki uaktywnienia się tych zagrożeń odzwierciedlają wypadki w budownictwie badane rokrocznie przez inspektorów pracy. Znamienny jest fakt, że te same nieprawidłowości w podobnej skali odnotowywane są co roku przez inspektorów pracy kontrolujących roboty budowlane.

Pozytywnym i znaczącym efektem kontroli jest ich **wysoka skuteczność**. Przyczyniło się to do eliminacji wielu, szczególnie bezpośrednich, zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Nie jest to jednoznaczne z trwałością oddziaływania środków prawnych kierowanych przez inspektorów pracy do pracodawców na organizację pracy i jej wykonywanie przez pracujących.

Analiza wyników kontroli i przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje, że kontrole warunków pracy na budowach oraz podejmowane działania prewencyjne nie są wystarczające aby wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Konieczne jest także aktywne włączenie się inwestorów oraz zmiana podejścia samych pracodawców do odpowiedzialności za zdrowie i życie podległych osób.

Drogą do trwałej poprawy warunków pracy w miejscach robót budowlanych jest również zaangażowanie pracowników w tworzenie środowiska pracy zgodnego z przyjętymi standardami.

Specyfika placów budowy, na których w jednym miejscu świadczą pracę pracownicy różnych pracodawców, sprzyja występowaniu naruszeń przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Nawet w przypadku dużych i skomplikowanych technologicznie inwestycji, pomimo że przetarg na wykonanie obiektu budowlanego wygrywa jedna większa firma, zwana generalnym wykonawcą, roboty różnego rodzaju wykonuje jednocześnie wielu wykonawców. Dlatego **bardzo istotna w kształtowaniu warunków bezpieczeństwa pracy przy realizacji inwestycji, jest rola koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia**. Funkcja została przypisana, w myśl *ustawy Prawo budowlane*, kierownikowi budowy. Obok obowiązku sporządzenia planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia ma on obowiązek koordynowania:

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

Powyższy zapis ustawy, nakładający na kierownika budowy obowiązki w zakresie koordynacji określonych działań, jest wynikiem implementacji do prawa polskiego *dyrektywy Unii Europejskiej 92/57/EWG w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach*. Należy również uznać, że kierownik budowy jest jednocześnie koordynatorem, o którym mowa w *ustawie Kodeks pracy* (art. 208), której przepis zobowiązuje pracodawców do wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy jeżeli w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców.

Stosownie do postanowień dyrektywy, nałożone na kierownika obowiązki nie zwalniają poszczególnych wykonawców (pracodawców) z obowiązku zapewnienia własnym pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Po wielu latach funkcjonowania przepisów należy ocenić, że taki sposób wdrożenia przepisów ww. dyrektywy nie jest satysfakcjonujący. W przypadku dużych lub skomplikowanych technicznie i technologicznie inwestycji budowlanych pełnienie funkcji koordynatora przez kierownika budowy, wobec jego odpowiedzialności za organizację i kierowanie budową obiektu budowlanego, jest obowiązkiem trudnym w realizacji, jeżeli ma być on wykonywany rzetelnie i z właściwym skutkiem. Kontrole w ostatnich latach wykazały, że dużo nieprawidłowości wystąpiło w obszarach związanych z przygotowaniem i organizacją prac na budowach.

Potrzebne są zatem równoczesne **zmiany w ustawodawstwie związane z wprowadzeniem formy odpowiedzialności inwestora i projektanta za bezpieczeństwo pracy w czasie realizacji inwestycji**, w tym (w określonych uwarunkowaniach) obowiązku ustanawiania przez inwestora koordynatora bezpieczeństwa i higieny pracy, niezależnego od wykonawcy, zarówno na etapie przygotowywania inwestycji, jak i jej realizacji. Obniżanie wartości kosztorysowej robót budowlanych leżące w interesie inwestora, a przy tym brak jakiegokolwiek odpowiedzialności po jego stronie za bezpieczeństwo robót, wymusza szukanie przez wykonawców oszczędności, najczęściej kosztem bezpieczeństwa w trakcie wykonywania robót budowlanych.

Wskazane byłoby przy tym uregulowanie przepisami wymogów kwalifikacyjnych dla osób pełniących funkcję koordynatora bhp. Obecnie nie ma żadnych wymogów prawnych dotyczących osoby, której powierza się taką funkcję. W praktyce często sprowadza się to do formalnego

zadośćuczynienia obowiązkowi wyznaczenia koordynatora, poprzez powierzenie takiej funkcji:

– osobie, która nie posiada wymaganej wiedzy i doświadczenia umożliwiającego skuteczne pełnienie nadzoru nad bezpieczeństwem pracy pracowników

– bądź

– kierownikowi budowy, co z kolei z uwagi na zakres obowiązków i tzw. „konflikt interesów”, wyklucza możliwość skutecznego wykonywania przez niego zadań wynikających z tej funkcji.

Stwierdzone nieprawidłowości wskazują na **niewystarczające zaangażowanie i poziom wiedzy pracodawców** w zakresie organizowania prac w sposób zgodny z wymaganiami przepisów. Stan mógłby ulec znaczącej poprawie w przypadku aktywnego włączenia się osób wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, posiadających odpowiednią wiedzę, w doradztwo pracodawcom i kontrole na budowach. Aktualny stan prawny związany z wymaganiami kwalifikacyjnymi dla służb bhp nie daje wystarczającej wiedzy w zakresie rozwiązań specjalistycznych, np. w budownictwie. Połączenie tytułu specjalisty bhp z konkretnymi branżami, a nie tylko z latami pracy, dałoby przełożenie na poziom wiedzy i skuteczne realizowanie zadań.

Zauważalny jest niski poziom wiedzy, umiejętności i świadomości osób wykonujących funkcję hakowych i sygnalistów. Rozwiązanie, czy nawet skuteczne ograniczenie tego problemu, wymaga jednak zmiany istniejących przepisów. Pozwoliłoby m.in. na ograniczenie liczby osób przypadkowo wykonujących takie funkcje. Innym problemem, który wymaga zmiany istniejących regulacji prawnych, jest objęcie takimi samymi wymogami, w zakresie wyposażenia i czasu obsługi żurawi sterowanych z kasety, bez względu na to, czy posiadają one kabinę. **W obecnym stanie prawnym, skuteczne działania eliminujące zagrożenia w obszarze pracy żurawi wieżowych sterowanych kasetą są bardzo ograniczone, a działania prewencyjne, z uwagi na skalę problemu, nie są wystarczające.**

Mając na uwadze powyższe, celowe byłoby podjęcie działań zmierzających do **wprowadzenia zmian** w rozporządzeniu Ministra Przemysłu i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, w zakresie:

- wprowadzenia obowiązku posiadania dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych dla osób wykonujących prace hakowego i sygnalisty,

- doprecyzowania (zmiany) w omawianym rozporządzeniu zapisu dotyczącego czasu pracy operatorów żurawi wieżowych (§ 19 rozporządzenia). Obecny zapis o treści: „Czynności operatora żurawia wykonywane od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z żurawia nie mogą być wykonywane dłużej niż przez 8 godzin na dobę”, w konsekwencji wyłącza wymóg ograniczenia czasu obsługi żurawi w odniesieniu do żurawi sterowanych kasetą,
- zmiany zapisu § 20, w taki sposób, aby wymogami tymi – w odniesieniu do urządzeń umożliwiających stały odczyt prędkości wiatru, urządzeń komunikacyjnych oraz urządzeń sygnalizacyjnych służących do ostrzeżenia przed zagrożeniami w trakcie przemieszczania ładunku – objąć również żurawie wieżowe sterowane kasetą (nieposiadające kabin) oraz zapewnić korzystanie z tych urządzeń przez operatorów żurawi, którzy zmienili sposób sterowania żurawiem wyposażonym w kabinę na sterowanie z kasety.

Rodzaj czynności wchodzących w zakres obowiązków hakowego i sygnalisty wymaga zarówno wiedzy teoretycznej, wykraczającej poza zakres przepisów bhp i nieobjętej przedmiotem szkoleń bhp, jak też praktycznych umiejętności jej zastosowania. Mamy więc istotną lukę w stanie prawnym, zgodnie z którym, na podstawie art. 237<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy, nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności. Jednocześnie **brak jest przepisu wykonawczego określającego rodzaj, formę i sposób uzyskiwania kwalifikacji niezbędnych do pełnienia funkcji hakowego i sygnalisty**. Brak podstawowej wiedzy w zakresie prawidłowego doboru i stosowania środków pomocniczych (zaczepiania ładunków, oceny stanu technicznego, doboru i stosowania zawiesi, pasów transportowych, osprzętu pomocniczego), stosowania sygnałów we współpracy z operatorami żurawi, skutkuje generowaniem dużej liczby zagrożeń wypadkowych. Głównym źródłem wiedzy dla hakowych i sygnalistów są często szkolenia stanowiskowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzane przez osoby nieposiadające wymaganej wiedzy w przedmiotowym zakresie. Należy przy tym zaznaczyć, że instruktaż stanowiskowy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy powinien zapewnić pracownikowi zapoznanie z metodami bezpiecznego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, ale nie powoduje nabycia przez pracownika kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy, np. przez hakowego, która to funkcja wymaga od niego m.in. prawidłowego doboru i zastosowania osprzętu służącego do zawieszania i transportu ładunków, oceny zużycia

haków, czy stanu technicznego zawiesi. **Od posiadania przez hakowego i sygnalistę wymaganej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznego jej zastosowania zależy bezpieczeństwo wszystkich osób znajdujących się w zasięgu transportowanego ładunku.** *Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących z 22 października 2018 r.* takich wymogów nie zawiera, pomimo, że na etapie opracowywania i konsultacji zakładano m.in. konieczność posiadania i sposób uzyskiwania uprawnień kwalifikacyjnych dla hakowych i sygnalistów.

Zapis § 19 omawianego rozporządzenia, w odniesieniu do żurawi wieżowych sterowanych kasetą, powoduje w konsekwencji wyłączenie obostrzenia dotyczącego czasu obsługi, co w połączeniu z techniczną możliwością zmiany sposobu sterowania żurawiem – z kabiny na sterowanie kasetą – prowadzi, i w przyszłości prowadzić będzie, do skutecznego omijania ograniczeń dotyczących czasu obsługi żurawi wieżowych.

Wymogi dotyczące wyposażenia w urządzenia techniczne mające zapewnić bezpieczeństwo obsługi, o których mowa w § 20, odnoszą się jedynie do kabin żurawi wieżowych. W praktyce uniemożliwia to prowadzenie skutecznych działań kontrolno-nadzorczych zmierzających do poprawy stanu bezpieczeństwa transportu materiałów w przypadku wykorzystywania do tego żurawi wieżowych sterowanych kasetą (nieposiadających kabin) lub w przypadku prowadzenia obsługi kasetą żurawia wyposażonego w kabinę. Powoduje to również nieuzasadnione rozróżnienie wymogów odnoszących się do żurawi wieżowych, zależnie od tego, czy są wyposażone w kabiny, w sytuacji wykonywania z ich wykorzystaniem prac o takiej samej specyfice, w podobnych warunkach pracy i generujących takie same zagrożenia.

## 4.2. Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy

Intensywny rozwój nauki, technologii oraz przemysłu spowodował, że substancje chemiczne i ich mieszaniny są produkowane w ogromnych ilościach i występują praktycznie w każdej dziedzinie życia. Wiele prac związanych z produkcją, bądź stosowaniem chemikaliów zakwalifikowanych jest do szczególnie niebezpiecznych z uwagi na charakter zagrożeń oraz występujące w środowisku pracy szkodliwe czynniki chemiczne klasyfikowane jako stwarzające zagrożenie lub niebezpieczne. Wiąże się to często z bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia pracujących.

Wyzwania w zakresie zwiększenia poziomu ochrony zdrowia osób pracujących w narażeniu na szkodliwe czynniki

chemiczne środowiska pracy oraz ograniczania chorób zawodowych z nimi związanych zostały ujęte w działaniach kontrolno-nadzorczych w **obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego w ramach przyjętej przez PIP Strategii kontroli chemicznych na lata 2022-2024.**

W roku 2022 skontrolowano w sumie **807 podmiotów.**

Tabela ilustrująca „Wybrane obszary nieprawidłowości w kontrolowanych w 2022 r. zakładach pracy w ramach przyjętej przez PIP Strategii kontroli chemicznych na lata 2022-2024” znajduje się na str. 56.

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

#### Zakres kontroli

Nadrzędnym celem tematu kontrolnego były działania zmierzające do zwiększenia poziomu ochrony zdrowia osób pracujących, poprzez poprawę warunków bhp oraz zwiększenie świadomości na temat najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) czynników szkodliwych w narażeniu zawodowym, niezależnie od branży. Tym samym skupiano się na ograniczaniu możliwości wystąpienia wypadków przy pracy i chorób zawodowych z nimi związanych.

Przeprowadzono **260 kontroli** podmiotów, w których występują substancje chemiczne z określonym w przepisach NDS, w których pracowało ponad **35 tys. osób**, w tym niemal 34 tys. było zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Prace w warunkach narażenia na szkodliwe substancje chemiczne wykonywane były na **1 097 stanowiskach** przez **6 243 osoby**, z czego w warunkach przekroczenia NDS pracowało **199 pracowników**, a w narażeniu na substancje wchłaniające się przez skórę (oznakowanie w NDS „skóra”) – **1 140 pracujących.**

Najwięcej skontrolowanych zakładów zaliczało się do małych zakładów, zatrudniających od 10 do 49 osób (111 podmiotów) i średnich zakładów – od 50 do 249 osób (82 podmioty). Kontrolą objęto podmioty niezależnie od sposobu realizacji **wewnątrzzakładowego nadzoru i kontroli stanu bhp.** Uchybienia w tym zakresie odnotowano łącznie w 22% podmiotów, przy czym najwięcej z nich dotyczyło sporządzania okresowych analiz stanu bhp z wnioskami dotyczącymi poprawy stanu bhp (22%) oraz konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (17%). Takie podejście prowadziło do braku skutecznego informowania pracujących o zagadnieniach bhp istotnych z uwagi na specyfikę działania zakładu pracy.

WYBRANE OBSZARY NIEPRAWIDŁOWOŚCI W KONTROLOWANYCH W 2022 R. ZAKŁADACH PRACY  
W RAMACH PRZYJĘTEJ PRZEZ PIP STRATEGII KONTROLI CHEMICZNYCH NA LATA 2022-2024

Kontrole chemiczne	Liczba kontrolowanych podmiotów	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości					
		Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe		Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	Wentylacja	Stanowiska i procesy pracy	Magazynowanie i składowanie
		Wskazanie przez pracodawcę do badań i pomiarów czynników	Badania i pomiary czynników				
Ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	216	17	52	36	11	44	53
Ekspozycja pracowników na szkodliwe czynniki reprotoksyczne w środowisku pracy	20	10	25	25	-	30	20
Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchem							
Prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)	108	26	38	39	16	56	46
Materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne	33	-	8	9	27	60	69
Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej							
Rozlewnie gazu płynnego	68 zakładów tzw. podprogowych	42	46	53	22	62	51
	23 ZZR	26	35	4	8	38	25
	6 ZDR	25	25	25	13	50	25
Pozostałe	36	11	13	39	26	47	26
Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy	259	19	46	38	10	56	54
Usuwanie wyrobów zawierających azbest	136	2	2	37	-	28	23
Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania	110	7	29	27	8	66	55
Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowane ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenie REACH i CLP	145	27	52	43	15	72	72

## Diagnoza

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o **badaniach i pomiarach czynników szkodliwych** jako swoistego środka ochrony pracujących przed nadmiernym narażeniem na substancje chemiczne stwierdzono **w ponad połowie podmiotów**. Najwięcej z nich dotyczyło zarówno braku przeprowadzonych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (25%), jak i uchybień w zakresie ich realizacji (24%). Zdarzały się przypadki wykonania badań i pomiarów chemicznego czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności (21% kontroli). W dużej mierze wiązało się to z niewskazaniem przez pracodawcę czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których powinny zostać wykonane badania i pomiary lub ich błędnym wytypowaniem – dotyczyło to 25% kontroli.

### NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE BADAŃ I POMIARÓW NIEBEZPIECZNYCH I SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA CZYNNIKÓW CHEMICZNYCH W ŚRODOWISKU PRACY

Wyszczególnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Terminowe wykonanie badań i pomiarów	36
Rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia	32
Brak wykonanych badań i pomiarów	25
Wytypowanie czynników chemicznych do badań i pomiarów	22
Wykonanie badań i pomiarów	21
Informowanie pracowników o aktualnych wynikach badań i pomiarów	15
Współpraca pracodawcy z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami	13

Nieprawidłowości dotyczyły także terminowego wykonania badań i pomiarów chemicznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (36%), a 15% pracowników narażonych na oddziaływanie chemicznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy nie poinformowano o aktualnych wynikach badań i pomiarów.

**Z możliwości odstąpienia od wykonywania badań czynników szkodliwych środowiska pracy skorzystano na 169 stanowiskach pracy, co dotyczyło 1 048 pracujących.**

Pracodawcy wiedząc, że nie wprowadzili zmian w procesie technologicznym, szukając oszczędności, podejmują decyzję o nieprzestrzeganiu terminowości badań środowiskowych. Z kolei na odstąpienie od nich nawet w przypadku

czynników rakotwórczych, pozwala przepis *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy*, który wskazuje na możliwość takiego postępowania jeżeli wynik dwóch kolejnych wykonanych w określonym odstępie pomiarów nie przekroczy wartości 0,1 NDS. Zaniechanie wykonywania pomiarów czynnika rakotwórczego nie wydaje się zasadne z uwagi na fakt, że w przypadku czynników rakotwórczych każdy poziom narażenia jest groźny dla zdrowia pracownika. **Przeprowadzenie powtórnych badań i pomiarów chemicznego czynnika szkodliwego lub pyłu zależy wyłącznie od inicjatywy pracodawcy, a bez okresowych badań i pomiarów trudno jest weryfikować poziom narażenia, w tym w sytuacjach awaryjnych.**

W przypadkach zmian w wyposażeniu technicznym, w procesie technologicznym lub w warunkach wykonywania pracy, które mogły mieć wpływ na zmianę poziomu emisji oraz poziomu narażenia dla 543 pracowników, ponownych badań nie wykonano w 20 przypadkach, a niewykonanie pomiarów ciągłych stężenia szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego, dla którego została ustalona wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia pułpowego (NDSP) dotyczyło 4 czynników, z którymi miało kontakt 109 pracowników. Stwierdzona liczba nieprawidłowości w odniesieniu do liczby kontroli jest nieznaczna, ale zagrożenia z jakimi może wiązać się brak właściwej ochrony mogą mieć negatywne skutki zdrowotne.

### NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI EKSPOZYCJI PRACOWNIKÓW NA NIEBEZPIECZNE I SZKODLIWE DLA ZDROWIA CZYNNIKI CHEMICZNE

Wyszczególnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Organizacja stanowisk i procesów pracy	56
Magazynowanie i składowanie	54
Szkolenia bhp	51
Ocena ryzyka zawodowego	48
Maszyny i urządzenia techniczne	48
Środki ochrony indywidualnej	38
Instrukcje bhp dot. postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia	35
Badania lekarskie	27
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	26
Odzież i obuwie robocze	16
Wentylacja	10

Liczne nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej** chroniących przed czynnikami chemicznymi (38% zakładów) potwierdzają brak przywiązywania dostatecznej uwagi do ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na substancje chemiczne. Dotyczyły one zarówno braku wyposażenia pracujących w te środki (22%), jak też przydziału środków niezapewniających właściwej ochrony. Nie przywiązywano także należytej wagi do zapewnienia skutecznej ochrony zbiorowej dla pracujących w pomieszczeniach pracy poprzez sprawną **wentylację** w 10% skontrolowanych podmiotów.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło **stanowisk i procesów pracy** (powierzchnia, organizacja, wyposażenie) – 56% zakładów. Najwięcej błędów na stanowiskach pracy wynikało z uchybień formalnych, które przekładały się na brak stosowania określonych zasad. Nie opracowywano instrukcji bhp postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia lub zawierała ona błędne zapisy (35% kontroli).

Co prawda automatyzacja procesów skutkuje mniejszym narażaniem pracowników na substancje chemiczne i ich mieszaniny sklasyfikowane jako stwarzające zagrożenie, jednakże w dalszym ciągu pracownicy wykonują prace w bezpośrednim narażeniu na czynniki niebezpieczne. Sposób wykonywanych czynności powodował niekiedy bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia osób wykonujących prace, tymczasem co czwarty kontrolowany pracodawca **nie sporządził wykazu prac szczególnie niebezpiecznych z czynnikami chemicznymi i nie określił szczegółowych wymagań dla nich**.

Duża liczba nieprawidłowości wiązała się również z magazynowaniem chemikaliów, aż w 54% kontroli magazyny i miejsca składowania/przechowywania nie były dostosowane do rodzaju składowanych materiałów. W 35% zakładów wynikało to z niewłaściwie opracowanych instrukcji magazynowania, a w pozostałych przypadkach z niewłaściwej organizacji i bieżącej realizacji procesu magazynowania.

Większość nieprawidłowości dotyczyła braku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zarówno podczas stosowania, jak i magazynowania substancji chemicznych. Złe praktyki w tych obszarach wpływały na nieprawidłowości w **ocenie ryzyka zawodowego** w blisko połowie kontroli.

Znaczna skala niewypełnienia postanowień przepisów wiązała się z przygotowaniem pracowników do pracy – dopuszczanie do pracy bez aktualnych **szkoleń w zakresie bhp** (51% kontroli) oraz **profilaktycznych badań**

**lekarskich** (27% kontroli), jak też nieadekwatnymi programami szkoleń (31% podmiotów).

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

#### Zakres kontroli

Podstawą przeprowadzania kontroli w tym obszarze były przekazywane do PIP informacje o planowanym wykonywaniu takich prac oraz zgłoszenia nieprawidłowości przy ich wykonywaniu.

Łącznie przeprowadzono **211 kontroli** w 136 podmiotach zajmujących się usuwaniem lub zabezpieczaniem wyrobów zawierających azbest, należących głównie do sektora prywatnego działalności gospodarczej. Największy odsetek (88%) stanowiły mikroprzedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 9 osób. Były to firmy specjalistyczne, ale też należące do branży budowlanej i wykonujące prace z azbestem doraźnie.

#### Diagnoza

Wykonywane prace powodowały często bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracujących i zaliczały się do prac szczególnie niebezpiecznych z uwagi na wykonywanie ich na wysokości oraz szkodliwy czynnik środowiska pracy, jakim jest azbest.

Wyniki kontroli wskazują na utrzymujący się brak dokonywania zgłoszenia do właściwego okręgowego inspektora pracy **zamiaru przeprowadzenia prac polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest** z miejsca, obiektu, urządzenia budowlanego lub instalacji przemysłowej, a także z terenu prac (18%) lub nieterminowe zgłaszanie (10%).

Wciąż istotny problem stanowiło dokonywanie zgłoszeń z opóźnieniem oraz brak wskazywania konkretnych dat planowanych prac dla określonych lokalizacji. Stanowiło to utrudnienie realizacji właściwego nadzoru nad pracami usuwania azbestu. Zgłoszenia nie zawsze zawierały wymagane informacje dotyczące **oceny stanu wyrobów zawierających azbest**, a podczas kontroli stwierdzano również brak zapoznania pracujących z informacjami o rodzaju azbestu i jego stanie technicznym.

Niemal co piąty pracodawca nie opracował **planu pracy** określającego metody pracy oraz środki zapobiegawcze minimalizujące ryzyko zawodowe. Miało to wpływ na nieprawidłową organizację **stanowisk i procesów pracy** (27% kontroli). Nie sporządzano **oceny ryzyka zawodowego**, a w sporządzonej dokumentacji nie uwzględniano azbestu jako szkodliwego

czynnika środowiska pracy o właściwościach rakotwórczych (18% kontroli).

Pracodawcy nie wydzielali **strefy wykonywania prac** demontażu wyrobów azbestowych (16% kontroli) oraz nie zapewniali informacji o zagrożeniach poprzez właściwe jej oznakowanie (22% kontroli).

Przepisów bhp dotyczących wyposażania oraz stosowania przez pracowników **środków ochrony indywidualnej** zabezpieczających przed szkodliwym pyłem azbestu nie przestrzegano w co trzeciej kontroli, co piąty kontrolowany pracownik nie stosował środków ochrony indywidualnej mimo że został w nie wyposażony.

Stwierdzano niedostateczną ochronę przed przedostawaniem się pyłu azbestu do środowiska w trakcie prowadzenia prac, co wynikało z nieutrzymywania wyrobów azbestowych w stanie wilgotnym (16% kontroli). Nieprawidłowości podczas czasowego magazynowania i składowania w miejscu prowadzenia prac **odpadów azbestowych** stwierdzono w co piątej kontroli, a uchybienia w zakresie niewłaściwego postępowania z odpadami wystąpiły w co trzeciej kontroli. Często nie zapewniano szczelnego i trwałego ich pakowania, a także zapominano o oznakowaniu znakiem informującym o zawartości azbestu.

Najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzali w podmiotach usuwających azbest sporadycznie, często po raz pierwszy. Natomiast w firmach specjalizujących się w usuwaniu wyrobów zawierających azbest odnotowano mniejszą liczbę naruszeń przepisów bhp. Firmy te, w wyniku wieloletnich kontroli PIP, wypracowały wyższe standardy w zakresie bhp.

Zauważalnym problemem jest krótki czas prowadzenia prac oraz rotacja pracujących (są to z reguły młodzi pracownicy, bez doświadczenia zawodowego, pracujący dorywczo), co często przyczynia się do pomijania obowiązujących przepisów bhp. Nakłada się na to niedostateczna świadomość zagrożeń azbestem zarówno wśród pracodawców, jak i pracujących oraz praktycznie brak wiedzy na temat chorób azbestozależnych. Potwierdzają to nieprawidłowości dotyczące **szkoleń bhp uwzględniających informacje w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest** (32% kontroli) oraz dotyczące **profilaktycznych badań lekarskich** (20%).

W 2022 r. kontynuowano **współpracę** z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy oraz instytucjami zajmującymi się problematyką azbestową, zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym, w tym z urzędami gmin, na terenie których wykonywano prace. Przedstawiciel PIP uczestniczył w pracach Rady Programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032”,

która skupia przedstawicieli jednostek właściwych w zakresie nadzoru szerokiego spektrum działań związanych z usuwaniem powszechnie stosowanego w ubiegłym stuleciu azbestu.

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

#### Zakres kontroli

Kontrole prowadzono w dwóch obszarach zawodowego zastosowania **produktów biobójczych do dezynfekcji rąk i powierzchni**. Jeden z nich dotyczył stosowania oraz przechowywania i magazynowania produktów biobójczych do **dezynfekcji rąk i powierzchni w związku z zapobieganiem zakażeniom SARS-CoV-2**, a drugi odnosił się do **dezynfekcji powierzchni niezwiązanej z epidemią Covid-19**.

Przeprowadzono **112 kontroli** podmiotów stosujących do dezynfekcji substancje i mieszaniny chemiczne podlegające przepisom ustawy o produktach biobójczych, w których pracowało **5,8 tys. osób**, w tym 5,5 tys. na podstawie stosunku pracy. Nieco ponad 50% skontrolowanych zakładów zaliczało się do mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób, a niemal 30% do małych zakładów o zatrudnieniu od 10 do 49 osób.

#### Diagnoza

W związku z trwającą epidemią i stanem zagrożenia epidemicznego zwiększyła się grupa podmiotów stosujących produkty biobójcze do dezynfekcji rąk i powierzchni, ukierunkowane na biobójcze działanie wobec wirusa SARS-CoV-2. Równocześnie zwiększyła się świadomość w zakresie doboru produktu biobójczego działającego na konkretny patogen, wobec czego wybierane są one rozważniej i zapewniają większą skuteczność wobec określonego biologicznego czynnika szkodliwego.

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o produktach biobójczych oraz przepisów bhp dla tych stwarzających zagrożenie czynników chemicznych stwierdzono w **ponad 1/3 kontrolowanych zakładów**.

Kontrolowano prawidłowość **oznakowania stosowanych produktów biobójczych** jako istotnego elementu ostrzegania o zagrożeniach i wskazywania właściwego sposobu ich stosowania do dezynfekcji oraz przechowywania. Stwierdzono niewłaściwe etykiety produktów biobójczych o treści niezgodnej z pozwoleniami na obrót produktem biobójczym, jak też niezgodne z wymaganiami

rozporządzenia CLP. Uchybienia w zakresie oznakowania produktów zgodnie z unijnym rozporządzeniem CLP dotyczyły **co piątego kontrolowanego** podmiotu.

Większość nieprawidłowości dotyczyła braku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zarówno podczas stosowania, jak i magazynowania produktów biobójczych. W zakresie dokumentacji najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **oceny ryzyka zawodowego** (49% kontroli). Stwierdzano nieuwzględnienie w niej ryzyka stwarzanego przez produkty biobójcze oraz brak wykorzystania istotnych informacji z kart charakterystyki tych czynników chemicznych.

Duży odsetek nieprawidłowości dotyczył **kart charakterystyki dla produktów biobójczych** (72% kontroli odnoszących się do 141 różnych mieszanin do dezynfekcji). W większości pracodawcy posiadający karty charakterystyki nie widzieli potrzeby ich aktualizacji. Z kolei pracodawcy nie posiadający kart, uznawali za wystarczające pozwolenie na obrót produktem biobójczym i jego zamieszczenie w wykazie produktów biobójczych, publikowanym na stronie Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych. Miało to wpływ na niewłaściwe identyfikowanie zagrożeń i niepodejmowanie koniecznych działań w zakresie bhp. W 61% zakładów nie zapewniono pracującym dostępności do informacji z kart charakterystyki dla mieszanin dezynfekujących. Prawidłową realizację wymagań prawnych w tym zakresie utrudniał brak aktualizowanego **spisu substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie**.

W 63% kontrolowanych zakładów inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące braku **instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**, dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi lub niepoprawnie sporządzonych instrukcji. W instrukcjach bhp nie uwzględniano informacji dotyczących przygotowania środka biobójczego do użycia, sposobu przeprowadzania dezynfekcji, koniecznych do stosowania środków ochrony indywidualnej oraz zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych. Powodowało to błędy w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy, a działania pracodawców eliminujące lub ograniczające zagrożenia były aż w 44% kontroli niewystarczające.

Brak lub niewłaściwą **instrukcję magazynowania** produktów biobójczych stwierdzono w 31% kontrolowanych podmiotów, co przekładało się na niewłaściwe dostosowanie miejsc magazynowania do składowanych

materiałów w 23% kontroli prowadzonych w 65 obiektach. Produkty biobójcze przechowywano razem z innymi chemikaliami, bez uprzedniego rozpoznania możliwego wystąpienia w sytuacjach awaryjnych niepożądanego reakcji chemicznej. Dotyczyło to 13% kontrolowanych podmiotów, a z uwagi na ewentualne skutki zagrożenia stanowiło istotne zaniechanie. Kontrole wykazały również brak lub niewłaściwe oznakowanie magazynów, zbiorników i miejsc składowania produktów biobójczych, dotyczyło to 40% kontroli.

Odnotowano liczne nieprawidłowości w zakresie **stanowisk i procesów pracy** (66% zakładów) oraz **czynników szkodliwych dla zdrowia** (28% kontroli). Charakter wykonywanych czynności powodował niekiedy bezpośrednio zagrożenie życia i zdrowia osób wykonujących prace, które zakwalifikowane były jako szczególnie niebezpieczne.

Nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej** chroniących przed czynnikami chemicznymi, stosowanych przy pracach dezynfekcji powierzchni (15% skontrolowanych zakładów) potwierdzają brak kompleksowego podejścia w zakresie ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na produkty biobójcze. Dotyczyły one zarówno braku wyposażenia pracujących w te środki, jak też przydziału środków niezapewniających właściwej ochrony przed zagrożeniami. W przypadku 10% kontroli stwierdzono również nieprawidłowości dotyczące wyposażenia i stosowania **odzieży i obuwia roboczego**.

Jako znaczące należy uznać nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy – dopuszczanie do pracy bez aktualnych **szkoleń z zakresu bhp** oraz **profilaktycznych badań lekarskich**, jak też nieuwzględnianie tematyki z zakresu produktów biobójczych w programach szkoleń. Potwierdzają to ujawnione nieprawidłowości odpowiednio w 42% i 32% przeprowadzonych kontroli.

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

#### Zakres kontroli

Przestrzeganie przepisów unijnych *rozporządzeń: REACH i CLP* oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach, w których występują substancje chemiczne i ich mieszaniny sprawdzano w zakładach różnych branż, z czego najwięcej dotyczyło przetwórstwa przemysłowego (88 kontroli). Do kontroli typowano zakłady stosujące lub produkujące substancje i mieszaniny chemiczne,

przede wszystkim jako dalsi użytkownicy chemikaliów w rozumieniu *rozporządzenia REACH*.

Przeprowadzono **145 kontroli** podmiotów, w których występują substancje chemiczne i ich mieszaniny. W podmiotach tych pracowało niemal **11 tys. osób**, w tym ponad 10 tys. na podstawie stosunku pracy. Najwięcej skontrolowanych zaliczało się do małych zakładów zatrudniających od 10 do 49 osób i mikroprzedsiębiorstw do 9 osób (łącznie 110 podmiotów).

### Diagnoza

Stwierdzono liczne przypadki naruszenia przepisów w zakresie **kart charakterystyki dla substancji stwarzających zagrożenie i ich mieszanin**, co niepokoi, po dość długim czasie obowiązywania unijnych *rozporządzeń REACH i CLP*. Najczęściej (37% zakładów) dotyczyły one niebezpiecznych mieszanin chemicznych. W kartach charakterystyki nie zawsze uwzględniano oznakowanie zgodne z *rozporządzeniem CLP*, co dotyczyło zarówno kontroli mieszanin (21% zakładów), jak i substancji (9% zakładów). Było to ściśle związane z błędnym **oznakowaniem pojemników i opakowań**, zarówno substancji chemicznych (12% podmiotów), jak i ich mieszanin (28% podmiotów).

Tym samym pracowników nie informowano we właściwy sposób o zagrożeniach, co łącznie dla substancji stwarzających zagrożenie i ich mieszanin stwierdzono w co piątym zakładzie. Z kolei brak przekazania pracującym wymaganych przepisami *rozporządzenia REACH* informacji o chemikaliach innych niż niebezpieczne/stwarzające zagrożenie stwierdzono w 6% zakładów.

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o **badaniach i pomiarach czynników szkodliwych** stwierdzono w ponad połowie podmiotów. Najwięcej z nich dotyczyło braku przeprowadzonych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (33%), jak również nieprawidłowości w ich zakresie (24%). Wynikało to z niewłaściwego wskazania przez pracodawcę czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których powinny zostać wykonane badania i pomiary (27% kontroli).

Dowodem wskazującym na niedostateczne przywiązywanie wagi do kwestii ochrony zdrowia były nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego** (43% zakładów). Dotyczyły one zarówno wyposażania pracujących w środki ochrony indywidualnej chroniące przed czynnikami chemicznymi (28% zakładów), jak i ich stosowania przez pracujących

(12% zakładów). Do niezapewnienia należytej ochrony przed szkodliwymi czynnikami środowiska pracy przyczyniał się brak lub niewłaściwie realizowane pranie, konserwacja, naprawy, odpylanie i odkażanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego – w 16% kontroli.

W 15% skontrolowanych podmiotów nie zapewniono skutecznej ochrony zbiorowej dla pracujących w pomieszczeniach pracy z powodu braku sprawnej **wentylacji**.

Na sposób wykonywania pracy, a tym samym bezpieczeństwo poszczególnych czynności wpływają udostępnione pracownikom instrukcje bhp. W ponad połowie kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w opracowanych **instrukcjach bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi**. Z kolei **instrukcje bhp dotyczące stosowanych w zakładzie procesów technologicznych** oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników nie były właściwie opracowane w 43% zakładów.

W 72% kontroli odnotowano nieprawidłowości w zakresie **magazynowania**. Dotyczyły one głównie braku lub uchybień w zakresie **instrukcji magazynowania chemikaliów** (49%). Zapisy zawarte w opracowanych dokumentach nie odnosiły się do stosowanych czynników chemicznych, a w związku z tym nie uwzględniały oznakowania chemikaliów zgodnego z CLP. Treść instrukcji nie wskazywała na konieczne czynności przy wykonywanych pracach oraz wymagane środki ochrony indywidualnej. **Magazyny i miejsca składowania/przechowywania** nie zawsze były dostosowane do rodzaju składowanych materiałów (44% kontroli). Ponadto ich oznakowanie nie spełniało wymagań przepisów, w tym zgodności z CLP u 41% kontrolowanych podmiotów.

W **ocenie ryzyka zawodowego**, w niemal połowie zakładów, nie uwzględniano zagrożenia czynnikami chemicznymi w ogóle, bądź wskazywano je błędnie. Nieprawidłowości wiązały się bezpośrednio z brakiem właściwego informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (15% zakładów). **Programy szkoleń z zakresu bhp** nie uwzględniały w pełni tematyki dotyczącej czynników chemicznych (40% podmiotów), co pogłębiało braki w informowaniu pracujących.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło przygotowania pracowników do pracy – dopuszczania do pracy bez aktualnych **szkoleń z zakresu bhp** (60% kontroli) oraz **profilaktycznych badań lekarskich** (40% kontroli).

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

**Zakres kontroli**

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

Fakt stosowania w zakładach substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym powierdziło ponad **7,8 tys. pracodawców** (dane za 2021 r.), przekazując do właściwego okręgowego inspektora pracy „*Informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym*”. Nie są to jednak wszyscy pracodawcy, których ten obowiązek dotyczy. Co roku wzrasta liczba pracodawców przekazujących ww. informację do PIP, przykładowo – w 2016 r. było 4,3 tys. takich zgłoszeń. Odnotowana tendencja może wynikać między innymi: z uruchomienia nowych zakładów pracy, zmian procesów technologicznych, wzrostu świadomości o zagrożeniach czy też zmian prawnych nakładających ten obowiązek. Na przykład – od dnia 22 lutego 2020 r. obowiązek przekazywania takiej informacji zaczął dotyczyć również pracodawców, u których są wykonywane **prace związane z narażeniem na pyły drewna** (wcześniej klasyfikowano wyłącznie pyły drewna twardego), czy prace związane z narażeniem na krzemionkę

krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy. W kolejnym roku katalog ten rozszerzono o prace związane z narażeniem:

- przez skórę na działanie olejów mineralnych użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika,
- na spaliny emitowane z silników Diesla.

Z tego też względu w 2022 r. inspektorzy pracy ukierunkowali działania kontrolne na przestrzeganie przez pracodawców przepisów w odniesieniu do ostatnich zmian legislacyjnych dotyczących procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. Skontrolowano warunki pracy osób pracujących w kontakcie/narażeniu na czynniki rakotwórcze lub mutagenne u **216 pracodawców** (zatrudniających blisko 28 tys. osób, z czego 26,5 tys. na podstawie stosunku pracy). Były to zakłady należące do różnych sekcji PKD, w tym 68% z nich do przetwórstwa przemysłowego. W grupie kontrolowanych znalazło się:

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

Kontrolami objęto:

- 172 substancje chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w 70 zakładach,
- 104 mieszaniny chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w 38 zakładach,

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

Rodzaj procesu technologicznego	Liczba zakładów
Prace związane z narażeniem na pył drewna	103
Prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy	39
Prace związane z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla	17
Prace związane z narażeniem przez skórę na działanie olejów mineralnych użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika	11
Procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie pyłów, dymów i aerozoli tworzących się podczas rafinacji niklu i jego związków	2
Procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, obecnych w sadzy węglowej, smołach węglowych i pakach węglowych	2

- 9 zakładów, w których występuje promieniowanie jonizujące,
- procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

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

Największy odsetek wśród podmiotów objętych kontrolą stanowiły małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników (37%), najmniejszy natomiast – duże zakłady o zatrudnieniu 250 i więcej osób (12%).

W kontrolowanych podmiotach w narażeniu na pyły drewna pracowało ok. 2,1 tys. pracowników, zaś na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy blisko 1,2 tys. pracowników.

### Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że **co drugi** pracodawca **nie przekazał** do właściwego okręgowego inspektoratu pracy „**Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym**”. Ponadto nie wszystkie podmioty, przekazując wyżej wymienioną informację do właściwego okręgowego inspektora pracy, przekazywały ją także do właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, i odwrotnie.

43% skontrolowanych podmiotów nie prowadziło **rejestrów prac**, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a co dziewiąty sporządził go nieprawidłowo. Analogicznie wygląda kwestia prowadzenia **rejestrów pracowników** narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Powyższe wiąże się ze wskazywanym w poprzednich sprawozdaniach problemem dotyczącym braku definicji pojęć „narażenie” i „kontakt”. Z tego względu nadal aktualne pozostają zgłoszone w 2021 r. przez Głównego Inspektora Pracy 2 wnioski legislacyjne w zakresie potrzeby zmian w przepisach regulujących tę tematykę. Jeden z nich dotyczył zatrudniania młodocianych w zakładach, w których pracownicy są narażeni na szkodliwe działanie substancji chemicznych i pyłów, procesów technologicznych prowadzących do uwalniania substancji o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, drugi – wyjaśnienia budzących wątpliwości interpretacyjne kwestii, w tym m.in. pojęć:

„kontakt” i „narażenie”. Sprawy te nadal nie są legislacyjnie rozstrzygnięte.

Aż 35% pracodawców nie uwzględniło w **ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń** ze strony czynników rakotwórczych lub mutagennych, a co za tym idzie, nie wprowadziło odpowiednich środków profilaktycznych. W obszarze wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi nieprawidłowości stwierdzono w 11% kontrolowanych zakładów.

Zmiany w prawodawstwie wprowadzane w celu podniesienia poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, nie zawsze są monitorowane przez pracodawców. Skutkiem czego zdarza się, że nie dopełniają oni obowiązków wynikających z wprowadzonych zmian legislacyjnych. Przykładem jest m.in. zmiana częstotliwości wykonywania badań czynników szkodliwych w środowisku pracy w odniesieniu do pyłów drewna (co najmniej: raz na 3 lub 6 miesięcy w zależności od ostatniego wyniku), a nie jak przed zmianą przepisów – co najmniej: raz w roku lub raz na 2 lata. Na co trzecim kontrolowanym stanowisku pracy **nie przeprowadzono pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – powyższe dotyczyło co czwartego kontrolowanego zakładu.

Skomplikowane w realizacji praktycznej części przygotowania zawodowego młodocianych do niektórych zawodów, w tym w zakładach obróbki drewna, nadal są obowiązujące przepisy *rozporządzenia Rady Ministrów 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac*. Na potrzebę zajęcia stanowiska w tej sprawie przez ustawodawcę wskazywał Główny Inspektor Pracy już w listopadzie 2021 r. Sprawa ta jednak nadal nie jest legislacyjnie rozstrzygnięta.

### Ekspozycja pracowników na szkodliwe czynniki reprotoksyne w środowisku pracy

#### Zakres kontroli

Jednym z priorytetów w UE dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027 jest m.in. aktualizacja i rozszerzenie ochrony na pracowników narażonych na działanie substancji reprotoksyne, tj. substancji lub mieszanin, które spełniają kryteria klasyfikacji jako czynnik działający szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A lub 1B, określony w załączniku I do rozporządzenia (WE) nr 1272/2008. Działanie szkodliwe na rozrodczość dzieli się na:

- niekorzystny wpływ na rozrodczość i płodność,
- niekorzystny wpływ na rozwój potomstwa.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniająca dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz.U.UE.L.2022.88.1), zmienia zakres pierwotnej dyrektywy m.in. poprzez objęcie nią także substancji reprotoksycznych. Przepisy unijne tej dyrektywy mają być transponowane do ustawodawstwa krajowego w ciągu dwóch lat od dnia jej wejścia w życie, tj. do dnia 5 kwietnia 2024 r.

W roku 2022 w OIP w Poznaniu realizowany był **pilotażowy program kontrolno-prewencyjny** w ramach zadań własnych w obrębie tematyki „**Ekspozycja pracowników na szkodliwe czynniki reprotoksyczne w środowisku pracy**”.

Przeprowadzono łącznie **20 kontroli** w zakładach mechaniki pojazdowej, w szczególności zajmujących się wykonywaniem usług kompleksowych, w tym naprawami i malowaniem karoserii samochodowych, zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Program prewencyjny skierowano natomiast do uczniów szkół średnich o profilu samochodowym.

### Diagnoza

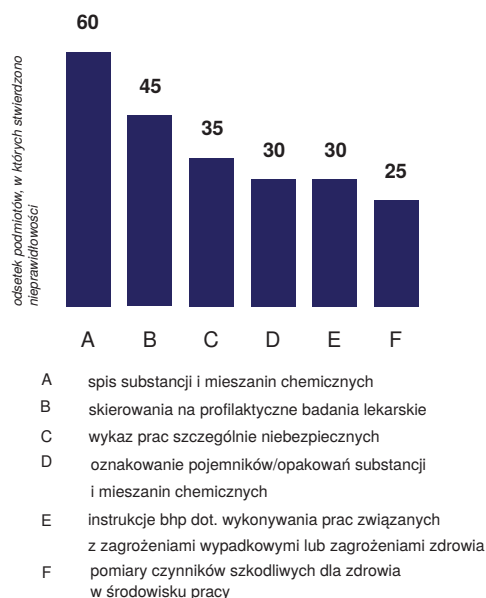
W skontrolowanych zakładach pracę wykonywało łącznie 346 pracowników, przy czym 62 osoby (mężczyźni) pracowały w narażeniu/kontakcie z substancjami reprotoksycznymi:

- **kategorii 1B** (substancje, co do których istnieje domniemanie, że działają szkodliwie na rozrodczość u ludzi) – 1 substancja,
- **kategorii 2** (substancje, co do których podejrzewa się, że działają szkodliwie na rozrodczość u ludzi) - 19 substancji.

Z ustaleń kontrolnych wynika, że na czynniki chemiczne działające szkodliwie na rozrodczość kategorii 2 narażeni byli pracownicy zatrudnieni na stanowiskach **lakiernika, pomocnika lakiernika i mechanika samochodowego**. W kontrolowanych zakładach pracy wykorzystywano mieszaniny sklasyfikowane jako niebezpieczne o działaniu reprotoksycznym, zawierające w swoim składzie m.in. toluen, styren, dwulaurynian dwubutylocyny.

W ramach działań **prewencyjnych** przeprowadzono 6 szkoleń dla 106 pracodawców prowadzących zakłady mechaniki pojazdowej, w tym naprawy i malowanie karoserii, a także zorganizowano szkolenia edukacyjne dla 443 uczniów, którzy przygotowują się do wykonywania pracy w zawodzie mechanika samochodowego, lakiernika

### PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH SUBSTANCJI CHEMICZNYCH I ICH MIESZANIN W ZAKŁADACH O PKD 4520Z- KONSERWACJA I NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH (DOT. 20 KONTROLI)



samochodowego. Byli to uczniowie ostatnich klas techników i szkół zawodowych o profilu mechanicznym.

### Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchem

#### Prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)

#### Zakres kontroli

Przeprowadzono **kontrole w 108 podmiotach** w obszarze złożonej tematyki, do której niewątpliwie należy bezpieczeństwo przeciwybuchowe związane z możliwością wystąpienia w środowisku pracy atmosfery wybuchowej. Kontrolowane podmioty zatrudniały 11,7 tys. osób, z czego 11,2 tys. na podstawie stosunku pracy. W grupie kontrolowanych było **8 zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, 15 zakładów o zwiększonym ryzyku, 28 tzw. zakładów podprogowych**, w których substancje występują w ilościach mniejszych od wielkości progowych, skutkujących zaliczeniem danego zakładu do grupy zwiększonego ryzyka poważnej awarii przemysłowej.

#### Diagnoza

Zagadnienia dotyczące zagrożeń wybuchowych w pomieszczeniach, obiektach oraz instalacjach technologicznych, w których w trakcie produkcji i magazynowania występują pyły, substancje i mieszaniny chemiczne mogące tworzyć atmosferę wybuchową są złożone. Stąd

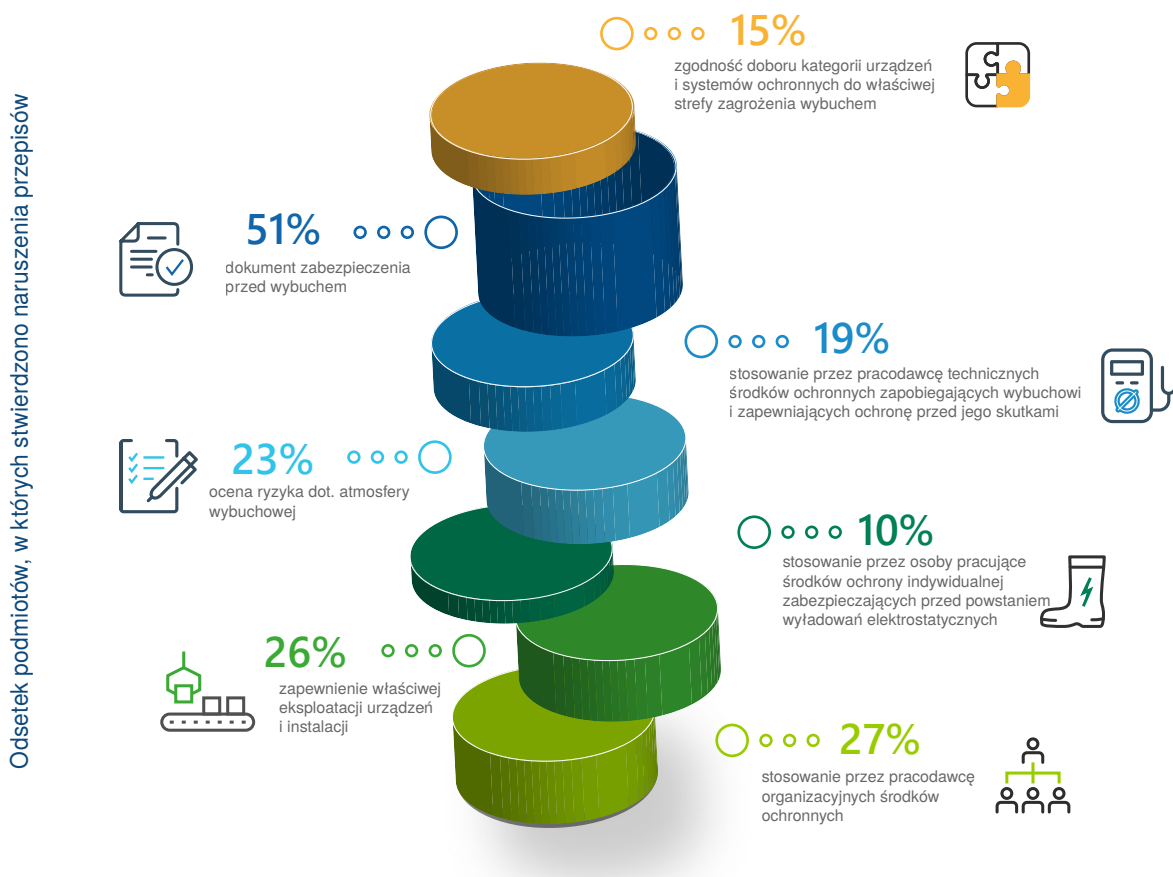
też wyniki kontroli pokazują, że w dużej części skontrolowanych podmiotów nadal występują **problemy z wdrożeniem przepisów związanych z bezpieczeństwem przeciwwybuchowym**, o których mowa w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa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

W zakładach gdzie występują miejsca zagrożone wybuchem (dotyczy atmosfery wybuchowej), zarówno dla osób zarządzających zakładem, jak i służb odpowiedzialnych za bhp,

priorytetem powinny być podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy. Tymczasem przeprowadzone kontrole pokazują, że **brak naruszeń przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono tylko w 4% ogółu skontrolowanych** (dotyczy dużych i średnich zakładów pracy).

W zakładach, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące bhp, liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji w przeliczeniu na 1 zakład wyniosła średnio 15, z czego co szósta decyzja była z rygorem natychmiastowej wykonalności. O tym, że pracodawcy zaniedbują obszar

### STANOWISKA PRACY, NA KTÓRYCH WYSTĘPUJĄ ATMOSFERY WYBUCHOWE



bezpieczeństwa pracy świadczy odsetek skontrolowanych podmiotów, w których stwierdzono wykroczenia – 43%.

Pracodawcy podkreślają podczas kontroli, że przepisy wskazanego rozporządzenia są dla części z nich niejednoznaczne i trudne do interpretacji. W takich sytuacjach korzystają z pomocy specjalistów z zakresu bhp spoza zakładu pracy. Jednak, jakość świadczonych usług w tym zakresie jest różna, a część osób podejmujących się tego typu zadań z reguły ma trudności z przekazaniem wiedzy

specjalistycznej, gdyż znajomość tych zagadnień nie jest powszechna.

Rezultatem takiego stanu rzeczy są **zbyt ogólnikowe opracowania dokumentów wewnętrzzakładowych**, niepozwalające na prawidłowe zorganizowanie pracy (np. instrukcje, dokumentacja z oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej, dokument zabezpieczenia przed wybuchem). Niewyposażenie osób pracujących w miejscach pracy, w których może

wystąpić atmosfera wybuchowa w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, w tym odzież ochronną antyelektrostatyczną stwierdzono w 10% zakładów.

Jak ustalili inspektorzy pracy co piąty pracodawca nie przeprowadził oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej.

**18% pracodawców nie zapewniło sporządzenia dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem lub sporządziło go nieprawidłowo (33%), pomijając szereg istotnych zapisów, które winny znajdować się w takim dokumencie.**

Należy podkreślić, że w małych podmiotach pracodawcy często nie mają dostatecznej wiedzy i doświadczenia, by ocenić opracowaną dokumentację i wpłynąć na jej ewentualną korektę. Przepisy nie przewidują bowiem posiadania konkretnych kwalifikacji przez osoby sporządzające tak ważne dla bezpieczeństwa dokumenty. Tymczasem podkreślić należy, że regulują one jednoznacznie kwestie odpowiedzialności pracodawcy za wskazaną dokumentację. Pracodawcy, w tym w mikro i małych przedsiębiorstwach zobowiązani są do potwierdzania oświadczeniami m.in. właściwego zaprojektowania stosowanych w zakładzie urządzeń, czy też spełnienia przez nie minimalnych wymagań bezpieczeństwa.

**Wieloletnie doświadczenia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy jednoznacznie wskazują na potrzebę pilnej nowelizacji** przepisów rozporządzenia dotyczącego atmosfery wybuchowej. Przy braku jednoznacznych przepisów trudno jest wdrażać oraz zapewniać skuteczną ochronę podczas pracy. W ocenie PIP należy dążyć do wyeliminowania intuicyjnego oceniania poziomu bezpieczeństwa przeciwybuchowego w zakładzie i pozostawiania zagrożeń wybuchowych bez należytej oceny i zaproponowania adekwatnych rozwiązań w celu ich likwidacji lub zmniejszenia.

**Wniosek dotyczący nowelizacji ww. rozporządzenia pozostaje więc nadal aktualny.** Na potrzebę zmian w tym obszarze zwracał uwagę Główny Inspektor Pracy w 2021 r. i latach poprzednich, kierując pisma do ministerstwa odpowiedzialnego za ich wdrożenie. Ministerstwo Rozwoju i Technologii w październiku 2022 r. poinformowało, że jest otwarte na wszelkie propozycje zmian przepisów omawianego rozporządzenia, jednocześnie podkreślając, że muszą być one ściśle skorelowane z przepisami Dyrektywy 1999/92/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, co oznacza że przedstawione propozycje nowych zapisów nie mogą wykraczać poza zakres merytoryczny

działania niniejszej Dyrektywy. Rozporządzenie nie zostało jednak znowelizowane.

### **Materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne**

Specyficzną, z uwagi na zagrożenia i działanie, grupę substancji chemicznych stanowią **materiały wybuchowe** (substancje chemiczne stałe lub ciekłe albo mieszaniny substancji, zdolne do reakcji chemicznej, z wytwarzaniem gazu o takiej temperaturze i ciśnieniu i z taką szybkością, że mogą powodować zniszczenia w otaczającym środowisku). Coraz powszechniej do wytwarzania efektów cieplnych, świetlnych, dźwiękowych, gazu, dymu lub kombinacji tych efektów, w wyniku bezdetonacyjnej, samopodtrzymującej się reakcji chemicznej wykorzystywane są **wyroby pirotechniczne**.

Dbłość o bezpieczeństwo pracujących w miejscach gdzie one występują, to spełnienie wielu wymagań przepisów, w tym przepisów bhp. Skutki zaniedbań w tym obszarze mogą dotyczyć nie tylko osób pracujących, lecz także osób postronnych oraz otaczającej infrastruktury.

### **Zakres kontroli**

Skontrolowano **33 pracodawców** organizujących prace związane z zagrożeniem wybuchem, z czego 25 zajmowało się obrotem wyrobami pirotechnicznymi (sprzedaż hurtowa i/lub detaliczna), a 8 prowadziło działalność związaną z produkcją/stosowaniem materiałów wybuchowych.

W grupie kontrolowanych podmiotów zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi były takie, które realizują stałą sprzedaż hurtową lub detaliczną; doraźną sprzedaż, a także organizują pokazy z użyciem wyrobów pirotechnicznych.

W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło ok. 2,1 tys. osób, z czego 2 tys. na podstawie stosunku pracy.

### **Diagnoza**

Procesy pracy w zakładach prowadzących działalność gospodarczą w zakresie produkcji oraz obrotu materiałami wybuchowymi i obrotu wyrobami pirotechnicznymi wymagają zachowania szczególnych reżimów bezpieczeństwa. Zdarza się jednak, że dochodzi w nich do wypadków przy pracy. Skutki takich zdarzeń są znaczące, a straty materialne duże.

Najwięcej, bo aż 47% nieprawidłowości dotyczyło szczegółowych **instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy**. U 38% pracodawców prowadzących obrót wyrobami pirotechnicznymi, w tym o przeznaczeniu widowiskowym, stwierdzono brak opracowanej instrukcji postępowania w sytuacji awaryjnej i organizacji akcji ratowniczej, określającej:

- rodzaj i skalę zagrożeń;
- sposób postępowania w przypadku awarii i sposób organizacji akcji ratowniczej, ze wskazaniem lokalizacji stosowanych środków gaśniczych;
- zasady oraz miejsce ewakuacji ludzi;
- sposób powiadamiania straży pożarnej, policji lub innych jednostek ratowniczych;
- sposoby zabezpieczenia miejsca awarii, likwidacji bezpośrednich skutków oraz metody przeciwdziałania rozszerzaniu się skutków awarii.

Z kolei 31% ww. pracodawców nie posiadało aktualnej **instrukcji przechowywania wyrobów pirotechnicznych**, obejmującej zasady ich utylizacji, natomiast w 15% przypadków – brak było instrukcji określających szczegółowe zasady bezpiecznego postępowania przy ręcznym przemieszczaniu przedmiotów.

Z dokonanych ustaleń wynika, że co czwarty pracodawca prowadzący obrót wyrobami pirotechnicznymi nie opracował **karty kwalifikacyjnej obiektów**, w których pomieszczeniach jest prowadzona sprzedaż lub składowanie tych wyrobów, a blisko co trzeci **nie zapewnił raz w roku kontroli urządzeń elektrycznych, sygnalizacyjnych, odgromowych** znajdujących się w pomieszczeniach i obiektach, w których prowadzony jest obrót wyrobami pirotechnicznymi, w tym o przeznaczeniu widowiskowym.

Pomieszczenia sklepowe oraz zaplecza, w których jest prowadzony obrót wyrobami pirotechnicznymi eksploatowane były bez wyposażenia w co najmniej dwie gaśnice pianowe o minimalnej 6-litrowej pojemności środka gaśniczego oraz w koc gaśniczy (dotyczy 23% takich pracodawców).

Kolejnym zauważalnym problemem (21% objętych kontrolą pracodawców) były nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą oraz stosowaniem przez pracodawcę niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko. Nie zawsze pamiętano, że wprowadzone w procesie produkcyjnym zmiany także wymagają z punktu widzenia bezpieczeństwa oszacowania ryzyka wprowadzenia tych zmian.

Głównym źródłem występowania nieprawidłowości jest nieznajomość przepisów prawa pracy a szczególnie wymagań bhp, określonych w *rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych*, szczególnie przez pracodawców zajmujących się obrotem wyrobów pirotechnicznych. W obu przypadkach (materiały wybuchowe i wyroby pirotechniczne), mamy do czynienia z jednym regulującym bezpieczeństwo pracy rozporządzeniem, stąd

należałoby **rozważyć zmianę legislacyjną w zakresie wprowadzenia do obiegu prawnego odrębnego rozporządzenia określającego wymagania bhp dla wyrobów pirotechnicznych**.

Wątpliwości interpretacyjne budzą określone w tym rozporządzeniu obowiązki np. dotyczące zapewnienia skutecznego systemu wentylacji wyciągowej. Przy obecnym zapisie trudno pracodawcom precyzyjnie ustalić rodzaj wymaganej wentylacji (mechaniczna czy grawitacyjna), co może mieć znaczenie w przypadku wystąpienia sytuacji awaryjnej.

Analiza ujawnionych podczas kontroli nieprawidłowości w zakresie bhp wskazała na potrzebę wprowadzenia stosownych zmian w przepisach regulujących tę tematykę. Stąd też na koniec 2022 r. Główny Inspektor Pracy zwrócił się do Ministerstwa Rozwoju i Technologii z wnioskiem o znowelizowanie przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych* (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 262, z późn. zm.), w zakresie wymaganych informacji w karcie oceny materiału wybuchowego, o których mowa w § 6 ust. 2 pkt 9 (dotyczy parametrów określających zdolności do detonacji materiału wybuchowego). W odpowiedzi Ministerstwo poinformowało, że stanowisko w przedmiotowej sprawie zostanie przekazane do PIP po przeprowadzeniu wymaganej analizy problemu.

## Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej

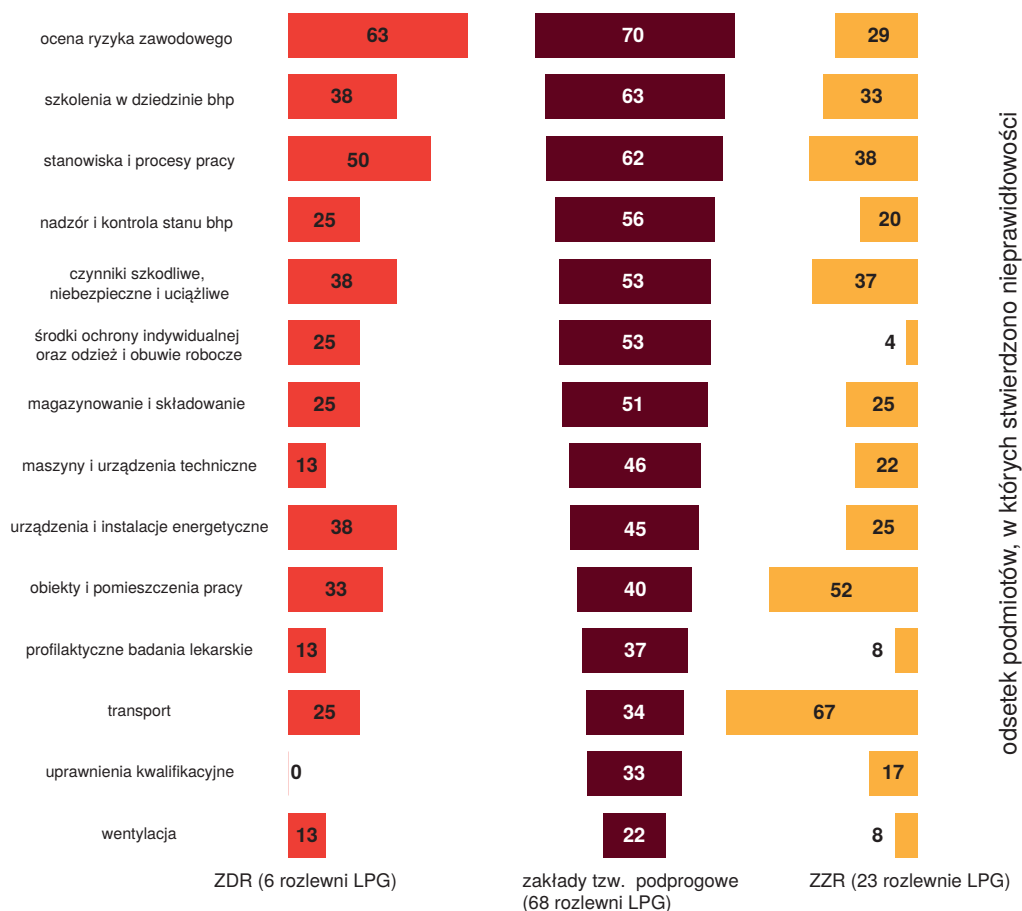
### Rozlewnie gazu płynnego

#### Zakres kontroli

Przeprowadzono 101 kontroli w **97 rozlewniach gazu płynnego** w zakresie oceny przestrzegania przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych* (Dz.U. Nr 75, poz. 846, z późn. zm.). Kontrolami objęto rozlewnie gazu płynnego:

- 68 zakładów tzw. podprogowych, tj. magazynujących gaz płynny LPG w ilościach poniżej 50 000 kg, co nie skutkowało zaliczeniem zakładu do grupy zakładów o zwiększonym (ZZR) ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej,
- 23 zakłady o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZZR),

### NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ROZLEWNI GAZU PŁYNNEGO



– 6 zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZDR).

#### Diagnoza

Należy zaznaczyć, że inspektorzy pracy odnotowali nieprawidłowości praktycznie w każdym obszarze kontroli z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

W zakresie szkoleń nieprawidłowości były związane z niewywiązywaniem się z obowiązku określonego w § 10 *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych (Dz. U. Nr 75, poz. 846 z późn. zm.)*, zobowiązującego do przeszkolenia pracowników zatrudnionych w rozlewni gazu płynnego i na stanowiskach przeładunkowych cystern kolejowych lub samochodowych m.in. w zakresie **ratownictwa chemicznego zgodnie z odrębnymi przepisami**. Powyższe stwierdzono w 19% objętych kontrolą rozlewniach tzw. podprogowych i 13% zakładach ZZR. Wątpliwości odnośnie sposobu

realizacji ww. obowiązku mają zarówno inspektorzy pracy, jak i pracodawcy. Nie ma bowiem odrębnego przepisu, który określałby zasady szkolenia pracowników w zakresie ratownictwa chemicznego. Nie wiadomo zatem, jaki powinien być jego zakres i jakie kwalifikacje powinna mieć osoba przeprowadzająca takie szkolenie. Co więcej, nie ma przepisów nakładających obowiązek posiadania przez pracodawcę odpowiednich środków technicznych pozwalających na reagowanie w tym zakresie. Należy również dodać, że wśród rozlewni gazu płynnego LPG są też małe podmioty, w których instalacja gazowa nie różni się bardzo od typowej instalacji stacji autogazu, w związku z czym poziom zagrożenia jest analogiczny, a jednak nie wymaga się, by obsługa stacji autogazu była przeszkolona w zakresie ratownictwa chemicznego. Mając powyższe na względzie wymagane są stosowne zmiany w przepisach w tym zakresie.

Z uwagi, że przepisy *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu*

gazów płynnych, zawierają odesłania do przepisów wykraczających poza zakres kompetencji PIP, jak np.: przepisy o ochronie przeciwpożarowej, przepisy techniczno-budowlane, przepisy dozoru technicznego, podczas realizacji tego zadania kontrolnego współdziałano z innymi organami nadzoru i kontroli, **powiadamiając je 25 razy o wynikach kontroli**, m.in.: Państwową Straż Pożarną – 7 powiadomień, Państwową Inspekcję Sanitarną – 5, Urząd Regulacji Energetyki – 4, Urząd Dozoru Technicznego – 4, Państwowy Nadzór Budowlany – 3, Transportowy Dozór Techniczny – 2 oraz przeprowadzając **3 wspólne kontrole z Transportowym Dozorem Technicznym**.

### Pozostałe zakłady

#### Zakres kontroli

Wg danych Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska w 2021 r. miało miejsce **5 zdarzeń** spełniających kryteria *rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 30 grudnia 2002 r. w sprawie poważnych awarii objętych obowiązkiem zgłoszenia do Głównego Inspektora Ochrony Środowiska* (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1555) oraz **38 zdarzeń o znamionach poważnej awarii** (dane GIOŚ, stan: 31.12.2021 r.), spowodowanych przez substancje niebezpieczne, które ze względu na swoje właściwości lub ilość mogą być niebezpieczne dla życia, zdrowia ludzi lub dla środowiska.

W następstwie pożaru, eksplozji lub uwolnienia w trakcie procesu przemysłowego, magazynowania lub transportu określone w przepisach rodzaje niebezpiecznych substancji mogą stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa pracujących i otoczenia również w zakładach gdzie występują w ilościach tzw. podprogowych, tj. mniejszych niż decydujące o zaliczeniu zakładu do zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrole w wybranych zakładach *niebezpiecznych*, klasyfikowanych jako potencjalni sprawcy poważnych awarii przemysłowych. Kontrolami objęto **36 takich podmiotów**. W 15 zakładach kontrolą objęto amoniakalne instalacje chłodnicze. W pozostałych zakładach substancjami niebezpiecznymi, stwarzającymi potencjalne zagrożenie poważną awarią przemysłową były m.in.: metan, wodór, acetylen, olej opałowy, azotan amonu, chlor, kwas chlorowodorowy, mieszanina propan-butan. W zależności od kontrolowanej instalacji były one w zakładzie stosowane/wytwarzane i/lub magazynowane.

W zakładach tych zatrudnionych było ponad 9,5 tys. osób, w tym blisko 9,2 tys. na podstawie stosunku pracy.

### Diagnoza

Mimo że poziom bezpieczeństwa w niektórych kontrolowanych zakładach jest stale podnoszony, to przeprowadzane kontrole wykazują jednak naruszenia przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy (89% zakładów).

Istotne jest, że ewentualne skutki awarii mogą wykraczać poza teren, do którego pracodawcy posiadają tytuł prawny. Zakład, który nie jest zakwalifikowany do ZZR (zakład zwiększonego ryzyka) lub ZDR (zakład dużego ryzyka), jako tzw. podprogowy może stwarzać zagrożenie o zasięgu wykraczającym poza jego teren. Powinien być także przygotowany na awarie z udziałem niebezpiecznych substancji wymienionych w przepisach, które mogą wywołać negatywne skutki wobec osób oraz szkody w mieniu i w środowisku. Zagrożenie takie może powstać natychmiast lub z opóźnieniem.

Szybkie wykrycie i powiadomienie o zdarzeniu oraz właściwe zastosowanie procedur związanych z bezpieczeństwem procesowym – np. zatamowanie wycieku oraz podjęcie stosownych działań ewakuacyjnych i ratowniczych – może zdecydować o losach nie tylko zakładu, w którym doszło do tego zdarzenia, ale też najbliższego otoczenia.

Należy pamiętać, że w sąsiedztwie niektórych z tych zakładów jest np. zwarta zabudowa mieszkaniowa, obiekty użyteczności publicznej czy drogi o dużym nasileniu ruchu. Nie bez znaczenia jest, że tzw. podprogowa ilość niebezpiecznych substancji chemicznych w niektórych zakładach może być utrzymywana celem uniknięcia przez prowadzącego taki zakład obowiązków określonych dla zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZZR). Mając na względzie również poważne, jak w przypadku zakładów zaliczonych do grupy ZZR, skutki zdarzeń, należy rozważyć możliwość podjęcia ewentualnych działań legislacyjnych określających wymagania dotyczące zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków także w zakładach tzw. podprogowych.

Zdarzało się, że właściciele, zarządcy czy użytkownicy kontrolowanych obiektów nie mieli świadomości w zakresie zagrożeń pożarowych i wybuchowych dotyczących stosowanych substancji niebezpiecznych, tam gdzie takie zagrożenia występowały. **Uznawali oni, że brak kwalifikacji do kategorii ZDR lub ZZR świadczy o braku istotnego zagrożenia.**

Niska świadomość istniejącego zagrożenia wśród obsługi tych instalacji wynikająca z niedostatecznego jej przeszkolenia oraz brak opracowanych zasad bezpieczeństwa

procesowego powodują, że prawdopodobieństwo zagrożenia wystąpienia awarii w tych zakładach może wzrastać.

Podczas kontroli dało się też zauważyć, że poziom bezpieczeństwa technicznego w znacznej mierze zależy od kondycji finansowej firmy. W grupie kontrolowanych były też zakłady, które inwestowały w systemy zabezpieczeń, niejednokrotnie wychodząc poza minimalne wymagania w tym zakresie.

Reasumując, mimo że zakłady te nie zostały zaliczone do zakładów stwarzających ryzyko wystąpienia

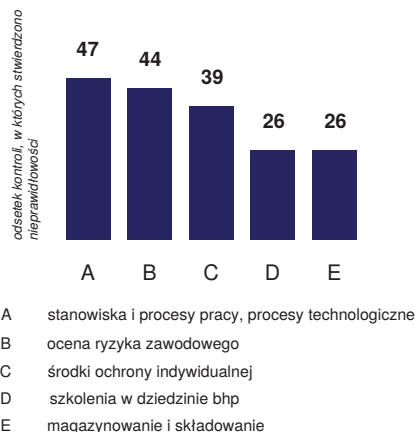
poważnej awarii przemysłowej często skutki awarii w takich zakładach mogą być również bardzo poważne.

Istotne jest zatem aby **priorytetem w zakładach tzw. podprogowych**, zarówno dla osób zarządzających takim zakładem, jak i służb odpowiedzialnych za bhp, były **podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy**, w szczególności bezpieczeństwa procesowego związanego z niebezpiecznymi substancjami chemicznymi w zakładzie.

**NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOŚCI PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW ZALICZANYCH DO KATEGORII POTENCJALNYCH SPRAWCÓW POWAŻNYCH AWARII**



**NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW ZALICZANYCH DO KATEGORII POTENCJALNYCH SPRAWCÓW POWAŻNYCH AWARII (DOT. 36 PODMIOTÓW)**



**Wnioski**

Przeprowadzone kontrole wpisują się w uniijne kierunki działań w zakresie ochrony osób pracujących przed szkodliwym wpływem substancji i mieszanin chemicznych na ich zdrowie. Dotyczyły fundamentalnych kwestii regulowanych unijnymi rozporządzeniami REACH i CLP oraz sklasyfikowanych w nich substancji i mieszanin rakotwórczych jako szczególnie szkodliwych dla zdrowia. Odnosiły się do grup chemikaliów, dla których obowiązują odrębne regulacje prawne, tj. produktów biobójczych, materiałów wybuchowych oraz wyrobów pirotechnicznych. Dotyczyły narażenia na pył azbestu, jako sklasyfikowanej substancji chemicznej, dla której określono najwyższe dopuszczalne stężenie w środowisku pracy. Ponadto szeroko ujmowały zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w konkretnych

sektorach działalności gospodarczej w przemyśle, co dotyczyło ekspozycji pracujących na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne, miejsc pracy, w których z przyczyn wynikających z używanych substancji i mieszanin chemicznych może wystąpić atmosfera wybuchowa oraz zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej.

Powszechność występowania substancji i mieszanin chemicznych w zakładach pracy oraz wieloaspektowość problematyki z nimi związanej, jak również różne regulacje prawne wymagają szczególnego podejścia w tym obszarze. Dlatego działalność kontrolno-nadzorcza PIP w sferze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego będzie nadal kontynuowana w ww. obszarach w ramach przyjętej przez PIP „Strategii kontroli chemicznych na lata 2022-2024”.

Mając na względzie powszechność czynników chemicznych, celowe jest przeprowadzenie w kolejnych latach szeroko zakrojonej kampanii informacyjno-promocyjnej z ukierunkowaniem na zagrożenia chemiczne w środowisku pracy. Ważne jest podjęcie działań prewencyjnych:

- dla pracodawców, pracowników, osób wykonujących zadania służby bhp:
  - w przedsiębiorstwach, w których występują zagrożenia związane z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy,
  - w zakresie identyfikacji czynników chemicznych w środowisku pracy i przeprowadzenia ich badań i pomiarów oraz doboru środków ochrony indywidualnej, z uwzględnieniem wyników wymienionych wyżej badań i pomiarów, kart charakterystyki oraz informacji od producentów tych środków;
- poprzez propagowanie kultury bezpieczeństwa podczas prac związanych z obrotem materiałami wybuchowymi, w tym wyrobami pirotechnicznymi, zarówno wśród pracodawców, osób kierujących pracownikami, służby bhp, jak i samych pracowników;
- adresowanych do zakładów, w których:
  - niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych, tzw. podprogowych, niż w zakładach o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej;
  - 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.

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę:

- znowelizowania przepisów *ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego*, polegającego na dodaniu organu Transportowego Dozoru Technicznego, jako właściwego do prowadzenia kontroli/postępowań wprowadzonych do obrotu wyrobów pirotechnicznych do pojazdów, zamiast Państwowej Inspekcji Pracy. Uwagi w tym zakresie były zgłaszane podczas prac legislacyjnych dotyczących *ustawy o nadzorze rynku*;
- nowelizacji przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 6 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych*.

Wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzają również potrzebę nowelizacji niżej wymienionych przepisów rozporządzeń, o co występował wcześniej Główny Inspektor Pracy:

- *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*;
- *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac*;
- *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*.

### 4.3. Strategia wzmoczonego nadzoru nad zakładami pracy

#### Zakres kontroli

W 2022 r. rozpoczęto realizację 3-letniej *Strategii wzmoczonego nadzoru nad zakładami charakteryzującymi się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych*. Przeprowadzono **103 kontrole w 51 zakładach**, w których prowadzono działania zapobiegające i eliminujące zagrożenia zawodowe. W grupie tych zakładów znalazły się 2 firmy, w których w latach 2019-2021 nie uzyskano istotnej poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Kontrolowane podmioty zatrudniały 34,5 tys. osób, w tym większość na podstawie stosunku pracy (33,1 tys.). Były to duże zakłady zatrudniające powyżej 250 pracowników – 65% i średnie od 50 do 249 pracowników – 35%.

Pierwsze kontrole poświęcone były analizie procesów produkcyjnych, dokumentacji powypadkowej, chorób zawodowych oraz oceny ryzyka zawodowego celem

ustalenia wiodących zagrożeń, których wyeliminowanie w kolejnych kontrolach pozwoli na obniżenie poziomu ryzyka, a w konsekwencji zmniejszenie liczby wypadków przy pracy. Dla oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy zapoznali się również z procedurami odnoszącymi się do organizowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy oraz indywidualnie w każdym z kontrolowanych podmiotów do zagrożeń wynikających z prowadzonego procesu technologicznego.

### Diagnoza

Analiza wyników kontroli wskazuje, że najczęściej nieprawidłowości bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracowników dotyczyło złego stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń, głównie w zakresie wykonania prawidłowych **urządzeń ochronnych**, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych. Użytkowanie maszyn

#### NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW CHARAKTERYZUJĄCYCH SIĘ WYSOKIMI WSKAŹNIKAMI ZAGROZEŃ ZAWODOWYCH



bez osłon lub z nieprawidłowymi osłonami stwierdzono w 78% kontrolowanych zakładów i dotyczyło aż 29% poddanych kontroli maszyn i urządzeń.

W ponad połowie kontrolowanych zakładów (57%) ujawniono nieprawidłowości dotyczące **elementów sterowania** maszyn i urządzeń mających wpływ na bezpieczeństwo (15% kontrolowanych maszyn i urządzeń). Stwierdzono m.in.: nieoznakowanie elementów sterowniczych albo brak oznakowania w języku polskim, a także brak elementów sterujących, utrudniony dostęp do urządzeń sterujących, uszkodzone wyłączniki krańcowe, nieprawidłowo wykonany układ sterowania dwuręcznego. W co 10 zakładzie

stwierdzono użytkowanie maszyn bez urządzeń do całkowitego lub awaryjnego zatrzymania, a w 28% zakładów uchybienia dotyczące: nieoznakowania urządzenia do awaryjnego zatrzymania, uszkodzonych lub niesprawnych wyłączników awaryjnych, niewłaściwego umiejscowienia wyłącznika awaryjnego (7% badanych maszyn i urządzeń). Dodatkowo brak instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych (lub nieprawidłowe instrukcje) negatywnie wpływa na znajomość zagrożeń oraz sposobów ich minimalizacji.

Uchybienia dotyczące eksploatacji **urządzeń i instalacji energetycznych** przede wszystkim dotyczyły: przeprowadzenia badań i pomiarów skuteczności ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym (24% zakładów), zapewnienia właściwej ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym (29% zakładów) oraz zapewnienia właściwej eksploatacji urządzeń i instalacji (47% zakładów). Najczęściej stwierdzano niezabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych wejścia do pomieszczeń ruchu energetycznego oraz otwarte drzwi rozdzielni elektrycznych umożliwiające dostęp do czynnej instalacji elektrycznej. Pozostałe nieprawidłowości polegały na niezabezpieczeniu przewodów i instalacji elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Inspektorzy pracy zwracali także uwagę na ograniczony dostęp do rozdzielni elektrycznych spowodowany gromadzeniem w ich rejonie różnych przedmiotów.

Zauważyć należy, że jedynie niewielka część z ww. nieprawidłowości mogła być wynikiem nieznaności przepisów. Podstawową przyczyną był jednak brak właściwego nadzoru ze strony pracodawców, osób kierujących pracownikami, a także służby bhp oraz nieumiejętność identyfikowania zagrożeń lub ich bagatelizowanie przez pracowników. Usunięcie odnotowanych naruszeń nie wymagało dużego nakładu pracy, ale ich tolerowanie mogło skutkować poważnymi konsekwencjami wypadkowymi.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło zagadnień związanych ze **stanem obiektów i pomieszczeń pracy**. Najczęściej stwierdzano niezapewnienie właściwego stanu technicznego elementów obiektów i pomieszczeń pracy wynikającego z ich utrzymania na etapie bieżącej eksploatacji (34% zakładów). Często stwierdzano uchybienia w zakresie **oznakowania i zabezpieczenia w zakładach miejsc niebezpiecznych**, m.in.: dróg transportowych i przejść komunikacyjnych, niebezpiecznych miejsc w ciągach technologicznych, oznakowania barwami bezpieczeństwa posadzki wzdłuż krawędzi kanału, a także wygrodzeń niebezpiecznych miejsc przy ciągach technologicznych. Stwierdzono także niezabezpieczenie pracowników przed możliwością wtargnięcia bezpośrednio na drogę

komunikacyjną przebiegającą przed wyjściem z pomieszczenia (65% zakładów).

W obszarze dotyczącym **stanowisk i procesów pracy** zastrzeżenia inspektorów pracy budził brak lub niewłaściwie opracowane **instrukcje bhp dotyczące stosowanych w zakładach procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi**. Najwięcej nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyło instrukcji stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi. Analizując treść obowiązujących instrukcji ustalono, że pracodawcy nie zamieszczają w nich informacji o sytuacjach niebezpiecznych, które mogą się ujawnić w czasie pracy, i które mogą być przyczyną wypadku. W konsekwencji nie wskazują bezpiecznych metod wykonywania pracy (43% zakładów). Wiele nieprawidłowości w tym obszarze dotyczyło wykonywania prac zaliczanych do prac szczególnie niebezpiecznych. Nieokreślenie szczegółowych wymagań przy wykonywaniu **prac szczególnie niebezpiecznych** ujawniono w 28% zakładów, a niesporządzenie wykazu prac lub nieuwzględnienie w wykazie wszystkich prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie, stwierdzono w 26% zakładów.

Nieprawidłowości związane z **transportem wewnątrzzakładowym** najczęściej dotyczyły niezapewnienia właściwego stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych (nieoznakowanie dróg transportowych i przejść komunikacyjnych, nierówności, ubytki w nawierzchni) – 44% zakładów. W co piątym kontrolowanym zakładzie odnotowano nieprawidłowości w zakresie sporządzania instrukcji dotyczącej zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych oraz organizacji prac transportowych z wykorzystaniem urządzeń mechanicznych.

Jedną z przyczyn nieprawidłowej organizacji i prowadzenia prac transportowych było nieidentyfikowanie zagrożeń występujących przy ręcznych pracach transportowych. W związku z tym zarówno pracownicy wykonujący te prace, jak i osoby pełniące nadzór nad pracownikami nie posiadali wiedzy na temat masy transportowanych ładunków.

Problemy z prawidłową organizacją **magazynowania i składowania** polegały głównie na braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń do składowania materiałów (33% zakładów), braku lub nieprawidłowo sporządzonych instrukcjach magazynowania i składowania (29% zakładów) oraz niedostosowaniu miejsc do rodzaju składowanych ładunków (18% zakładów).

W co trzecim kontrolowanym zakładzie stwierdzono brak aktualnych pomiarów **czynników szkodliwych** lub ich

nieterminowe przeprowadzenie np. stężenia pyłów, hałasu i drgań mechanicznych, mikroklimatu oraz czynników chemicznych (dotyczyło 12% kontrolowanych stanowisk).

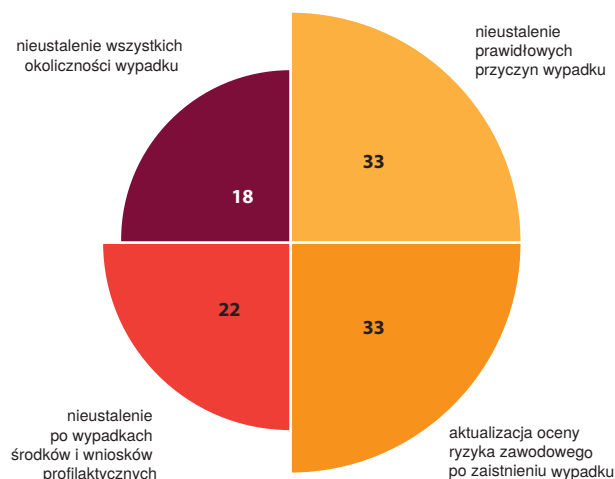
Duża część pracodawców (44%) ma trudności z poprawnym sporządzeniem dokumentacji **oceny ryzyka zawodowego** przy wykonywanych pracach (15% stanowisk). Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na nieuwzględnianiu w ocenie wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku pracy (np. występowania atmosfery wybuchowej, substancji chemicznych, hałasu, maszyn i urządzeń technicznych). Brak identyfikacji wszystkich zagrożeń, czy informacji o poziomie zagrożeń uzyskanych w wyniku badań środowiska pracy, w praktyce wyklucza możliwość kształtowania kultury bezpieczeństwa w zakładzie.

Nieprawidłowości odnotowano również w zakresie **przygotowania pracowników do wykonywanej pracy**. Szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp – instruktażu stanowiskowego nie przeprowadzono lub stwierdzono uchybienia u co trzeciego kontrolowanego pracodawcy, a szkoleń okresowych u 23% kontrolowanych. Dotyczyło to 6% pracowników objętych kontrolą. Niejednokrotnie szkolenia prowadzone były w oparciu o programy niedostosowane do realiów pracy w kontrolowanym zakładzie. Brak programów szkoleń stwierdzono u co piątego kontrolowanego pracodawcy.

Niezgodności w zakresie wyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej** przed zagrożeniami chemicznymi oraz fizycznymi dotyczyły po 2% badanych pracowników i wystąpiły w co piątym kontrolowanym zakładzie.

W 16% zakładów stwierdzono **niewłaściwą organizację służby bhp**, a w 18% zakładów służba bhp nie

**WYPADKI PRZY PRACY- ANALIZA DOKUMENTACJI- ODSETEK ZAKŁADÓW, W KTÓRYCH STwierdzono nieprawidłowości**



przeprowadziła okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierającej propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

W kontrolowanych podmiotach w latach 2021-2022 odnotowano łącznie **1 153 wypadki przy pracy**, w tym 2 wypadki o skutkach śmiertelnych, 14 wypadków o skutkach ciężkich i jeden wypadek zbiorowy.

Analizę dokumentacji powypadkowej inspektorzy pracy prowadzili w powiązaniu z oceną ryzyka zawodowego. Ocena ryzyka zawodowego to proces ciągły, który winien być modyfikowany w każdej sytuacji, gdy zostanie zidentyfikowane nowe zagrożenie lub wcześniej zidentyfikowane zagrożenie zostało niewłaściwie oszacowane. Jednym ze źródeł pozwalających na identyfikację zagrożeń są dochodzenia powypadkowe.

Kontroli poddano **367 dokumentacji powypadkowych**, a także dokumenty oceny ryzyka zawodowego sporządzone dla stanowisk pracy, na których zatrudnieni byli pracownicy poszkodowani w wypadku.

**W trzech zakładach pracodawcy nie prowadzili analizy wypadków przy pracy, a w kolejnych trzech stwierdzono uchybienia w tym zakresie.**

Najwięcej trudności stwarzało prawidłowe ustalenie **przyczyn wypadku**. Kontrole wykazały, że zespoły powypadkowe jako przyczyny wypadków przy pracy określały wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego lub powodującego uraz (np. uderzenie palca wskazującego ręki prawej przez elementy ruchome maszyny), co sprawiało, że działania profilaktyczne określane na podstawie tak zidentyfikowanych przyczyn sprowadzały się często do omówienia wypadków z pracownikami. Nieprawidłowości wystąpiły w co trzecim kontrolowanym zakładzie i dotyczyły 13% analizowanych dokumentacji powypadkowych.

Problemem, stwierdzonym w 18% kontrolowanych zakładów, było niepełne ustalenie **okoliczności wypadku**. Dotyczyło to np.: stanu urządzeń ochronnych, identyfikacji maszyn, urządzeń, narzędzi, które pracownik używał w chwili wypadku, a które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku, stosowanych środków ochrony indywidualnej istotnych ze względu na okoliczności wypadku. Zdarzały się także przypadki niepełnego oraz niejasnego opisywania okoliczności wypadku w protokołach powypadkowych, które prowadziłyby do prawidłowego ustalenia przyczyn wypadku przy pracy, jak również ustalenia adekwatnych do przyczyn środków i wniosków profilaktycznych (5% dokumentacji).

Błędy w dochodzeniu powypadkowym skutkowały ustaleniem niewłaściwych **wniosków i środków profilaktycznych** (22% zakładów). Stwierdzono m.in. środki i wnioski profilaktyczne nieadekwatne do ustalonych przyczyn wypadku i zagrożeń inicjujących wypadek, formułowanie zbyt ogólnych wniosków i środków profilaktycznych, które nie obligowały pracodawców do podjęcia konkretnych działań, zmierzających do zapobiegania powstawaniu wypadków w przyszłości. Zespoły powypadkowe jako środki i wnioski profilaktyczne nierzadko wskazują np.: *ponowne poddanie poszkodowanego instruktazowi stanowiskowemu*.

Nierzetelne badanie wypadków w zakresie ich przyczyn uniemożliwiło lub ograniczyło zidentyfikowanie zagrożeń, które zainicjowały wypadki (14% kontroli).

Wiele zastrzeżeń inspektorów pracy dotyczyło **oceny ryzyka zawodowego**. Po zaistniałych wypadkach przy pracy pracodawca powinien zaktualizować ocenę ryzyka zawodowego, uwzględniając w niej zagrożenia, które doprowadziły do wypadków i wskazując sposób ich ograniczania. Szczególnie niepokojący był fakt, że w odniesieniu do 14% stanowisk, na których wydarzyły się wypadki, pracodawcy nie uaktualnili oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku, a w odniesieniu do 15% stanowisk ocena ryzyka zawodowego nie została uaktualniona o zagrożenie, którego aktywizacja doprowadziła do wypadku. Pracodawcy (13%) nie informowali pracowników o zweryfikowanej po zdarzeniu wypadkowym ocenie ryzyka zawodowego.

W latach 2021-2022 w kontrolowanych podmiotach stwierdzono **5 chorób zawodowych**, nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących prowadzenia systematycznej analizy przyczyn ich powstawania.

Podsumowując należy ocenić, że już pierwsze kontrole w ramach strategii wzmoczonego nadzoru we wszystkich zakładach przyczyniły się do usunięcia części nieprawidłowości, które stwarzały zagrożenie dla pracowników. Osiągnięto poprawę warunków pracy, w tym przede wszystkim wyeliminowano lub ograniczono wiele zagrożeń wypadkowych. Było to efektem działalności inspektorów pracy, ale również czynności podejmowanych przez pracodawców.

Pracodawcy zaczęli przywiązywać większą uwagę do stanu technicznego użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych, w tym posiadania przez nie wymaganych urządzeń ochronnych, prawidłowej identyfikacji zagrożeń na stanowiskach pracy, odzwierciedlanej w ocenie ryzyka dla poszczególnych prac i stanowisk, jak też informacji o poziomie tych zagrożeń uzyskanych w wyniku badań

środowiska pracy. Skutkowało to m.in. uzupełnieniem oceny ryzyka przeprowadzanej na stanowiskach pracy oraz poprawą jakości dokumentacji sporządzanej z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

W kilku zakładach zlikwidowano lub zmodernizowano stanowiska pracy, na których występowały zagrożenia zawodowe. Na przykład zlikwidowano 6 stanowisk związanych z obsługą maszyn tkackich, na których występował ponadnormatywny hałas, wyłączono z eksploatacji stary trak taśmowy i pilarkę taśmową, zastępując je nowo zakupionym trakciem. Zmodernizowano lub uzupełniono osłony lub inne urządzenia ochronne, zabezpieczające przed możliwością bezpośredniego dostępu pracowników do strefy niebezpiecznej, zmodernizowano także układy sterowania i awaryjnego zatrzymania maszyn i urządzeń technicznych.

### Wnioski

Na podstawie wyników kontroli można postawić tezę, iż zastany stan bezpieczeństwa pracy w tych zakładach był niezadowalający, a odnotowane nieprawidłowości stwarzały potencjalne zagrożenia wypadkowe. Stwierdzono

szereg poważnych zaniedbań w zakresie eliminowania zagrożeń ze strony czynników fizycznych, których źródłem były maszyny i urządzenia techniczne. Wiele nieprawidłowości dotyczyło oznakowania i zabezpieczenia w zakładach miejsc niebezpiecznych, pomimo że są to zagrożenia łatwo identyfikowalne i nie stwarzają większych problemów w ograniczaniu narażenia. Część pracodawców ma trudności z poprawnym sporządzeniem dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Zastrzeżenia inspektorów budziły także sporządzone dokumentacje powypadkowe.

Przedmiotem oceny inspektorów pracy, w planowanych na kolejne lata kontrolach, będzie w dalszym ciągu stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, w tym:

- ocena ryzyka zawodowego,
- jakość prowadzonych postępowań powypadkowych,
- przygotowanie pracowników do pracy w kontekście analizy wypadków przy pracy,
- działalność służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a w przypadku dużych zakładów działalności komisji bhp.



# Rozdział

Zadania kompleksowe

5



## 5. ZADANIA KOMPLEKSOWE

### 5.1. Pierwsza kontrola – wsparcie małych firm w stworzeniu praworzędnych i bezpiecznych warunków pracy

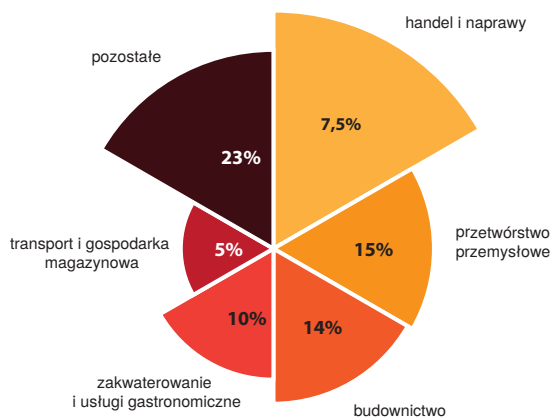
#### Pierwsza kontrola

##### Zakres kontroli

Podobnie jak w roku 2021 programem pierwszej kontroli objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (19 pracowników) oraz małe zakłady (10-49 pracowników) **funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 3 lata, które nie były uprzednio kontrolowane**.

W roku 2022 inspektorzy przeprowadzili **1 753** tego typu kontrole – najwięcej w zakładach zakwalifikowanych zgodnie z PKD do sekcji handel i naprawy (33%), przetwórstwo przemysłowe (15%) oraz budownictwo (14%).

#### STRUKTURA PIERWSZYCH KONTROLI – WG PKD



Dominującą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (77%). W skontrolowanych podmiotach świadczyło pracę łącznie ponad 15,7 tys. osób, w tym ponad 9,7 tys. (62%) na podstawie stosunku pracy.

##### Diagnoza

Niemal podczas każdej kontroli stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości i stosowano odpowiednie środki prawne w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń.

##### Bezpieczeństwo i higiena pracy

W ramach kontroli zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy zbadali przestrzeganie podstawowych obowiązków dotyczących m.in. przygotowania pracowników do pracy (tj. profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej), organizacji stanowisk i procesów pracy,

maszyn i urządzeń technicznych, transportu wewnątrzzakładowego, służby bhp, itd.

Poważnym problemem okazało się nieprzestrzeganie, przez blisko co drugiego przedsiębiorcę, przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Na 27% kontrolowanych stanowisk pracy stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, a w pozostałych liczne błędy merytoryczne. Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na nieuwzględnieniu w ocenie wszystkich czynników środowiska pracy bądź przeprowadzaniu oceny w sposób nierzetelny. Część pracodawców w dalszym ciągu nie rozumie w pełni idei oceny ryzyka i tego, że stanowi ona fundamentalne narzędzie służące zapewnieniu bezpieczeństwa pracy pracującym.

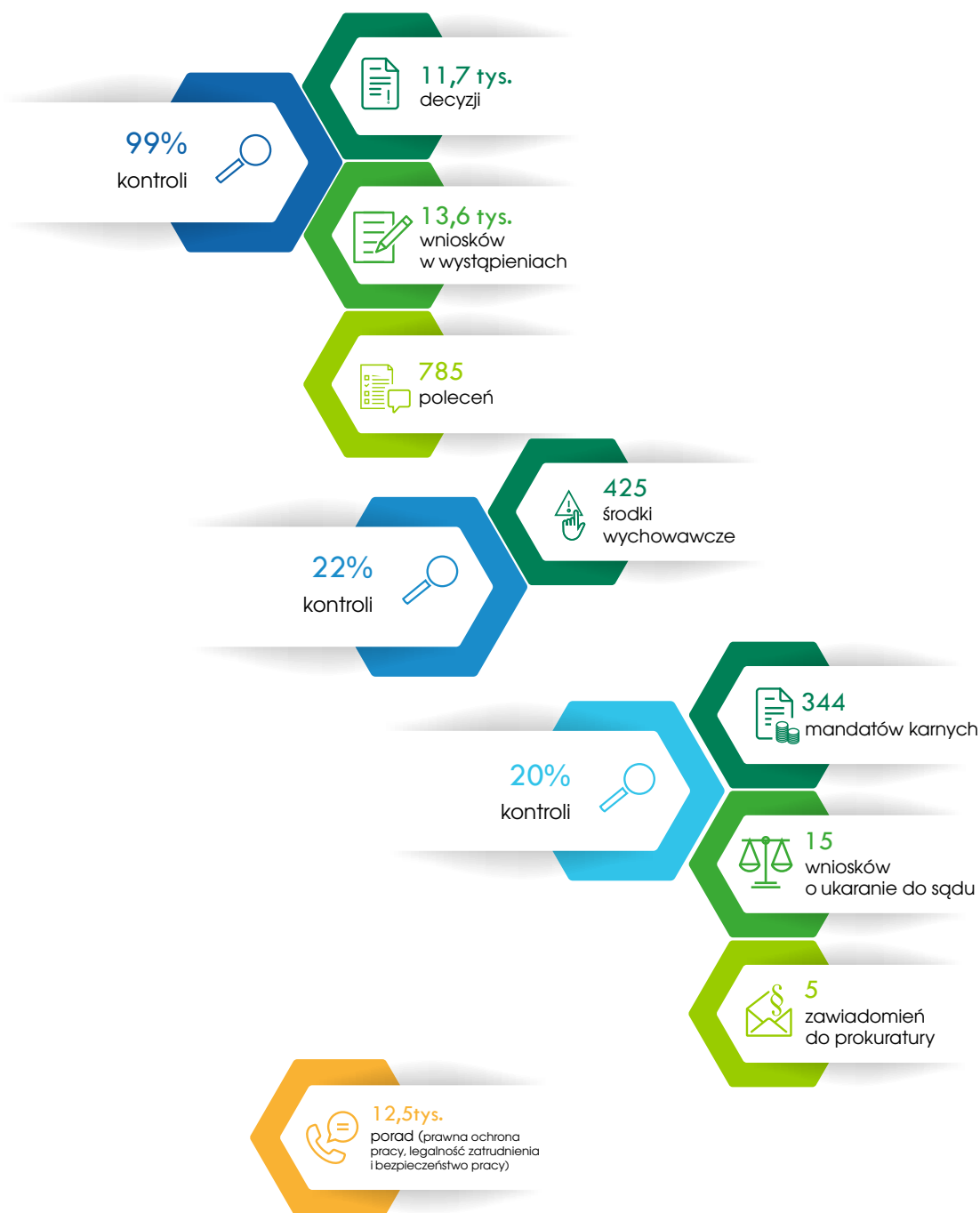
Istotne nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**. Ustalono, że **co piąty** kontrolowany **pracownik** nie odbył szkoleń wstępnych (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) w dziedzinie bhp. Zastrzeżenia budziła zarówno terminowość prowadzenia szkoleń, jak i ich jakość. Osoby poddane szkoleniu niejednokrotnie nie otrzymywały informacji np. o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą, a także informacji o wynikach badań i pomiarów występujących w zakładzie czynników szkodliwych dla zdrowia. Sytuacji nie poprawiał fakt, że 35% kontrolowanych przedsiębiorców nie opracowało programów, na podstawie których prowadzono szkolenia w dziedzinie bhp lub były one niedostosowane do specyfiki wykonywanej pracy. Na co trzecim kontrolowanym stanowisku pracy nie wytypowano czynników szkodliwych dla zdrowia do badań i pomiarów albo nie przeprowadzono badań i pomiarów czynników szkodliwych mimo, że zostały one wskazane.

Nieprawidłowości ujawniono również w zakresie **wstępnych badań lekarskich**. Stwierdzono je u 42% kontrolowanych przedsiębiorców i dotyczyły 23% kontrolowanych pracowników. Polegały bądź na dopuszczaniu pracowników do pracy bez uzyskania zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, bądź na nieterminowym poddawaniu pracowników ww. badaniom.

Z reguły wyposażano pracowników w **środki ochrony indywidualnej** jednak zdarzało się, że pracownicy ich nie stosowali. Natomiast **co czwarty** kontrolowany **pracownik** nie otrzymał właściwej odzieży i obuwia roboczego.

Poważnym uchybieniem w kontrolowanych zakładach okazało się także niewypełnianie obowiązków w zakresie tworzenia i przestrzegania **procedur i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**. Aż 41% kontrolowanych przedsiębiorców nie opracowało instrukcji bezpieczeństwa

PIERWSZA KONTROLA – DZIAŁANIA INSPEKTORÓW PRACY



i higieny pracy dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych, a 46% instrukcji dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych. Często w kontrolowanych podmiotach nie opracowano i nie udostępniono pracownikom również instrukcji dotyczących zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych (38%) oraz magazynowania i składowania (53%).

Nieprawidłowości w zakresie instrukcji bhp wynikały z braku prawidłowej organizacji pracy oraz lekceważenia

spraw bhp przez pracodawców, skupiających się głównie na prowadzeniu działalności gospodarczej. Należy podkreślić, że w co czwartym kontrolowanym zakładzie stwierdzono **niewłaściwą organizację służby bhp**, a w 38% zakładów służba bhp nie przeprowadziła okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierającej propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

W mikro i małych przedsiębiorstwach zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy pełnią przede wszystkim **specjaliści spoza zakładu**. Często mają pod swoją opieką wiele różnorodnych branżowo zakładów pracy, co powoduje, że sporządzana przez nich dokumentacja nierzadko jest powielana i niedostosowana do warunków pracy i zagrożeń występujących w konkretnym zakładzie.

W 19% kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **składowania i magazynowania materiałów**. Polegały one na niewłaściwym doborze miejsca oraz sposobu składowania, np. w ciągach komunikacyjnych. Powodowało to ich zwężenie i utrudniało pracownikom dostęp do zastawionych produktów oraz pomieszczeń i urządzeń, a tym samym generowało zagrożenia wypadkowe. 40% kontrolowanych podmiotów **nie zabezpieczyło** lub **nie oznakowało miejsc niebezpiecznych**. Jedną z powtarzających się nieprawidłowości było niezapewnienie balustrad ochronnych w miejscach niebezpiecznych, w których istniało zagrożenie upadkiem z wysokości. U 41% przedsiębiorców ujawniono również brak pomiarów potwierdzających skuteczność działania ochron przeciwporażeniowych urządzeń i instalacji elektrycznych.

### Prawna ochrona pracy

Kompleksowe kontrole zagadnień prawnej ochrony pracy obejmowały m.in. 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.

W kontrolowanych podmiotach przede wszystkim stwierdzano różnego rodzaju **nieprawidłowości z zakresu prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy**. Naruszenia tego rodzaju mogą skutkować nieprawidłową realizacją podstawowych uprawnień pracowniczych. Poważnym problemem jest nieudzielanie lub udzielanie nieprawidłowej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia – co ujawniono w ponad 54% podmiotów. Nieprowadzenie lub nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych – stwierdzone w ponad 51% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów może powodować błędne ustalenie wymiaru urlopu wypoczynkowego i szczególnych uprawnień przysługujących niektórym grupom pracowników, np. w związku z ich niepełnosprawnością.

Także u ponad 52% pracodawców stwierdzono niewydawanie świadectw pracy lub też treść tych dokumentów była nieadekwatna do sytuacji faktycznej, bądź niezgodna z przepisami. Uniemożliwia to lub utrudnia ustalenie uprawnień pracowniczych u kolejnego pracodawcy.

Ponad 41% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów nie prowadziło lub prowadziło nieprawidłowo albo niezetelnie ewidencję czasu pracy, co ma bezpośrednie przełożenie na prawidłowość naliczania i wypłaty wynagrodzenia za pracę. Analogiczny wpływ na wypłacanie należnych świadczeń ma nieustalenie lub nieprawidłowe ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (37% podmiotów) oraz nieinformowanie pracownika o ustalonym rozkładzie (32%).

Tego rodzaju naruszenia uniemożliwiają lub przynajmniej znacząco utrudniają ustalenie stanu faktycznego i skuteczną interwencję inspektora pracy, której wynikiem mogłaby być nie tylko poprawa postępowania pracodawcy w przyszłości, ale także naliczenie i wypłata należnych świadczeń, bez konieczności kierowania przez pracownika sprawy na drogę postępowania sądowego.

Nieterminowe **wypłaty wynagrodzeń** stwierdzono w 17% podmiotów poddanych kontroli. Wśród przyczyn tego rodzaju nieprawidłowości wymienić należy, tak samo jak w roku ubiegłym, przede wszystkim problemy z płynnością finansową spowodowane nieterminowym realizowaniem płatności przez kontrahentów. Jednak jako główne problemy w obszarze wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy zidentyfikowali niewypłacanie lub zaniżanie:

- ekwiwalentu za urlop (u 38% kontrolowanych w tym zakresie pracodawców),
- wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (34% pracodawców).

**Inspektorzy pracy zaobserwowali, że przedsiębiorcy coraz częściej rejestrują swoją działalność na terenie innego województwa niż to, w którym faktycznie prowadzą działalność gospodarczą.** Część z nich idzie o krok dalej i w kolejnym, trzecim województwie, zakłada komórkę firmy prowadzącą dokumentację kadrowo-księgową, a w czwartym – komórkę związaną z bezpieczeństwem i higieną pracy. Początkowo taki system zarządzania firmą był dość powszechny w wielkich korporacjach, natomiast obecnie staje się coraz popularniejszy również w małych i średnich firmach. Biorąc pod uwagę właściwość terytorialną okręgowych inspektoratów pracy prowadzenie kontroli w podobnych firmach staje się trudniejsze, wymaga ścisłej współpracy pomiędzy inspektoratami oraz powoduje znaczne wydłużenie czasu kontroli.

### Legalność zatrudnienia

Inspektorzy przeprowadzili **1 157 kontroli**, podczas których badali zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich (tj. w 66% kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji

strategii pierwszej kontroli). W **478 kontrolach** stwierdzono nieprawidłowości.

W ramach pierwszej kontroli **zbadano legalność zatrudnienia prawie 6,4 tys. osób, z czego ponad 1,1 tys. świadczyło pracę nielegalnie**, co stanowi 18% ogółu zbadanych.

Wśród nieprawidłowości inspektorzy pracy ujawnili niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę albo wykonanie tego obowiązku dopiero po rozpoczęciu pracy przez pracownika – podczas 104 kontroli. **Brak zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych albo nieterminowe zgłoszenie pracowników**, ujawniono podczas **343 kontroli**, natomiast **osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych** – podczas **151 kontroli**. Ponadto stwierdzono **17 przypadków niezawiadomienia** właściwego powiatowego urzędu pracy **przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej lub działalności, bądź uchybienia w tym zakresie.

W zakresie realizacji obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar tych składek, inspektorzy pracy stwierdzili, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło terminowości opłacania składek na Fundusz Pracy. Takie uchybienie ujawniono w toku **209 kontroli** (27% ogółu kontroli przeprowadzonych w tym zakresie) w odniesieniu do **779 osób** (19% objętych kontrolą).

Inspektorzy przeprowadzili **332 kontrole**, podczas których badali zagadnienia dotyczące **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. W **81 kontrolach** stwierdzono nieprawidłowości z zakresu nielegalnego powierzenia pracy.

W ramach pierwszej kontroli zbadano legalność zatrudnienia **ponad 1,4 tys. cudzoziemców**, w tym powierzenie nielegalnego wykonywania pracy ujawniono wobec 253 cudzoziemców (18% ogółu zbadanych).

Najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – prawie 1,1 tys., tj. 76% sprawdzonych cudzoziemców. W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi (113), Gruzji (52) i Mołdawii (33). Nielegalne powierzenie pracy stwierdzono wobec 196 obywateli Ukrainy, następnie obywateli Gruzji (20 osób), Mołdawii (16) i Białorusi (13).

**Największą liczbę cudzoziemców**, którym została powierzona nielegalna praca, odnotowano w tych branżach, w których inspektorzy pracy najczęściej wykazywali pracę obcokrajowców, tj. **w podmiotach prowadzących działalność w sekcji gospodarki: budownictwo** (30%

nielegalnie zatrudnionych) oraz usługi administrowania i działalność wspierająca, obejmująca również agencje pracy tymczasowej (27%).

Inspektorzy pracy, ujawniając powierzenie nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, **najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę** (56% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom w toku pierwszej kontroli). Sytuacje takie miały miejsce, gdy cudzoziemiec świadczył pracę nie posiadając odpowiedniego zezwolenia na pracę, jak również w przypadkach, gdy wykonywał pracę na odmiennych warunkach niż określone w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (np. w zakresie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin, miejsca świadczenia pracy, niezapewnienia cudzoziemcowi wynagrodzenia lub wypłacenia wynagrodzenia niższego niż zawarte w treści oświadczenia), a także gdy podmiot powierzający pracę obywatelowi Ukrainy nie złożył powiadomienia do PUP lub złożenie powiadomienia nastąpiło po 14 dniach od podjęcia pracy przez cudzoziemca.

Podsumowując, w prawie każdym zakładzie kontrolowanym po raz pierwszy ujawniano średnio **15 różnego rodzaju nieprawidłowości**. Biorąc pod uwagę, że kontrole dotyczyły głównie małych firm, o przeciętnym zatrudnieniu wynoszącym 9 osób – **liczba nieprawidłowości wskazuje na ignorowanie w tych podmiotach przepisów prawa pracy**.

W wielu przypadkach stwierdzone nieprawidłowości były skutkiem priorytetowego traktowania przez pracodawców ekonomicznego aspektu prowadzonej działalności (kosztem spraw pracowniczych) i niepełnej wiedzy o wymogach prawa pracy – przy braku w zakładzie specjalistów (lub odpowiedniej ich liczby), którzy mogli zapewnić funkcjonowanie firmy w sposób zgodny z przepisami ochrony pracy. Stąd duże zainteresowanie w kontrolowanych zakładach uzyskaniem porady inspektora pracy – **każda pierwsza kontrola kończyła się udzieleniem średnio 7 porad (prawnych lub technicznych)**. Należy podkreślić, że co piąta pierwsza kontrola zakończyła się zastosowaniem sankcji karnej – ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa. Wobec 22% 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 3,6 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. Tak duża liczba stwierdzonych nieprawidłowości, w ocenie inspektorów, wynika z braku znajomości przez pracodawców aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów bhp, a także braku w zakładzie właściwie działającego organu doradczego, jakim jest służba bhp.

Pracodawcy objęci strategią pierwszej kontroli poinformowali o realizacji 87% decyzji i 48% wniosków w wystąpieniach (polecenia i decyzje ustne zostały zrealizowane już w trakcie kontroli). W wyniku zastosowanych środków prawnych wypłacono pracownikom należne świadczenia na kwotę 448,4 tys. zł.

Podmioty, które nie poinformowały o realizacji środków prawnych były jedną z grup zakładów objętych kontrolami sprawdzającymi.

**Wnioski**

- Kontynuacja pierwszych kontroli, ponieważ kompleksowy charakter kontroli powoduje, że pracodawcy mają

możliwość zapoznać się z obowiązującymi przepisami prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, co niewątpliwie przekłada się na poprawę warunków pracy.

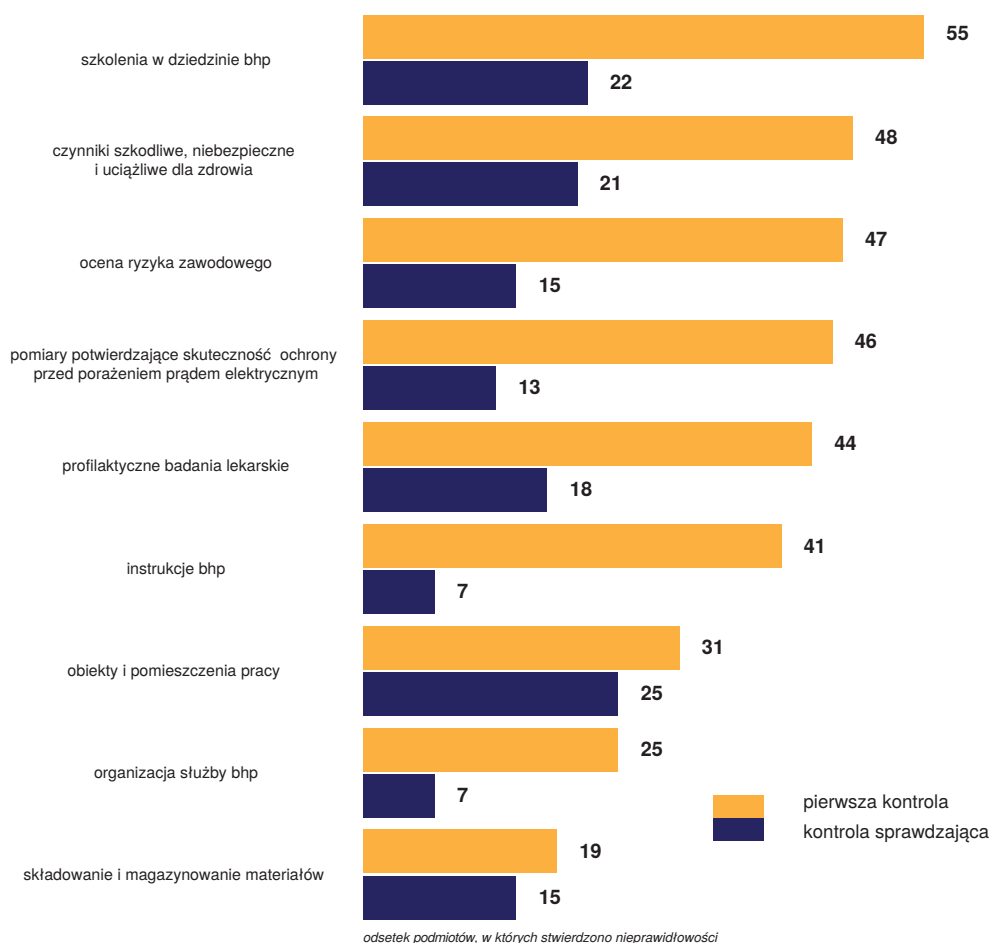
- Udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy.
- Zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy firm o profilu kadrowo-księgowym w zakresie rozszerzenia i uaktualnienia wiedzy na temat nowych oraz często zmienianych przepisów prawa pracy. Poziom wiedzy zatrudnionych w tych firmach pracowników przekłada się często na poziom przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach, które korzystają z ich pomocy.

**Kontrole sprawdzające**

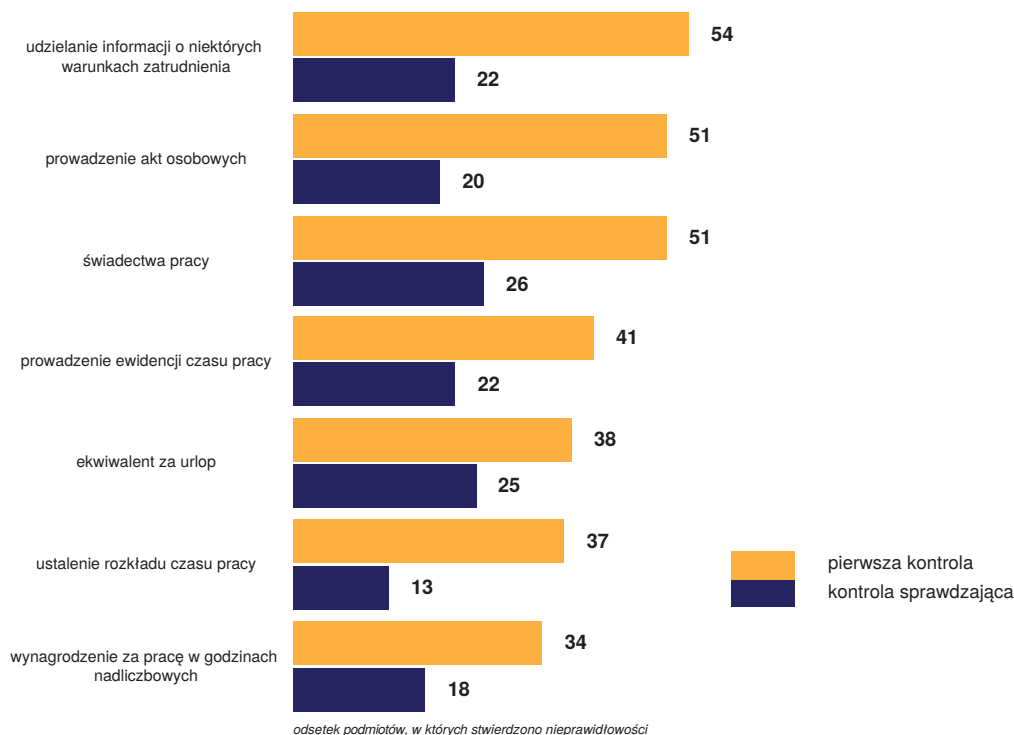
**Zakres kontroli**

W roku 2022 przeprowadzono kontrole sprawdzające w podmiotach kontrolowanych w ramach strategii pierwszej kontroli. Kontrolą sprawdzającą w pierwszej kolejności objęto:

**PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA - NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY**



## PIERWSZE KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA- NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE PRAWNEJ OCHRONY PRACY



- podmioty, w których w wyniku pierwszej kontroli stwierdzono rażące naruszenia prawa pracy skutkujące zastosowaniem sankcji karnych,
- podmioty, w których stwierdzono największą liczbę istotnych naruszeń prawa skutkujących wydaniem środków prawnych (decyzji, wystąpień),
- podmioty, które nie poinformowały inspekcji pracy o realizacji środków prawnych wydanych w czasie pierwszej kontroli.

W ramach omawianych kontroli ustalano stopień realizacji wydanych uprzednio środków prawnych, jak również badano, czy nie doszło do powstania nowych naruszeń. Ważnym elementem rekontroli było także dokonanie oceny skuteczności działań instruktażowo-doradczych.

Przeprowadzono **406 kontroli sprawdzających** (w 23% podmiotów objętych strategią pierwszej kontroli). Świadczyło w nich pracę 3,4 tys. osób, w tym 2,7 tys. (79%) na podstawie stosunku pracy.

### Diagnoza

Zakres przedmiotowy kontroli sprawdzających obejmował zweryfikowanie przestrzegania tych samych zagadnień, które badane były w ramach pierwszej kontroli.

Szczególną uwagę zwracano na te kwestie, których dotyczyły wydane uprzednio środki prawne.

Dane statystyczne wskazują, że **stan przestrzegania przepisów prawa pracy w kontrolowanych**

**podmiotach poprawił się.** Wprowadzie dominujące nieprawidłowości pozostały takie same, ale jednak ich natężenie było zdecydowanie mniejsze – naruszenia dotyczyły pojedynczych pracowników.

### Legalność zatrudnienia

W ramach kontroli sprawdzających inspektorzy pracy zbadali legalność zatrudnienia **507 obywateli polskich**, z czego **35 świadczyło pracę nielegalnie**, tj. 7% ogółu zbadanych.

W ramach kontroli sprawdzającej inspektorzy pracy zbadali legalność zatrudnienia **133 cudzoziemców**, z czego powierzenie nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono wobec **16 cudzoziemców**, tj. 12% ogółu zbadanych.

Przedstawione dane nie odzwierciedlają w pełni stopnia poprawy. Wynika to z kompleksowego charakteru kontroli sprawdzających – w ich toku sprawdzano także zagadnienia, które nie wystąpiły w czasie pierwszej kontroli (np. pracodawca w okresie poprzedzającym pierwszą kontrolę w ogóle nie wypłacał ekwiwalentu za urlop, lub pracownicy nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych, nie zatrudniano cudzoziemców). W odniesieniu do tych kwestii ustalenia poczynione w ramach kontroli sprawdzających były de facto pierwszą kontrolą. Innym problemem były regulowane podczas pierwszej kontroli nieprawidłowości, które zostały zrealizowane, ale ich efekt okazał

**PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA – NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA OBYWATELI POLSKICH**



się na tyle nietrwały, że stwierdzano je również podczas kontroli sprawdzających. Dotyczyło to np. zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych czy magazynowania materiałów na drogach i przejściach komunikacyjnych.

**LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW**

Wyszczególnienie	Liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów	
	Pierwsza kontrola	Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	141	12
Powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	93	5
Brak wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	38	2
Nielegalny pobyt na terytorium RP	2	-
Podstawa pobytu na terytorium RP nieuprawnijająca do wykonywania pracy	1	-

**LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ – WG OBYWATELSTWA**

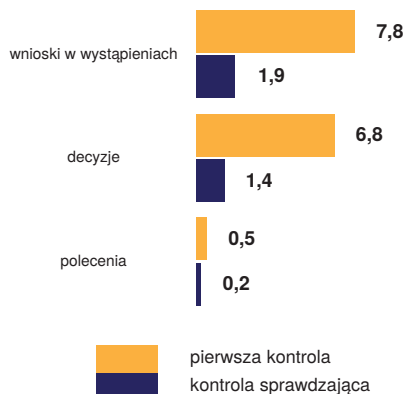
Państwo	Pierwsza kontrola		Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	
	Liczba osób objętych kontrolą	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową	Liczba osób objętych kontrolą	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową
Ukraina	1 075	196	116	15
Gruzja	52	20	1	1
Moldawia	33	16	-	-
Białoruś	113	13	-	-
Rosja	12	4	-	-
Azerbejdżan	9	2	-	-
Algieria	1	1	-	-
Turcja	4	1	-	-

Generalnie, w co czwartym kontrolowanym podmiocie poprawa okazała się na tyle trwała i zadowalająca, że nie wymagała dodatkowego oddziaływania inspektorów pracy. W pozostałych przypadkach kontrole zakończyły się stwierdzeniem nieprawidłowości i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach czy poleceń.

Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniano **średnio 3,5 różnego rodzaju nieprawidłowości (podczas pierwszej kontroli średnio 15)**.

Dotyczyły one szerokiego spectrum zagadnień ochrony pracy, np. przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy (szkolenia w zakresie bhp, profilaktyczne

**ŚREDNIA LICZBA ŚRODKÓW PRAWNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNĄ KONTROLĘ**



badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego), organizacji stanowisk i procesów pracy, czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych dla zdrowia, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty należności ze stosunku pracy, zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych, odprowadzania składek na Fundusz Pracy, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Podsumowując, należy podkreślić, że podczas 85 kontroli (tj. 20,9%) 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.

**ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH UJAWNIONO WYKROCZENIA – PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA**

Wykroczenia	Odsetek kontroli, w których stwierdzono wykroczenia w ogólnej liczbie kontroli	
	Pierwsza kontrola	Kontrola sprawdzająca
<b>Ogółem, w tym:</b>	<b>41,9</b>	<b>20,9</b>
<i>z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>	4,4	1,5
z art. 281 Kp	8,5	4,5
z art. 282 Kp	13,1	3,4
z art. 283 Kp	14,7	8,6
inne	0,9	0,9

**Wnioski**

- Kontynuacja działań sprawdzających po tzw. „pierwszych kontrolach” – okresowe niestosowanie sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu, może niesłusznie utwierdzać kontrolowanych w przekonaniu, że można bezkarnie naruszać przepisy prawa pracy.
- Udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy.
- Zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

**Podsumowanie strategii pierwszej kontroli**

Kontrole prowadzone w ramach strategii pierwszej kontroli oraz kontrole sprawdzające wykazały, że **idea przeprowadzania pierwszych kontroli jest pozytywnie odbierana przez pracodawców**, szczególnie tych, którzy od niedawna prowadzą swoją działalność. Udzielanie przez inspektorów pracy informacji i wskazówek dotyczących obowiązków określonych w przepisach prawa pracy, w sytuacji, gdy pracodawca nie ma doświadczenia w tym zakresie lub sprawy pracownicze zostały zlecone zewnętrznemu podmiotowi, pozwala na uświadomienie mu wagi zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, prawną ochroną pracy oraz legalnością zatrudnienia. Stanowi też bodziec do zapoznania się z przepisami określającymi obowiązki pracodawcy i w konsekwencji mobilizuje do przestrzegania regulacji prawnych.

Rok 2022 r. był trudny dla wszystkich przedsiębiorców, którzy zmuszeni byli walczyć o przetrwanie na rynku mimo jeszcze panującej pandemii, rosnącej inflacji oraz nowego zagrożenia, jakim jest kryzys gospodarczy wywołany konfliktem zbrojnym na terenie Ukrainy. Kontrolowani **przedsiębiorcy, funkcjonujący na rynku pracy do 36 miesięcy, dodatkowo musieli nadążać za częstymi i złożonymi zmianami przepisów prawa pracy** spowodowanymi wprowadzaniem tarcz antycovidowych i ich nowelizacjami, a także tarcz antyinflacyjnych.

**Prowadzenie kontroli o charakterze audytowo-doradczym sprzyja współpracy i pozwala na wyższą skuteczność.** Przedsiębiorca, z którym w sposób klarowny omówiono nieprawidłowości oraz przedstawiono sposób ich eliminacji, a także konsekwencje, jakie niesie ze sobą niezastosowanie się do przepisów, w tym możliwość pojawienia się zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, skuteczniej im przeciwdziałają.

## 5.2. Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

### Zakres kontroli

Celem kompleksowych kontroli w podmiotach leczniczych była ocena stopnia przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości – doprowadzenie do stanu zgodnego z przepisami za pomocą środków prawnych przewidzianych w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** kontrole obejmowały zagadnienia związane z przestrzeganiem regulacji dotyczących: zatrudniania (z uwzględnieniem zjawiska udzielania przez lekarzy i pielęgniarki świadczeń zdrowotnych na podstawie różnych stosunków prawnych na rzecz kontrolowanych podmiotów), czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych.

W zakresie **bezpieczeństwa i higieny pracy** inspektorzy pracy sprawdzili przygotowanie pracowników do pracy (szkolenia bhp, badania lekarskie, ocenę ryzyka zawodowego) oraz organizację pracy. Skontrolowano warunki pracy w narażeniu na czynniki szkodliwe i uciążliwe dla zdrowia, a także przeciwdziałanie zdarzeniom wypadkowym, w tym zakłuciom.

Realizowano również kontrole mające na celu ograniczenie możliwego wpływu na pracujących zagrożeń mutagennych i teratogennych występujących podczas stosowania leków cytostatycznych.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy skontrolowali **93 podmioty lecznicze**, które udzielały świadczeń zdrowotnych zarówno w trybie stacjonarnym i całodobowym, jak też ambulatoryjnym. Podmioty te zatrudniały ogółem 30,1 tys. osób, w tym 20,8 tys. pracowników oraz 9 tys. osób na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, umów o świadczenie usług, umów zawartych z jednoosobowymi podmiotami gospodarczymi prowadzącymi działalność m.in. w zakresie praktyki lekarskiej oraz praktyki pielęgniarskiej).

Według kryterium formy własności, 42 podmioty należały do sektora publicznego (7 stanowiło własność państwową, 35 samorządową), 48 podmiotów do sektora prywatnego (43 podmioty stanowiły własność prywatną krajową, 5 prywatną mieszaną), zaś 3 podmioty do sektora mieszanego zrównoważonego.

Objęte kontrolami podmioty lecznicze były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia: 11 podmiotów zatrudniało do 9 pracowników, 28 podmiotów – od 10 do 49 pracowników, 20 podmiotów – od 50 do 249 pracowników, natomiast 34 podmioty – powyżej 250 pracowników.

## Diagnoza

### Prawna ochrona pracy

W 59% podmiotów objętych kontrolą ujawniono nieprawidłowości w zakresie **regulaminu pracy (obwieszczenia)**. Uchybienia polegały przede wszystkim na nieustaleniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych dla poszczególnych grup zawodowych.

Nieprawidłowości w zakresie sporządzania **pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia** stwierdzono w 57% skontrolowanych podmiotów. Pracownicy nie otrzymywali informacji w tym zakresie lub też informacje zawierały błędne zapisy dotyczące norm czasu pracy oraz wymiaru przysługującego pracownikom urlopu wypoczynkowego.

Nieprawidłowości dotyczące **zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem zawartej umowy** stwierdzono w 11% podmiotów objętych kontrolą w tym zakresie, przy czym nieprawidłowości te odnosiły się do zawartych umów zlecenia.

W 8% podmiotów objętych kontrolą inspektorzy stwierdzili uchybienia dotyczące zawierania **umów o pracę**. Polegały one przede wszystkim na nieustaleniu w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy. Stwierdzano również przypadki niepotwierdzenia warunków pracy na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

W toku kontroli ujawniono przypadki niezachowania **dobowej** (18% podmiotów) i **przeciętnej tygodniowej** (15% podmiotów) **normy czasu pracy**. Stwierdzano przede wszystkim powierzenie 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. Pracowników zatrudniano także 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.

W 16% objętych kontrolą podmiotów inspektorzy pracy ujawnili przypadki niezapewnienia pracownikom wymaganego **odpoczynku dobowego**, a w 12% podmiotów **odpoczynku tygodniowego**.

W stosunku do lat ubiegłych wzrosła skala nieprawidłowości dotyczących **zawierania z własnymi pracownikami**

**umów o udzielenie zamówienia** na świadczenia **zdrowotne** na wykonywanie rodzajowo tożsamej pracy bez zapewnienia odpoczynku (uchybień takie ujawniono w 2022 r. w 15% objętych kontrolą podmiotów, podczas gdy w 2021 r. dotyczyło to 2% podmiotów).

Niewielka była skala nieprawidłowości dotyczących zatrudniania pracowników **powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu** (5% podmiotów), jak również naruszania dopuszczalnego **limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym** (7% podmiotów).

Inspektorzy pracy ujawnili liczne przypadki nieprawidłowości dotyczących **powierzania pracownikom pozostawiania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych** (dotyczyło to 42% podmiotów objętych kontrolą w tym zakresie, podczas gdy uchybień takich nie stwierdzano w latach poprzednich).

Wzrosła liczba podmiotów, w których stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących **powierzania dyżuru medycznego** – nieprawidłowości w tym zakresie występowały w 15% podmiotów objętych kontrolą w tym zakresie, podczas gdy w 2021 r. w 2% podmiotów.

W 7% podmiotów inspektorzy pracy ujawnili przypadki nieprzestrzegania **przepisów dot. tzw. klauzuli opt-out** (art. 96 ustawy o działalności leczniczej).

Znaczną liczbę uchybień stwierdzono w zakresie wypłaty należnego pracownikom **wynagrodzenia za pracę**, w tym wypłaty wynagrodzenia w prawidłowej wysokości (w 24% objętych kontrolą podmiotów) oraz terminowości wypłaty (w 13% podmiotów).

W 2022 r. stwierdzono liczne przypadki naruszenia przepisów dotyczących wypłaty **wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** (w 58% podmiotów).

Uchybieńa dotyczące wypłaty **wynagrodzenia za dyżury medyczne** występowały w 32% podmiotów objętych kontrolą w tym zakresie. Liczne nieprawidłowości stwierdzano także w zakresie wypłaty **ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego** (w 31% podmiotów). Nieprawidłowości w zakresie wypłaty **wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** dotyczyły 9% skontrolowanych podmiotów.

Zwiększeniu uległa natomiast liczba naruszeń w zakresie treści **regulaminu wynagradzania** (w 2022 r. dotyczyło to 25% podmiotów, w 2021 r. – 19% podmiotów).

Niezmiennie na wysokim poziomie utrzymuje się odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące realizacji *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach*

*leczniczych*. Uchybieńa w tym zakresie stwierdzono w 2022 r. w 39% skontrolowanych podmiotów (w 2021 r. – w 44% podmiotów, w 2020 r. – w 33% podmiotów). Polegały one przede wszystkim na naruszeniu obowiązku ustalania sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego w drodze porozumienia, lub też w przypadku braku takiego porozumienia, w drodze zarządzenia wydanego przez kierownika podmiotu leczniczego. W wielu podmiotach pracodawcy nie podwyższali wynagrodzeń zasadniczych pracowników, zarówno wykonujących, jak i niewykonujących zawodu medycznego.

Naruszenia **przepisów art. 19 i art. 20 ustawy z dnia 27 listopada 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii kadr medycznych** stwierdzono w 22% podmiotów objętych kontrolą w tym zakresie. Dotyczyły one przede wszystkim niedostosowania w terminie do dnia 30 czerwca 2021 r. umów o pracę zawartych z pielęgniarkami do warunków określonych w art. 19 ust. 1 ww. ustawy.

Nadal utrzymuje się duża skala nieprawidłowości związanych z **udzielaniem urlopów wypoczynkowych**. W 2022 r. uchybieńa związane z nieudzieleniem urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo stwierdzono w 38% podmiotów, natomiast nieprawidłowości polegające na nieudzieleniu pracownikom urlopu wypoczynkowego do 30 września roku następnego ujawniono w 31% podmiotów. Stwierdzano również przypadki udzielenia urlopu w częściach, z których żadna nie obejmowała co najmniej 14 dni kalendarzowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że w 4% podmiotów nie utworzono **zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**, natomiast w 7% objętych kontrolą podmiotów wystąpiły uchybieńa w zakresie wypłaty świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przypadki nieprzekazania lub nieterminowego przekazania odpisów na zfsś stwierdzono w 25% podmiotów.

Wzrosła liczba podmiotów, w których ujawniono nieprawidłowości związane z **regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** – uchybieńa takie stwierdzono w 28% objętych kontrolą podmiotów (w 2021 r. – w 14% podmiotów).

Zarówno uchybieńa w zakresie stosowania *art. 47a ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi* do pracowników wykonujących zawód medyczny, zatrudnionych w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń przez całą dobę, jak i uchybieńa dotyczące nieprawidłowego dokonywania

**potrąceń z wynagrodzenia za pracę** ujawniono tylko w jednym z kontrolowanych podmiotów.

Nie stwierdzono przypadków naruszenia przepisów dotyczących **dyżuru, o którym mowa w art. 151<sup>5</sup> Kodeksu pracy**.

**NIEPRAWIDŁOŚCI W OBSZARZE PRAWNEJ  
OCHRONY PRACY STWIERDZONE W TRAKCIE KONTROLI  
PODMIOTÓW LECZNICZYCH**

Wyszczególnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Nieprawidłowości w zakresie regulaminu pracy (obwieszczenia)	59
Nieprawidłowości przy wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych	58
Nieprawidłowości w zakresie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia	57
Uchybienia dotyczące pozostawiania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych	42
Naruszenie przepisów <i>ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych</i>	39
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo	38
Nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia za pełnione dyżury medyczne	32
Uchybienia przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego nie później niż do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego	31
Nieprawidłowości przy wypłacie ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego w związku z niewydaniem przez pracodawcę	31
Nieprawidłowości związane z regulaminem zfs	28
Nieprawidłowości w zakresie regulaminu wynagradzania (zakładowego układu zbiorowego pracy)	25

Niezmienny pozostaje **katalog przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy, wśród których prym wiodzie niewystarczająca znajomość przepisów prawa pracy, niedostateczna ilość personelu udzielającego świadczeń zdrowotnych (spowodowana brakiem wykwalifikowanej kadry na rynku pracy, zwłaszcza z grupy zawodowej lekarzy oraz pielęgniarek, jak również

absencją pracowników w okresie epidemii wirusa SARS-CoV-2) oraz niedofinansowanie i pogarszająca się sukcesywnie kondycja ekonomiczna jednostek systemu ochrony zdrowia (wskutek wzrostu cen materiałów i usług spowodowanych inflacją oraz zmiany sposobu dystrybucji środków przekazywanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia).

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

W kontrolowanych w 2022 r. podmiotach leczniczych, podobnie jak w latach poprzednich, istotnym problemem było odpowiednie **przygotowanie do pracy**. Pracowników dopuszczono do jej wykonywania bez wymaganych **szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** (instruktażu ogólnego – 5% osób spośród objętych kontrolą pod tym kątem, instruktażu stanowiskowego – 10% osób) oraz **wstępnych badań lekarskich** (8% osób). Nieprawidłowości polegały na dopuszczeniu pracowników do pracy bez poddania ich szkoleniom lub badaniom albo na realizacji ww. obowiązków w sposób niewłaściwy.

Pracodawcy nie zawsze poprawnie wystawiali **skierowania na badania lekarskie** (w 23% skontrolowanych podmiotów). Co więcej kluczowy był brak pełnej informacji o czynnościach wykonywanych przez osoby poddawane badaniom, a także o występowaniu na stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych i innych wynikających ze sposobu pracy. Generowało to trudności z ustaleniem przez lekarza przeprowadzającego badania optymalnego, w danej sytuacji, ich zakresu i częstotliwości.

Wiele uchybień dotyczyło **oceny ryzyka zawodowego**, która powinna być odzwierciedleniem stanu faktycznego oraz uwzględniać zmieniające się warunki wykonywania pracy. W 46% skontrolowanych podmiotów dokumentacje oceny ryzyka zawodowego zawierały błędy polegające na niewłaściwym opisie analizowanych stanowisk pracy bez wyszczególnienia używanych maszyn, narzędzi czy materiałów. Częstą praktyką było również niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń, w tym powodowanych szkodliwymi czynnikami biologicznymi m.in. koronawirusem zespołu ostrej niewydolności oddechowej (SARS-CoV-2), związanych ze stosowaniem substancji i mieszanin chemicznych (preparatów dezynfekcyjnych i czyszczących, leków cytotatycznych), czynnikami fizycznymi, obciążeniem psychospołecznym. Źle przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego skutkowałą określeniem nieadekwatnych środków profilaktycznych, a przecież ich wprowadzenie powinno ewidentnie służyć poprawie bezpieczeństwa i warunków pracy. Pracodawcy często nie byli przekonani, że wdrożenie środków profilaktycznych może przynieść trwałe efekty w postaci zminimalizowania ryzyka, które

według nich jest ściśle związane z charakterem realizowanych usług medycznych. Takie podejście pracodawców powodowało, że osoby oceniające ryzyko zawodowe w podmiotach leczniczych nie czuły presji, aby przeprowadzić ją rzetelnie i kompleksowo.

Bagatelizowanie powyższego powodowało niewłaściwe **informowanie pracowników o ryzyku zawodowym** (w 12% objętych kontrolą podmiotów). Pracownicy nie mieli więc wystarczającej wiedzy z tego tematu, a także niewiele wiedzieli o praktycznych zasadach ochrony przed istniejącymi zagrożeniami dla zdrowia i życia.

Niepoprawne rozpoznanie zagrożeń występujących w środowisku pracy sprawiało też, że pracodawcy popełniali błędy przy **wyznaczaniu czynników szkodliwych dla zdrowia do badań i pomiarów**. W konsekwencji nie realizowali w niezbędnym zakresie obowiązku **przeprowadzania badań i pomiarów** tych czynników (w 33% podmiotów). Przykładowo, podczas kontroli w podmiocie leczniczym udzielającym całodobowych i stacjonarnych świadczeń zdrowotnych inspektor pracy stwierdził brak badań i pomiarów natężenia pola elektromagnetycznego w otoczeniu urządzeń elektrochirurgicznych.

W prawie wszystkich kontrolowanych podmiotach pracownicy posiadali **dodatkowe uprawnienia wymagane dla określonych rodzajów robót** m.in. świadectwa kwalifikacyjne na stanowisku eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych o napięciu do 1 kV. Inspektorzy pracy stwierdzili tylko 3 przypadki zatrudnienia osób bez takich uprawnień.

Różnego rodzaju nieprawidłowości związane z **wyposażeniem i stosowaniem przez pracowników odzieży i obuwia roboczego** ujawniono w 46% objętych kontrolą podmiotów. Zdecydowanie mniej zastrzeżeń inspektorzy pracy mieli odnośnie wyposażenia w **środki ochrony indywidualnej** zabezpieczające przed czynnikami chemicznymi (w 14% podmiotów), fizycznymi (w 5%) i biologicznymi (w 5%). Były to głównie uchybienia w przydziale tych środków, a nie ich brak. Na taki stan rzeczy miała zapewne wpływ sytuacja epidemiczna, w związku z którą pracodawcy przywiązywali uwagę do przestrzegania procedur mających na celu ograniczenie rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 wśród personelu i pacjentów. Skutkiem tego było także dostarczanie osobom zatrudnionym w podmiotach leczniczych środków ochrony indywidualnej.

Powtarzalny charakter miały naruszenia przepisów w obszarze **stosowania substancji i mieszanin chemicznych używanych do dezynfekcji i sterylizacji**. W 29% objętych kontrolą podmiotów inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia dotyczące **aktualnych spisów substancji**

**i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie**, a w 18% – **kart charakterystyki**. Nieprawidłowości w zakresie udostępnienia pracownikom instrukcji bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji i sterylizacji ujawniono w 30% podmiotów. Zdarzało się, że **pojemniki** z tymi chemikaliami były **niewłaściwie oznakowane oraz składowane**. W jednym z podmiotów ambulatoryjnych odnotowano przechowywanie zbiorników z mieszaniną sklasyfikowaną jako wysoce łatwopalna w pomieszczeniu, gdzie zmagazynowano papierową dokumentację zakładu.

Ocenie poddano także ekspozycję pracowników na kontakt z krwią lub innym potencjalnie zakaźnym materiałem przy **zranieniu ostrym narzędziem medycznym**. Inspektorzy pracy w toku kontroli weryfikowali wykonanie spoczywającego na pracodawcach obowiązku ustalenia okoliczności i przyczyn zranień w trybie określonym w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*. Jak stwierdzono, w 26% skontrolowanych podmiotów nie przeprowadzono postępowania w powyższy sposób dla każdego zdarzenia, ponieważ błędnie interpretowano przepisy. W związku z tym pracodawcy nie podejmowali skutecznych rozwiązań ograniczających wystąpienie negatywnych zdarzeń w przyszłości, np. poprzez stosowanie wyrobów medycznych służących do cięcia bądź kłucia wyposażonych w systemy chroniące przed zranieniem czy wdrożenie metod bezpiecznego posługiwania się ostrymi narzędziami.

Sprawdzone zostały również inne zagadnienia związane z występowaniem w środowisku pracy **szkodliwych czynników biologicznych**. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły prowadzenia **rejestrów prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia** (w 27% skontrolowanych podmiotów) oraz **rejestrów pracowników narażonych na działanie czynników biologicznych należących do ww. grup** (w 31% podmiotów). Nieprzestrzeganie tych formalności przekłada się na późniejsze zaniedbania organizacji pracy. W co dziesiątym podmiocie naruszano powinności w zakresie stosowania **procedur bezpiecznego postępowania ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi**. Ta sama skala nieprawidłowości wiązała się z brakiem udostępnienia pracownikom pisemnych instrukcji postępowania z takimi czynnikami. Prawie wszyscy kontrolowani pracodawcy zapewnili odrębne **pomieszczenie, w którym pracownicy mieli możliwość spożywania posiłków i napojów**. Wydzielonych pomieszczeń służących temu celowi brakowało

**NIEPRAWIDŁOWOŚCI W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY STWIERDZONE W TRAKCIE KONTROLI PODMIOTÓW LECZNICZYCH**

Wyszczególnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Uchybienia w ocenie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą	46
Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia i stosowania odzieży i obuwia roboczego	46
Nieprawidłowości związane z przeprowadzaniem badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	33
Niezapewnienie wymaganego rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych 3 lub 4 grupy	31
Niedostępienie pracownikom instrukcji bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi używanymi do dezynfekcji i sterylizacji	30
Nieprawidłowości w zakresie sporządzania spisów substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie	29
Niezapewnienie wymaganego rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych 3 lub 4 grupy	27
Nieustalenie okoliczności i przyczyn wszystkich zranień ostrymi narzędziami medycznymi w trybie przewidzianym dla wypadków przy pracy	26
Wskazanie czynników szkodliwych dla zdrowia, dla których wykonuje się badania i pomiary	22
Nieprawidłowe składowanie i przechowywanie substancji i mieszanin chemicznych używanych do dezynfekcji i sterylizacji	17
Nieprawidłowości dotyczące wyposażenia w środki ochrony indywidualnej przed zagrożeniami:	
– chemicznymi,	14
– fizycznymi,	5
– biologicznymi	5

w 3% podmiotów. Natomiast w 5% zastrzeżenia dotyczyły sposobu ich urzędzenia.

Na naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach leczniczych wpływa **wiele przyczyn**. Należy ich upatrywać przede wszystkim w niewystarczającym poziomie wiedzy oraz niezbędnego przygotowania merytorycznego w tym zakresie osób działających w imieniu

pracodawcy i kierujących pracownikami. Również sami pracodawcy nie zawsze właściwie podchodzili do spraw bhp, skupiając się na priorytetowych, z uwagi na specyfikę branży, działaniach polegających na udzielaniu świadczeń zdrowotnych. Wskazywali jednocześnie na istotną według nich przyczynę, jaką są problemy natury ekonomicznej. Ograniczona ilość środków przekazywanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia, przy rosnących kosztach osobowych i materialnych utrzymania podmiotów leczniczych, powodowała, że pracodawcy (zwłaszcza placówek publicznych, dla których było to główne źródło przychodu) borykali się z niedoborami finansowymi. Trzeba jednak nadmienić, że wśród podmiotów leczniczych występuje duże zróżnicowanie, jeśli chodzi o stopień partycypacji pacjenta w odpłatności za wykonane usługi.

**Ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych**

Kontrole stanowiły kontynuację działań dotyczących ochrony zdrowia w ekspozycji na substancje czynne leków cytostatycznych osób pracujących w podmiotach leczniczych. Przeprowadzono **14 kontroli** w publicznych podmiotach leczniczych o zatrudnieniu powyżej 250 osób, w których pacjentom podawano cytostatyki. Prace przygotowywania oraz podawania cytostatyków wykonywało w nich 1 808 osób, w tym 1 602 kobiety.

Sprawdzano zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach w narażeniu na szkodliwe czynniki środowiska pracy jakimi są substancje czynne leków cytostatycznych, dla których określono wartości normatywów higienicznych. Kontrolami objęto zagadnienia odnoszące się do **7 substancji aktywnych leków** cytostatycznych, dla których określone zostały wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń w środowisku pracy (NDS). Liczba osób pracujących w narażeniu na substancje czynne cytostatyków jest znaczna, a w większości prace te wykonują kobiety. Kontakt z tymi czynnikami mają różne grupy zawodowe podmiotów leczniczych.

Nieprawidłowości w zakresie bhp stwierdzono w 12 podmiotach, co stanowi 86% objętych kontrolą pracodawców. Do najczęstszych z nich należy nadal zaliczyć **brak wymaganych badań i pomiarów stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych**, co wiązało się bezpośrednio z niewłaściwym rozpoznaniem zagrożeń związanych ze stosowaniem leków cytostatycznych oraz brakiem wytypowania substancji czynnych leków do badań i pomiarów. Niespełnienie przepisów dotyczących czynników

**LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH W KONTAKCIE Z SUBSTANCJAMI CZYNNYMI LEKÓW CYTOSTATYCZNYCH W KONTROLOWANYCH PODMIOTACH**

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	12	286	249
Metotreksat	10	251	223
Etopozyd	11	276	245
Cisplatyna	12	357	321
Fluorouracyl	11	311	274
Doksorubicyna i jej chlorowodorek	13	327	290

szkodliwych stwierdzono w 9 podmiotach. Badania i pomiary stężenia substancji czynnych leków cytostatycznych przeprowadzone zostały jedynie w około 1/3 objętych kontrolą podmiotów, a w ich wyniku nie stwierdzono przekroczenia wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń.

Nieprzwiązywanie dostatecznej wagi do zagrożeń skutkowało nieprawidłowościami w treści **instrukcji postępowania przy przygotowywaniu i podawaniu leków cytostatycznych** (6 podmiotów) oraz brakiem uwzględniania w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie informacji o wykonywaniu przez pracowników pracy w narażeniu na cytostatyki. Wiązały się z tym nieprawidłowości dotyczące **profilaktycznych badań lekarskich** (wstępnych, okresowych i kontrolnych) stwierdzone w 9 podmiotach.

Brak właściwej identyfikacji zagrożeń związanych z substancjami czynnymi cytostatyków wpływał na uchybienia w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** (9 kontrole). Dokumentacje oceny ryzyka nie obejmowały poziomu narażenia na substancje czynne leków cytostatycznych oraz warunków pracy z uwzględnieniem tych czynników, a czasami również były w nich nieprawidłowo zidentyfikowane zagrożenia. Pracownicy byli informowani o ocenionym ryzyku zawodowym, jednak przekazywana wiedza była niekompletna i nie obejmowała wszystkich wymaganych prawem informacji.

Pracownicy byli wyposażeni w **środki ochrony indywidualnej**, jednak zdarzało się, że były one niedopasowane do rodzaju zagrożenia (2 kontrole). W szczególności dotyczyło to fartuchów ochronnych wykonanych z materiałów niezapewniających bariery dla czynników chemicznych, jakimi są substancje czynne leków cytostatycznych.

Pracodawcy przywiązywali wagę do zapewnienia **instrukcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** (w zakresie postępowania z materiałami szkodliwymi

dla zdrowia i niebezpiecznymi oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników), jednak zawierały one uchybienia (4 kontrole). Skutkowało to większą liczbą nieprawidłowości dotyczących stanowisk i procesów pracy (6 kontrole), w tym wentylacji pomieszczeń pracy, istotnej z uwagi na występujące na stanowiskach pracy czynniki szkodliwe (3 kontrole).

W 8 kontrolowanych podmiotach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **szkoleń bhp** oraz ich programów (5 kontrole). Nieliczne nieprawidłowości dotyczyły także **magazynowania i przechowywania cytostatyków** (2 kontrole).

**NARUSZENIA PRZEPISÓW W ZAKRESIE PRZYGOTOWYWANIA, PODAWANIA I PRZECHOWYWANIA LEKÓW CYTOSTATYCZNYCH**

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

Wyniki kontroli wskazują przede wszystkim na brak oznaczenia stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych w środowisku pracy, co wiąże się z brakiem wyznaczenia ich do badań i pomiarów. Zasadniczym problemem jest ograniczona liczba uprawnionych – akredytowanych przez Polskie Centrum Akredytacji (PCA) – podmiotów wykonujących badania w tym zakresie.

W związku z tym stan monitorowania narażenia osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych na substancje czynne leków cytostatycznych nie jest zadowalający.

### Wnioski

Rodzaj i skala nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zauważalna poprawa stanu przestrzegania przepisów w podmiotach leczniczych objętych nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy wskazują na potrzebę kontynuowania kompleksowych kontroli tych zagadnień i egzekwowania przez inspektorów pracy poszanowania prawa.

Priorytetami w zakresie prawnej ochrony pracy będą zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących: zatrudniania, czasu pracy, wynagradzania za pracę, w szczególności kształtowania wysokości wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z *ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych*.

Natomiast czynności kontrolne dotyczące zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy skupią się na prawidłowym przygotowaniu pracowników do pracy, przestrzeganiu procedur oraz organizacji pracy, usuwaniu zagrożeń wypadkowych, w tym spowodowanych zranieniami ostrym narzędziem medycznym, a także ograniczeniu wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników i inne osoby pracujące w podmiotach leczniczych. Ponadto ocenie będą podlegały działania pracodawców w kwestii eliminacji zagrożeń związanych z narażeniem na substancje czynne leków cytostatycznych.

W dalszym ciągu za niezbędne należy uznać podejmowanie przedsięwzięć promocyjno-informacyjnych na rzecz upowszechniania aktualnych przepisów. Powinny być one przeznaczone przede wszystkim dla pracodawców i osób kierujących pracownikami. Świadomość ciążyących na nich obowiązków niewątpliwie przełoży się na zmniejszenie skali występujących naruszeń, zwłaszcza, że wśród przyczyn nieprawidłowości odnotowano niedostateczną znajomość przez kadrę zarządzającą podmiotami leczniczymi uregulowań dotyczących prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy albo ich nieprawidłową interpretację.

Nadzór nad pracą z cytostatykami wymaga również stałej współpracy organów Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej celem podejmowania jednolitych działań kontrolnych w tym obszarze.

Wyniki kontroli potwierdzają konieczność zmian legislacyjnych. Spory powstałe na gruncie praktyki stosowania *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych* – która w załączniku określającym współczynniki pracy uzależnia zaliczenie pracownika do danej grupy zawodowej od kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku – wskazują, że jej zapisy są nieprecyzyjne, stwarzając pole do swobodnej interpretacji przez pracodawców, szczególnie w podmiotach leczniczych niepublicznych, w których nazwy stanowisk pracy mogą być kształtowane dowolnie, niekoniecznie zgodnie z terminologią wynikającą z *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami*.

Źródłem problemów jest m.in. lapidarność przepisu art. 3 (i art. 3a) ustawy, który zobowiązuje pracodawców do określenia w porozumieniu (ewentualnie w zarządzeniu) sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego, nie wskazując zarazem, jakie szczegółowe kwestie winny być w nim uregulowane, co niejednokrotnie skutkuje ograniczeniem się do powielenia treści ww. przepisu w wydanym zarządzeniu bądź zawartym porozumieniu. Brak konkretnych ustaleń pozwala pracodawcy na podwyższanie wynagrodzeń zasadniczych różnym grupom pracowniczym objętym dyspozycją art. 3 ustawy z pewną dozą dowolności.

Kolejny przepis generujący spory to art. 5 ww. ustawy, którego nowelizacja, obowiązująca od dnia 29 czerwca 2022 r., nie wprowadziła rozwiązań gwarantujących wzrost wynagrodzenia zasadniczego dla grupy pracowników niewykonyjących zawodu medycznego, lecz pogłębiła trudności w jego stosowaniu wobec braku definicji legalnej użytych pojęć, przede wszystkim „adekwatnego średniego wzrostu wynagrodzenia w danym podmiocie”. Ustawodawca nie wskazuje jak „średni wzrost wynagrodzenia” ma zostać ustalony (obliczony), nie wiadomo także, jakie „wynagrodzenie” pracodawca ma na myśli (ustawa odnosi się wyłącznie do wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawód medyczny oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny), jak również o jaki „ustalony okres” czasu chodzi. Taka konstrukcja przepisu uniemożliwia w praktyce

dokonanie przez inspektora pracy oceny prawidłowości realizacji przez pracodawcę obowiązku podwyższenia wynagrodzenia pracowników.

Podtrzymując – jako wciąż aktualne – sformułowane w latach ubiegłych postulaty i wnioski legislacyjne (w tym poszerzenia katalogu systemów czasu pracy możliwych do zastosowania w podmiotach leczniczych na podstawie ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, o odpowiedniki systemu zadaniowego oraz systemu przerywanego czasu pracy, umożliwiających elastyczne zarządzanie czasem pracy pracowników, zwłaszcza w podmiotach udzielających świadczeń ambulatoryjnych, zatrudniających pielęgniarki i położne środowiskowe), należy zwrócić uwagę na sygnalizowaną przez pracodawców oraz przedstawicieli pracowników potrzebę prawnego dopuszczenia ustalania rozkładów czasu pracy dla pracowników podmiotów leczniczych, zatrudnionych w rozkładach przewidujących przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, tj. w warunkach określonych w art. 94 ustawy o działalności leczniczej, na okresy miesięczne w przypadku obowiązywania okresów rozliczeniowych dłuższych niż miesiąc. Ustalanie harmonogramów na dwu lub trzymiesięczne okresy rozliczeniowe (najczęściej stosowanych w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń całodobowych w stosunku do pielęgniarek, położnych, salowych, sanitariuszy, techników) jest bezcelowe, gdyż w trakcie okresu rozliczeniowego harmonogram taki musi być poddawany wielokrotnym korektom wynikającym w szczególności z sytuacji osobistej pracowników, a także potrzeby zapewnienia prawidłowego udzielania świadczeń zdrowotnych.

Nie został ponadto zrealizowany wniosek legislacyjny Głównego Inspektora Pracy skierowany do Ministra Zdrowia wskazujący na potrzebę podjęcia prac legislacyjnych w zakresie 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, prowadzących do rozszerzenia ochrony na wszystkie osoby pracujące w narażeniu na substancje czynne leków cytostatycznych, a także dostosowania przepisów rozporządzenia do obecnej wiedzy naukowej, technicznej oraz praktyki.

### 5.3. Górnictwo – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

#### Podziemne zakłady górnicze

##### Zakres kontroli

W podziemnych zakładach górniczych inspektorzy pracy przeprowadzili **29 kontroli w 26 kopalniach i firmach**

#### wykonujących prace na rzecz zakładów górniczych.

W podmiotach tych zatrudnionych było 83 tys. osób, w tym 82,5 tys. na podstawie stosunku pracy.

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

#### Diagnoza

W latach 2019-2021 w podziemnych zakładach górniczych wydarzyło się **1 947 wypadków przy pracy**, w tym 27 wypadków o skutkach ciężkich oraz 28 wypadków o skutkach śmiertelnych. W wyniku stwierdzonych w czasie analizy dokumentacji powypadkowych nieprawidłowości do pracodawców skierowano 29 wniosków i 1 decyzję. Uchybienia polegały na: braku niezwłocznego doręczenia protokołu powypadkowego poszkodowanemu, ustalaniu nieprawidłowych przyczyn zaistnienia wypadku, nieustaleniu wszystkich przyczyn, które doprowadziły do wypadku oraz ustaleniu przyczyn nieadekwatnych do okoliczności wypadku. W pozostałych przypadkach postępowania powypadkowe prowadzone były niezgodnie z wymogami formalnymi rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, tj. dokonywano niewłaściwej kwalifikacji zdarzenia, nie podejmowano skutecznych

#### NIEPRAWIDŁOWOŚCI Z ZAKRESU BHP STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PODZIEMNYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	Odsetek decyzji, które dotyczyły nieprawidłowości		
	2020	2021	2022
Stan dróg przewozowych, dojeżdż i przejść na stanowiskach pracy	24	27	36
Stan zabezpieczeń stropów i ociosów wyrobisk górniczych	9	9	15
Stan techniczny maszyn i urządzeń górniczych	17	18	11
Stan techniczny urządzeń i instalacji energetycznych	16	20	9
Stan techniczny przenośników i ich systemów zabezpieczeń	11	14	7
Oświetlenie stanowisk pracy pod ziemią	2	4	4

działań profilaktycznych mających na celu eliminowanie zagrożeń, a jako przyczynę wypadku podawano wyłącznie samo zdarzenie wypadkowe.

W stosunku do lat poprzednich zwiększyła się liczba nieprawidłowości związanych ze **stanem dróg** przewoźnych, dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy (wydano 206 decyzji, co stanowiło 36% wszystkich decyzji).

Podczas kontroli stwierdzono: nierówności spągu, rozlewiska wodne, nagromadzone błoto, rumosz skalny i urobek utrudniający przejście i stwarzający zagrożenie dla przemieszczających się pracowników, zaleganie na drogach transportowych i ciągach komunikacyjnych metalowych elementów, desek, uszkodzonych wozów, wystające ze spągu pręty (kotwy) w przejściu załogi, niezachowanie wymaganej szerokości przejścia dla załogi przy podajniku taśmowym, niezabezpieczenie przed stoczeniem się wozu odwadniającego. W miejscach występowania rozlewisk wody lub błota nie zapewniono pomostów nad nimi. Stwierdzono także nieoznakowanie lub niewygradzenie miejsc niebezpiecznych, niezabezpieczenie kanałów ściekowych, remontowych lub technologicznych, uszkodzone balustrady lub brak borbacz na podestach roboczych.

Przyczyną wielu wypadków śmiertelnych i ciężkich w górnictwie jest **nieodpowiednie zabezpieczenie stropów i ociosów wyrobisk górniczych**. Mimo to wiele stwierdzonych nieprawidłowości polegało na braku: prawidłowej opinki skał ociosowych, pełnej opinki ociosu, wypełnienia pustek za obudową w przodku, zabezpieczenia odstosowanego stropu pomiędzy obudową zmechanizowaną w ścianie, zabezpieczenia stropu w miejscach uszkodzonej opinki z siatki zaczepowej, uzupełnienia obrywek ociosów oraz braku wykonania obrywek naroży ociosów i uzupełnienia obudowy kotwowej w stropach, zabezpieczenia przed opadem skał stropowych miejsca nad skrzyżowaniem pochylni z chodnikiem oraz brak zabezpieczenia przed opadem skał stropowych miejsca w rejonie stacji napinającej przenośnika taśmowego. Nieprawidłowości zostały uregulowane 84 decyzjami, w tym 2 decyzjami wstrzymującymi prace (15%).

Stwierdzono poprawę **stanu technicznego podziemnych maszyn i urządzeń górniczych**. Wydano 61 decyzji, w tym 1 decyzję o wstrzymaniu prac (11%). Nieprawidłowości dotyczyły: pękniętych szyb w kabinach operatorów, uszkodzonych siedzisk, niesprawnych świateł w wozach odstawczych; eksploatacji kombajnów chodnikowych z: niesprawnym mechanizmem blokady pomostu, niesprawnym sterowaniem instalacją odpylająco-usuwającą pył ze strefy urabiania, nieszczelnej (niedokręconej śrubami) komory przyłączowej silnika odpylacza. Odnotowano

również brak osłon bezpieczeństwa lub niewłaściwe osłony np. brak osłony wentylatora, brak osłony sprzęgła pompy, uszkodzoną osłonę wirnika w silniku zasilającym stację napinającą przenośnik taśmowy, a także niezabezpieczenie (brak śrub mocujących) skrzynki sterowniczej zabudowanej na ciągniku kolejki podwieszanej, zasypanie urobkiem chłodnic powietrza, niestabilne posadowienie urządzeń klimatyzacji.

Nieprawidłowości związane ze stanem technicznym **urządzeń i instalacji energetycznych** polegały na niezabezpieczeniu przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych i ciśnieniowych lub eksploatacji uszkodzonych przewodów oraz usytuowaniu wyłączników elektrycznych w miejscach narażonych na zamoczenie. Stwierdzono także nieopisanie wyłączników, niedokręcenie śrub mocujących w pokrywach ognioszczelnych, nieprawidłowe zadławienie wpustów kablowych kabli i przewodów elektrycznych w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, eksploatację skrzynek sterowniczych z uszkodzonymi przyciskami sterującymi. W związku z tymi nieprawidłowościami wydano 51 decyzji (9%).

W stosunku do poprzednich lat spadła liczba uchybień dotyczących **stanu technicznego przenośników i ich systemów zabezpieczeń**. Najpoważniejsze i najczęściej powtarzające się nieprawidłowości polegały na: eksploatacji przenośników taśmowych bez linek bezpieczeństwa lub z zerwanymi linkami albo odcinkami linek zakleszczonymi do konstrukcji przenośników, braku krążników taśmociągów, nieprawidłowo zabudowanych czujników spiętrzenia urobku w przesypach przenośników, braku osłon silników napędzających przenośniki lub eksploatacji z uszkodzonymi mechanizmami hamulców, braku tablic ostrzegawczych o zakazie wstępu na pomosty robocze przenośników w ciągu technologicznym, braku pełnej osłony stacji zwrotnej przenośnika taśmowego, braku przedłużenia osłony ciężarów napinających przenośnik taśmowy, braku osłon przed wyrzutem urobku. Nieprawidłowości zostały uregulowane 41 decyzjami, w tym 2 decyzjami o wstrzymaniu eksploatacji (7%).

Nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego **oświetlenia stanowisk** pracy pod ziemią polegały głównie na: niesprawnym oświetleniu zamontowanym na stanowiskach pracy i drogach dojścia do stanowisk pracy, braku kloszy w oprawach oświetleniowych oraz żarówek lub świetlówek. Regulując nieprawidłowości wydano 23 decyzje (4%).

Z analizy zagadnień **ochrony radiologicznej** pracowników narażonych na radon w miejscu pracy wynika, że w kontrolowanych podmiotach nie występuje narażenie na otrzymanie dawki skutecznej (efektywnej) powyżej 1 mSv rocznie. **Wszystkie miejsca sklasyfikowano jako**

**miejsca bez zagrożenia.** Wydano 1 decyzję o poinformowaniu osób świadczących pracę o aktualnych wynikach badań i pomiarów stężenia energii potencjalnej alfa w powietrzu krótkożyłowych produktów rozpadu radonu oraz 1 decyzję o dokonaniu pomiaru zagrożenia radiacyjnego.

**Przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości, według wyjaśnień pracodawców, należy upatrywać w pogarszających się warunkach geologiczno-górnictwa. Trudne warunki panujące w wyrobiskach podziemnych: zapylenie, wilgoć, wysoka temperatura czy agresywne środowisko, powodują przyspieszoną korozję, szybsze zużywanie się części maszyn i urządzeń oraz zanieczyszczenie elementów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo. Pracodawcy wskazują także na niewłaściwą organizację pracy przez osoby kierujące pracownikami. Sytuacji nie poprawia niski stan zatrudnienia, absencja związana z urlopami, zwolnieniami lekarskimi, odejściem na emeryturę, odejściem na tzw. urlopy górnicze, a także ograniczona możliwość zatrudnienia wykwalifikowanej załogi przy poszczególnych robotach.

Podczas kontroli przestrzegania **przepisów o czasie pracy** zdecydowanie najwięcej naruszeń stwierdzono w zakresie prawidłowego zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 Kp) oraz prawidłowego zapewnienia pracownikom odpowiednich odpoczynków dobowych (nieprawidłowość stwierdzono w stosunku do 51 pracowników) i tygodniowych (nieprawidłowość polegająca na niezapewnieniu 35 lub 24 godzinnego odpoczynku tygodniowego w przypadku zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy dotyczyła 121 pracowników).

W zakresie **wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy** w 3 podmiotach ujawniono naruszenia przepisu art. 151<sup>1</sup> § 1 Kp nakazującego rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły łącznie 25 pracowników. Również w 3 podmiotach ujawniono przypadki nieprawidłowego naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia (nieprawidłowości dotyczyły 14 pracowników).

Z przeprowadzonych czynności kontrolnych oraz informacji uzyskanych od pracodawców i osób kierujących pracownikami wynika, że większość naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy jest skutkiem **niedostatecznego poziomu zatrudnienia pracowników wykonujących prace pod ziemią**. Powoduje to, że w przypadku absencji związanych z urlopami wypoczynkowymi oraz zwolnieniami lekarskimi, osoby dozoru odpowiedzialne za kierowanie pracami, nie mają możliwości zatrudnienia przy wykonywaniu

**WYBRANE NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE CZASU PRACY STWIERDZONE W ZAKŁADACH GÓRNICZYCH W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2020	2021	2022
Niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	5	8	11
Niezapewnienie odpowiedniego 11-godzinnego odpoczynku dobowego	10	11	10
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	1	3	9
Niezapewnienie odpowiedniego 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego	7	2	9
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	8	8	7
Niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.	3	1	5
Nieprawidłowa rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej – brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	3	4	3
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	2	1	2
Zatrudnianie pracowników powyżej skróconej normy czasu pracy ze względu na warunki klimatyczne	1	0	1
Niewypłacanie dodatku za pracę w porze nocnej	0	1	0

poszczególnych prac wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników, nie naruszając przy tym przepisów czasu pracy. Do naruszeń przyczynia się również w pewnym stopniu **niedostateczna znajomość przepisów** prawa pracy przez osoby odpowiedzialne za obsadę poszczególnych stanowisk pracy.

Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń spowodowane były głównie błędnym naliczaniem części godzin przepracowanych powyżej normy dobowej czasu pracy.

## Kopalnie odkrywkowe

### Zakres kontroli

Kontrole przeprowadzono w podmiotach gospodarczych zajmujących się eksploatacją oraz przeróbką kopalin objętych prawem własności górniczej oraz prawem własności nieruchomości gruntowej, eksploatujących kamienie łamane i bloczne – skały bazaltowe, granitowe, wapienne, piaskowce, naturalne kruszywa piaskowo – żwirowe: żwiry, pospółki, piaski. Kontrolowane podmioty w swojej strukturze organizacyjnej posiadały wyodrębnione jednostki: zakład górniczy zajmujący się wydobywaniem kopalin oraz zakład przeróbczy, w którym odbywa się proces uszlachetnienia surowca po jego wydobyciu.

Przeprowadzono **86 kontroli w 80 podmiotach**, w których świadczyło pracę 4,3 tys. osób, w tym 4 tys. na podstawie stosunku pracy. Były to głównie mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (43%) oraz małe zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (44%)

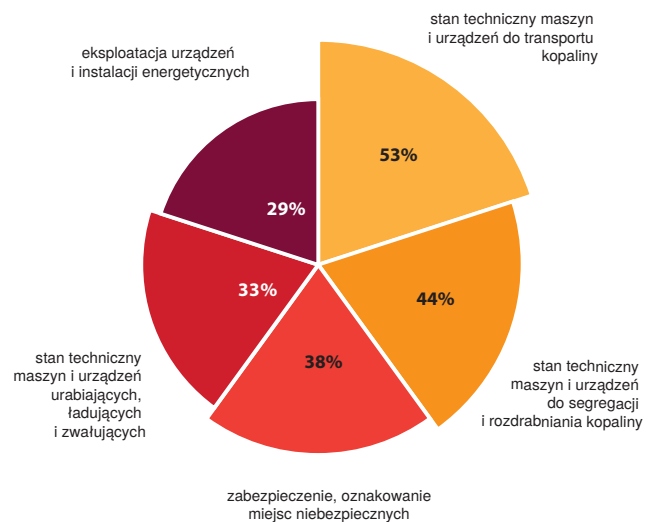
Kontrolą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy objęto zagadnienia dotyczące: przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, środowiska pracy, środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, a także pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, stanowisk i procesów pracy, maszyn i urządzeń technicznych, urządzeń i instalacji energetycznych, transportu, wypadków przy pracy. W zakresie prawnej ochrony pracy kontrolą objęto zagadnienia dotyczące czasu pracy.

### Diagnoza

W ponad połowie kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stanu **maszyn i urządzeń technicznych** eksploatowanych na terenie zakładów przeróbczych, w których następuje proces urabiania, transportowania, segregacji, rozdrabniania kopalin. Dotyczyły one głównie wyposażenia maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony zabezpieczające ich ruchome części, a także w sprawne i możliwe do zidentyfikowania elementy sterujące, urządzenia awaryjnego zatrzymania maszyn i urządzeń. Nieprawidłowości te powstawały zwykle w wyniku nieprofesjonalnie przeprowadzonych napraw lub remontów wymagających zdemontowania osłon i urządzeń ochronnych. Eksploatowanie uszkodzonych maszyn i urządzeń technicznych było źródłem zagrożeń dla pracowników.

Naruszenia przepisów bhp w zakresie **urządzeń i instalacji energetycznych** wynikają głównie z braku stanowisk utrzymania ruchu elektrycznego w zakładach i zlecenia napraw, przeglądów i prac kontrolno-pomiarowych urządzeń firmom zewnętrznym. Ponieważ awaria urządzeń elektrycznych powoduje postój maszyn

### ODSETEK ODKRYWKOWYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOŚCI



i urządzeń, stąd często prace naprawcze wykonuje się w pośpiechu i niestarannie. Potwierdzeniem tego są np.: braki dławic na przewodach elektrycznych instalacji zasilania, rozmieszczenie przewodów elektrycznych w sposób narażający je na uszkodzenia mechaniczne, niedostateczne zabezpieczenie przed dostępem osób nieupoważnionych rozdzielnic elektrycznych, braki w opisie obwodów, zabezpieczeń płyty montażowej rozdzielnic elektrycznych.

Wyrazem lekceważenia zagrożenia, przez co czwarte-go kontrolowanego pracodawcę, jest brak potwierdzenia protokołami z badań i pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych. Jest to szczególnie niebezpieczne w sytuacji, gdy eksploatacja kruszywa prowadzona jest spod lustra wody, a segregacja kruszywa odbywa się na mokro.

W 17% kontrolowanych podmiotów stwierdzono brak lub nieprawidłowo sporządzone **instrukcje bhp dotyczące stosowanych procesów technologicznych** oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami dla zdrowia pracowników.

Kontrole ujawniły znaczną liczbę podmiotów (40%), które nie przeprowadziły **badań i pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia w środowisku pracy (np. hałasu, zapylenia, drgań mechanicznych). Znajomość wielkości narażenia jest niezbędna do podjęcia działań techniczno-organizacyjnych zmierzających do ograniczenia występowania czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia pracowników, jak również udostępnienia pracownikom odpowiednio dobranych środków ochrony indywidualnej. Tymczasem w blisko co szóstym kontrolowanym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości

w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Naruszenia dotyczące prowadzenia **szkolenia wstępnego** – instruktażu ogólnego stwierdzono w 15% podmiotów, a instruktażu stanowiskowego w 31% (objęły 7% pracowników). Uchybienia te są istotne ze względu na prowadzenie eksploatacji, przeróbki, transportu kopalin na otwartej przestrzeni, gdzie pracownicy narażeni są na oddziaływanie czynników środowiska pracy, czynników atmosferycznych, pokonywanie dużych odległości pomiędzy stanowiskami pracy, oraz zmiany w lokalizacji maszyn i urządzeń wynikające z postępu prac. Szkolenie umożliwia pozyskanie wiedzy koniecznej do prawidłowego wykonywania swoich obowiązków oraz wykształcenia właściwych metod wykonywania prac.

Nieprawidłowości w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** przy wykonywanych pracach stwierdzono w 36% kontrolowanych podmiotów. W ocenie inspektorów pracy wielu pracodawców sporządzenie oceny ryzyka zawodowego traktuje jako spełnienie wymogu formalnego, nie dostrzegając w niej fundamentalnego narzędzia służącego poprawie warunków pracy i eliminowaniu zagrożeń wypadkowych w miejscu pracy.

Głównymi **przyczynami** stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa pracy są:

- niezadawalająca świadomość występowania zagrożeń ze strony zarówno pracodawców, osób nadzoru, jak i pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych,
- lekceważenie swoich obowiązków przez uczestników procesu produkcyjnego,
- niezadawalająca współpraca pomiędzy pracodawcami a służbą bhp,
- zaniedbania w przeprowadzaniu kontroli stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych.

Realizując kontrole inspektorzy pracy nawiązali **współpracę z właściwymi terytorialnie urzędami górnictwami**. Polegała ona m.in. na wspólnym prowadzeniu kontroli, kierowaniu pism informacyjnych po zakończeniu czynności kontrolnych, wspólnych roboczych spotkaniach kierownictw właściwego okręgowego inspektoratu pracy

oraz okręgowego urzędu górnictwa. W zakresie działań prewencyjnych inspektorzy pracy w trakcie kontroli udzielali porad prawnych, przekazywali wydawnictwa PIP.

Przeprowadzone zostały również kontrole **przestrzegania przepisów prawa pracy** w części dotyczącej czasu pracy pracowników. Wykazały one nieprawidłowości polegające na braku lub nieprawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy – 9 podmiotów, nieprzestrzeganiu przepisów tygodniowego czasu pracy – 5 podmiotów, odpoczynku dobowego – 2 podmioty. Naruszenie tygodniowego czasu pracy pracowników polegało na tym, że za pracę w dniu wolnym od pracy nie udzielano w zamian innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego. Pracodawcy dość często tłumaczyli taki stan potrzebami zakładu oraz tym, że pracownik był bardziej zainteresowany otrzymaniem wynagrodzenia niż otrzymaniem dnia wolnego w innym terminie.

### Wnioski

Kontrole prowadzone w podziemnych zakładach górniczych nadal wskazują, iż najwięcej nieprawidłowości dotyczy złego stanu dróg przewozowych, dróg dojazdu do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy. Stwierdzano również nieprawidłowości w zakresie zabezpieczenia stropów i ociosów przed zagrożeniami wynikającymi z opadu skał, eksploatacji maszyn i urządzeń górniczych i przenośników taśmowych oraz eksploatacji instalacji elektrycznych. Powtarzalność ujawnianych przez inspektorów pracy nieprawidłowości wskazuje, że w zakładach górniczych wciąż nie podejmuje się działań zmierzających do stosowania rozwiązań trwałych i systemowych, prowadzących do stałej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, pomimo omawiania wyników kontroli z kierownictwem zakładu.

Specjalistyczne kontrole w zakładach odkrywkowych ujawniły stosunkowo duży obszar naruszeń przepisów bezpieczeństwa pracy. Kontynuacja kontroli w latach następnych pozwoli na zidentyfikowanie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych tendencji w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp, w tej specyficznej branży przemysłu.

# Rozdział

Zadania w zakresie  
bezpieczeństwa  
i higieny pracy

6



## 6. ZADANIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

### 6.1. Przeciwdziałanie dolegliwości mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą – Kampania SLIC w sektorze spożywczym oraz w podmiotach leczniczych

#### Zakres kontroli

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrole w ramach kampanii organizowanej przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy. Wynikało to z zaangażowania urzędu w prace Grupy EMEX już na etapie organizacji kampanii. Tematem przewodnim kontroli prowadzonych według jednolitych wytycznych była ocena jakości działań podejmowanych przez pracodawców w związku z oceną ryzyka zawodowego i środków zarządzania ryzykiem w odniesieniu do zapobiegania zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego wynikającym z warunków środowiska pracy w branży spożywczej oraz w opiece zdrowotnej i społecznej.

W Polsce w okresie od 15.03.2022 r. do 30.06.2022 r. przeprowadzono **55 kontroli**, z czego 37 dotyczyło branży spożywczej, a 18 – podmiotów leczniczych. W skontrolowanych podmiotach zajmujących się produkcją żywności pracowało w sumie ponad 10 tys. osób, w tym 11% na innej podstawie niż stosunek pracy. Natomiast w podmiotach leczniczych, w których przeprowadzono kontrole, pracowało 4,4 tys. osób, z których aż 21% na innej podstawie niż stosunek pracy.

#### Diagnoza

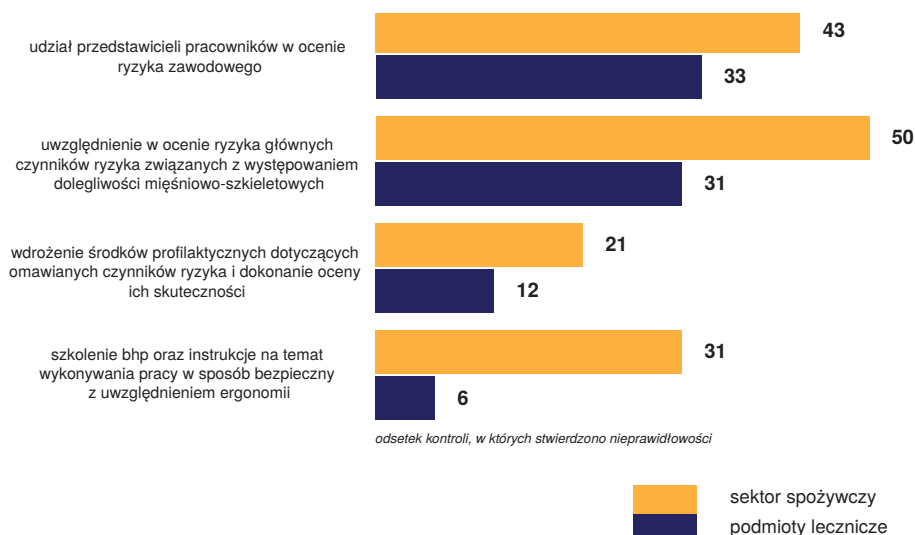
Kontrole przeprowadzone w branży przetwórstwa spożywczego wskazały, że z podstawowego obowiązku dokonania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego w kontekście związanych z pracą zagrożeń powodujących dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, nie wywiązało się 22% pracodawców. Natomiast tam, gdzie ocenę ryzyka zawodowego przeprowadzono, nie uwzględniono zagadnień mających wpływ na ryzyko wystąpienia tych dolegliwości. Wśród nich można wyróżnić częstotliwość, czas trwania lub intensywność związaną z:

- pracą powtarzalną – w 45% podmiotów, w których ten rodzaj pracy wystąpił, nie wzięto go pod uwagę, jako czynnika ryzyka,
- ręcznymi pracami transportowymi – brak ujęcia w ocenie dotyczyło 35% pracodawców,
- przyjmowaną pozycją i ruchami ciała – nieprawidłowość dotyczyła 35% pracodawców,
- długotrwałym pozostawianiem w pozycji stojącej – 52% pracodawców nie uwzględniło w ocenie ryzyka zawodowego tego czynnika ryzyka,
- długotrwałym pozostawianiem w pozycji siedzącej – 57% pracodawców pominęło ten czynnik.

**Problem wystąpienia negatywnych skutków zdrowotnych u pracujących może być spotęgowany dodatkowymi czynnikami.** I tak, np.:

- 45% pracodawców nie uwzględniło miejsca wykonywania pracy, w tym jego ograniczonej przestrzeni,

### PRZECIWDZIAŁANIE DOLEGLIWOŚCIOM MIĘŚNIOWO-SZKIELETOWYM W ŚRODOWISKU PRACY - KAMPANIA SLIC W SEKTORZE SPOŻYWCZYM I ZAKŁADACH LECZNICZYCH



w sytuacjach wymagających rozwinięcia znacznej siły, precyzji lub prędkości ruchów,

- 65% pracodawców nie zwróciło uwagi na brak możliwości indywidualnego dostosowania stanowisk pracy, co w efekcie sprawia, że pracujący przyjmują wymuszone pozycje ciała przez dłuższy czas,
- 72% pracodawców nie zauważyło problemów wynikających z częstych zakłóceń w produkcji, nad którymi pracujący nie mieli żadnej kontroli – jak wynika z danych Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, jednym z czynników występowania dolegliwości mięśniowo-szkieletowych jest brak kontroli w pracy i wynikający z tego stres.

Wyniki kontroli w tej branży wskazują, że **świadomość pracodawców oraz pracowników w zakresie zagrożeń oraz metod i sposobów przeciwdziałania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym w środowisku pracy jest niska**. Poza pojedynczymi przypadkami – do oceny ryzyka zawodowego w kontekście ergonomicznych czynników ryzyka nie były wykorzystywane przeznaczone do tego metody np. metody wskaźników kluczowych KIM (ang. Key Item Method). Przeciwnie, ocena ryzyka zawodowego często była przeprowadzana na gotowych modelach, bez uwzględnienia wszystkich czynników środowiska pracy oraz bezpiecznych sposobów jej wykonywania.

Zdarzało się również, iż pracodawcy traktowali jedynie w sposób formalny wymóg konsultowania z pracownikami kwestii działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W praktyce nie pozwoliło to na ich merytoryczne zaangażowanie w proces oceny ryzyka, w sposób pozwalający na wykorzystanie ich wiedzy i doświadczenia.

Kontrole potwierdziły **zróżnicowany poziom zapewnienia bezpiecznych i zdrowych warunków pracy przez pracodawców, w zależności od skali prowadzonej działalności** (odniesionej do poziomu zatrudnienia). Relatywnie lepszy stan warunków pracy inspektorzy stwierdzili w zakładach o większej liczbie zatrudnionych, zwłaszcza z udziałem kapitału zagranicznego:

- ocena ryzyka zawodowego uwzględniała zagrożenia, które mogą wywołać zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego – zostały one w różnej formie zidentyfikowane i określone,
- dbałość o ergonomię pracy jest na wyższym poziomie, a służba bezpieczeństwa i higieny pracy posiada bardzo szeroką wiedzę w przedmiotowym zagadnieniu i angażuje pracowników w działania na rzecz poprawy warunków pracy, m.in. poprzez wdrażanie środków

profilaktycznych (w tym urządzeń wspomagających pracę oraz instrukcji i szkoleń w zakresie ich bezpiecznego użytkowania).

Natomiast w mniejszych zakładach niższy poziom warunków pracy często wynika z organizacji i praktyki funkcjonowania służby bhp. Osoby pełniące zadania tej służby w tych podmiotach są zatrudniane w innej formie niż umowa o pracę i podobne zlecenia realizują również na rzecz dużej liczby różnych podmiotów. Skutkuje to dość pobieżnym traktowaniem przedmiotowych kwestii lub zupełnym ich pominięciem.

Pracodawców **sektora opieki zdrowotnej i społecznej** cechowało większe zrozumienie dla potrzeb podejmowania działań prewencyjnych w kontekście zagrożeń chorobami układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą. Niewątpliwie można tę postawę łączyć z bardzo szczególnym charakterem świadczonych przez nich usług, które w swojej istocie dotyczą obszarów zdrowia i dobrostanu człowieka. Można to było zaobserwować szczególnie w sektorze opieki społecznej, gdzie pomoc pensjonariuszom z niepełnosprawnościami w zakresie poruszania się czy samoobsługi najczęściej wiąże się z narażeniem personelu na zagrożenia ergonomiczne. Wartością dodaną, ułatwiającą pracodawcom podejmowanie działań profilaktycznych, jest obecność w grupie zatrudnionych wykwalifikowanego fizjoterapeuty oraz dostępność urządzeń i sprzętu do rehabilitacji i fizjoterapii, który może być wykorzystywany przez pracowników w czasie, gdy nie korzystają z niego pacjenci.

Kolejnym spośród kontrolowanych obszarów, który pozytywnie wyróżnia pracodawców z podmiotów leczniczych, w porównaniu z kontrolami pracodawców z sektora spożywczego, jest ich zaangażowanie na poziomie organizacyjnym w tworzenie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Różnice te są wyraźnie widoczne w zakresie realizacji wymogów z obszaru oceny ryzyka zawodowego. Tylko jeden pracodawca nie ocenił ryzyka zawodowego w kontekście zagrożeń powodujących dolegliwości mięśniowo-szkieletowe.

W odniesieniu do częstotliwości, czasu trwania lub intensywności czynników ryzyka, kontrole wskazały, że w ocenie ryzyka nie wzięto pod uwagę:

- pracy powtarzalnej – w 30% podmiotów, w których ten rodzaj pracy wystąpił,
- ręcznych prac transportowych –17% pracodawców,

- przyjmowanej pozycji i ruchów ciała – 17% pracodawców,
- długotrwałego pozostawania w pozycji stojącej – 45% pracodawców,
- długotrwałego pozostawania w pozycji siedzącej – 44% pracodawców.

W sektorze opieki zdrowotnej:

- co czwarty pracodawca nie uwzględnił miejsca wykonywania pracy, w tym jego ograniczonej przestrzeni, w sytuacjach wymagających rozwinięcia znacznej siły, precyzji lub prędkości ruchów,
- 67% pracodawców nie dokonało oceny w zakresie możliwości indywidualnego dostosowania stanowiska pracy do rodzaju wykonywanej pracy mogącej sprzyjać przyjmowaniu przez pracujących wymuszonych pozycji ciała.

O większym zaangażowaniu w zakresie organizacji pracy, podjętym przez podmioty lecznicze, świadczą również działania służby bhp i jej udział w ocenie ryzyka zawodowego. O ile w przypadku pracodawców z sektora przetwórstwa spożywczego u 4 pracodawców służba bhp w ogóle nie brała udziału w ocenie, o tyle w podmiotach leczniczych nie było takiej sytuacji.

### Wnioski

Z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć, że przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości są zasadnicze różnice wynikające ze specyfiki działalności prowadzonej w obu sektorach. W przypadku przetwórstwa spożywczego kontrolowani pracodawcy należą do sektora prywatnego i skupiają się przede wszystkim na aspektach ekonomicznych działalności, z kolei zdecydowana większość podmiotów z sektora opieki zdrowotnej i społecznej należy do sektora publicznego, a ich celem jest zapewnienie tej opieki w ramach ustalonego budżetu. Różnie przedstawiają się także proporcje dotyczące przypisania podmiotów z obu sektorów do konkretnych grup, jeżeli chodzi o poziom zatrudnienia – w sektorze przetwórstwa spożywczego duża część skontrolowanych podmiotów (jak np. piekarnie prowadzone jako firmy rodzinne) zalicza się do mikroprzedsiębiorstw i małych podmiotów, w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej są to z reguły firmy średnie lub duże. Oznacza to również m.in., że zadania służby bhp w szpitalach czy placówkach opieki wykonują osoby zatrudnione tam w ramach stosunku pracy, wyspecjalizowane w tej dziedzinie, inaczej niż w małych podmiotach z sektora przetwórstwa spożywczego. W tym zakresie obsługują je firmy „zewnętrzne” lub osoby świadczące takie usługi w ramach samodzielnej działalności gospodarczej czy zawierające

umowy cywilnoprawne na przeprowadzenie konkretnych działań jak szkolenie czy opracowanie instrukcji lub dokumentacji w zakresie oceny ryzyka zawodowego.

W czasie kontroli inspektorzy pracy stwierdzili także przykłady tzw. dobrych praktyk. Dotyczyły one głównie mechanizacji i robotyzacji procesów technologicznych (przede wszystkim w dużych zakładach), przy czym nawet inspektorzy pracy, którzy je przywołali, wskazali, że efekt poprawy warunków pracy w tym przypadku jest rezultatem towarzyszącym zmianom wprowadzonym w celu zwiększenia efektywności produkcji. Uogólniając można stwierdzić, że **poprawa warunków pracy dla pracowników wykonujących pracę w narażeniu na zagrożenia związane z przeciążeniem układu ruchu wynika bardziej z postępu technicznego, niż z działań podjętych przez pracodawców**, będących wynikiem wdrożenia przemysłowej strategii prewencyjnej w tym zakresie.

Biorąc powyższe pod uwagę, można przyjąć, że w przyszłości podstawowym zadaniem w obszarze zapobiegania chorobom układu mięśniowo-szkieletowego związanym z pracą, powinno być **zwiększenie świadomości wszystkich uczestników procesu pracy odnośnie znaczenia tego zagadnienia**. Można bowiem stwierdzić, że brak zaangażowania na wymaganym poziomie, w dużym stopniu wynika z nieświadomości na temat istnienia związku pomiędzy obecnymi warunkami pracy, a stanem zdrowia osób przez wiele lat narażonych podczas pracy na tego rodzaju zagrożenia. Innymi słowy, nawet jeżeli pracownicy lub pracodawcy łączą pojawiające się dolegliwości z warunkami pracy, to nie postrzegają problemu jako takiego, któremu można skutecznie przeciwdziałać. Bez uzyskania zmiany postawy wobec problemu trudno będzie mówić o osiągnięciu znaczących efektów w analizowanym obszarze.

## 6.2. Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych)

### Zakres kontroli

Przeprowadzono **54 kontrole** w 53 podmiotach, których działalność związana była z serwisowaniem samochodów elektrycznych i hybrydowych. Kontrolowane podmioty prowadziły działalność w zakresie autoryzowanych serwisów producentów różnych marek samochodowych, np.: TOYOTA, Renault, BMW, Kia, Ford, VOLVO. Zatrudniały prawie **6 tys. pracowników** (87% z nich na podstawie

stosunku pracy). Były to głównie zakłady średnie zatrudniające od 50 do 250 pracowników (72%) oraz mniejsze punkty serwisowe zatrudniające do 49 pracowników (23%).

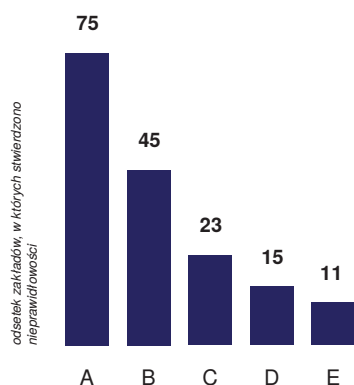
Podczas kontroli zwracano szczególną uwagę na **powtarzalne zagrożenia** dla serwisantów wykonujących czynności związane z:

- obsługą baterii akumulatorów zabudowanych w e-pojazdach (z uwagi na możliwość porażenia wskutek przepływu prądu stałego lub zmiennego przez ciało człowieka),
- montażem, demontażem oraz formowaniem akumulatorowych baterii litowo-jonowych (li-ion) z uwagi na możliwość wystąpienia zwarć łukowych i pożaru, występowanie trujących oparów, a także zagrożenie poparzenia chemicznego kwasami lub elektrolitem).

### Diagnoza

W zakresie **oceny zagrożeń związanych z obsługą serwisową e-pojazdów** najczęściej występującą niepra-

#### NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOŚCI W TRAKCIE KONTROLI ORGANIZACJI BEZPIECZNEJ PRACY PODCZAS OBSŁUGI SERWISOWEJ E-POJAZDÓW



- A brak lub nieprawidłowa ocena ryzyka zawodowego
- B brak instrukcji bhp przy wykonywaniu prac serwisowych
- C brak lub nieprawidłowo wykonane badania ochrony przeciwporażeniowej dla stacji ładowania pojazdów elektromobilnych
- D nieprawidłowości dot. sprzętu ochronnego elektroizolacyjnego
- E nieprawidłowy stan techniczny stanowisk pracy obsługi serwisowej pojazdów elektromobilnych

widłością, stwierdzoną w 75% kontrolowanych zakładów, była nieprawidłowo sporządzona ocena ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac związanych z diagnostyką i naprawą pojazdów elektrycznych i hybrydowych. **Dotyczyło to aż co drugiego kontrolowanego stanowiska pracy.** W ocenie ryzyka zawodowego zwykle nie uwzględniano typowych zagrożeń związanych z obsługą serwisową e-samochodów związanych z:

- przepływem prądu rażeniowego przez ciało człowieka,
- możliwością występowania zwarć łukowych,
- możliwością poparzeń chemicznych podczas obsługi serwisowej baterii li-ion z separatorem ciełym na bazie roztworów kwasów,
- urazami mechanicznymi w trakcie transportu międzyoperacyjnego zespołów baterii li-ion,
- możliwością wystąpienia pożaru podczas użytkowania baterii li-ion lub wskutek składowania w przestrzeniach o podwyższonych temperaturach otoczenia.

Niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac skutkowało niewyposażeniem elektromechaników obsługi serwisowej e-pojazdów w **środki ochrony indywidualnej**, np. przyłbice łukochronne, rękawice dielektryczne (39% kontroli).

Blisko połowa kontrolowanych (45%) nie posiadała **instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac serwisowych przy samochodach elektrycznych i hybrydowych**. Zdarzały się przypadki, że przedstawione dokumenty zawierały zapisy świadczące o braku dostatecznej wiedzy i niskiej świadomości zagrożeń przez osoby sporządzające i weryfikujące takie instrukcje, np. „Podczas pracy przy obwodzie wysokiego napięcia używaj narzędzi owiniętych winylową taśmą izolacyjną albo narzędzi izolowanych”.

W 21% kontrolowanych zakładów nie zabezpieczono oraz nie oznakowano **miejsc niebezpiecznych**, a w 11% stwierdzono nieprawidłowy **stan techniczny stanowisk obsługi serwisowej e-pojazdów**. Odnotowano uszkodzone wyposażenie stanowisk pracy np. barier ochronnych, stołów serwisowych, osprzętu elektrycznego tj. gniazd wtykowych oraz składowanie zbędnych przedmiotów na stanowiskach obsługi serwisowej.

W zakresie prowadzenia **eksploatacji stacji ładowania** samochodów elektromobilnych kontrole wykazały, że 23% serwisów objętych kontrolą nie wykonało badań ochrony od porażenia dla stacji ładowania e-pojazdów wykonanych w pełnym zakresie zgodnie z warunkami technicznymi określonymi w Polskiej Normie PN-HD 60364-6 „Instalacje elektryczne niskiego napięcia. Część 6. Sprawdzenie”. Ponadto stwierdzano brak podręcznego sprzętu gaśniczego zgodnie z warunkami określonymi w instrukcjach eksploatacji, który powinien być dostępny w procesie ładowania baterii pojazdów elektromobilnych. Dotyczyło to stacji ładowania, które mogły być eksploatowane bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej tego rodzaju urządzenia do eksploatacji.

W 15% kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie poddawania okresowym próbom

i badaniom **sprzętu ochronnego elektroizolacyjnego** oraz wskazującego obecność napięcia. Służby techniczne w kontrolowanych serwisach samochodowych nie miały wiedzy o obowiązku poddawania badaniom okresowym eksploatowanego sprzętu.

Podkreślenia wymaga fakt, iż **we wszystkich kontrolowanych serwisach opracowano procedury dla mechaników** wykonujących diagnostykę i naprawy e-pojazdów. Określały one zasady postępowania oraz technologię wykonywania pomiarów diagnostycznych w obwodach wysokiego napięcia oraz warunki dotyczące bezpiecznego demontażu poszczególnych ogniw baterii akumulatorowych, a także zasady ich składowania w wannach przeciwpożarowych do czasu odbioru do utylizacji.

### Wnioski

Gwałtowny rozwój motoryzacji opartej na samochodach hybrydowych i elektrycznych niesie za sobą szereg nowych zagrożeń zarówno elektrycznych, chemicznych jak i pożarowych oraz wymusza rozbudowę infrastruktury technicznej niezbędnej do obsługi e-pojazdów samochodowych. Z tego względu należy:

- monitorować stan bezpieczeństwa pracy w stacjach obsługi serwisowej z obszaru diagnostyki i napraw serwisowych e-pojazdów,
- opracować materiały informacyjno-szkoleniowe dla służb bhp oraz serwisów samochodowych nt. zagrożeń elektrycznych, chemicznych oraz pożarowych związanych z budową, eksploatacją obwodów wysokiego napięcia w e-pojazdach samochodowych.

## 6.3. Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych

### Zasady eksploatacji oraz organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w zakładach przemysłowych przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej

#### Zakres kontroli

Przeprowadzono **98 kontroli** w 98 podmiotach przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej na poziomie średnich napięć. Kontrolowane podmioty zatrudniały ponad 21 tys. pracowników (97% z nich na podstawie stosunku pracy). Były to głównie zakłady średnie od 50 do 249 pracowników (67%) oraz zakłady duże powyżej 250 pracowników (33%).

Podczas kontroli zwracano szczególną uwagę na przyjętą **organizację pracy** w zakresie zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa podczas wykonywania zabiegów eksploatacyjnych zarówno przez służby utrzymania ruchu kontrolowanych podmiotów, jak i przez wyspecjalizowane firmy zewnętrzne. Działania Państwowej Inspekcji Pracy obejmowały również ocenę stanu technicznego urządzeń elektroenergetycznych w odniesieniu do przyjętych **zasad eksploatacji**, które powinny być określone w instrukcjach eksploatacji.

#### Diagnoza

W zakresie organizacji bezpiecznej pracy **najczęściej występującą nieprawidłowością, stwierdzoną**

### NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKŁADACH PRZEMYSŁOWYCH PRZYŁĄCZONYCH BEZPOŚREDNIO DO SIECI DYSTRYBUCJI ENERGII ELEKTRYCZNEJ



odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości

w 2/3 kontrolowanych zakładów, był brak instrukcji organizacji bezpiecznej pracy w odniesieniu do prac eksploatacyjnych wykonywanych przy urządzeniach elektroenergetycznych. Natomiast w zakładach, w których instrukcje opracowano zawierały one powtarzalne błędy m.in. nie wskazano: kto jest odpowiedzialny za organizację prac eksploatacyjnych oraz prowadzenie eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych, rodzajów prac szczególnie niebezpiecznych, które muszą być wykonywane na podstawie poleceń pisemnych. Nie wyznaczono również konkretnych osób do wystawiania poleceń pisemnych na pracę, koordynacji ruchowej urządzeń oraz dopuszczania do prac na polecenia pisemne. Ponadto instrukcje nie zawierały wykazu prac pomocniczych przy urządzeniach energetycznych, które mogą być wykonywane przez osoby niebędące osobami uprawnionymi oraz nie określały zasad i organizacji takich prac (31% kontroli). Często błędy te wynikały z braku wiedzy o obowiązku aktualizacji instrukcji po zmianie *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych*, które obowiązuje od 26 października 2020 r. oraz o zmianach dotyczących zakresów prac eksploatacyjnych, a także zakresów i rodzajów świadectw kwalifikacyjnych określonych w *rozporządzeniu Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci*, które weszło w życie w dniu 2 lipca 2022 r., i zasadniczo wyłożyły na zmiany w zakresie organizacji prac eksploatacyjnych.

W co czwartej kontroli stwierdzono **brak lub nieprawidłowo sporządzone wykazy prac eksploatacyjnych stwarzających możliwość wystąpienia szczególnie zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego**, które należy prowadzić na podstawie polecenia pisemnego. Taki stan faktyczny skutkowało realizowaniem prac eksploatacyjnych w pobliżu urządzeń elektroenergetycznych będących całkowicie lub częściowo pod napięciem bez poleceń pisemnych lub wykonywaniem prac na podstawie poleceń zawierających błędy formalne, polegające m.in. na nieprawidłowym określaniu: środków i warunków bezpiecznego wykonywania prac, strefy pracy, warunków wznawiania prac po przerwie w pracy (28% kontroli).

W zakresie prowadzenia eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych kontrole wykazały, że 45% kontrolowanych podmiotów **nie opracowało instrukcji eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych lub opracowało je błędnie**. Opracowane instrukcje

zawierały powtarzalne nieprawidłowości dotyczące braku zdefiniowania częstotliwości i zakresu wykonywania prac eksploatacyjnych dla urządzeń rozdzielczych średnich i niskich napięć, tj. linii kablowych i napowietrznych, stacji elektroenergetycznych, agregatów prądotwórczych, sieci dystrybucyjnych niskiego napięcia. Brak określonych zasad eksploatacji skutkowało m.in. niewykonywaniem prac eksploatacyjnych lub ich wykonywaniem tylko w ramach konieczności usuwania awarii systemów zasilania. W konsekwencji doprowadziło to do złego stanu technicznego urządzeń elektroenergetycznych. Stwierdzano:

- brak ochrony przed dotykiem bezpośrednim do elementów czynnych w sieciach średnich napięć wskutek uszkodzeń elementów i obudów rozdzielnic średniego i niskiego napięcia,
- niezabezpieczanie otworów technologicznych w kanałach kablowych,
- składowanie wewnątrz obiektów rozdzielni elektrycznych nieużywanych aparatów elektrycznych,
- brak zaizolacji w punktach wprowadzenia przewodów do rozdzielnic skrzynkowych.

Nieprawidłowości wynikały przede wszystkim z zaniedbań służb utrzymania ruchu w zakresie zachowania właściwego stanu technicznego urządzeń oraz ograniczania do minimum kosztów eksploatacji. Było to również związane ze zmniejszaniem zatrudniania w służbach utrzymania ruchu oraz minimalizowaniem kosztów związanych ze zlecaniem usług firmom zewnętrznym.

Sytuacji nie poprawia brak spójności definicji prac eksploatacyjnych określonych w treści § 2 pkt. 3 *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* oraz w § 4 ust.1 pkt. 1 *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci* w zakresie napraw i demontażu urządzeń energetycznych.

W 18% kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie poddawania okresowym próbom i badaniom **sprzętu elektroizolacyjnego oraz wskazującego obecność napięcia**. Nieprawidłowości te były związane z przechowywaniem w pomieszczeniach ruchu elektrycznego sprzętu: uniwersalnych drążków izolacyjnych, półbutów dielektrycznych, rękawic dielektrycznych – bez poddania ich okresowym próbom (napięciowym) i badaniom w zakresie i w terminach określonych w dokumentacji producenta i Polskich Normach w celu sprawdzenia i potwierdzenia ich przydatności do dalszego

użytkowania podczas wykonywania prac eksploatacyjnych przy czynnych urządzeniach elektroenergetycznych.

Niewłaściwy stan techniczny **urządzeń elektroenergetycznych** (26% kontrolowanych) w połączeniu z brakiem badań **ochrony przeciwporażeniowej** (57%), przede wszystkim w sieciach średnich napięć, jak i w obwodach niskiego napięcia, skutkowało zagrożeniami związanymi z możliwością porażenia lub poparzeń termicznych łukiem elektrycznym. Zwykle nie wykonywano badań układów uziomowych obiektów stacji elektroenergetycznych średnich napięć oraz nie badano napięć rażeniowych dotykowych. Ponadto w rozdzielnicach wewnątrzowych nN, w zakładowych sieciach dystrybucyjnych nN oraz w obwodach odbiorczych nie wykonywano badań ochronnych od porażenia zgodnie z warunkami technicznymi określonymi w Polskiej Normie PN-HD 60364-6:2008 „Instalacje elektryczne niskiego napięcia. Część 6. Sprawdzenie”.

Powtarzalną nieprawidłowością był również brak badań okresowych uziemiaczy przenośnych typu lekkiego oraz zwieraczy, pomimo tego, że zgodnie z warunkami technicznymi określonymi w Polskiej Normie PN – EN 61230:2011 „Prace pod napięciem. Przenośny sprzęt do uziemiania lub uziemiania i zwierania” ten rodzaj sprzętu podlega okresowemu sprawdzeniu.

## Zasady eksploatacji urządzeń energetycznych budowy przeciwwybuchowej w źródłach wytórczych – elektrownie i elektrociepłownie

### Zakres kontroli

Przeprowadzono **26 kontroli** w 25 elektrowniach systemowych wytwarzających energię elektryczną na potrzeby Krajowego Systemu Energetycznego oraz w elektrociepłowniach wytwarzających energię elektryczną i ciepłą na potrzeby rynków lokalnych odbiorców komunalnych i przemysłowych. W kontrolowanych zakładach pracowały jednostki wytórcze, w których energia ciepła jest wytwarzana w procesie spalania paliwa stałego tj. węgla, różnych rodzajów biomas lub mieszaniny węgla i biomasy w strumieniu paliwa oraz paliwa RDF do kotłów fluidalnych, a także jednostki wytórcze w których energia ciepła jest wytwarzana w procesie spalania różnego rodzaju paliw gazowych, tj. gazu ziemnego, metanu lub gazów koksowniczych i wielkopieczowych powstających w procesach wytopu metali.

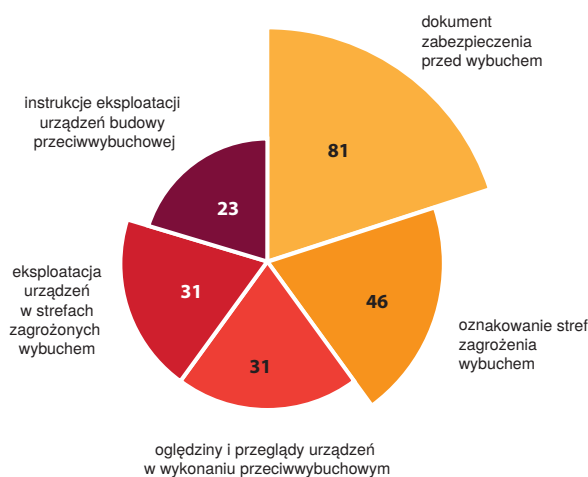
Kontrolowane podmioty zatrudniały ponad 6 tys. pracowników (98% z nich na podstawie stosunku pracy). Były to zakłady średnie od 50 do 249 pracowników (78%) oraz zakłady duże powyżej 250 pracowników (22%).

Podczas kontroli zwracano szczególną uwagę na przyjętą **organizację prac eksploatacyjnych wykonywanych w strefach zagrożonych wybuchem**. Działania Państwowej Inspekcji Pracy obejmowały również **ocenę stanu technicznego urządzeń energetycznych eksploatowanych w strefach zagrożonych wybuchem**, zasady doboru urządzeń elektroenergetycznych do stosowania ich w strefach zagrożonych wybuchem oraz stosowanie zasad eksploatacji urządzeń budowy przeciwwybuchowej.

### Diagnoza

W zakresie organizacji prac wykonywanych w strefach zagrożenia wybuchem powszechną nieprawidłowością, stwierdzoną w 81% zakładów, był **brak dokumentów zabezpieczenia przed wybuchem lub nieprawidłowo opracowane dokumenty**. Natomiast w tych zakładach, w których

### NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODCZAS KONTROLI W ELEKTROWNIACH I ELEKTROCIĘPŁOWNIACH



odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości

opracowano ww. dokumenty, zawierały one powtarzalne błędy m.in. nie wskazano: parametrów palnobybuchowych wszystkich rodzajów biomas wprowadzanych do strumienia paliwa, paliwa RDF oraz potencjalnych źródeł zapłonu mieszanin wybuchowych, technicznych środków, które są niezbędne do przeciwdziałania powstaniu i rozwojowi wybuchu oraz ograniczenia jego skutków. W opracowanych dokumentach zabezpieczenia przed wybuchem nie określano również cech ochronnych urządzeń budowy przeciwwybuchowej, które powinny być dobrane do pracy w strefach zagrożenia wybuchem.

Ponadto w 46% skontrolowanych źródeł wytórczych stwierdzono **brak lub nieprawidłowo oznakowane strefy zagrożenia wybuchem** na ciągach nawęglania, podawania

biomas oraz układach podawania paliw gazowych do kotłów. Taki stan faktyczny w połączeniu z brakiem zasad doboru urządzeń do prac w strefach zagrożonych wybuchem skutkowało potencjalnymi możliwościami ujawnienia się niekontrolowanych źródeł zapłonu mieszanin wybuchowych.

W zakresie prowadzenia eksploatacji urządzeń energetycznych w strefach zagrożonych wybuchem kontrole wykazały, że w 31% kontrolowanych podmiotów **nie wykonywano oględzin i przeglądów urządzeń** zgodnie z przyjętymi zasadami eksploatacji urządzeń budowy przeciwwybuchowej, nie wykonywano badań ciągłości układów ekwipotencjalizacji ciągów nawęglania, połączeń kołnierzych na sieciach gazowych w układach zasilania kotłów gazowych w paliwa. Ponadto nie aktualizowano zasad eksploatacji urządzeń budowy przeciwwybuchowej równocześnie ze zmianami zapisów w aktualizowanych dokumentach zabezpieczenia przed wybuchem, np. po zabudowaniu systemów tłumienia wybuchów czy systemów zraszania paliw. Nie określano w instrukcjach eksploatacji terminów i zakresów przeglądów tego rodzaju środków ochrony przed powstaniem i rozwojem wybuchu.

Powtarzalną nieprawidłowością występującą w źródłach wytwórczych, tj. w kotłach opalanych węglem, biomasą lub mieszaniną węgla i biomasy było nieusuwanie przez obsługę ruchową ciągów nawęglania nagromadzeń najdrobniejszych frakcji pyłów zalegających na obudowach urządzeń elektrycznych, co stwarzało zagrożenie zainicjowania zapłonu mieszaniny pyłowo-powietrznej.

Opisane wyżej nieprawidłowości wynikały przede wszystkim z zaniedbań służb utrzymania ruchu oraz remontowych w zakresie zapewnienia właściwego stanu technicznego urządzeń oraz ograniczania do minimum kosztów eksploatacji. Było to również związane ze zmniejszaniem zatrudniania w obsadach ruchowych bloków energetycznych i służbach remontowych. Ponadto nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego urządzeń energetycznych pracujących w strefach zagrożenia wybuchem wynikały z braku możliwości długoterminowego odstawienia z ruchu do planowych remontów czynnych jednostek wytwórczych pracujących na zbilansowanie Krajowego Systemu Energetycznego. Związane to było z trwającymi modernizacjami bloków energetycznych polegającymi na przystosowaniu jednostek kotłowych do spalania innego rodzaju paliwa niż projektowe, bądź wprowadzenia biomasy lub paliwa RDF do paliwa podstawowego, jakim jest węgiel (miał węglowy).

### Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę:

- nowelizacji § 26 *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa*

*i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* (Dz. U. z 2021 r. poz. 1210) w zakresie doprecyzowania obowiązku wykonywania badań okresowych uziemiaczy przenośnych typu lekkiego i zwieraczy. W rozporządzeniu nie wskazano obowiązku okresowego poddawania próbom i badaniom uziemiaczy przenośnych i zwieraczy, które stanowią podstawowy rodzaj sprzętu stosowanego do uziemiania elementów konstrukcji urządzeń elektroenergetycznych w stanie beznapięciowym. Prawidłowy dobór i stan techniczny sprzętu do uziemiania lub zwierania jest warunkiem koniecznym zachowania bezpieczeństwa prac wykonywanych przy wyłączonych i uziemionych urządzeniach elektroenergetycznych,

- nowelizacji § 2 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Energii w zakresie zmiany definicji prac eksploatacyjnych z uwagi na wprowadzenie do obrotu prawnego nowych definicji prac eksploatacyjnych dotyczących napraw i demontażu urządzeń energetycznych w związku z wejściem w życie w dniu 2 lipca 2022 r. *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci* (Dz. U. poz. 1392),
- objęcia nadzorem PIP zakładów przemysłowych przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej, zasilanych niskim i średnim napięciem, w tym zakładów zajmujących się remontami, naprawami i usuwaniem awarii maszyn i urządzeń technicznych,
- objęcia nadzorem PIP elektrowni systemowych stanowiących podstawowe jednostki wytwórcze dla Krajowego Systemu Energetycznego, ponieważ potencjalne skutki katastrof zaistniałych w tego rodzaju źródłach mogą bezpośrednio wpływać na zapewnienie ciągłości dostaw energii,
- przeprowadzenia kontroli w źródłach wytwórczych, w których pracują jednostki wytwórcze oparte na paliwie RDF z uwagi na nietypowe zagrożenia pożarowo-wybuchowe związane ze spalaniem peletów wytwarzanych z wysegregowanych różnych rodzajów śmieci oraz w źródłach, w których dokonano modernizacji kotłów związanych z możliwością wprowadzenia do strumienia paliwa biomas,
- przeprowadzenia kontroli w tych źródłach wytwórczych, gdzie z uwagi na zmienną sytuację ekonomiczną na rynku paliw energetycznych, uruchomiono wytwórcze jednostki kogeneracyjne małej mocy, które wyposażone są w silniki spalinowe, zasilane paliwem gazowym (gaz ziemny, gaz LPG, biogaz), pozwalające na jednoczesną produkcję energii elektrycznej i ciepłej.

## 6.4. Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej

### Zakres kontroli

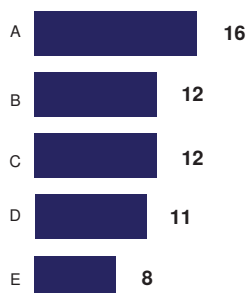
Kontrole w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej dotyczyły m.in.: przebudowy nawierzchni kolejowej, torów oraz urządzeń sieci trakcyjnej, przebudowy lub budowy stacji i przystanków kolejowych, przejazdów w poziomie szyn, posterunków ruchu oraz modernizacji lub zabudowy nowych urządzeń sterowania ruchem kolejowym.

Przeprowadzono ogółem **132 kontrole w 80 miejscach prowadzenia robót**, które objęły 111 podmiotów zatrudniających około 7,4 tys. osób, w tym około 6,3 tys. na podstawie stosunku pracy. Wśród kontrolowanych dominowały mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 pracowników – 62%) oraz zakłady małe (o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 28%), których udział w łącznej liczbie kontroli wyniósł 90%.

### Diagnoza

Specyfika prowadzenia robót na obszarach kolejowych z zachowaniem ruchu kolejowego po torach czynnych wymagała wprowadzenia szczególnych zasad ich organizacji i warunków bezpieczeństwa. Określone one były w „Regulaminach Tymczasowych Prowadzenia Ruchu”, „Regulaminach Wyłączenia Napięcia w Sieci Trakcyjnej”.

#### NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE ORGANIZACJI PRAC, STANOWISK I PROCESÓW PRACY ZWIĄZANYCH Z ROBOTAMI TOROWYMI



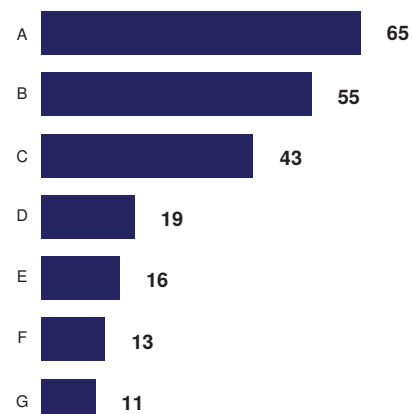
odsetek miejsc prowadzenia robót, w których stwierdzono nieprawidłowości

- A oznakowanie wskaźnikami W7, zobowiązującymi maszynistów do podania sygnału „Bacność” – ostrzegawczego dźwięku syreny lokomotywy
- B oznakowanie tarczami zatrzymania D1
- C koordynator sprawujący nadzór nad bhp wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu
- D realizacja postanowień „Tymczasowych Regulaminów Prowadzenia Ruchu”
- E realizacja postanowień „Regulaminów Wyłączenia Napięcia w Sieci Trakcyjnej”

Zasady te miały kluczowe znaczenie zarówno dla bezpieczeństwa wykonawców robót, jak i prowadzenia ruchu kolejowego w zmienionych na czas trwania każdej inwestycji warunkach.

Nierealizowanie w pełni postanowień **Tymczasowego Regulaminu Prowadzenia Ruchu Kolejowego** stwierdzono w 11% miejsc wykonywania robót, natomiast nieprzebranie zasad określonych w **Regulaminie Wyłączenia Napięcia w Sieci Trakcyjnej** – w 8% miejsc. Spowodowane było to w szczególności brakiem zachowania właściwej organizacji, zabezpieczenia i osygnalizowania miejsca robót. Stwierdzano np. przekraczanie przez maszyny budowlane granic oznakowanych stref, których ruchome elementy mogą zbliżyć się do będącego pod napięciem drutu jezdnego.

#### NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZWIĄZANYCH Z OGRANICZENIEM ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH ROBOTY W ZAKRESIE BUDOWY, ROZWOJU I MODERNIZACJI SIECI KOLEJOWEJ



odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości

- A zabezpieczenie stanowisk pracy znajdujących się na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości
- B wykonywanie robót ziemnych - zabezpieczenie ścian wykopów
- C eksploatacja maszyn i urządzeń technicznych
- D wyposażenie sygnalistów w wymagane środki ostrzegania przed nadjeżdżającym pociągiem
- E ocena ryzyka zawodowego
- F wyznaczenie odpowiedniej liczby sygnalistów
- G instrukcja bezpiecznego wykonywania robót

Ujawniano także miejsca wykonywania robót z nieprawidłowym oznakowaniem torów zamkniętych dla ruchu kolejowego. Brak lub nieprawidłowości dotyczące ustawienia tarczy „D1” (ustawienie w nieprawidłowym miejscu

lub w sposób niewidoczny dla maszynisty) stwierdzono w 10 miejscach, na których było wymagane ustawienie oznakowania (12% miejsc), natomiast wskaźników „W7”, zobowiązujących maszynistów do ostrzegania pracujących sygnałem dźwiękowym „Bacność” w 8 obiektach (16% miejsc).

W czterech miejscach wykonywania robót pracodawcy nie zawarli **porozumienia o współdziałaniu**, tym samym nie wyznaczyli **koordynatora sprawującego nadzór** nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu lub też w zawartych porozumieniach nie ustalili zasad współdziałania między sobą (12% miejsc).

Kolejnym elementem oceny przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót torowych były **kontrole zakładów wykonujących roboty torowe** (głównych wykonawców i podwykonawców). Dotyczyły one ogólnej organizacji prac, przygotowania pracowników do pracy oraz przestrzegania przepisów bhp w miejscach prowadzenia robót.

Zabezpieczenie miejsca wykonywania robót na zamkniętych dla ruchu torach kolejowych, w bezpośrednim sąsiedztwie torów, po których odbywał się normalny ruch kolejowy dokonywano przez wyznaczenie **sygnalistów**. Ich zadaniem było obserwowanie szlaku kolejowego i ostrzeganie pracujących o zbliżających się pociągach poruszających się po sąsiednim torze. Ujawnione w tym zakresie nieprawidłowości dotyczyły: niewyznaczenia odpowiedniej liczby sygnalistów (stwierdzono w 13% zakładów, w których był obowiązek wyznaczenia sygnalisty) oraz braku wyposażenia sygnalistów w wymagane środki ostrzegania przed nadjeżdżającym pociągiem m.in.: w trąbkę sygnałową oraz chorągiewkę, wyciąg z rozkładu jazdy pociągów, radiotelefon (19% zakładów).

Brak opracowania **instrukcji bezpiecznego wykonywania robót** stwierdzono w 11% kontrolowanych podmiotów, a nieprawidłową ich treść w kolejnych 11%. Nieprawidłowości dotyczyły nieuwzględnienia w pełni specyfiki miejsc wykonywania robót torowych, zawierały jedynie ogólne, hasłowo ujęte elementy wykonywanych prac, bez określenia szczegółowych zasad przygotowania miejsca pracy, np. nie zawierały elementów dotyczących odpowiedniego przygotowania i zabezpieczenia miejsc prac wykonywanych na wysokości czy prowadzonych w wykopach oraz nie określały bezpiecznej technologii ich wykonywania.

W 6% kontrolowanych podmiotów nie dokonano poprawnej, udokumentowanej **oceny ryzyka zawodowego**, a w 10% podmiotów nieprawidłowo zidentyfikowano zagrożenia związane z wykonywaną pracą. Uchybienia dotyczyły

głównie niewłaściwego opisu warunków wykonywanych robót w infrastrukturze kolejowej, co było przyczyną niewskazania występujących zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników m.in. związanych z pracami w pobliżu czynnych torów, po których odbywał się ruch pociągów oraz bliskości prowadzonych prac od sieci trakcyjnej znajdującej się pod napięciem.

Kontrole **maszyn i urządzeń technicznych** ujawniły nieprawidłowości związane z ich eksploatacją. Szczególnie dotyczyło to wykonania prawidłowych **urządzeń ochronnych**, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych. Użytkowanie maszyn bez osłon lub z nieprawidłowymi osłonami stwierdzono w co czwartym kontrolowanym zakładzie i dotyczyły 15% badanych maszyn i urządzeń. Stwierdzono także brak skutecznego zabezpieczenia przed uruchomieniem maszyny przez osoby nieupoważnione, brak urządzeń sygnalizacyjnych lub ich niestosowanie w eksploatowanych maszynach budowlanych przy czynnym torze kolejowym.

Świadomość zagrożeń i dostateczną wiedzę o sposobach unikania lub ograniczenia niebezpieczeństw wynikających z obsługi maszyn pracownicy powinni czerpać m.in. z **instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych**. Tymczasem w co czwartym kontrolowanym zakładzie stwierdzono brak lub nieprawidłowo opracowane instrukcje bhp. Dotyczyło to 22% kontrolowanych instrukcji.

Nieprawidłowości związane z **robotami ziemnymi** stwierdzono w 55% zakładów, w których wykonywano te prace. Uchybienia dotyczyły najczęściej nieprawidłowego zabezpieczenia ścian wykopów, niezachowania minimalnych odległości od czynnych torów (wykonanie wykopu zbyt blisko czynnego toru, co powodowało osypywanie się skarp i groziło ich „zerwaniem” i osunięciem się taboru kolejowego do wykopu), składowania urobku przy krawędzi niezabezpieczonego wykopu, braku lub nieprawidłowo rozmieszczonych i wykonanych zejść do wykopów.

Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie osób pracujących przed możliwością upadku dotyczył zarówno wykonania zabezpieczeń zbiorowych, jak i stosowania środków ochrony indywidualnej. **Brak ochron zbiorowych** odnotowano w 28% kontrolowanych zakładów, a nieprawidłowo zastosowane ochrony zbiorowe w 39%. Dotyczyło to prawie co drugiego kontrolowanego stanowiska pracy. Najczęściej stwierdzano brak barier lub siatek ochronnych na rusztowaniach, na remontowanych wiaduktach kolejowych, krawędziach stropów wznoszonych budynków,

niekompletne rusztowania (niepełne pomosty, brak balustrad, brak desek krawężnikowych).

Pomimo stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie stosowania ochron zbiorowych aż 35% kontrolowanych pracowników dopuszczono do wykonywania tych prac bez zapewnienia im **odpowiednich środków ochrony osobistej** (szelak bezpieczeństwa).

Szczególnie rażącym przykładem braku zastosowania wymaganych środków ochronnych przed upadkiem z wysokości był wypadek śmiertelny cudzoziemca (upadek z wysokości około 6 metrów) przy pracach remontowych wiaduktu kolejowego. W miejscu robót nie zapewniono barierek lub siatek ochronnych wzdłuż wiaduktu chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości, pomimo rozbiórki w całości elementów nawierzchni torowej i pozostawienia odkrytych przestrzeni. Nie zapewniono stałych lin rozciągniętych poziomo wzdłuż elementów konstrukcji obiektu ani poziomych przewodnic umożliwiających wpięcie się szelkami bezpieczeństwa przez pracowników, przez co nie mieli oni możliwości używania elementów ochronnych. Zatrudnieni, w szczególności cudzoziemcy, nie zostali zapoznani z zasadami bezpieczeństwa wykonywania tych prac, ponieważ pracodawca nie opracował właściwej instrukcji bezpieczeństwa. Obecny na miejscu kierownik robót dopuścił do wykonywania prac w warunkach bezpośrednio zagrażających bezpieczeństwu pracowników w sposób w pełni świadomy tolerując te nieprawidłowości.

### Wnioski

Przy ocenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy podczas realizacji inwestycji w infrastrukturze kolejowej wskazać należy na podział wykonawców na dwie grupy. Pierwszą grupę stanowiły duże podmioty wyspecjalizowane w wykonywaniu takich robót, posiadające wykwalifikowane kadry, odpowiedni park maszynowy oraz znaczne doświadczenie zawodowe. Druga grupa obejmowała małe firmy podwykonawcze (zatrudniające do 49 pracowników), wykonujące krótkoterminowe zlecenia. To właśnie w tej grupie odnotowano najwięcej nieprawidłowości.

Różnorodność podmiotów realizujących prace na terenie kolejowym nierzadko wykonywane przez robotników drogowych, nieobitych z wymogami oraz zasadami przyjętymi podczas prowadzenia prac torowych, a także rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości potwierdzają zasadność kontynuacji kontroli w kolejnych latach.

Będą one przede wszystkim ukierunkowane na:

- małe podmioty – podwykonawców, realizujących krótkoterminowe zlecenia, szczególnie wykonujących prace na terenie kolejowym po raz pierwszy i posiadających

niewielkie doświadczenie w wykonywaniu prac w tak specyficznych warunkach, jak infrastruktura kolejowa,

- zagadnienia związane bezpośrednio z organizacją i zabezpieczeniem miejsc robót torowych oraz stosowaniem w czasie pracy odpowiedniej organizacji i środków zapewniających bezpieczeństwo zatrudnionym pracownikom lub innym osobom.

W ramach działalności profilaktycznej, należy kontynuować upowszechnianie wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez m.in. omawianie ustaleń z kontroli ze wszystkimi podwykonawcami, przeprowadzanie szkoleń/spotkań (np. w ramach corocznych „Tygodni Bezpieczeństwa”).

## 6.5. Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bhp w oczyszczalniach ścieków

### Zakres kontroli

Przeprowadzono **87 kontroli** w 87 przedsiębiorstwach prowadzących działalność z zakresu gospodarki komunalnej – oczyszczalnie ścieków.

Sprawdzano przede wszystkim warunki pracy pracowników zatrudnionych w oczyszczalniach ścieków oraz stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszących się do zagrożeń specyficznych dla tej działalności, ze zwróceniem szczególnej uwagi na problematykę wykonywania prac niebezpiecznych oraz narażenia na działanie niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy.

Łącznie w kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę 5,8 tys. osób, w tym 5,6 tys. na podstawie umowy o pracę. Większość skontrolowanych zakładów pracy stanowiły podmioty średniej wielkości (zatrudniające od 50 do 249 osób) – 48% oraz podmioty małe (zatrudniające od 10 do 49 osób) – 42%.

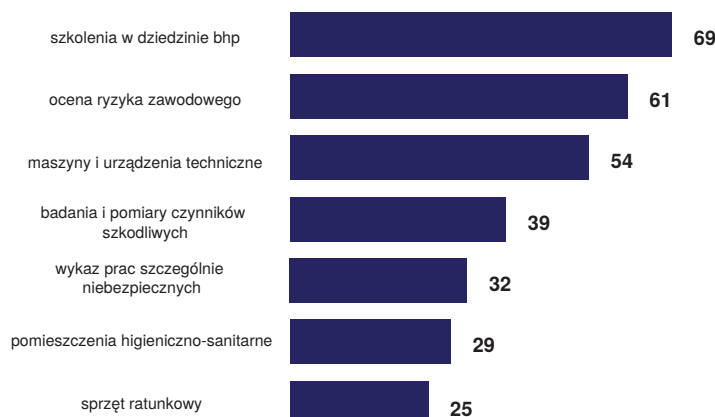
### Diagnoza

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, **narażonych było 17% pracowników, a 15% świadczyło pracę na stanowiskach bezpośrednio związanych z zabezpieczeniem procesu technologicznego.**

Prace wykonywane w oczyszczalniach ścieków zaliczane są do prac szczególnie niebezpiecznych, podlegających specjalnym procedurom. Z ww. względów **ocena**

### NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI OCZYSZCZALNI ŚCIEKÓW



odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości

**ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą, w tym prawidłowa identyfikacja zagrożeń zawodowych, jest niezbędnym elementem kształtowania bezpieczeństwa pracy w tych zakładach. Nieprawidłowości w obszarze oceny ryzyka wystąpiły w 61% kontrolowanych zakładów. Oceny ryzyka zawodowego nie aktualizowano po przeprowadzonych modernizacjach zakładów, zmianie organizacji czy po dokonaniu kolejnych badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. 39% kontrolowanych pracodawców nie dokonało badań i pomiarów tych czynników szkodliwych dla zdrowia w ogóle, bądź też dokonywali ich z nieprawidłową częstotliwością. W rezultacie pracownicy wykonujący prace związane z zabezpieczeniem procesu technologicznego nie posiadali pełnej wiedzy o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy. Sytuacji nie poprawiał fakt, że w dwóch trzecich kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości związane ze **szkoleniami pracowników w dziedzinie bhp**. W co trzecim zakładzie nieprawidłowości dotyczyły najistotniejszego, z punktu widzenia bezpiecznego wykonywania przez pracowników prac – instruktażu stanowiskowego. Wiele błędów dotyczyło programów szkoleń (58% kontroli), na podstawie których edukowano pracowników. W treści programów pominięto ważne, z uwagi na charakter działalności i wykonywanych prac, zagadnienia związane z występowaniem czynników biologicznych, chemicznych, wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych.

Inspektorzy pracy wnieśli również zastrzeżenia do sposobu **organizacji prac szczególnie niebezpiecznych**. W co trzecim kontrolowanym zakładzie nie opracowano wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,

a w co czwartym stwierdzono brak lub niewłaściwe określenie szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

Szczególne znaczenie w tego rodzaju zakładach ma właściwe **zaplecze higieniczno-sanitarne**. Tymczasem – jak wykazały kontrole – 29% pracodawców nie zapewniło pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, a 38% nie wyposażyło tych pomieszczeń w wymagane urządzenia, np. brakowało szafek ubraniowych, sprawnych natrysków itp. Przykładowo w jednej z kontrolowanych oczyszczalni zespół sanitarny to ustęp z umywalką oraz kabiną natryskową. Szatnię zaś stanowiły pomieszczenia sterowni, w których umieszczono dwukomorową szafkę ubraniową.

Poważnym problemem, stwierdzonym w ponad połowie kontrolowanych zakładów (54%), był stan techniczny eksploatowanych **maszyn i urządzeń technicznych**. Występowały przypadki niedostosowania maszyn do minimalnych wymagań. Maszyny i urządzenia techniczne nie posiadały właściwych osłon lub urządzeń ochronnych (40% zakładów). Przez pozostawione wolne przestrzenie pracownik miał możliwość sięgnięcia ręką do niebezpiecznej strefy pracy wirujących lub przemieszczających się elementów. Mimo że ruch roboczy uruchamiany był w procesie automatycznym, maszyny nie generowały sygnału ostrzegawczego przed wprawieniem elementu w ruch.

W ponad połowie (54%) kontrolowanych oczyszczalni ścieków występowały nieprawidłowości w zakresie **zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych**, np. brak barierek ochronnych przy stawie biologicznym, nieużywanych lagunach osadowych wypełnionych

wodą, w 41% oczyszczalni stwierdzono niewłaściwy stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy wynikający z nieprzewodzenia bieżących remontów i napraw obiektów budowlanych i urządzeń technologicznych.

Niekorzystnym zjawiskiem, występującym w co czwartym kontrolowanym zakładzie, był brak nadzoru nad stanem technicznym **sprzętu ratunkowego**. Stwierdzono brak sprawnych mierników stężenia tlenu oraz urządzeń do wykrywania gazów niebezpiecznych, nie prowadzono ich okresowych przeglądów, urządzenia nie posiadały aktualnych legalizacji gwarantujących skuteczność działania. Brak było bosaków rozmieszczonych na obrzeżach zbiorników otwartych lub nie zapewniono ich w dostatecznej liczbie (składowano je w magazynie). Pracodawcy nie zwracali uwagi na wpływ czynników atmosferycznych na ww. sprzęt ratunkowy i bezwzględna konieczność jego okresowej wymiany.

W co czwartej kontrolowanej oczyszczalni stwierdzono liczne **zaniedbania organizacyjne** takie jak: brak lub uszkodzone tablice z nazwami obiektów lub urządzeń oczyszczalni (ustalonymi zgodnie z dokumentacją techniczną), brak informacji o występujących zagrożeniach, nieoznaczenie rodzaju i kierunków przepływu medium w instalacji, nieoznaczone lub oznaczone nieczytelnie (zużycie eksploatacyjne) położenie zasuw i zaworów, które otwierają lub zamykają przewód. Jest to niezrozumiałe, gdyż usunięcie tych nieprawidłowości nie wiąże się z nakładami finansowymi, a uzależnione jest od sprawnego działania zakładowych służb technicznych. Praktycznie w każdym kontrolowanym zakładzie służba bhp była prawidłowo zorganizowana, jednak w 29% kontroli stwierdzono niesporządzenie okresowych analiz stanu bhp.

Podsumowując należy stwierdzić, że kontrolowani pracodawcy, wprowadzali ulepszenia technologii oczyszczania ścieków, wprowadzali również zmiany w organizacji pracy zmierzające do poprawy jej warunków i zminimalizowania udziału pracy człowieka w procesie oczyszczania ścieków. Rozwojowi rozwiązań technologicznych, sprzętowych i ochronnych w gospodarce ściekowej nie towarzyszą zmiany przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków*. Ten funkcjonujący od 30 lat przepis nie uwzględnia zagrożeń wynikających z dozoru i eksploatacji takich obiektów jak: obiekty oczyszczania mechanicznego, reaktory biologiczne, stacje dozowania reaktorów, stacje odwadniania osadu, suszarnie, kogeneratory, instalacje fotowoltaiczne itp. Nakłada on obowiązek zbadania zawartości tlenu w pomieszczeniu z kratą przy użyciu lampy

bezpieczeństwa, który w praktyce jest niemożliwy do zrealizowania. W związku z rozwojem technologicznym lampy bezpieczeństwa zostały zastąpione przez multigazowe mierniki.

### Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę:

- zainicjowania prac legislacyjnych w zakresie dostosowania przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków* (Dz. U. Nr 96, poz. 438) do obecnie wykorzystywanych rozwiązań technicznych i technologicznych stosowanych w gospodarce ściekowej,
- kontynuowania kontroli w zakładach z sektora gospodarki komunalnej oraz aktywnego prowadzenia działalności prewencyjnej zaadresowanej do pracodawców i pracowników tej branży. Systematyczne kontrole i towarzyszące im przedsięwzięcia informacyjno-doradcze przynoszą efekty – pracodawcy podejmują konkretne działania, skutkujące poprawą warunków pracy.

## 6.6. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrz-zakładowego, m.in. z wykorzystaniem 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, jak również warunki pracy osób wykonujących ręczne prace transportowe.

Przeprowadzono **237 kontroli**, z czego najwięcej w sektorze przetwórstwa przemysłowego (44%) i podmiotach prowadzących działalność handlową (43%).

Łącznie w kontrolowanych zakładach zatrudnionych było prawie 37 tys. osób, z czego ponad 97% na podstawie umów o pracę. Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników (38%) oraz od 50 do 249 pracowników (33%).

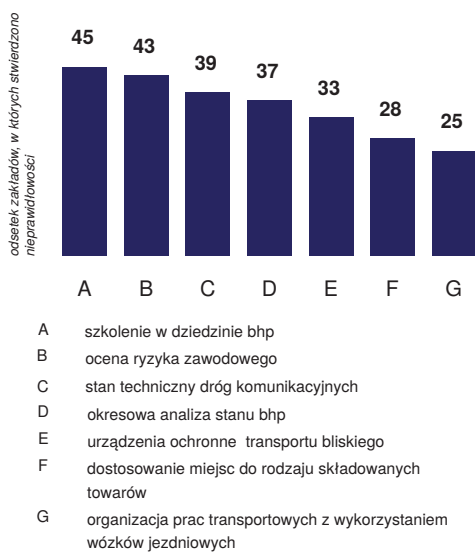
### Diagnoza

Zasadniczym elementem wpływającym na bezpieczeństwo prac związanych z transportem, magazynowaniem czy dystrybucją towarów jest zapewnienie w zakładzie odpowiedniej infrastruktury dostosowanej do używanych środków

transportu. Wiąże się to z utrzymaniem w sprawności technicznej obiektów i terenów magazynowych, dróg i przejść komunikacyjnych, jak również z wyznaczeniem miejsc składowania ładunków czy ładowania akumulatorów wózków jezdniowych. Tymczasem podczas kontroli ustalono, że:

- nie zapewniono właściwego stanu technicznego w pomieszczeniach pracy (19% zakładów),
- nie zabezpieczono miejsc stwarzających ryzyko kolizji z przeszkodami, potknięcia się oraz upadku (24% zakładów),
- nie zapewniono właściwego stanu nawierzchni dróg komunikacyjnych lub ich w ogóle nie wyznaczono (39% zakładów),
- nie dostosowano miejsc do rodzaju składowanych towarów (28% zakładów).

#### NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE MAGAZYNOWANIA I TRANSPORTU WENĄTRZZAKŁADOWEGO



Zaniedbania w tym obszarze nie tylko negatywnie wpływają na jakość prowadzonych procesów pracy, ale pośrednio są przyczyną powstawania zagrożeń wypadkowych. Pracodawcy szukają pozornych oszczędności i bagatelizują zagrożenia. Z kolei podległe pracodawcom służby wewnątrzzakładowe, w tym służba bhp, często koncentrują się na wypełnianiu obowiązków formalnych (prowadzeniu wymaganej dokumentacji), pomijając inne działania np. dokonywanie przeglądów warunków pracy. W 37% kontrolowanych zakładów stwierdzono **brak okresowej analizy stanu bhp**, a w 13% brak przeglądu stanu

technicznego wykorzystywanych przez pracowników wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Wiele zastrzeżeń, ujawnionych w co trzecim kontrolowanym zakładzie, odnosiło się do samych urządzeń transportu bliskiego, w szczególności dotyczyły **braku lub nieprawidłowo zamontowanych urządzeń ochronnych**.

W przypadku **wózków jezdniowych** nieprawidłowości dotyczyły: niesprawnego działania układów hamulcowych, instalacji oświetleniowej i dźwiękowej, nieczytelnego oznakowania elementów sterujących, a także widocznego zużycia opon oraz siedzisk kierowców (7% zakładów). Stwierdzano także zły stan techniczny elementów układu podnoszenia, co w kontekście niewielkich nakładów finansowych na ich remont świadczyło głównie o braku dbałości pracowników o powierzony sprzęt.

Niezadowolająco przedstawiała się sytuacja związana z przygotowaniem **pracowników do pracy**. W co czwartym kontrolowanym zakładzie nie opracowano instrukcji stosowanych procesów technologicznych oraz transportu wewnątrzzakładowego, a w co piątym magazynowania i składowania.

6% pracowników nie odbyło wymaganego instruktażu stanowiskowego (dotyczyło to 17% kontrolowanych zakładów), 3% – wykonywało pracę, nie posiadając stosownych uprawnień (11% zakładów), a 6% pracowników nie zostało zapoznanych z oceną ryzyka zawodowego, która się wiąże z wykonywaną pracą (10% kontrolowanych).

Pracodawcy nie widzą potrzeby lub nie mają świadomości, jak istotne jest dostarczenie pracownikom niezbędnej wiedzy odnoszącej się do bezpiecznego wykonywania powierzonych prac, ze wskazaniem na występujące zagrożenia.

Niewłaściwe podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy uwidoczniła także **analiza dokumentacji powypadkowych**. Często zespół powypadkowy nie określał właściwych przyczyn wypadku, co przekładało się na brak prawidłowych wniosków profilaktycznych, wpływających na podejmowanie stosownych działań w celu eliminowania podobnych wypadków w przyszłości.

W tym miejscu warto podkreślić, że w co czwartym kontrolowanym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **organizacji prac transportowych** z wykorzystaniem wózków jezdniowych, a w 13% zakładów nieprawidłowości w zakresie **organizacji ręcznych prac transportowych**, które mogły generować zagrożenia wypadkowe.

Pracodawcy, skupiając się na zapewnieniu ciągłości łańcucha dostaw, pomijali konieczność podjęcia działań zmierzających do poprawy warunków pracy.

### 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:

- stan techniczny obiektów magazynowych oraz organizację procesów prac związanych z magazynowaniem i transportem wewnątrzzakładowym, w szczególności z użyciem wózków jezdniowych,
- przygotowanie pracowników do pracy wraz z oceną przekazywanych pracownikom informacji o zagrożeniach na stanowisku pracy czy dostarczanych instrukcji bhp,
- stan techniczny eksploatowanych wózków.

## 6.7. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych

### Zakres kontroli

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **233 kontrole** w 230 ZUL-ach. Były to w większości (74%) mikroprzedsiębiorstwa o poziomie zatrudnienia do 9 pracowników. W Polsce nie występują wyspecjalizowane, bardzo duże firmy zajmujące się pozyskiwaniem drewna. W prawie połowie województw nie stwierdzono firm większych niż 20-osobowe.

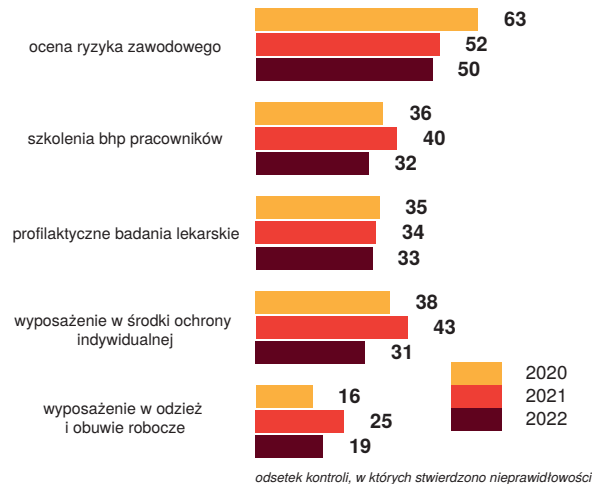
W kontrolowanych zakładach pracowało 1,7 tys. osób, w tym 1 375 osób (81%) – na podstawie umowy o pracę. Analiza 3-letniego trendu wskazuje, że **rośnie udział osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy**. Na podstawie umów prawa cywilnego (umów zlecenia) w skontrolowanych podmiotach pracowało: w 2020 r. – 71 osób, w 2021 r. – 102, a w 2022 r. – 155.

### Diagnoza

Na podstawie przeprowadzonych kontroli – można zaobserwować, że niezależnie od wielkości skontrolowanego zakładu usług leśnych w ponad 96% podmiotów stwierdzono nieprawidłowości, skutkujące koniecznością wydania przez inspektorów pracy decyzji administracyjnych, wystąpień i poleceń przywracających stan faktyczny zgodny z obowiązującym prawem pracy.

**Ocena ryzyka zawodowego** jest najważniejszym i praktycznym narzędziem do zarządzania obszarem bhp w zakładzie pracy. Jednak w **połowie skontrolowanych**

### NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA PRACOWNIKÓW DO REALIZACJI ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z POZYSKIWIANIEM DREWNA



zakładów usług leśnych nie jest ona przeprowadzana lub nie uwzględnia wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach drwali – operatorów pilarek i zrywkarzy. W konsekwencji pracodawcy nie podejmują działań ograniczających lub eliminujących zagrożenia zawodowe i wypadkowe. Nierespektowanie ww. obowiązku oznacza także, że pracownicy nie są zapoznani z wynikami tej oceny, a tym samym – przy niskiej jakości szkoleń w dziedzinie bhp – najprawdopodobniej nie znają czynników środowiska pracy, które na nich oddziałują, a co najpoważniejsze – nie znają sposobów ograniczania negatywnego wpływu tych czynników na ich zdrowie.

**W co trzecim skontrolowanym zakładzie pracownicy nie odbyli szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp (instruktażu stanowiskowego) lub szkoleń okresowych.** Wolnorynkowy system szkoleniowy nie zapewnia odpowiednio wysokiego poziomu prowadzonych zajęć. Często wymagana prawem część praktyczna szkolenia jest iluzoryczna i pracownicy mają możliwość poznania bezpiecznych technik ścinki drzew dopiero w momencie wykonywania pracy, bardzo często ucząc się na błędach swoich i współpracowników.

**W 1/3 skontrolowanych ZUL-i stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wyposażania pracowników w obowiązujące na stanowisku drwala środki ochrony indywidualnej.** Często środki te wykazywały taki stopień zużycia, że utraciły swoje ochronne funkcje. Przy tego typu pracach środki te są kluczowe dla ograniczenia możliwości wystąpienia urazu głowy na skutek uderzenia kawałkiem spadającej gałęzi, czy urazu kończyn dolnych na skutek kontaktu z poruszającym się

**NAJBARDZIEJ POWSZECHNE NIEPRAWIDŁOŚCI, STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PRAC PROWADZONYCH W ZWIĄZKU Z POZYSKANIEM DREWNA, DOTYCZĄCE ZAGADNIENIŃ BEZPOŚREDNIO RZUTUJĄCYCH NA POZIOM BEZPIECZEŃSTWA PRACY W SEKTORZE LEŚNICTWA**

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2020	2021	2022
Ocena ryzyka zawodowego	63	52	50
Wyposażenie w środki ochrony indywidualnej, stosowanie ŚOI, sprawność ŚOI	38	43	31
Szkolenie w dziedzinie bhp	36	40	32
Organizacja i prowadzenie prac szczególnie niebezpiecznych, w tym dwuosobowe wykonywanie prac	38	39	28
Stosowanie bezpiecznych technik pracy, ścinka drzew pilarkami, organizacja stanowiska pracy	32	35	24
Badania lekarskie	35	34	33
Instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy na stanowiskach	31	33	37
Maszyny i urządzenia techniczne	27	32	26
Pierwsza pomoc przedlekarska	30	25	13
Wyposażenie w odzież i obuwie robocze	16	25	19
Transport, w tym decyzje UDT dopuszczające eksploatację maszyny lub urządzenia	14	20	19
Zapewnienie pracownikom posiłków i napojów	17	17	12
Dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne	9	10	4

łańcuchem pilarki, czy ograniczenia wpływu hałasu, generowanego przez silnik pilarki oraz ruch łańcucha w drewnie.

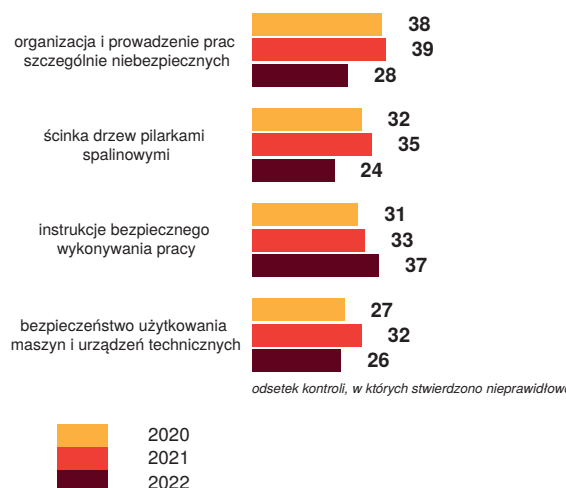
**Co piąty pracownik nie został prawidłowo wyposażony lub nie stosował przydzielonych środków ochrony indywidualnej chroniących przed zagrożeniami fizycznymi.**

Ze skalą wypadków przy pracy w leśnictwie związana jest bezpośrednio kwestia bezpiecznego organizowania pracy podczas ścinki drzew i zrywki drewna. Ma to szczególne znaczenie w trakcie prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych, do których zaliczamy m.in. prace związane ze ścinką drzew trudnych (złamanych, pękniętych, zawieszonych, silnie pochylonych itp.). **W co trzecim ze skontrolowanych przedsiębiorstw prace te nie są zorganizowane bezpiecznie.** Drwale stosują niedozwolone techniki usuwania drzew zawieszonych, nie są wyposażeni w specjalistyczny sprzęt pozwalający bezpiecznie obalić drzewa trudne, wchodzą w strefę niebezpieczną pod drzewem zawieszonym, wykonują dalsze prace na powierzchni z pozostawionym drzewem zawieszonym pomimo zakazu itp. Sytuację potęguje

fakt, że 37% kontrolowanych pracodawców nie wdraża postanowień instrukcji bhp obowiązującej w PGL LP lub nie opracowuje własnej instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy.

Pokłosiem tych uchybień są błędy i nieprawidłowości popełniane przez drwali pracujących pilarkami spaliniowymi. Drwale nie stosują się do postanowień instrukcji

**NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE ORGANIZOWANIA I WYKONYWANIA PRAC GENERUJĄCYCH SZCZEGÓLNIE WYSOKIE RYZYKO WYPADKOWE**



Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych, obowiązującej podczas prowadzenia prac z zakresu gospodarki leśnej – prowadzą ścinkę drzew niedozwolonymi technikami (brak wymaganego progu, zawiasy, nieprawidłowe podcięcie, nieusuwanie nabiegów korzeniowych przeszkadzających obaleniu drzewa itp.), nie respektują wymaganej odległości pomiędzy działkami roboczymi i stanowiskami ścinki, wynoszącej dwie wysokości ścinanych drzew, nie przygotowują ścieżek oddalania pozwalających przemieścić się na bezpieczną odległość podczas upadania ściętego drzewa.

**Błędy w technice prowadzenia ścinki i obalania drzew popełniają 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. Szkolenia te są prowadzone w oparciu o §§ 22 i 23 *rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej* (Dz. U. Nr 161, poz. 1141). Niestety przepisy nie określają programu szkolenia (z podaniem minimalnej liczby godzin zajęć teoretycznych i praktycznych), co powoduje, że ośrodki szkoleniowe ograniczają czas takiego szkolenia do minimum, konkurując ceną usług szkoleniowych, ze szkodą dla umiejętności, które powinni nabyć uczestnicy szkolenia. Szkolenie często zawiera bardzo ograniczoną część praktyczną, nie pozwalającą na rzeczywiste poznanie zagrożeń powstających podczas procesu ścinania, okrzesywania i przerzynki drzew, a także sposobów bezpiecznej pracy.

**Przyczyny stwierdzonych naruszeń** przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia:

- niska jakość szkoleń, w których uczestniczą przedsiębiorcy i pracownicy, nie gwarantująca uzyskania niezbędnej wiedzy – zwłaszcza specjalistycznej, dotyczącej organizacji bezpiecznej pracy w lesie,
- duża rotacja pracowników zatrudnianych w zakładach usług leśnych. Znaczna część stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła nowozatrudnionych pracowników, którym często brak doświadczenia, niezbędnych kwalifikacji oraz wiedzy,
- tolerowanie przez pracodawców niezgodnych z przepisami metod wykonywania prac. Organizujący i nadzorujący prace zainteresowani są głównie szybkim ich wykonaniem, niekoniecznie w bezpieczny sposób. Wynika to zarówno z rutyny, źle pojmowanego doświadczenia zawodowego, jak i przeświadczenia o większej wydajności pracy z pominięciem zasad bhp,
- niepewna sytuacja finansowa pracodawców wynikająca z gwałtownego wzrostu cen paliwa oraz narastającej inflacji. Przy stałych stawkach wynikających z zawartych umów z nadleśnictwami pracodawcy szukają sposobów na obniżenie kosztów prowadzenia działalności. Przykładem tego mogą być ujawnione przypadki stosowania przez pilarzy środków ochrony indywidualnej, które utraciły swoje właściwości ochronne; niewydawania wymaganych środków ochrony indywidualnej, niewłaściwy stan maszyn i urządzeń,
- brak należytej kontroli i nadzoru ze strony pracowników służby leśnej (PGL LP) nad prowadzonymi pracami. Sporadycznie wykorzystywane są uprawnienia pozwalające na wstrzymanie prowadzonych prac w sytuacji bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia czy też możliwości zerwania umowy z zakładem usług leśnych w przypadku stwierdzenia rażącego nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp. Wynika to z konfliktu interesów – zamawiającemu (PGL LP) zależy przede wszystkim na szybkim, sprawnym pozyskaniu surowca, który jest już sprzedany.

### Wnioski

Pomimo rokrocznie prowadzonych kontroli – stan bezpieczeństwa i warunków pracy w polskim leśnictwie wciąż należy uważać za niezadowalający.

Postęp w mechanizacji prac leśnych i coraz powszechniejsze wykorzystanie specjalistycznych maszyn leśnych wywołuje polaryzację poziomu bezpieczeństwa podczas prac wykonywanych w lesie. Niektóre zakłady usług leśnych zatrudniają tylko operatorów wielooperacyjnych maszyn leśnych i zainteresowane są tylko pracą przy użyciu tych maszyn. Biorą udział w przetargach i wygrywają większe zlecenia, możliwe do wykonania tylko dzięki zmechanizowaniu prac, przy uwzględnieniu stawek proponowanych przez Lasy Państwowe. Pozostałe prace, na mniejszych powierzchniach, wymagające większych nakładów finansowo-osobowych, wykonywane są przez podwykonawców (kilkuosobowe podmioty lub osoby samozatrudniające się), często zatrudniające osoby tylko na podstawie umów cywilnoprawnych.

Informacje uzyskane podczas kontroli prac związanych z pozyskaniem drewna wskazują, że kontrole przedsiębiorstw działających w sektorze leśnictwa muszą być kontynuowane. Nie zapewnią one jednak skokowego wzrostu poziomu bezpieczeństwa w sektorze usług leśnych. Dlatego aktualny pozostaje wniosek dotyczący potrzeby zmian legislacyjnych *rozporządzenia z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu niektórych prac*

z zakresu gospodarki leśnej, z uwzględnieniem konieczności jego dostosowania do aktualnych realiów wykonywania pracy w lesie, w tym m.in. uzupełnienie o następujące, zagadnienia:

- wprowadzenie zapisu zobowiązującego wszystkie podmioty prowadzące prace na terenach zarządzanych przez Lasy Państwowe do przestrzegania instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej, zatwierdzonej przez Dyrektora Generalnego LP lub wprowadzenie do przepisu powszechnie obowiązującego treści precyzyjnie określających zasady ścinki drzew, jako kanon obowiązujący wszystkich przedsiębiorców,
- wprowadzenie zapisów definiujących osoby, co do których zastosowanie będą miały przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy związane z pracami prowadzonymi w gospodarce leśnej, co umożliwi jednoznaczne egzekwowanie treści rozporządzenia w zakresie – przykładowo – posiadania wymaganych kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń,
- określenie wymogów kwalifikacyjnych uprawniających do ścinki i obalania drzew z użyciem pilarki spalinowej (niezbędne jest: ustanowienie jednostki certyfikującej programy kursów, opracowanie ramowego, szczegółowego programu szkolenia oraz zaostrenie kryteriów dla podmiotów organizujących kursy operatorów pilarek),
- wprowadzenie zapisów umożliwiających cofanie uprawnień drwala – operatora pilarki i kierowanie na powtórny, dodatkowo płatny egzamin praktyczny w stosunku do operatorów nagminnie i uporczywie łamiących przepisy bhp, stwarzających bezpośrednio zagrożenia życia i zdrowia sobie i osobom współpracującym podczas pozyskania drewna,
- wprowadzenie zapisów określających uprawnienia kwalifikacyjne osób obsługujących maszyny wielooperacyjne.

Część z postulatów legislacyjnych, zawartych w powyższych wnioskach, ma szansę zostać zrealizowana. W październiku 2022 r. Ministerstwo Klimatu i Środowiska poinformowało, że na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny udostępniony został projekt *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej* (nr 419 w Wykazie prac legislacyjnych Ministra Klimatu i Środowiska).

Ponadto za niezbędne uznać należy:

- przestrzeganie przez nadleśnictwa postanowień wynikających z § 2 ust. 2 *rozporządzenia Ministra*

*Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.) stanowiących, że *w razie wykonywania pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy przez pracownika innego pracodawcy – pracodawca zapewnia poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na tym terenie. Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza podpisem,*

- rygorystyczne reagowanie Zamawiającego na ujawnione w toku kontroli z zakresu bhp przypadki łamania przez pracowników ZUL-i obowiązującej *Instrukcji BHP przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej*, do odstąpienia od umowy włącznie, w przypadku powtarzania się nieprawidłowości,
- kontynuację współpracy PIP z Regionalnymi Dyrekcjami Lasów Państwowych i nadleśnictwami w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp, przeprowadzanie wspólnych kontroli i wzajemne informowanie się o rażących nieprawidłowościach, ale również prowadzenie wspólnych akcji prewencyjno – informacyjnych,
- upowszechnianie obowiązujących przepisów prawnej ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez organizowanie szkoleń i zachęcanie do podjęcia współpracy prewencyjnej np. poprzez udział właścicieli zakładów usług leśnych w przedsięwzięciach prewencyjnych i promocyjnych organizowanych przez PIP (np. w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP”).

## 6.8. Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne

### Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **118 kontroli** w zakładach, w których świadczone pracę w warunkach przekroczonych normatywów higienicznych hałasu i drgań mechanicznych, celem ustalenia, czy i jakie działania podejmuje pracodawcy w celu ograniczenia lub eliminowania zagrożeń występujących w procesach pracy.

Skontrolowane podmioty zatrudniały blisko 24,2 tys. osób, w tym prawie 23,7 tys. osób świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy. Były to głównie małe i średnie zakłady pracy, zatrudniające odpowiednio: do 49 pracowników (52%) i od 50 do 249 pracowników (29%).

Objęte kontrolą podmioty reprezentowały różnorodne sekcje przetwórstwa przemysłowego. Były to przede wszystkim: produkcja i montaż konstrukcji metalowych i ich części, obróbka metali i produkcja wyrobów metalowych,

produkcja wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych, produkcja wyrobów z betonu. Najczęściej źródłem hałasu i drgań mechanicznych były procesy technologiczne związane z obróbką metali (obróbka skrawaniem – frezarki, tokarki; obróbka plastyczna – prasy, linie kuźniarek; spawanie elektryczne; szlifowanie), obróbką drewna (wysokoobrotowe maszyny do obróbki drewna – pilarki tarczowe, frezarki, strugarki, czopiarki), a także młyny do rozdrabniania celulozy i tworzyw sztucznych, maszyny do obróbki kamienia (cięcie, szlifowanie płyt kamiennych), maszyny do produkcji wyrobów betonowych (zagęszczarki, wibratory, prasy, młyny do produkcji mas cementowych).

### Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że 31% skontrolowanych pracodawców nie dokonało  **badań i pomiarów czynników fizycznych** (hałasu, drgań mechanicznych) na wszystkich stanowiskach pracy. Dotyczyło to co dziewiątego skontrolowanego stanowiska pracy. W blisko co piątym skontrolowanym zakładzie stwierdzono niezgodną z prze-

#### BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW NARAŻONYCH NA HAŁAS I DRGANIA MECHANICZNE



pisami częstotliwość 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 **rejestru oraz kart badań i pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia występujących na stanowisku pracy. Brak szczegółowych zapisów w rejestrze oraz brak

ciągłości zapisów wprowadza chaos i 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.

Ujawniono również wiele nieprawidłowości w zakresie **oceny ryzyka zawodowego**. Brak udokumentowanej oceny ryzyka bądź uchybienia w jej przeprowadzeniu dotyczyły 66% pracodawców. Nie brano w niej pod uwagę m.in. ostatnich wyników pomiarów czynników fizycznych, czasu trwania narażenia, wartości progów działania, skutków oddziaływania, przedsięwzięć organizacyjnych, informacji dotyczących poziomu natężenia czynnika fizycznego przez producentów maszyn i urządzeń oraz interakcji pomiędzy czynnikami szkodliwymi (fizycznymi i chemicznymi) dla zdrowia. Przekładało się to bezpośrednio na zakres informacji przekazywanych pracownikom podczas szkoleń w dziedzinie bhp. W 38% kontroli stwierdzono brak lub nieprawidłowo opracowane programy szkoleń. Były one ogólne, niedostosowane do warunków wykonywania pracy i często nie uwzględniały wszystkich istotnych informacji wynikających z przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego, np. skutków oddziaływania czynnika, wartości NDN.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że w 24% kontrolowanych zakładów, pomimo przekroczeń NDN hałasu lub wartości progów działania drgań mechanicznych stwierdzono **brak lub nieprawidłowo opracowany program działań organizacyjno-technicznych** w celu zlikwidowania lub ograniczenia zagrożenia. Jednakże pracodawcy, nawet przy braku programu, podejmowali w różnym zakresie działania techniczne i organizacyjne eliminujące lub ograniczające narażenie (obudowy dźwiękochłonne, kotary, przesłony, ekrany akustyczne i inne elementy tłumiące). Najczęściej podejmowanym działaniem eliminującym zagrożenia czynnikami szkodliwymi było wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej. Często wprowadzano również rozwiązania organizacyjne, mające na celu obniżenie ekspozycji na działanie czynników szkodliwych, takie jak skrócenie czasu pracy czy wprowadzenie dodatkowych przerw w pracy.

Niewłaściwe **wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej** odnotowano w 26% objętych kontrolą zakładów i dotyczyło aż 22% skontrolowanych stanowisk pracy. Pracodawcy na ogół wywiązywali się z obowiązku wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej. Zastrzeżenia budził zarówno stopień ich zużycia, jak i uszkodzenia, które często wynikały

np. z nieprawidłowego przechowywania lub konserwacji. Problemem nadal jest właściwy dobór środków ochrony indywidualnej. Zauważalna jest tendencja dobierania środków ochrony indywidualnej o parametrach zbyt mocno tłumiących poziom dźwięku przy uchu pracownika. W takim przypadku, z uwagi na izolację akustyczną, środki te mogą same z siebie stanowić źródło zagrożenia.

Oдноśnie drgań miejscowych pracodawcy zwykle wyposażali pracowników w rękawice antywibracyjne wraz z instrukcją ich stosowania i konserwacji. Dostarczone rękawice były oznakowane znakiem CE i posiadały deklaracje zgodności producenta oraz certyfikaty jednostki notyfikowanej. W przypadku drgań ogólnych stosuje się wyłącznie ochrony zbiorowe, w które są wyposażone urządzenia przez ich producentów.

W trakcie kontroli inspektorzy stwierdzili, że w 14% kontrolowanych zakładów, w których wielkości NDN hałasu były przekroczone, nie wydzielono i nie oznakowano stref zagrożenia hałasem, a także brak było oznakowania informującego o konieczności stosowania ochronników słuchu, chociaż działania te wymagały niskich nakładów finansowych.

Kontrole w zakresie wstępnych profilaktycznych badań lekarskich wykazały pojedyncze przypadki dopuszczenia do pracy pracowników bez tych badań (6% pracowników). Niepokojące są uchybienia stwierdzone w 16% kontrolowanych podmiotów dotyczące wypełniania przez pracodawców **skierowań na profilaktyczne badania lekarskie**. Nie wskazywano w nich narażenia na hałas i drgania mechaniczne, jak również aktualnych wyników badań i pomiarów. Jednocześnie lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę lekarską nad pracownikami, w większości przypadków, nie wizytował stanowisk pracy, zatem nie posiadał istotnych informacji dotyczących warunków zatrudnienia.

#### Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje, iż liczba nieprawidłowości jest znaczna. Z jednej strony stwierdzano błędy formalne, z drugiej zaś – były to zagadnienia mające bezpośredni wpływ na poziom zagrożeń, jak np. pomiary hałasu, dobór i stosowanie ochronników słuchu, przedsięwzięcia organizacyjne oraz techniczne mające na celu eliminowanie lub obniżenie rzeczywistego ryzyka zawodowego, zapoznanie pracowników z metodami bezpiecznego wykonywania pracy ograniczającymi do minimum narażenie na czynniki fizyczne.

Przedstawiona sytuacja wymaga dalszych działań polegających na:

- rozwijaniu przedsięwzięć edukacyjno-informacyjnych dotyczących metod ograniczania narażenia na hałas i drgania mechaniczne, metod doboru środków ochrony indywidualnej, skierowanych do różnych odbiorców, w szczególności pracodawców i osób wykonujących zadania służby bhp,
- promowaniu systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w oparciu o ocenę ryzyka zawodowego uwzględniającą narażenie na czynniki fizyczne (szkolenia pracodawców, pracowników i służb bhp),
- kontynuowaniu kontroli przestrzegania, zwłaszcza przez małych pracodawców (zatrudniających do 49 pracowników), obowiązku zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach w ekspozycji na hałas i drgania mechaniczne.

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

#### Zakres kontroli

W roku sprawozdawczym przeprowadzono **655 kontroli** w 519 podmiotach, których celem była ocena wyrobów pod kątem spełnienia wymagań dyrektyw i rozporządzeń Unii Europejskiej oraz implementujących je krajowych regulacji prawnych. Sprawdzano użytkowane przez pracodawców maszyny i inne urządzenia techniczne, środki ochrony indywidualnej oraz wyroby pirotechniczne. Kontrole objęły wyroby należące do 10 sektorów pozostających w kompetencjach przypisanych Państwowej Inspekcji Pracy.

#### Diagnoza

**Łącznie inspektorzy pracy skontrolowali 783 wyroby**. Niezgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi ujawniono w przypadku 64% (502) z nich. Zaznaczyć należy, że niektóre spośród kontrolowanych wyrobów podlegały przepisom więcej niż jednej dyrektywy lub rozporządzenia (UE).

W roku 2022, w ramach działań proaktywnych zaplanowane i przeprowadzone zostały kontrole wytypowanych grup wyrobów – maszyn użytkowanych w przetwórstwie przemysłowym oraz środków ochrony układu oddechowego.

#### Maszyny w przetwórstwie przemysłowym

Kontrolami objęto **135 maszyn**, wśród nich znalazły się m.in. różnego rodzaju obrabiarki do drewna, metalu,

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

Dyrektywa / rozporządzenie (UE)	Liczba kontrolowanych wyrobów	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia
Dyrektywy 2014/29/UE, 2009/105/WE, 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPVD	4	4
Dyrektywa 89/686/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/425 środki ochrony indywidualnej PPE	134	24
Dyrektywy 2009/142/WE, 90/396/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/426 urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	1	1
Dyrektywy 2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	13	9
Dyrektywy 2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	1	1
Dyrektywy 2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	28	19
Dyrektywy 2006/42/WE, 98/37/WE maszyny MD	512	386
Dyrektywa 2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	18	17
Dyrektywy 2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	177	99
Dyrektywa 2013/29 wyroby pirotechniczne	1	0

tworzyw sztucznych, w tym maszyny sterowane cyfrowo oraz linie technologiczne stanowiące zespoły maszyn.

**Zakwestionowano 80 urządzeń (59% spośród kontrolowanych), przy czym wymagań zasadniczych, mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo użytkownika nie spełniały 62 urządzenia.**

Ujawnione nieprawidłowości:

- w 51 przypadkach dotyczyły budowy i wykonania urządzeń m.in. w zakresie niezapewnienia wymaganych osłon albo niewystarczającej wytrzymałości zainstalowanych urządzeń ochronnych, braku zastosowania zabezpieczenia (ryglowania) osłon ruchomych,
- w 22 urządzeniach polegały na braku oznakowania piktogramami i barwami bezpieczeństwa oraz niezamieszczeniu wymaganych informacji, umożliwiających pełną identyfikację maszyn,
- w przypadku 31 maszyn polegały na nieprawidłowym oznakowaniu miejsc niebezpiecznych wymaganymi ostrzeżeniami i piktogramami bezpieczeństwa,
- w 15 przypadkach wiązały się z nieprzekazaniem użytkownikom urządzeń wymaganych instrukcji,
- w 47 przypadkach polegały na udostępnieniu użytkownikom instrukcji, które nie zawierały wszystkich istotnych informacji, m.in. opisu zamierzonego zastosowania, pełnych instrukcji instalacji, montażu, opisu stanowisk, które mogą zajmować operatorzy, rysunków, schematów,

opisów i objaśnień niezbędnych do użytkowania, konserwacji i naprawy,

- w 28 urządzeniach oznaczały niedołączenie wymaganej deklaracji zgodności,
- w 32 przypadkach polegały na przekazaniu nieprawidłowych deklaracji zgodności – nie zawierały one m.in. pełnych danych identyfikujących urządzenie, przywołania wszystkich, mających zastosowanie, przepisów i norm,
- w 17 maszynach oznaczały nieoznakowanie ich znakiem CE, a 8 urządzeń zostało oznakowane tym znakiem w sposób nieprawidłowy, w zakresie proporcji samego oznakowania, jak i techniki jego wykonania.

Kontrolami objęte zostały zarówno urządzenia wyprodukowane w Unii Europejskiej, w tym w Polsce, jak i wyroby importowane. Niezgodności ujawnione były w każdej z tych grup, przy czym najbardziej istotne niezgodności dotyczyły wyrobów importowanych.

Specyfika sektora maszynowego wymaga przeprowadzenia kompleksowego wyjaśnienia wszelkich ujawnionych wad, w szczególności z wymaganiami zasadniczymi, gdyż mają one bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo osób zaangażowanych do ich obsługi.

Tradycyjnie już, w przypadku wyrobów niezgodnych z wymaganiami, najbardziej efektywnymi okazały się dobrowolne działania naprawcze podejmowane przez podmioty odpowiedzialne jeszcze w czasie kontroli. Działania te dają

natychmiastowe, wymierne efekty w zakresie podniesienia poziomu bezpieczeństwa eksploatowanych maszyn.

### Środki ochrony układu oddechowego

Kontrolami objęto **116 wyrobów przeznaczonych do zabezpieczenia przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych czynników** (chemicznych, biologicznych, pyłów) występujących w atmosferze środowiska pracy, które wchłaniane są do organizmu człowieka drogą oddechową. Czynniki te mogą powodować ciężkie choroby, także nowotworowe oraz wypadki przy pracy. Dlatego środki ochrony układu oddechowego należą do najwyższej III kategorii środków ochrony indywidualnej. Wyroby te powinny spełniać wymagania zasadnicze i wymagania pod względem formalnym określone w przepisach oraz być poddane procedurom oceny zgodności z obowiązkowym udziałem niezależnych od producenta jednostek notyfikowanych.

**Inspektorzy pracy wnieśli zastrzeżenia w stosunku do 13 spośród ocenianych wyrobów (11%), przy czym w zakresie wymagań zasadniczych niezgodnych było 11 z nich.**

Ujawnione w wyniku kontroli nieprawidłowości:

- w 5 przypadkach polegały na braku instrukcji użytkowania w języku polskim lub jej niedołączeniu do środków ochrony układu oddechowego dostępnych w obrocie,
  - w 6 przypadkach dotyczyły treści przekazanych instrukcji użytkowania, które nie uwzględniały informacji ważnych dla zdrowia i życia pracowników m.in. o klasie ochrony faktycznie zapewnianej przez wyrób i potwierdzonej badaniami technicznymi, prawidłowym sposobie jego zakładania oraz dopasowania, ograniczeniach w stosowaniu, terminie przydatności do użycia, wyjaśnieniu znaczenia wszystkich oznakowań wyrobu (znaków identyfikacyjnych oraz wskaźników odnoszących się do zdrowia i bezpieczeństwa). Zdarzyło się, że instrukcja była zbyt ogólnikowa, bez powiązania z konkretnym wyrobem i jego funkcjami ochronnymi,
  - odnośnie 8 typów środków ochrony układu oddechowego wynikały z braku kompletnych oznakowań jakie powinny znajdować się na wyrobie, umożliwiających nie tylko ustalenie jego producenta i w stosownych okolicznościach importera, ale również charakteryzujących zakres i poziom zapewnianej ochrony, np. na półmasce przeciwpylowej brakowało symbolu NR, wskazującego, że wolno ją nosić tylko przez zmianę roboczą. Sytuacja taka stwarzała ryzyko zbyt długiego korzystania z półmasek, co mogło prowadzić do obniżenia skuteczności ochrony,
  - dla 3 typów środków ochrony układu oddechowego polegały na niedołączeniu deklaracji zgodności UE lub niewskazaniu adresu internetowego, gdzie można uzyskać dostęp do przedmiotowego dokumentu (w przypadku maski ochronnej wielokrotnego użytku z wymiennym filtrem brak deklaracji wiązało się z niepoddaniem wyrobu procedurom oceny zgodności, w tym z brakiem uzyskania certyfikatu oceny typu UE potwierdzającego spełnienie wymagań *rozporządzenia 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),
  - w 6 przypadkach dotyczyły uchybień w zakresie zawartości deklaracji zgodności UE, które sporządzono bez przywołania danych identyfikujących wyrób i jego producenta oraz podania przepisów i norm zharmonizowanych lub innych specyfikacji technicznych, w oparciu o które potwierdzone zostało spełnienie przez wyrób zasadniczych wymagań i informacji o jednostkach notyfikowanych biorących udział w procedurach oceny zgodności,
  - wobec 2 rodzajów środków ochrony układu oddechowego oznaczały nieprawidłowe oznakowanie CE, oprócz tego na jednym – nie umieszczono w ogóle takiego oznakowania, choć powinno się ono znaleźć na każdym egzemplarzu wyrobu.
- Środki ochrony układu oddechowego wprowadzone do obrotu przez krajowych i europejskich przedsiębiorców, wyspecjalizowanych w tym obszarze oraz posiadających ustaloną renomę, najczęściej spełniały wymagania. Były one poddawane certyfikacji przez właściwą jednostkę notyfikowaną. Ponadto na zlecenie producenta jednostka notyfikowana sprawowała nadzór nad ich produkcją w celu zagwarantowania, że wszystkie wyroby wytwarzane seryjnie mają taką samą jakość jak wzór objęty certyfikatem badania typu UE.

**Inspektorzy pracy stwierdzali niezgodności głównie w przypadku środków ochrony układu oddechowego wprowadzonych do obrotu przez nowe podmioty** zajmujące się tą dziedziną działalności. Kontrolowani przedsiębiorcy tłumaczyli się niedostateczną znajomością uregulowań rozporządzenia (UE) 2016/425 bądź błędną ich interpretacją. Nie można jednak pominąć uwarunkowań natury ekonomicznej i związanego z tym zamierzonego zaniechania przez niektóre podmioty swoich obowiązków, aby oferować produkty w konkurencyjnych cenach i skrócić terminy dostaw. W rezultacie wyroby takie

nie zawsze efektywnie zabezpieczają pracowników przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy.

Kontrole pozostałych **209 wyrobów**, w tym 195 maszyn i innych urządzeń technicznych, 13 środków ochrony indywidualnej i 1 wyrobu pirotechnicznego prowadzone były w oparciu o informacje o podejrzeniu ich wad. **Niezgodności potwierdzono w stosunku do 159 maszyn i innych urządzeń technicznych i 9 środków ochrony indywidualnej.**

W przypadku negatywnych wyników kontroli – zarówno maszyn stosowanych w przetwórstwie przemysłowym, środków ochrony układu oddechowego, jak i innych wyrobów inspektorzy pracy podejmowali działania proporcjonalne do ujawnionych naruszeń. W sytuacji gdy niezgodności nie powodowały poważnego zagrożenia występowało do podmiotów odpowiedzialnych o usunięcie wskazanych wad albo wycofanie wyrobu z obrotu lub z użytku w wyznaczonym terminie.

Na skutek podjętych działań naprawczych usunięte zostały niezgodności dotyczące 177 wyrobów, w tym 159 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 18 środków ochrony indywidualnej.

Jeśli ujawniono istotne niezgodności lub podmioty odpowiedzialne za zakwestionowane wyroby nie podjęły działań naprawczych bądź działania te były niewystarczające dla wyeliminowania ryzyka stwarzanego przez wyroby, dokumentację z kontroli przekazywano właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w celu wszczęcia postępowania administracyjnego. W roku sprawozdawczym **wszczęto 12 postępowań z zakresu nadzoru rynku** – 9 w stosunku do maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 3 w stosunku do środków ochrony indywidualnej. Na dzień 28 lutego 2023 r. 7 postępowań zostało zakończonych, pozostałe 4 były w toku.

Wobec podmiotu gospodarczego, który wprowadził do obrotu 2 typy kombinezonów ochronnych, okręgowy inspektor pracy zastosował nowy instrument prawny, jakim dysponują organy nadzoru rynku w postaci decyzji o nałożeniu administracyjnej kary pieniężnej na podstawie przepisów *ustawy o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku*. Kombinezony te nie spełniały zasadniczych wymagań kluczowych dla zapewnienia bezpieczeństwa użytkownikom.

Z kolei w razie dostarczenia użytkownikom maszyn stwarzających zagrożenie zawiadamiano właściwe prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W 2022 r. **wniesiono 5 zawiadomień dotyczących**

**6 maszyn** (platformy najazdowej, dwóch pras hydraulicznych, walcarki, maszyny do cięcia gumy i samowładawczego mieszalnika farszu), które nie spełniały wymagań. Dwa postępowania zostały umorzone, w jednym przypadku odmówiono wszczęcia postępowania z uwagi na upływ okresu przedawnienia. Trzy sprawy nadal są procedowane.

W sytuacji, gdy podmioty odpowiedzialne za zakwestionowane wyroby miały siedzibę w innym niż Polska kraju Unii Europejskiej, a podejmowane przez inspektorów pracy działania nie przynosiły wymiernych efektów, informacje o wadach wyrobów przekazywane były do właściwych organów nadzoru rynku w UE. W roku sprawozdawczym skierowano do Niemiec, Czech, Włoch, Belgii, Holandii, Rumunii i Austrii wnioski o wzajemną pomoc dotyczące 10 wyrobów. Odnosiły się one do maszyny tnącej, linii do produkcji włókniny, urządzenia do recyklingu szyn, składarko-sklejarki, maszyny do montażu łożysk, sortownika, linii patroszenia, autoklawu, maszyny do produkcji kapsulek oraz zespołu maszyn. Ponadto do właściwego organu w Wielkiej Brytanii skierowano informację dotyczącą ujawnionego przypadku niezgodności w instrukcji kruszarki samobieżnej.

Jednocześnie w przypadkach, gdy zakwestionowane urządzenia stwarzały zagrożenie, inspektorzy pracy kierowali do pracodawców środki prawne w celu wyeliminowania ryzyka związanego z użytkowaniem wadliwych wyrobów.

### Kontrole związane z wydawaniem opinii w sprawie spełniania przez wyroby wymagań na wniosek organów celnych

Realizując zadania w zakresie nadzoru rynku, inspektorzy pracy prowadzą również kontrole związane z wydawaniem opinii w sprawie spełniania wymagań przez wyroby importowane z krajów trzecich, tj. spoza państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (UE/EOG). Sprawdzeniu podlegają wyroby zgłoszone do procedury dopuszczenia do obrotu, jeśli istnieją przesłanki, że mogą być niezgodne z zasadniczymi oraz innymi wymaganiami mającymi do nich zastosowanie.

Opinie wydawane są na podstawie przepisów *rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie nadzoru rynku i zgodności produktów oraz zmieniającego dyrektywę 2004/42/WE oraz rozporządzenia (WE) nr 765/2008 i (UE) nr 305/2011*, a także regulacji sektorowych dla danego rodzaju wyrobów.

Do okręgowych inspektoratów pracy w roku sprawozdawczym wpłynęło **271 wniosków organów celno-skarbowych o wydanie takich opinii**. Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli dokumentacji i wyrobów na terenie składu celnego lub innego miejsca ich przechowywania wydali 263 opinie.

W 8 przypadkach brak było przesłanek do wydania opinii, ponieważ wnioski dotyczyły towarów nieobjętych właściwością rzeczową Państwowej Inspekcji Pracy albo zgłoszony został tylko pojedynczy komponent, którego nie można było ocenić pod kątem zgodności z wymaganiami dla całego wyrobu.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w 198 przypadkach (75%) opinie były negatywne. W efekcie podjętych działań wyroby niezgodne z wymaganiami nie zostały dopuszczone do obrotu albo zostały dopuszczone po usunięciu wszystkich stwierdzonych uchybień.

**OPINIE W SPRAWIE SPEŁNIANIA WYMAGAŃ PRZEZ WYROBY IMPORTOWANE SPOZA PAŃSTW UE/EOG WYDANE W RAMACH NADZORU RYNKU**

Wyszczególnienie	Liczba
Wnioski o wyrażenie opinii	271
Wydane opinie	263
Opinie negatywne	198
Opinie pozytywne	65
Brak przesłanek do wydania opinii	8

Najliczniejszą grupę wyrobów w stosunku do których inspektorzy pracy wydali opinie stanowiły maszyny. W dalszej kolejności był to sprzęt elektryczny przewidziany do stosowania w określonych granicach napięcia, urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do stosowania w atmosferze potencjalnie wybuchowej, urządzenia ciśnieniowe oraz środki ochrony indywidualnej.

**Zakwestionowane wyroby w znacznej liczbie pochodziły z Chin oraz pozostałych państw azjatyckich.** W mniejszym stopniu z Wielkiej Brytanii, Turcji, Serbii, Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej i innych regionów świata. Zauważyć przy tym należy rysującą się w 2022 r. tendencję wzrostu importu z Ukrainy. Wyroby przewożono do Polski wskutek likwidacji zakładów na terenie tego kraju, co spowodowane było trwającym konfliktem zbrojnym.

Prowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazały niezmienną i powtarzalną przyczyn występowania nieprawidłowości związanych z importem wyrobów.

Przeważnie wynikały one z braku wiedzy producentów w krajach trzecich na temat wymagań obowiązujących aktualnie w Unii Europejskiej lub też z faktu, że wytwarzane tam wyroby, z założenia nie są przeznaczone do eksploatacji w państwach członkowskich. Dodatkowo część importerów na etapie zawierania umów handlowych nie weryfikuje wyrobów pod względem spełniania przez nie wymagań zasadniczych oraz towarzyszących im dokumentów. Może to być związane z niższą ceną takich wyrobów. Importerom opłaca się ich sprowadzanie na rynek unijny z naruszeniem prawa, aby osiągnąć szybki i wymierny zysk.

**Wnioski**

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. w zakresie nadzoru rynku przyczyniły się do eliminowania niezgodności we wszystkich sektorach wyrobów poddanych ocenie. Należy jednak podkreślić, że skala odnotowanych naruszeń prawa wciąż jest znaczna, co bezpośrednio rzutuje na bezpieczeństwo pracowników użytkujących maszyny i inne urządzenia techniczne, środki ochrony indywidualnej oraz wyroby pirotechniczne. Ponadto ze względu na dynamiczny rozwój rynku do obrotu lub użytku oddawane są kolejne produkty, które mogą powodować nowe zagrożenia dla odbiorców. Taki stan rzeczy wymaga konsekwentnych i systematycznych działań kontrolnych, wspomaganym przez poradnictwem technicznym.

Powyższe działania od 16 lipca 2022 r. realizowane są przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w ramach *Krajowej strategii nadzoru rynku* wynikającej z art. 13 *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*. Strategia promuje zintegrowane podejście do egzekwowania prawa, oparte na analizie ryzyka stwarzanego przez określone rodzaje wyrobów oraz tendencji i zjawisk występujących na rynku.

Z tego względu wskazane jest:

- kontynuowanie kontroli, szczególnie wybranych grup maszyn i środków ochrony indywidualnej, w przypadku których niezgodności z wymaganiami zasadniczymi mogą powodować istotne ryzyko dla zdrowia i życia pracowników,
- współdziałanie z organami celnymi w zakresie niedopuszczenia importu wyrobów niespełniających wymagań,
- prowadzenie działań informacyjnych dotyczących tematyki zgodności wyrobów zarówno wśród producentów, użytkowników (na etapie kontroli),

jak i podmiotów odpowiedzialnych (producentów, importerów, dystrybutorów, instalatorów) na etapie postępowania.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy są też zaangażowani w prace nad projektem nadrzędnej dla nadzoru rynku ustawy, dostosowującej krajowe przepisy do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020. Ponowna reforma systemu, po niedokończonym jeszcze procesie adaptowania regulacji sektorowych do tzw. nowych ram prawnych, jest źródłem skomplikowanego stanu prawnego w tym obszarze i problemów z jego stosowaniem. Obecnie krajowe przepisy przewidują odmienny sposób procedowania w stosunku do wyrobów podlegającym różnym przepisom sektorowym. Dlatego ujednoczenie trybu prowadzenia kontroli, postępowania i nakładania kar administracyjnych z pewnością przyczyni się do uporządkowania działań organów nadzoru rynku.

Niemniej trzeba również zauważyć, że projektowana ustawa planuje nałożenie na inspekcję pracy szeregu dodatkowych zadań całkiem odrębnych od dotychczasowego funkcjonowania urzędu np. związanych z monitorowaniem produktów oferowanych przez Internet czy zakupem produktów z zastosowaniem ukrytej (fałszywej) tożsamości, jeśli nie będzie możliwe pozyskanie ich w inny sposób.

## 6.10. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością

### Zakres kontroli

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **1 065 kontroli w 831 podmiotach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością**. W skontrolowanych zakładach świadczyło pracę 113,7 tys. osób. Zatrudnionych na podstawie stosunku pracy było w nich 85,7 tys. pracowników, w tym 39,3 tys. osób niepełnosprawnych.

Wykonane zostały 283 planowe kontrole w 222 zakładach pracy chronionej oraz 40 planowych kontroli w 39 zakładach aktywności zawodowej. Ponadto na otwartym rynku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili u 132 pracodawców 140 kontrole warunków pracy pracowników z niepełnosprawnością, 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 z niepełnosprawnością.

### Diagnoza

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

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

W zakładach zapewniających warunki chronione (ZPCH i ZAZ) łącznie świadczyło pracę 51 tys. osób, w tym w ramach stosunku pracy 37,4 tys. pracowników, z których **28 tys. to osoby niepełnosprawne**.

Najwięcej zakładów pracy chronionej to firmy zajmujące się **usługami administrowania** (39% kontrolowanych) oraz przetwórstwem przemysłowym (36% kontrolowanych). Większość skontrolowanych zakładów pracy chronionej (ponad połowa) to zakłady zatrudniające od 50 do 249 pracowników.

**W 2022 r. jedna kontrola prowadzona przez PIP zakończyła się uchYLENIEM decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej.** Żadna z kontroli nie zakończyła się uchYLENIEM decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład aktywności zawodowej.

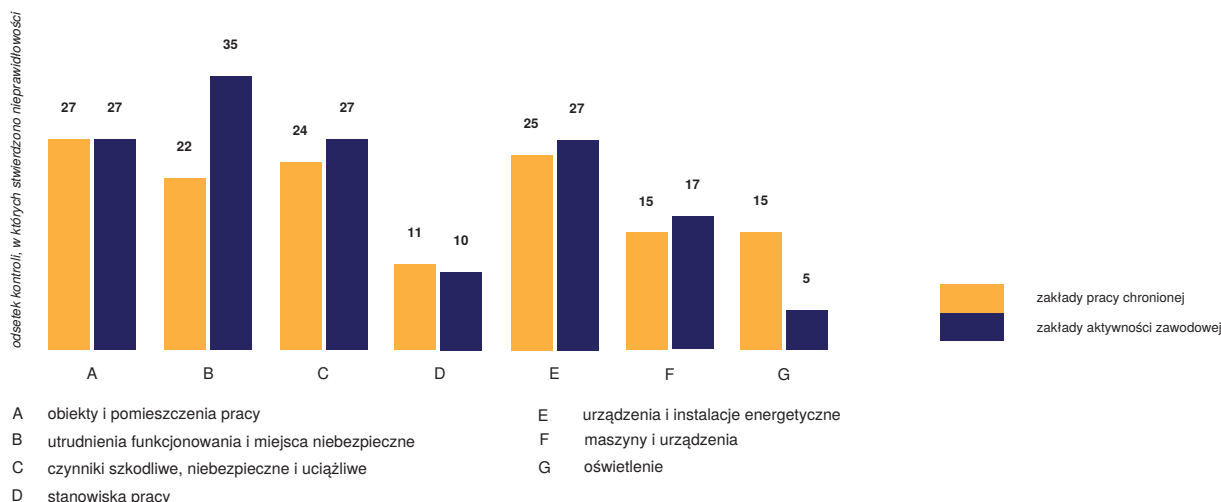
Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono podczas:

- 77% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej,
- 87% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu aktywności zawodowej.

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

- obiektów i pomieszczeń pracy – niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń, w tym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, spowodowany ich bieżącym zużyciem i brakiem konserwacji,
- czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych,

### TECHNICZNE BEZPIECZEŃSTWO PRACY - NIEPRAWIDŁOWOŚCI W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘĆ



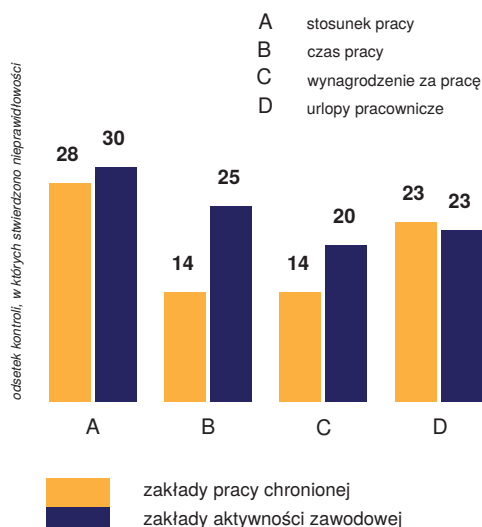
- utrudnień architektonicznych oraz braku rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób niepełnosprawnych – brak zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych grożących potknięciem się, upadkiem lub uderzeniem się pracownika, występowanie różnicy poziomów, progów, niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych m.in. w elementy pomocnicze,
- urządzeń i instalacji energetycznych – brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, brak znakowania urządzeń w sposób umożliwiający ich identyfikację, brak zabezpieczenia przed dostępem osób nieupoważnionych, niesprawne źródła światła.

Niepokojący jest również odsetek nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych, w tym użytkowania maszyn niewyposażonych w odpowiednie urządzenia ochronne i sterownicze, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo obsługi.

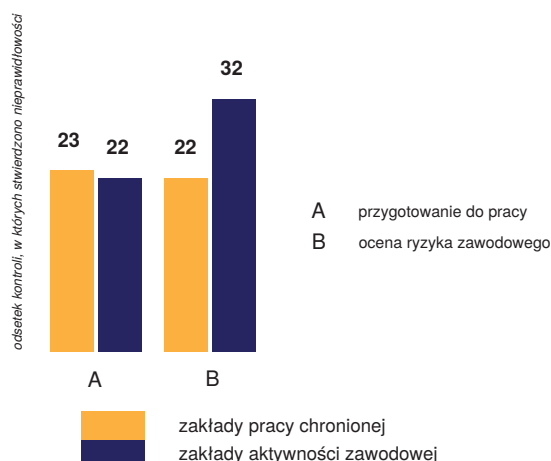
Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów z zakresu **prawnej ochrony pracy** dotyczyło najczęściej:

- 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.

### PRAWNA OCHRONA PRACY - NIEPRAWIDŁOWOŚCI W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘĆ



### ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I ZDROWIEM

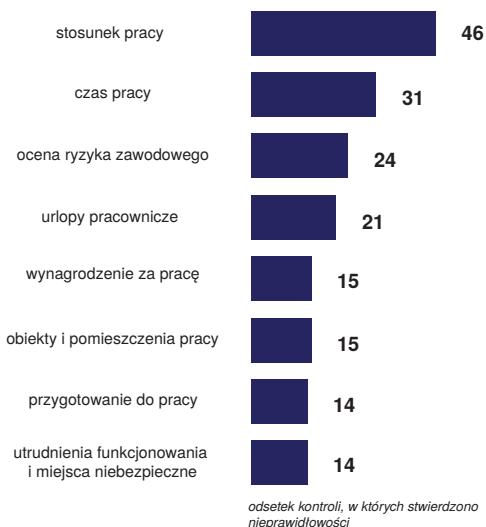


## Zakłady otwartego rynku pracy – kontrole zaplanowane

Inspektorzy pracy przeprowadzili **140 kontroli** warunków pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w 132 zakładach pracy. W zakładach otwartego rynku pracy zatrudnionych było ponad 2,6 tys. pracowników niepełnosprawnych. Skontrolowano 271 stanowisk, na których zatrudnionych było 314 pracowników z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności.

Kontrolowane zakłady otwartego rynku pracy były w większości podmiotami małymi zatrudniającymi do 49 pracowników (63%) i średnimi od 50 do 249 pracowników (27%). Przedsiębiorstwa prowadziły najczęściej działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (25%), handlu i napraw (17%) oraz usług administrowania (17%).

### NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKŁADACH OTWARTEGO RYNKU PRACY W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘĆ



**Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, skutkujące zastosowaniem odpowiednich środków prawnych, stwierdzono w 78% kontroli.**

W zakładach otwartego rynku pracy najczęściej stwierdzano nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy, w szczególności dotyczące stosunku pracy (np. nieprawidłowa informacja o warunkach zatrudnienia, w kwestiach dotyczących obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, wymiaru przysługującego

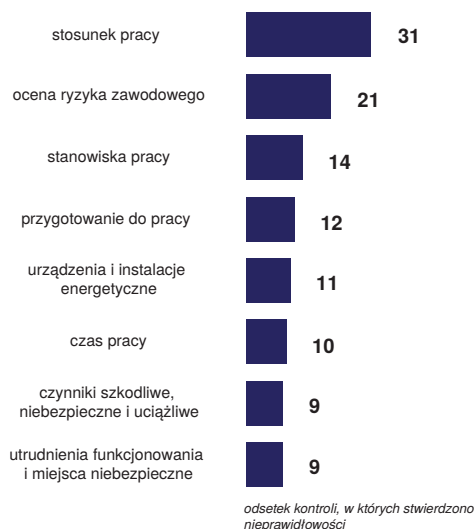
pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub dodatkowego). W znacznej liczbie zakładów wystąpiły nieprawidłowości w zakresie przeprowadzania oceny ryzyka związanego z pracą wykonywaną przez osoby z niepełnosprawnością (przede wszystkim brak aktualizacji ocen ryzyka zawodowego oraz nieuwzględnianie szczególnych uwarunkowań wynikających z niepełnosprawności pracowników).

**Brak przystosowania stanowisk do potrzeb osób z niepełnosprawnością inspektorzy stwierdzili w przypadku 5% skontrolowanych stanowisk.**

### Kontrole przeprowadzane na wniosek pracodawcy, organizatora, starosty

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **624 kontrole na wniosek 498 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 (76%), z których prawie połowa prowadziła przedsiębiorstwa mikro – do 9 zatrudnionych. Pracodawcy najczęściej wykonywali działalność sklasyfikowaną wg Polskiej Klasyfikacji Działalności jako handel i naprawy (19%) oraz przetwórstwo przemysłowe (19%), w następnej kolejności były: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (11%) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (9%).

### NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKŁADACH OTWARTEGO RYNKU PRACY ORGANIZUJĄCYCH STANOWISKA PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z DOFINANSOWANIEM PFRON W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘĆ



KONTROLE PRZEPROWADZONE NA WNIOSEK PRACODAWCY, ORGANIZATORA, STAROSTY

Pracodawca	Liczba kontroli/ liczba jednostek organizacyjnych	Uwagi
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej	17 kontroli / 16 podmiotów	Wnioski o nadanie statusu składane były przez pracodawców ubiegających się po raz pierwszy o status, oraz pracodawców ubiegających się o status ponownie
Rozszerzający status zakładu pracy chronionej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne	76 kontroli / 40 podmiotów	
Posiadający status zakładu pracy chronionej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	41 kontroli / 29 podmiotów	<b>Zaopiniowano pozytywnie:</b> – 41 stanowisk dla 51 osób z niepełnosprawnością, w tym 24 osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim – w związku z ubieganiem się o dofinansowanie ze środków PFRON /art. 26 ust. 6 lub art.26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...)/
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej	5 kontroli / 5 podmiotów	
Rozszerzający status zakładu aktywności zawodowej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne	17 kontroli / 13 podmiotów	
Posiadający status zakładu aktywności zawodowej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	2 kontrole / 2 podmioty	<b>Zaopiniowano pozytywnie:</b> – 0 stanowisk pracy <b>Zaopiniowano negatywnie:</b> – 2 stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością
Nieposiadający statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegający się o jego nadanie, ale organizujący stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością (tzw. otwarty rynek pracy)	466 kontroli / 393 podmioty	<b>Zaopiniowano pozytywnie:</b> – 483 stanowiska dla 520 osób z niepełnosprawnością, w tym 154 osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim – w związku z ubieganiem się o dofinansowanie ze środków PFRON /art. 26 ust. 6 lub art.26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...), <b>Zaopiniowano negatywnie:</b> – 12 stanowisk dla 24 osób z niepełnosprawnością, w tym 8 ze stopniem lekkim, w związku z ubieganiem się o dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy ze środków PFRON / art.26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...)/

**Kontrole związane z badaniem skarg osób niepełnosprawnych**

W roku 2022 osoby niepełnosprawne zgłosiły **284 skargi** na pracodawców, wskazując 674 przedmioty skargowe. Za zasadne uznano 277 przedmiotów skargowych, zaś 311 okazało się niezasadnych. Zasadności pozostałych przedmiotów skarg nie udało się ustalić lub nie wchodziły w zakres działania inspekcji pracy. Największa liczba skarg składanych przez osoby niepełnosprawne odnosiła się do pracodawców wykonujących działalność wyszczególnioną wg PKD jako usługi administrowania (50% podmiotów). Były to głównie zakłady duże (o zatrudnieniu 250 osób i powyżej) lub zakłady średnie (o zatrudnieniu 50-249 osób).

Najczęściej pracownicy niepełnosprawni zgłaszali do Państwowej Inspekcji Pracy 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 wynika z umowy o pracę, niewypłacenie lub obniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, obniżenie wynagrodzenia za pracę),
- stosunku pracy (niewydanie świadectwa pracy, nieterminowe wydanie świadectwa pracy),
- czasu pracy (zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w czasie pracy przekraczającym obowiązujący wymiar oraz w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej bez zgody lekarza, nieprawidłowe tworzenie rozkładów czasu pracy),
- urlopu wypoczynkowego i dodatkowego.

W 149 podmiotach przeprowadzono **182 kontrole związane z badaniem skarg** osób niepełnosprawnych.

Naruszenia przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* w zakresie szczególnych uprawnień przysługującym osobom niepełnosprawnym stwierdzono w 55 kontrolach.

### Działalność prewencyjna na rzecz poprawy warunków pracy osób z niepełnosprawnością

Poza sprawowaniem działalności nadzorczo-kontrolnej nad warunkami pracy osób z niepełnosprawnościami w 2022 r. inspektorzy pracy czynnie angażowali się także w działalność prewencyjną związaną z zatrudnianiem tych osób.

Okręgowe inspektoraty pracy wspólnie z lokalnymi oddziałami PFRON organizowały szkolenia i webinaria na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych, w tym obowiązków pracodawców oraz uprawnień pracowników dla uczniów ośrodków szkolno-wychowawczych i szkół średnich, opiekunów osób z niepełnosprawnościami oraz dla pracodawców zainteresowanych zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami.

Na szczególną uwagę zasługuje zorganizowana w ramach dnia dedykowanego osobom niepełnosprawnym z inicjatywy Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach **konferencja on-line pn. „Praca bez barier”**, a także organizowana już ponad dekadę przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy **konferencja pn. „Osoba z niepełnosprawnością w zatrudnieniu”**.

### Wnioski

Rokrocznie spada zainteresowanie przedsiębiorców tworzeniem zakładów pracy chronionej oraz

otrzymaniem ze środków PFRON dofinansowania adaptacji pomieszczeń zakładu pracy i stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Kontrole prowadzone w zakładach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością wykazały, podobnie jak w latach poprzednich, że pracodawcy naruszają w większości ogólne przepisy prawa pracy, określone w *ustawie Kodeks pracy* oraz przepisach wykonawczych. Naruszenia przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* występowały w mniejszym zakresie.

Wyniki kontroli zakładów zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, z uwagi na utrzymujące się nieprawidłowości, wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli warunków pracy osób z niepełnosprawnością, zarówno na chronionym jak i na otwartym rynku pracy,
- prowadzenia działań mających na celu podnoszenie świadomości pracodawców oraz osób z niepełnosprawnością chcących podjąć zatrudnienie, a także uczniów i studentów oraz opiekunów osób z niepełnosprawnością na temat zagadnień związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, w tym wymagań w odniesieniu do obiektów i pomieszczeń, a także właściwej organizacji stanowisk pracy,
- prezentowania wyników kontroli zakładów zatrudniających pracowników z niepełnosprawnością właściwym organom oraz instytucjom zainteresowanym poprawą warunków pracy osób z niepełnosprawnością i działającym na rzecz rehabilitacji społecznej i aktywizacji zawodowej tych osób.



# Rozdział

Zadania w zakresie  
prawnej ochrony pracy

7



## 7. ZADANIA W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY

### 7.1. Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych

#### Zakres kontroli

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **10 733 kontrole** (w 2021 r. – 9 491 kontrole), których celem było eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy oraz naruszania obowiązku wypłacania osobom przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*.

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

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

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

Kontrolowane podmioty korzystały z pracy 1,1 mln osób, z czego 603 tys. osób (57,3%) wykonywało pracę na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 osób oraz od 10 do 49 pracowników (odpowiednio – 47,6% oraz 31,4%).

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej (92,7%).

Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (wg PKD) w zakresie: handel i naprawy – 2 530 kontroli (23,6%), przetwórstwo przemysłowe – 1 523 (14,2%) oraz budownictwo – 1 406 (13%).

Struktura skontrolowanych w 2022 r. podmiotów ze względu na wielkość i charakter prawny zatrudnienia pracowników,

własność kontrolowanych podmiotów, a także rodzaj prowadzonej przez nie działalności, jest zbliżona do lat ubiegłych.

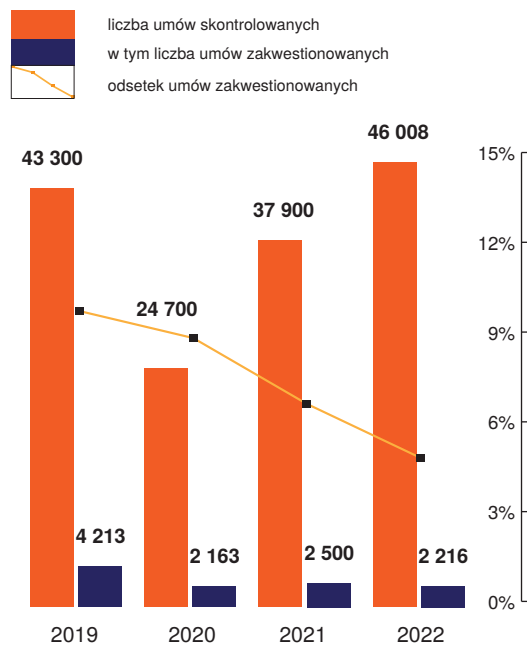
#### 7.1.1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

#### Diagnoza

W 2022 r. inspektorzy pracy skontrolowali **46 008 umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 2 216 umów zawartych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (4,8%)**.

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

#### KONTROLE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W LATACH 2019-2022



#### PRZESTRZEGANIE ZAKAZU ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY W 2022 R.

Wyszczególnienie	Rodzaj i liczba umów cywilnoprawnych			
	zlecenie	dzieło	pozostałe umowy cywilnoprawne	samozatrudnienie
Liczba umów skontrolowanych	43 269	586	582	1 571
Liczba umów zakwestionowanych	2 158	34	10	14

**Najwięcej skontrolowanych zostało umów zlecenia**

– 43 269 (94% ogółu skontrolowanych umów cywilnoprawnych), spośród których zakwestionowano 2 158 umów (5%). Dla porównania w 2021 r. skontrolowanych zostało 36,4 tys. umów zlecenia, z których zakwestionowano 2 296 umów (6,3%).

Najwięcej przypadków zakwestionowania umów cywilnoprawnych jako zawartych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy stwierdzono w branżach: budownictwo (7,2%), handel i naprawy (6,6%) oraz przetwórstwo przemysłowe (5,1%).

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

- niedostatecznej znajomości przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych oraz
- próbie minimalizowania kosztów zatrudniania przez podmioty zatrudniające.

Nadal wiele osób pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych zgodnie ze świadomie dokonanym wyborem – w szczególności są to: studenci, emeryci i renciści, osoby pozostające w zatrudnieniu w innym podmiocie, a także prowadzący gospodarstwa rolne, którzy w wielu przypadkach nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym, deklarując przede wszystkim niechęć do opłacania dodatkowo składek na ubezpieczenie społeczne, a także wskazując na większą elastyczność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, niż ma to miejsce w ramach stosunku pracy.

Warto zaznaczyć, że w 2022 r. inspektorzy pracy skierowali do właściwych sądów **18 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 20 osób**. W trzech przypadkach wydano wyrok ustalający istnienie stosunku pracy między stronami, uwzględniając powództwo inspektora pracy; także w trzech przypadkach sąd umorzył postępowanie oraz w dwóch przypadkach sąd oddalił powództwo wniesione przez inspektora pracy; w jednym przypadku strony zawarły ugodę przed sądem. Pozostałe sprawy zainicjowane powództwami wniesionymi przez inspektorów pracy pozostają w toku.

Stosunkowo niewielka liczba powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy wynika głównie z faktu, że – jak widać z wieloletniej perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy – ich wnoszenie postrzegane jest jako działania mało efektywne. Z uzasadnień wyroków wynika bowiem, iż decydujący

wpływ na oddalenie powództwa ma w szczególności brak woli osób zarobkujących odnośnie zmiany dotychczasowej podstawy prawnej wykonywania pracy. Osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych nie chcą zmiany formuły prawnej ich zatrudnienia ze względu na brak zainteresowania pracą stałą i chęć jedynie dorywczego wykonywania pracy, w związku z oczekiwaniem na lepsze oferty zatrudnienia, w tym również za granicą.

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

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

Podkreślić również należy, że w orzecznictwie przyjmuje się, że jeśli umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, to do oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (niektóre orzeczenia sądowe wskazują, że aby można było zakwalifikować stosunek prawny łączący powoda z pozwanym jako stosunek pracy, stosunek taki musi zawierać wszystkie elementy charakterystyczne dla stosunku pracy).

O tym, czy w danym przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decyduje nie nazwa umowy zawartej między stronami, lecz warunki, w jakich praca jest faktycznie świadczona. Wprawdzie zatrudnienie w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 Kp jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, to jednak przepis ten nie wprowadził ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju – tak w szczególności orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 432/99), zaznaczając jednocześnie, że przepis ten nie ogranicza woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, lecz

stanowi jedynie o znaczeniu nazwy umowy dla jej kwalifikacji prawnej.

Powyższy pogląd ugruntowany jest zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie z zakresu prawa pracy – w wyroku z dnia 21 stycznia 2021 r. (sygn. akt III PSKP 3/21) Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia czy pracy za wynagrodzeniem i z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> Kp nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli oraz kierownictwie. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> Kc w zw. z art. 300 Kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99). Rodzaj pracy, choć jest elementem przedmiotowo istotnym stosunku pracy, samodzielnie nie przesądza o charakterze stosunku prawnego. Ta sama praca może być wykonywana w pracowniczych, jak i niepracowniczych formach zatrudnienia. O tym, czy w danym przypadku mimo zawarcia umowy cywilnoprawnej, w rzeczywistości mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decydują warunki, w jakich praca jest faktycznie wykonywana, a w szczególności występowanie istotnych cech stosunku pracy, takich jak: podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia działalności.

Mimo że w polskim prawie brak jest sztywno określonych kryteriów kwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy, nie powinno to być przeszkodą przy prawidłowym stosowaniu przepisów prawa pracy. Samo brzmienie art. 22 Kp, jak również bogata w tym zakresie judykatura, powinny być wskazówką dla stron stosunku prawnego przy dokonywaniu wyboru, na jakiej podstawie będzie świadczona praca. W praktyce jednak od lat PIP stwierdza w omawianym zakresie wiele nieprawidłowości.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. potwierdziły dotychczasowe spostrzeżenia, że w praktyce najbardziej efektywnymi formami działania inspektorów pracy na rzecz łamania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jest **kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy**. Środki te są szybsze i skuteczniejsze od czasochłonnych postępowań sądowych.

Przeważająca część pracodawców dobrowolnie stosuje się do zaleceń inspektorów pracy, wydawanych

zarówno w trakcie prowadzonych kontroli (polecenia), jak i po ich zakończeniu (wnioski w wystąpieniach), co prowadzi do przekształcenia kwestionowanych umów cywilnoprawnych w stosunek pracy, bez wytaczania powództw przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się jednak, że **obecne instrumenty przysługujące inspektorom pracy uznawane są za niewystarczające**, aby w sposób skuteczny przeciwdziałać zjawisku nadużywania umowy cywilnoprawnej jako podstawy świadczenia pracy. Mają one charakter niewładczy, są czasochłonne i obciążone ryzykiem nieuwzględnienia przez sąd w przypadku braku współpracy ze strony zainteresowanego pracownika (powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy) albo mają ograniczony zakres oddziaływania (środki w postępowaniu o wykroczenie).

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

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

W 2022 r. kontrolami objęto wypłatę wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej na rzecz 43 423 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie **3 278 kontroli, tj. 30,5%** ogółu przeprowadzonych (w 2021 r. - 28,7%) **wobec 4 823 osób na łączną kwotę 19 214 728 zł** (w 2021 r. - 2 297 osób na łączną kwotę 3 045 793 zł).

Ze względu na wysokość kwot wynagrodzenia wypłaconych poniżej stawki minimalnej można stwierdzić, że największe nieprawidłowości wystąpiły w branżach: opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 50,8%, usługi administracyjne – 23,4% oraz przetwórstwo przemysłowe – 9,4%.

W świetle wyników kontroli przeprowadzonych w latach 2020-2022 można ocenić, że stopień przestrzegania przepisów o charakterze formalnym, dotyczących minimalnej stawki godzinowej, jest na zbliżonym poziomie. **Znacząca większość kontrolowanych prawidłowo stosowała regulacje dotyczące wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej**, dopełniając zarówno obowiązków

**ODSETEK NIEPRAWIDŁOWOŚCI W STOSOWANIU PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH WYPŁATY WYNAGRODZENIA W WYSOKOŚCI WYNIKAJĄCEJ Z WYSOKOŚCI MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
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 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i> )	10,6	10,8	<b>10,8</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 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i> )	9,7	10,4	<b>8,3</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 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i> )	4,5	4,9	<b>4,7</b>
Niewypłacenie zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej lub jego zaniżenie (naruszenie art. 8a ust. 2 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i> )	2,3	2,5	<b>2,5</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 <i>ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i> )	2,8	2,8	<b>2,3</b>

o charakterze formalnym w zakresie treści umów czy dokumentowania liczby godzin wykonywania zlecenia, jak i dokonując wypłaty wynagrodzenia w stosownej wysokości.

Niemniej należy podkreślić, że problem wypłacania wynagrodzenia poniżej minimalnej stawki godzinowej wynikającej z przepisów *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* dotyczy szczególnie dwóch branż: opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz usługi administrowania.

Wśród **przyczyn** stwierdzonych naruszeń należy wymienić:

- trudności ekonomiczne kontrolowanych podmiotów, w tym spowodowane pandemią COVID-19,
- niezajomość obowiązujących przepisów 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 wykonanych prac, spóźnieniem się do pracy, karami umownymi, kosztami szkoleń czy badań lekarskich, kosztami mieszkania, sprzętania i naprawy mieszkań),
- lekceważenie przepisów, traktowanie ich jako „zbędnej biurokracji”.

**Wnioski**

- Celowe pozostaje podejmowanie działań prewencyjnych, które będą zmierzały do uświadomienia skutków prawnych zatrudnienia niepracowniczego zarówno osobom pracującym, jak i zatrudniającym ich przedsiębiorcom.
- Kontynuowanie współpracy inspektorów pracy z innymi organami (w szczególności ZUS oraz KAS), co jest ważnym elementem działań systemowych na rzecz eliminowania patologii ze sfery zatrudnienia pozapracowniczego.
- Rozważenie zmian w przepisach prawa w kierunku wprowadzenia skuteczniejszych narzędzi egzekwowania zakazu zastępowania umów o pracę umowami

cywilnoprawnymi (np. wyposażenie inspektorów pracy w kompetencje o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy, wprowadzenie mechanizmu prawnego domniemania istnienia stosunku pracy), a także zmian w *ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* w zakresie:

- wprowadzenia obowiązku zawarcia umowy cywilnoprawnej, podlegającej unormowaniom o minimalnej stawce godzinowej, w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy,
- ustalenia terminu wypłaty wynagrodzenia wynikającego z umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług,
- doprecyzowania pojęcia „raz w miesiącu” użytego w art. 8a ust. 6 ustawy, w przypadku dokonywania wypłaty wynagrodzenia z tytułu umowy zawartej na czas dłuższy niż jeden miesiąc,
- ustanowienia obowiązku prowadzenia przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną ewidencji obejmującej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz kary grzywny za naruszenie tego obowiązku,
- wprowadzenia sankcji wykroczeniowej za niedopełnienie obowiązku przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c ustawy),
- skorygowania przepisu wykroczeniowego z art. 8e ustawy tak, by z jego treści jednoznacznie wynikało, że sankcji podlega zarówno wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca minimalna stawka godzinowa (zaniżenie wynagrodzenia minimalnego), jak i całkowite zaniechanie jego wypłacenia.

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

### 7.2.1. Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

#### Zakres kontroli

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ponad **15,8 tys. kontroli**, w trakcie których **stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe**. Kontrole te przeprowadzono u ponad 14,7 tys. podmiotów.

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

- realizacji tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy* (**1 846 kompleksowych kontroli** przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 1 794 podmiotach zatrudniających łącznie ponad 208,1 tys. osób, w tym 177,2 tys. pracowników),
- interwencji podejmowanych w następstwie skarg,
- pozostałych kontroli planowych, w uprzednio wytypowanych podmiotach.

#### LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2020-2022

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe	Odsetek
2020	56 371	11 151	19,8
2021	55 842	13 510	24,2
<b>2022</b>	<b>59 570</b>	<b>15 842</b>	<b>26,6</b>

#### Diagnoza

W roku 2022 odnotowano dalszy wzrost odsetka kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli (po spadku wskaźnika w pierwszym roku pandemii COVID-19).

#### LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2020-2022 (WG NAJLICZNIEJ REPREZENTOWANYCH BRANŻ)

Wybrane sekcje PKD	2020	2021	2022
Handel, naprawy	2 646	3 164	<b>3 806</b>
Przetwórstwo przemysłowe	1 996	2 315	<b>2 615</b>
Budownictwo	1 101	1 645	<b>2 051</b>
Transport i gospodarka magazynowa	1 381	1 633	<b>1 828</b>
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	805	897	<b>1 041</b>
Usługi administrowania	610	784	<b>901</b>

Do branż, w których najczęściej ujawniano nieprawidłowości, należą: **handel i naprawy** (24% ogółu ww. kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w 2022 r.), przetwórstwo przemysłowe (17%), transport i gospodarka magazynowa (12%), budownictwo (11%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (7%), a także usługi administrowania (6%; sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące się sprzątnięciem).

Co druga kontrola, w trakcie której stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w 2022 r., została przeprowadzona w podmiocie **zatrudniającym do 9 osób** (50% ogółu ww. kontroli), a pozostałe takie kontrole zrealizowano w podmiotach o zatrudnieniu pomiędzy 10 a 49 osób (31%), od 50 do 249 osób (12%) oraz zatrudniających co najmniej 250 osób (7%).

Wyniki kontroli wskazują, iż w dalszym ciągu utrzymuje się zależność: **im większy pracodawca, tym mniejsza liczba stwierdzonych naruszeń**. 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 należnych pracownikom.

**LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2020-2022 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)**

Zatrudnienie	2020	2021	2022
Do 9 osób	5 455	6 649	<b>7 977</b>
10 - 49	3 542	4 303	<b>4 858</b>
50 - 249	1 429	1 672	<b>1 963</b>
250 i powyżej	725	886	<b>1 044</b>

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

Wyniki kontroli tematycznych, ściśle ukierunkowanych na kompleksowe badanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przeprowadzonych w 2022 r. (1 846 kontroli w ramach realizacji tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy*)

**LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2020-2022 (WG WOJEWÓDZTW)**

Województwo	2020	2021	2022
Śląskie	1 919	2 168	<b>2 604</b>
Wielkopolskie	1 221	1 416	<b>1 612</b>
Mazowieckie	1 369	1 452	<b>1 425</b>
Małopolskie	856	1 024	<b>1 317</b>
Pomorskie	626	934	<b>1 093</b>
Dolnośląskie	746	856	<b>1 007</b>
Łódzkie	653	699	<b>885</b>
Lubelskie	535	710	<b>871</b>
Podlaskie	490	744	<b>821</b>
Zachodniopomorskie	446	604	<b>794</b>
Podkarpackie	541	666	<b>777</b>
Kujawsko-pomorskie	569	666	<b>761</b>
Świętokrzyskie	302	503	<b>590</b>
Opolskie	278	397	<b>455</b>
Warmińsko-mazurskie	339	339	<b>427</b>
Lubuskie	261	332	<b>403</b>
<b>Ogółem kontroli:</b>	<b>11 151</b>	<b>13 510</b>	<b>15 842</b>

wykazały, że co drugi podmiot polecający **pracę w godzinach nadliczbowych** naruszył obowiązek jej należytego wynagrodzenia (49%), przy czym znacznie częściej odnotowywano w tym zakresie braki (33% ogółu podmiotów zobowiązanych do wypłaty) niż uchybienia (19%). Wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie wypłacono 16% pracowników, których dokumentację badano pod kątem realizacji przez pracodawcę obowiązku stosownej rekompensaty pracy nadliczbowej, zaś wypłacono je nieterminowo bądź zaniżono wysokość należnych kwot w przypadku 14% pracowników.

Ponad połowa (53%) pracodawców, na których ciążył obowiązek wypłaty **ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego** w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nie wywiązała się prawidłowo ze swej powinności. W związku z tym 19% spośród ogółu uprawnionych nie otrzymało ww. świadczenia, a 15% otrzymało je po terminie płatności lub w niepełnej wysokości.

**Nieterminową wypłatę wynagrodzenia** odnotowano u 29% badanych pracodawców i dotyczyło to co czwartego spośród skontrolowanych na tę okoliczność pracowników.

Mniej liczną grupę stanowili pracodawcy naruszający obowiązek wypłaty dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej (25% podmiotów zbadanych w tym zakresie), niewypłacający wynagrodzenia w prawidłowej wysokości (19%) oraz dopuszczający się nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (13%).

**Naruszenie nakazu wypłaty wynagrodzenia w kwocie co najmniej równej wysokości minimalnego wynagrodzenia stwierdzono u zaledwie 4% skontrolowanych pracodawców.**

W nielicznych kontrolach stwierdzono uchybienia w zakresie wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, potrąceń z wynagrodzenia, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, należności z tytułu podróży służbowej czy wypłaty dodatku za pracę w niedziele i święta.

Analiza decyzji nakazujących pracodawcy wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi wskazuje, że największe zaległości względem pracowników stwierdzono u pracodawców należących do branży przetwórstwo przemysłowe, gdzie wydano 24% wszystkich decyzji płacowych (2 716 tys. zł), transport i gospodarka magazynowa (21% ogółu decyzji płacowych na łączną kwotę 1 074 tys. zł), budownictwo (20% ww. decyzji na kwotę 2 234 tys. zł) oraz handel i naprawy (16% decyzji na kwotę 1 748 tys. zł). Średnia kwota należności przypadająca na jednego pracownika wyniosła 1 726 zł, przy czym najwyższe średnie kwoty przypadające na jednego pracownika wystąpiły w branży informacja i komunikacja (39 745 zł), przetwórstwo przemysłowe (17 083 zł), budownictwo (16 923 zł) oraz handel i naprawy (16 491 zł).

Najwięcej decyzji płacowych skierowano do pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników (46% decyzji płacowych).

Branżą, w której stwierdzono najwięcej nieprawidłowości regulowanych przez inspektorów pracy w drodze wystąpienia, był handel i naprawy, gdzie na 488 przeprowadzonych kontroli skierowano wystąpienia zawierające 1 981 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń prawa (28% ogółu wydanych wniosków). Drugą w kolejności branżą było przetwórstwo przemysłowe, gdzie na 323 przeprowadzone kontrole wydano wystąpienia zawierające 1 244 wnioski (17% ogółu wydanych wniosków).

Lista **przyczyn** stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku

pracy od lat pozostaje niezmienna. **Ujawnione naruszenia uzasadniane były przede wszystkim niezajomością przepisów, jak i względami natury ekonomicznej.** Problemy finansowe pracodawców związane ze stanem epidemii (zniesionym *rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 maja 2022 r.*, Dz. U. poz. 1025), oraz stanem zagrożenia epidemicznego, utrzymywanym od dnia 16 maja 2022 r., w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, uległy pogłębieniu wraz z agresją zbrojną Rosji na Ukrainę. Wprowadzane obostrzenia covidowe oraz sankcje nakładane na Rosję zakłóciły funkcjonowanie wielu przedsiębiorstw. Podmioty eksportujące swoje produkty na wschód stanęły wobec konieczności pilnego wypracowania nowych rynków zbytu, zaś pracodawcy, którzy przed wojną zatrudniali Ukraińców, działający m.in. w branży budowlanej, musieli zmierzyć się z nagłym odpływem siły roboczej. Niejednokrotnie – w sytuacji utraty płynności finansowej, braku zdolności kredytowej i gwałtownego spadku przychodów – pracodawcy w pierwszej kolejności koncentrowali swoje działania na „utrzymaniu się na rynku”, odsuwając na dalszy plan kwestie regulowania należności wobec pracowników.

W trudnej sytuacji ekonomicznej, związanej ze skutkami pandemii oraz wojny na terytorium Ukrainy, należy upatrywać głównego czynnika wpływającego na wzrost liczby opóźnień w wypłacaniu wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Niedostateczna znajomość przepisów albo ich wykładni przez pracodawców lub osoby zajmujące się kadrami i płacami skutkowało m.in. zatrudnianiem pracowników dwukrotnie w ciągu tej samej doby pracowniczej bez należytej rekompensaty, wypłacaniem wynagrodzenia za pracę do rąk własnych pracowników bez uzyskania ich wniosków o tę formę wypłaty, nieterminowym wypłacaniem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (tj. w dacie wypłaty wynagrodzenia za pracę, a nie w dacie ustania stosunku pracy), czy też naruszeniami obowiązku wypłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy w następstwie nieobniżania wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym w przypadku święta przypadającego w sobotę. Różnice w zasadach naliczania poszczególnych świadczeń (inaczej wylicza się dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie urlopowe, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie chorobowe, wynagrodzenie postojowe, czy też wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, gdzie odmiennie wylicza się wynagrodzenie normalne, a inaczej dodatki) sprzyjają pomyłkom, nawet gdy firma korzysta z programu kadrowo-płacowego, ale niewłaściwie skonfigurowanego.

Przestrzegania przepisów wynagrodzeniowych nie ułatwia brak jednolitej wykładni i niejasność poszczególnych aktów prawnych. W świetle przeprowadzonych kontroli skala ujawnianych nieprawidłowości uzależniona była w przeważającej mierze od jakości pracy służb płacowych (ewentualnie przygotowania merytorycznego samego pracodawcy) oraz sytuacji finansowej danego podmiotu.

### Wnioski

Wyniki kontroli, a przede wszystkim społeczny aspekt tej problematyki, wskazują na potrzebę dalszego monitorowania stanu przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, z uwagi na ujawnienie naruszeń w zdecydowanej większości kontrolowanych podmiotów oraz społeczne skutki stwierdzonych nieprawidłowości, zwłaszcza ich negatywny wpływ na sytuację materialną pracowników. Szczególną uwagę należy zwrócić na terminowość dokonywanych wypłat oraz prawidłowe naliczanie i wypłacanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zwłaszcza w okresie niestabilnej sytuacji gospodarczej spowodowanej trwającym stanem zagrożenia epidemicznego i konfliktem zbrojnym na terenie Ukrainy.

Nadal celowym jest wspieranie działalności kontrolno-nadzorczej poprzez szeroko zakrojone działania promocyjno-informacyjne w zakresie fachowego poradnictwa dotyczącego czasu pracy i wynagrodzeń, jak również udostępnianie zainteresowanym osobom, w tym pracownikom, pracodawcom i podmiotom zapewniającym obsługę kadrowo-płacową, specjalistycznych broszur wydanych nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. Nie do przecenienia jest również rola inspektorów pracy przeprowadzających kontrole z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń, którzy na bieżąco udzielają porad w toku działań kontrolnych. Popularyzacja przedmiotowej problematyki wśród pracowników może istotnie wpłynąć na poprawę praworządności, gdyż wraz ze wzrostem świadomości co do należnych im praw rośnie prawdopodobieństwo, że podejmą skuteczną interwencję u pracodawcy popełniającego błędy wynikające z niezajomości przepisów.

Zgłaszane w latach ubiegłych wnioski w zakresie zmian legislacyjnych nadal zachowują aktualność, w tym m.in. postulat jednoznacznego określenia w przepisach terminu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należności z tytułu podróży służbowych oraz wypłaty wynagrodzenia w sytuacji ustania stosunku pracy. Brak wyraźnego uregulowania tej materii negatywnie wpływa na terminowość wypłaty wspomnianych

świadczeń, rodząc spory i napięcia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Informacja na temat uzyskanych efektów w wyniku realizacji wydanych środków prawnych dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy zawarta została w części 14 Sprawozdania „Działalność PIP w ujęciu statystycznym”.

## 7.2.2. Czas pracy

### Zakres kontroli

Przedmiotem kontroli było sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy. Kontrolom zostały poddane m.in. zagadnienia dotyczące ewidencji czasu pracy, zapewniania pracownikom

#### KOMPLEKSOWE KONTROLE W ZAKRESIE CZASU PRACY W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2020	2021	2022
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	32	30	31
Nieprawidłowości w zakresie określania systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 150 § 1 Kp)	34	24	30
Nieprawidłowości dotyczące zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 Kp)	19	19	24
Nieprawidłowości w zakresie ustalenia rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 Kp)	17	13	14
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)	9	8	11
Nieprawidłowości w zakresie zapewniania 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 Kp)	7	6	6
Nieprawidłowości w zakresie zapewniania 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego (art. 133 § 1 Kp)	5	6	4

odpoczynku dobowego i tygodniowego, zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy, zapewnienia co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, a także pracy w godzinach nadliczbowych.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 1 846 kontroli kompleksowych czasu pracy u 1 794 pracodawców (1 170 kontroli w 2021 r.). W podmiotach objętych kontrolą pracę świadczyło łącznie 208,1 tys. osób, w tym 177,2 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

### Diagnoza

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy wykazały podobną, jak w roku ubiegłym, skalę naruszeń w wielu kontrolowanych obszarach. **Nadal najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie dotyczącym ewidencji czasu pracy.** Przy czym podkreślenia wymaga, że głównym naruszeniem było nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy (ponad 80% wszystkich stwierdzonych nieprawidłowości w tym zakresie). 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. Innym często stwierdzanym uchybieniem był **brak oznaczenia godzin rozpoczęcia i końca pracy** w poszczególnych dobach – mimo że przepis wprowadzający ten wymóg obowiązuje już od 2019 r. W wielu przypadkach – zwłaszcza przy stosowaniu w zakładach pracy zmianowej (przy jednoczesnym braku obowiązku przechowywania rozkładów czasu pracy), uchybienie to utrudniało dokonanie ustaleń w zakresie podejmowania pracy w kolejnym dniu w trwającej dobie pracowniczej czy też zapewnienie wymaganych odpoczynków.

W porównaniu do roku ubiegłego znacząco zwiększyła się skala ujawnionych nieprawidłowości w realizacji obowiązku **określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych**, co nie tylko uniemożliwiało właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy pracownika, ale także utrudniało prowadzenie kontroli w omawianym zakresie.

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 w blisko co czwartej kontroli (24%). Wzrosła także liczba kontroli, w których ujawniono nieprawidłowości w sposobie rekompensaty za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Zatrudnianie pracowników z naruszeniem zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętych okresach rozliczeniowych, niezapewnienie pracownikom należynej liczby dni wolnych od pracy w okresach rozliczeniowych często było wynikiem niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników, co w rezultacie powodowało, że **stan zatrudnienia nie pozwalał na realizację wszystkich zadań przez zatrudnionych pracowników bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.** W takich przypadkach często nieprawidłowości są stwierdzane już na etapie planowania czasu pracy. Pracodawcom bardziej opłaca się powierzyć pracę w godzinach nadliczbowych, w tym przypadających w dniu wolnym od pracy, niż zatrudnić nowych pracowników. Taki stan rzeczy wynika m.in. z sezonowości prowadzonej działalności, przyjęcia do realizacji nagłych zleceń, których nie można było przewidzieć oraz z trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy i braku czasu na szkolenie nowych pracowników. Warto przy tym zaznaczyć, że inspektorzy niejednokrotnie spotykali się z postulatem dotyczącym zmiany zasad rekompensaty za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy określonych w art. 151<sup>3</sup> Kp. Pracodawcy, jak i przedstawiciele pracowników podnoszą, że regulacja wymuszająca udzielanie innych dni wolnych w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jest trudna do realizacji i nie jest rozwiązaniem powszechnie akceptowanym. Pracodawcy podnoszą trudności w przestrzeganiu regulacji wobec potrzeb produkcyjnych i ekonomicznych. Wskazują również na oczekiwania załogi na dodatkowe wynagrodzenie – pracownicy jako korzystniejsze traktują uzyskanie rekompensaty finansowej. Chcieliby oni, aby w przypadku gdy udzielenie do końca okresu rozliczeniowego innego dnia wolnego w ramach rekompensaty za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy nie byłoby możliwe, mieć automatycznie prawo do wynagrodzenia

powiększonego o 100% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie jak obecnie tylko wówczas gdy wskutek braku rekompensaty dojdzie do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Nadal liczną grupą nieprawidłowości stwierdzaną w trakcie kontroli było nieprzestrzeganie przez pracodawców zasad dotyczących **ustalania rozkładów czasu pracy pracowników i informowania o tym pracowników**. W wielu przypadkach inspektorzy nie mieli możliwości zweryfikowania poprawności ustalania rozkładów czasu pracy, jak i dokonywania w nich zmian z uwagi na to, iż w kontrolowanych zakładach otrzymywali informację, że harmonogramy pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego i rozliczeniu czasu pracy są niszczone, ponieważ nie ma ustawowego obowiązku ich przechowywania. Kontrolujący stwierdzali także przypadki zmian w harmonogramach, dokonywanych w sposób uniemożliwiający ustalenie, jak pierwotnie była planowana praca dla danego pracownika i czy zmiana rozkładu była uzasadniona.

Z uwagi na zmianę przepisów dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy w zakresie obowiązku wskazywania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w każdej dobie pracowniczej możliwa była bardziej dokładna kontrola i dokonywanie ustaleń w zakresie zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego, lecz tylko w tych podmiotach, które ten obowiązek realizowały.

Analizując wyniki kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, należy zauważyć, iż stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości co roku powtarzają się, różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz od sytuacji na rynku pracy. Najważniejsze przyczyny to:

- błędna interpretacja przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie ustalania systemów i rozkładów czasu pracy, wynikająca z niezajomości przepisów prawa zarówno przez samych pracodawców, pracowników zajmujących się obszarem czasu pracy, jak i przez podmioty zewnętrzne specjalizujące się w rozliczaniu czasu pracy (na co niewątpliwie wpływ mają skomplikowane, niejednoznaczne regulacje prawne, w tym rozwiązania dotyczące organizacji czasu pracy wprowadzane w ramach tzw. tarcz antykrzysowych),
- 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,

- lekceważenie przez pracodawców obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz planowania czasu pracy, w szczególności w zakresie sporządzania rozkładów czasu pracy i przekazywania ich pracownikom w terminach przewidzianych przepisami prawa,
- pomyłki i błędy, zarówno w planowaniu, jak i rozliczaniu czasu pracy, których dopuszczają się sami pracodawcy, osoby kierujące pracownikami, jak i pracownicy, którzy w ramach swoich obowiązków zajmują się czasem pracy u pracodawcy, ale również podmioty zewnętrzne, którym pracodawca powierzył planowanie i rozliczanie czasu pracy,
- brak nadzoru osób bezpośrednio odpowiedzialnych za prawidłową organizację czasu pracy, co często przekłada się na samowolne dokonywanie przez pracowników zmian w rozkładach czasu pracy, które niejednokrotnie powodują naruszenie przepisów prawa,
- wadliwe źródła prawa wewnątrzzakładowego, w szczególności przyjęcie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych często niedostosowanych do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności gospodarczej.

### Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 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.

Za aktualne uznać należy wnioski podnoszone w sprawozdaniach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w latach poprzednich. Jako szczególnie pożądane zmiany legislacyjne wskazać należy m.in.:

- uregulowanie kwestii możliwości dokonywania zmian w treści rozkładów czasu pracy, wprowadzenie terminu informowania pracowników o takich zmianach, jak również wskazanie warunków dokonywania zmian,
- wprowadzenie obowiązku przechowywania przez okres 3 lat rozkładów czasu pracy pracowników.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuowała działania w zakresie poradnictwa i rozpowszechniania przepisów regulujących kwestie czasu pracy. Popularyzację zagadnień z zakresu obowiązujących przepisów o czasie pracy będziemy kierować nie tylko do pracodawców, ale również do pracowników, dzięki czemu będą mogli sygnalizować pojawiające się nieprawidłowości. Większa świadomość pracowników z zakresu należnych im praw z całą pewnością wpłynie na zminimalizowanie występujących naruszeń.

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

#### Zakres kontroli

W 2022 r. w ramach realizacji przez inspekcję pracy „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2021-2022” inspektorzy pracy skontrolowali tematykę czasu jazdy kierowców, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, wynikającą z rozporządzenia (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85, a także wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.

Kontrole obejmowały swym zakresem zagadnienia dotyczące: przestrzegania dziennego, tygodniowego i dwutygodniowego limitu czasu jazdy, zapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. oraz zapewnienia odpowiedniego odpoczynku dziennego i tygodniowego. Kontrolowano także przestrzeganie przez pracodawcę przepisów dotyczących: przekraczania dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, gdy praca była wykonywana w porze nocnej; przekraczania maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; udzielania przerw w czasie pracy, wynikających z art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców.

Zgodnie z Krajową Strategią Kontroli na lata 2021-2022, Państwowa Inspekcja Pracy zobowiązała się do skontrolowania w okresie dwóch lat 819 012 dni pracy kierowców. W pierwszym roku Strategii kontrole objęły 477 970 dni pracy kierowców, natomiast w roku 2022 – 402 954. **W okresie dwuletnim poddano kontrolom łącznie 880 924 dni**, co stanowi 107,6% założonej liczby dni pracy kierowców.

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 444 kontrole u 442 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę 32,5 tys. osób, w tym 30,6 tys. pracowników, czynnościami kontrolnymi objęto **2 552 kierowców**. Analogicznie do lat ubiegłych, największy odsetek przeprowadzonych kontroli objął przedsiębiorstwa, które zatrudniały od 10 do 49 osób (41% skontrolowanych zakładów) oraz do 9 osób (36%). W przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 249 pracowników przeprowadzono

18% kontroli, a w przedsiębiorstwach zatrudniających 250 pracowników i więcej – 4% skontrolowanych. Największy odsetek kontroli dotyczył przedsiębiorców zajmujących się międzynarodowym przewozem rzeczy w celach zarobkowych (82%), wszystkie w sektorze prywatnym.

#### Diagnoza

Prowadzone kontrole w zakresie czasu pracy kierowców, w tym czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków ujawniły łącznie ponad 12 tys. naruszeń objętych taryfikatorem kar, wynikającym z załącznika nr 3 do ustawy o transporcie drogowym.

#### KONTROLE PODEJMOWANE W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń		
	2020	2021	2022
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	2 044	2 987	<b>2 513</b>
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego	1 486	3 089	<b>1 779</b>
Przestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy	978	1 355	<b>1 144</b>
Przestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy	182	278	<b>248</b>
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego	160	279	<b>206</b>

**Najczęściej występującym naruszeniem było niezapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.** (nieprawidłowość wystąpiła w przypadku 33,6% kontrolowanych kierowców) – w roku ubiegłym było to drugie w kolejności naruszenie. W przypadku 30,2% skontrolowanych kierowców miało miejsce niezapewnienie odpoczynku dziennego. Do rzadziej stwierdzonych nieprawidłowości zalicza się: nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy (w przypadku 23,1% kontrolowanych kierowców), nieprzestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy (w przypadku 6,7% badanych kierowców) i niezapewnienie odpoczynku tygodniowego, które wystąpiło w stosunku do 6,3% badanych kierowców. Najmniej naruszeń stwierdzono w przypadku tygodniowego limitu czasu jazdy – nieprawidłowość powtórzyła się 35 razy i dotyczyła 1,1 % skontrolowanych kierowców.

Występowały także przypadki nieokazania przez przedsiębiorców danych do kontroli – łącznie pracodawcy nie udokumentowali 17 579 dni pracy 69 kierowców.

W zakresie przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców* inspektorzy pracy stwierdzili, podobnie jak w latach ubiegłych, najwyższą liczbę naruszeń w kwestii przekroczenia 10 godzin pracy w dobie, w której wystąpiła praca w porze nocnej.

**Przyczyny powstania naruszeń** są odmiennie wskazywane przez kontrolujących i pracodawców. Obydwie grupy są jednak zgodne, co do wpływu na prawidłowość przestrzegania przepisów dotyczących czasu jazdy, pracy kierowców, odpoczynków i przerw, ograniczeń

**NIEPRAWIDŁOWOŚCI OKREŚLONE W USTAWIE O CZASIE PRACY KIEROWCÓW,  
WYMNIENIONE W ZAŁĄCZNIKU NR 3 DO USTAWY O TRANSPORCIE DROGOWYM**

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń	Odsetek
Przekroczenie maksymalnego czasu pracy (10 godzin) w przypadku wykonywania pracy w porze nocnej	4 300	35,9
Zapewnienie wymaganej przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy (art. 13 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i> )	1 330	13,7
Przekroczenie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym	218	3,9
Przekroczenie maksymalnego 60-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (art. 12 ust. 2 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i> )	168	3,7
Prowadzenie ewidencji czasu pracy dla celów naliczania wynagrodzenia (art. 25 ust. 1 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i> )	77	1,9

związanych z wirusem SARS-CoV-2, wybuchu wojny w Ukrainie, problemów imigracyjnych na wschodniej granicy Polski, ograniczeń w ruchu granicznym pomiędzy Polską a Białorusią. Pracodawcy, w związku z powyższym, napotkali na duże utrudnienia w planowaniu zadań przewozowych, zwłaszcza czasu ich trwania. Problemem okazały się dynamicznie zmieniane procedury administracyjne.

Podobnie jak w latach ubiegłych, kontrolujący zwrócili uwagę na to, że większość naruszeń miała miejsce w przypadku małych przedsiębiorców. Pracodawcy nie prowadzili stałego i wnikliwego nadzoru nad zatrudnionymi kierowcami w celu bieżącej weryfikacji ujawnionych nieprawidłowości. Powodem jest niski stan wiedzy pracodawców na temat przepisów z zakresu czasu pracy kierowców oraz brak środków finansowych na narzędzia do analizy i rozliczania czasu pracy kierowców. Często sami pracodawcy wykonują przewozy, organizują je, poszukują ładunków itp. dlatego też nie poświęcają czasu na analizę danych pod kątem ewentualnych naruszeń. Ewidencjonowanie czasu pracy polega, w ich przypadku, na pobraniu danych cyfrowych z kart kierowców i urządzeń rejestrujących pojazdów lub przechowywaniu wykresówek, co powoduje, że często nie mają świadomości o skali naruszeń w przedsiębiorstwie.

Istotnym problemem, który miał wpływ na naruszenia przepisów, była niewłaściwa organizacja i dyscyplina pracy kierowców. Pracodawcy nie przeprowadzali systematycznych szkoleń pracowników w zakresie obowiązujących norm prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków oraz właściwej obsługi tachografu. Nieegzekwowanie od kierowców wydruków z tachografów wraz z opisem

okoliczności naruszeń, na podstawie których organ kontrolny może uwzględnić wyjaśnienia, odstąpić od ukarania pracodawcy (w ramach wyjątków określonych w rozporządzeniu 561/2006) także przyczyniło się do powstawania naruszeń.

W wielu przypadkach **pracodawcy i kierowcy wciąż nie posiadali wiedzy o zmianie przepisów ustawy o transporcie drogowym**, która m.in. zlikwidowała tolerancje ustawowe, np.: w przypadku naruszenia polegającego na przekroczeniu czasu pracy ponad 10 godzin, gdy była wykonywana praca w porze nocnej. Z drugiej strony na liczbę naruszeń w tym zakresie (brak znacznego wzrostu) miała wpływ zmiana definicji pracy w porze nocnej w *ustawie o czasie pracy kierowców*, zgodnie z którą pora nocna oznacza okres czterech godzin pomiędzy godziną 00:00 i godziną 07:00. Przedsiębiorcy i kierowcy niejednokrotnie nie posiadają wiedzy na temat pojęcia doby, co ma bezpośredni wpływ na przestrzeganie przepisów w zakresie odpoczynków dziennych.

Na stan wiedzy pracodawców i kierowców ma niewątpliwie wpływ tempo zmian legislacyjnych, wprowadzanych bez niezbędnego *vacatio legis* umożliwiającego pracodawcom przygotowanie i wdrożenie nowych rozwiązań.

Inną przyczyną stwierdzonych naruszeń według kontrolujących jest maksymalizacja zysku przedsiębiorcy, który kalkulując istniejące zagrożenie w postaci wysokich kar pieniężnych, decyduje się na takie zarządzanie firmą, w którym zysk stawiany jest na pierwszym miejscu. Za przykład takiego działania może posłużyć proceder pozaumownego ustalania warunków pracy i płacy

polegający na wskazaniu wynagrodzenia za tzw. kilometrówkę (wynagrodzenie zależy od faktycznie przejechanej określonej liczby kilometrów). Innym przejawem oszczędności przedsiębiorców jest ilościowa obsada w grupie kierowców. Zbyt mała obsada spowodowana czynnikami ekonomicznymi (wysokie koszty osobowe) skutkuje tym, że zamiast dwuosobowej załogi w trasę wyjeżdża jeden kierowca. Jednym z naruszeń było nieokazanie danych cyfrowych – zdaniem inspektorów pracy przyczyną powstania naruszenia nie był brak danych po stronie pracodawcy, tylko większa opłacalność uiszczenia kary administracyjnej za nieokazanie danych niż ewentualne kary za naruszenia czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków lub konieczność wypłaty świadczeń należnych kierowcom. Kolejną wartą uwagi przyczyną powstania naruszeń (w zakresie odpoczynków tygodniowych) jest wzmożona kontrola spędzania przez kierowców regularnych odpoczynków tygodniowych w kabinie pojazdu, głównie we Francji i Niemczech. Przedsiębiorcy wolą narazić się na poniesienie kary za skrócenie odpoczynku o 10 - 15 minut, niż na znacznie wyższą karę za 45-godzinny odpoczynek tygodniowy spędzony w pojeździe. Takie działania są opłacalne dla firm transportowych, ponieważ kary za niewielkie skrócenie odpoczynku tygodniowego są o wiele niższe od stosowanego wcześniej sposobu dojechania na parking do innego kraju, gdzie nie jest kontrolowana kwestia spania w kabinie w trakcie regularnego odpoczynku tygodniowego.

Inspektorzy z terenu województwa zachodniopomorskiego zwrócili uwagę na kolejną przyczynę powstania naruszeń. Na ich terenie działają spółki prawa handlowego, w których 100% udziałów należy do zagranicznych podmiotów (niemieckich, holenderskich czy duńskich). Powstałe w ten sposób podmioty prawa polskiego zatrudniają kierowców na podstawie polskich przepisów prawa. Jednakże praca realizowana jest przez kierowców w głównej mierze poza obszarem Rzeczypospolitej Polskiej. Pojazdy, przy pomocy których transport drogowy jest realizowany, posiadają swoją bazę postojową poza granicami kraju. Zatrudnieni kierowcy są często dowożeni i odwożeni do miejsca postoju pojazdu przez pracodawcę (organizującego im transport z bazy lub do bazy), co powoduje skracanie okresów odpoczynku o czas potrzebny do dojazdu do lub z miejsca postoju eksploatowanego pojazdu. Osoby skarżące wskazywały także na sytuację, kiedy sami samochodami prywatnymi lub samochodami wynajętymi przez pracodawców dojeżdżali wraz z innymi kierowcami do baz w Skandynawii lub na terenie Niemiec, by następnie po okresie prowadzenia pojazdu prywatnego, bez

zachowania odpoczynku, rozpoczynali prowadzenie pojazdu wyposażonego w tachograf. Kierowcy dość często podnosili, że mają zakaz prawidłowego rejestrowania tego typu aktywności. Skala zjawiska jest widoczna dopiero na etapie sporów i postępowań sądowych, których przedmiotem jest roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych czy należności za dyżur.

Na wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 r. wpłynął również konflikt zbrojny na Ukrainie oraz wynikające z tego trudności i ograniczenia. Część spółek objętych kontrolą zarządzana była przez obywateli Ukrainy, przez co utrudniony był kontakt z osobami działającymi w imieniu kontrolowanych spółek. Znaczna część kierowców zatrudnionych przez przewoźników objętych kontrolą posiadała obywatelstwo ukraińskie. Po wybuchu wojny część z tych pracowników zdecydowała się na opuszczenie Polski, co spowodowało problemy w uzyskaniu kompletu dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia analizy przestrzegania przepisów dotyczących wytypowanych kierowców.

Innym, coraz częściej występującym zjawiskiem, stanowiącym znaczne utrudnienie w przeprowadzeniu czynności kontrolnych przez inspektorów pracy jest występowanie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością zarządzanych przez cudzoziemców (w tym obywateli Ukrainy, Rosji, Białorusi). Spółki te zarejestrowane są najczęściej pod adresem biura rachunkowego lub tzw. „biura wirtualnego”. W takim przypadku podjęcie kontroli przez inspektora pracy jest znacznie utrudnione.

Zdecydowanie mniejszy odsetek naruszeń wystąpił w firmach zatrudniających większą liczbę pracowników, z uwagi na przekazanie prowadzenia rozliczenia czasu pracy kierowców firmom zewnętrznym, zajmującym się tą tematyką profesjonalnie lub też zatrudnienie pracowników merytorycznie przygotowanych do obsługi profesjonalnych programów, prawidłowo rozliczających czas pracy kierowców i ich wynagrodzenia. W większych podmiotach zapewniony jest stały nadzór nad pracą kierowców poprzez wykrywanie naruszeń oraz system szkoleń i takiej organizacji pracy, aby wykonywanie transportu odbywało się w sposób bezpieczny, bez zagrożenia życia i zdrowia innych osób i nie zagrażało bezpieczeństwu ruchu drogowego.

Podnoszonym przez pracodawców problemem jest w głównej mierze nadal **duży deficyt kierowców** na rynku pracy, pogłębiony dodatkowo przez pandemię i wojnę na Ukrainie. Brak kierowców powoduje, że do zawodu trafiają pracownicy słabo wykwalifikowani, nieposiadający odpowiedniej wiedzy w zakresie czasu pracy, a w przypadku obcokrajowców z barierą językową. Kierowcy

wykorzystują swoją dominującą rolę na rynku pracy i niejednokrotnie grożą odejściem z pracy. Pracodawcy z uwagi na braki kadrowe godzą się na zatrudnianie kierowców naruszających przepisy, a w konsekwencji na ponoszenie skutków karno-finansowych.

Problemem dla przewoźników jest trudność w bezpośrednim nadzorze nad pracą kierowców. Ponadto kierowcy są świadomi, że w przypadku kontroli w przedsiębiorstwie to pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za naruszenia. **Przedsiębiorcy wprost wskazywali, że stwierdzone najpoważniejsze naruszenia wynikają właśnie z działania kierowcy**, który wykonuje przewóz, umyślnie naruszając przepisy z powodu np. realizowania przewozu inną drogą, niewskazaną przez spedytora.

**Firmy transportowe borykają się z dużymi problemami finansowymi.** Mają na to wpływ niskie, będące na granicy opłacalności, stawki przewozowe i jednocześnie wzrastające koszty utrzymania transportu (wzrost cen paliw i eksploatacji pojazdów, w tym utrzymania kredytów i leasingów) oraz rosnące koszty związane z zatrudnianiem w ramach stosunku pracy (wprowadzenie Pakietu Mobilności, zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia dla pracowników oddelegowanych, likwidacja należności z tytułu zagranicznych podróży służbowych).

Przewoźnicy nadal zgłaszają problem niespodziewanych zmian godzin załadunku lub rozładunku, czego konsekwencją jest konieczność przerwania przez kierowcę prawidłowo zaplanowanego odpoczynku dobowego. Firmy godzą się na takie zmiany w organizacji przewozu, ponieważ odmowa zmiany godziny załadunku lub rozładunku może grozić zerwaniem kontraktu lub zapłaceniem wysokich kar umownych. Przedsiębiorcy przedstawiają również, jako argumenty do wyjaśnienia naruszeń przepisów w zakresie transportu drogowego, konieczność wyjazdu kierowcy z miejsca postojowego, które jest terenem załadunku lub rozładunku. Kierowcy są często zmuszani przez ochronę obiektu do opuszczenia terenu w trakcie odbierania wymaganego odpoczynku dobowego lub przerwy w prowadzeniu pojazdu.

Według pracodawców na prawidłową organizację przewozu wpływa w znacznym stopniu brak dróg szybkiego ruchu lub łatwego do nich dostępu, jak np. w województwie zachodniopomorskim. Często stwierdzaną przyczyną naruszeń przepisów jest, podnoszony zarówno przez kierowców, jak i pracodawców, brak właściwych, bezpiecznych parkingów lub brak miejsc na parkingach.

Pracodawcy zwracają także uwagę na zmieniające się przepisy. Brak stabilności w stanie prawnym

powoduje, że nowe rozwiązania prawne umykają zarówno im, jak i kierowcom i są przyczyną powstawania naruszeń. Regulacje wprowadzane w ramach unijnego Pakietu Mobilności oraz zmiany ordynacji podatkowej w trakcie trwania roku podatkowego wymusiły na przedsiębiorcach dostosowanie systemów kadrowo-płacowych do nowych zasad rozliczania zaliczek na PIT i składek ZUS. Z powodu skomplikowanego systemu obsługa płac kierowców wymagała zaangażowania większej liczby osób. W pierwszych miesiącach 2022 r. brak jasnych przepisów był przyczyną dezorientacji przedsiębiorców i olbrzymich problemów z prawidłowym naliczaniem wynagrodzeń należnych kierowcom.

### Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 r., z uwagi na odnotowaną liczbę naruszeń przepisów, które w sposób bezpośredni i negatywny przekładają się na sytuację pracowników uzasadniają potrzebę kontynuowania kontroli przestrzegania przepisów w tym zakresie. Zasadnym jest także prowadzenie działań prewencyjnych w firmach transportowych, w szczególności tych niewielkich, w których brakuje fachowej wiedzy. Poradnictwo i działalność prewencyjno-edukacyjna, oprócz prowadzenia kontroli i stosowania środków prawnych, mają istotny wpływ na wyeliminowanie tych uchybień, których przyczyną nie są względy ekonomiczne.

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

- wprowadzenie zakazu uzależnienia wynagradzania pracowników od liczby przejechanych kilometrów (istniejąca konstrukcja przepisu nie pozwala negocjować takich zapisów, jeśli nie zostanie wykazane, że ich stosowanie mogłoby zagrażać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszenia *rozporządzenia WE nr 561/2006* – w praktyce jest to bardzo trudne do udowodnienia),
- znowelizowanie *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* poprzez wyłączenie wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kolejną propozycją zmiany przepisów w zakresie dyżurów, jest możliwość ustalenia i wypłacania kierowcom ryczałtu z tego tytułu,
- wprowadzenie zmian w przepisach krajowych dotyczących ewidencjonowania czasu pracy kierowców tzw. busów; Pakiet Mobilności przewidywał obowiązek wyposażenia wspomnianych pojazdów w tachografy od połowy 2026 r., jednak nałożył ten obowiązek na pojazdy w międzynarodowym przewozie rzeczy, wyłączone zostały przewozy do 9 osób

(naruszenia w tej kategorii są trudne do wykrycia i udokumentowania, ale ich skala wydaje się wysoka),

oraz nowych:

- w *ustawie o czasie pracy kierowców* proponuje się ustalenie zależności pomiędzy wykorzystywanym przez kierowcę okresem odpoczynku a urlopem wypoczynkowym (część pracodawców udziela kierowcom urlopu wypoczynkowego w dniach, kiedy kierowca wykorzystuje odpoczynek tygodniowy lub w dniach, w których wykorzystuje odpoczynek dzienny połączony z rekompensatą skróconego tygodniowego okresu odpoczynku. Obowiązujące przepisy wynikające z *ustawy o czasie pracy kierowców* nie regulują kwestii dotyczącej udzielania urlopów wypoczynkowych pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowców. W skargach kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy kierowcy kwestionują fakt udzielania im urlopu w czasie odpoczynku tygodniowego regularnego lub odpoczynku tygodniowego połączonych z rekompensatą za skrócenie innego odpoczynku),
- oznaczenie terminu, w jakim pracodawca obowiązany jest do rozliczenia podróży służbowych (przepisy dotyczące świadczeń wynikających z wykonywania podróży służbowych nie określają, w jakim terminie po złożeniu przez pracownika rozliczenia pracodawca powinien dokonać wypłaty należności z tytułu podróży służbowych. Z uwagi na liczne skargi w zakresie terminu wypłaty należności z tytułu podróży wydaje się koniecznym wskazanie w przepisach źródłowych terminu wypłaty tego typu świadczeń).

## 7.4. Handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów o ograniczeniu handlu

### 7.4.1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy

#### Zakres kontroli

W 2022 r. przeprowadzono 84 kompleksowe kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych (o powierzchni sali sprzedaży powyżej 300 m<sup>2</sup>), w których pracę świadczyło blisko 3,5 tys. osób, w tym 3,2 tys. pracowników (blisko 92%). W mniejszych sklepach, w których wykonywało pracę ponad 2,5 tys. osób, w tym ponad 1/5 na innej podstawie niż stosunek pracy, zrealizowano 363 kontrole.

**Łącznie w placówkach handlowych przeprowadzono 447 kontroli.** Działania miały charakter kompleksowy – ocenie poddano szerokie spektrum zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy. Zakres przedmiotowy kontroli objął nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę, prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, przestrzeganie przepisów o czasie pracy i wypłacie wynagrodzeń

oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Ocenie poddano także respektowanie przepisów dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych, jak również przestrzeganie unormowań dotyczących zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. W odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych sprawdzono, czy otrzymują one minimalną stawkę godzinową przewidzianą dla tego typu stosunków umownych.

#### Diagnoza

W roku sprawozdawczym w placówkach wielkopowierzchniowych i mniejszych zbliżona była struktura dominujących nieprawidłowości, jednak ich skala była różna. W mniejszych sklepach uchybienia występowały w zdecydowanie większym natężeniu (w niektórych przypadkach nawet dwukrotnie). W placówkach wielkopowierzchniowych występujące nieprawidłowości dotyczyły stosunkowo niewielkich grup pracowników (kilku w danej placówce), natomiast w małych – nierzadko wszystkich zatrudnionych w sklepie.

W obu typach placówek większość uchybień polegała na nieprawidłowej realizacji określonych obowiązków, jednak w mniejszych sklepach w dużo większej skali obserwuje się ich nierealizowanie w ogóle. Przykładowo nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy ujawniono w 13,6% placówek wielkopowierzchniowych i 33,8% małych, zaś nieprowadzenie ewidencji odpowiednio w 3,7% i 10,4%.

W placówkach wielkopowierzchniowych, jak i w mniejszych, część naruszeń to nierealizowanie obowiązków o charakterze formalnym, mających jednak znaczący wpływ na prawidłowość planowania i rozliczania czasu pracy, co bezpośrednio wiąże się z naliczaniem i wypłaceniem świadczeń ze stosunku pracy. Należy zwrócić uwagę, że występowanie tego rodzaju nieprawidłowości utrudnia lub uniemożliwia także dokonanie ustaleń przez inspektorów pracy – np. nierejestrowanie w ewidencji czasu pracy godzin nadliczbowych powoduje, że utrudnione jest ustalenie ich rzeczywistej liczby, a co za tym idzie sprawdzenie, czy zostały prawidłowo zrekompensowane.

W obu rodzajach sklepów, tak jak w poprzednim roku sprawozdawczym, **nie odnotowano znaczącej skali nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych** w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę **oraz przestrzegania przepisów o minimalnej stawce godzinowej** osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług.

**NIEPRAWIDŁOŚCI Z ZAKRESU PRAWNEJ OCHRONY PRACY STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PLACÓWEK HANDLOWYCH**

Wyszczególnienie	Odsetek placówek skontrolowanych w danym zakresie, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	placówki wielkopowierzchniowe	placówki małe
Ekwiwalent za urlop	30,0	32,4
Udzielanie urlopu wypoczynkowego w roku nabycia do niego prawa	24,6	22,3
Prowadzenie akt osobowych	20,7	51,6
Świadectwa pracy	19,3	34,1
Udzielanie informacji o niektórych warunkach zatrudnienia	17,9	46,5
Prowadzenie ewidencji czasu pracy	17,3	42,4
Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	15,4	41,6
Wypłata dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej	9,5	15,3
Ustalenie rozkładu czasu pracy	9,1	36,3

Wśród niewielkich placówek poddanych kontroli prawie 88,7% stanowiły podmioty prowadzone przez przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób, i – tak jak w 2020 r. i 2021 r. – to właśnie ta grupa pracodawców najczęściej podejmowała próby ograniczania kosztów prowadzonej działalności gospodarczej m.in. poprzez:

- zmniejszanie wielkości zatrudnienia, co skutkowało naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- rezygnację z usług podmiotów wyspecjalizowanych w prowadzeniu dokumentacji kadrowej i ograniczaniu korzystania z obsługi księgowej w zakresie naliczania wynagrodzeń.

**Wnioski**

Po dwudziestoczteroletnim okresie systematycznych kontroli ukierunkowanych na ocenę i poprawę stanu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w sklepach, osiągnięto **znaczącą poprawę stanu praworządności w placówkach wielkopowierzchniowych** – zwłaszcza dotyczy to sieci długo działających na polskim rynku i o scentralizowanym procesie zarządzania. W placówkach niesiecowych lub w sieciach opartych na polskim kapitale, zwłaszcza działających lokalnie, nieprawidłowości występują w większym nasileniu. Zjawisko to zaobserwowano już w latach poprzednich.

Natomiast w przypadku mniejszych sklepów oddziaływanie inspekcji nie jest tak efektywne – placówki są często likwidowane, a na ich miejsce powstają nowe – nawet jeżeli ich właścicielem jest ten sam przedsiębiorca, utrudnia to sprawowanie systematycznego nadzoru. Ponadto dla małych firm znaczący problem stanowi zakres nałożonych

obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników oraz częste zmiany przepisów.

**7.4.2. 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. 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 inspektorów pracy oraz z przyjętych skarg i zgłoszeń na telefony dyżurne. W pierwszej kolejności kontrolowano placówki, w których uprzednio stwierdzono naruszenia przepisów ustawy.

W 2022 r. skontrolowano łącznie **2 869 placówek handlowych** (w tym 194 wielkopowierzchniowych). Dodatkowo inspektorzy pracy, dokonując rozpoznania (przede wszystkim na skutek zgłoszeń przyjętych na telefony dyżurne i innego rodzaju sygnałów), odwiedzili **1 568 placówek**, stwierdzając, że były one – zgodnie z przepisami – zamknięte. Zatem działania kontrolne i rozpoznawcze objęły łącznie **4 437 sklepów**.

Liczba sprawdzonych sklepów, w stosunku do 2021 r. wzrosła blisko dwukrotnie – w poprzednim roku sprawozdawczym czynności kontrolne i rozpoznawcze objęły 2 259 placówek. W 2022 r. inspektorzy pracy kilkakrotnie prowadzili

akcje kontrolne skoncentrowane na sprawdzeniu, czy sklepy działające pod szyldem określonych sieci handlowych, przestrzegają zakazów nałożonych *ustawą o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*. Miało to miejsce po wejściu w życie *ustawy z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* (Dz.U. poz. 1891) i było spowodowane głównie informacjami o nieuprawnionym korzystaniu przez niektóre sklepy z wyjątków spod zakazu handlu.

### Diagnoza

Niektóre okręgowe inspektoraty pracy, wzorem lat ubiegłych, uruchomiły telefony dyżurne, czynne w dni objęte zakazem handlu, celem umożliwienia społeczeństwu zgłaszania placówek łamiących ten zakaz. Część spośród napływających sygnałów została zbadana jeszcze w dniu dokonania zgłoszenia.

Liczba zgłoszeń na telefony dyżurne maleje systematycznie, a w niektórych województwach nie odnotowano żadnych

#### ZGŁOSZENIA NA TELEFONY DYŻURNE W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Liczba zgłoszeń, w tym:	98	66	29
zbadanych w dniu zgłoszenia	37	20	21
Odsetek zgłoszeń zasadnych wśród zbadanych	2	5	52

sygnałów o nieprawidłowościach, dlatego okręgowi inspektorzy pracy podjęli decyzje o likwidacji dyżurów. Telefony dyżurne funkcjonowały w kilku okręgowych inspektoratach pracy, w których nadal istniało takie zapotrzebowanie.

Skala naruszania zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele, święta, w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia, wyraźnie wzrosła w porównaniu do lat ubiegłych.

Ujawniono powierzanie pracy w handlu lub czynności związanych z handlem w wyżej wskazane dni 1 334 pracownikom (wobec 973 w roku 2021) oraz 440 zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy (w 2021 r. – 715), a także 26 osobom świadczącym pracę bez żadnej umowy – nielegalnie (w 2021 r. – 58).

Ocena stanu w placówkach wielkopowierzchniowych odbyła się na podstawie **194 kontroli** przeprowadzonych w tego typu podmiotach, odsetek sklepów naruszających zakaz powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem, w tej grupie, wyniósł 53,6% (problemy ujawniono w 104 kontrolach, zaś w poprzednim roku sprawozdawczym w 3 kontrolach). W mniejszych placówkach handlowych skala nieprawidłowości była wyraźnie mniejsza – przywołanych przepisów nie przestrzegano w 465 (17,4%) sklepach (wobec ok. 11% w 2021 r. – 210 kontroli).

W 2022 r. nadal obowiązywał art. 15i *ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych*

#### ODSETEK KONTROLOWANYCH PODMIOTÓW, W KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIE ZAKAZU POWIERZANIA PRACOWNIKOM LUB ZATRUDNIONYM PRACY W HANDLU LUB PRZY WYKONYWANIU CZYNNOŚCI ZWIĄZANYCH Z HANDELEM W 2022 R.

Wyszczególnienie		Powierzanie pracy		
		pracownikom	zatrudnionym	świadczącym pracą nielegalnie
W niedzielę	placówki wielkopowierzchniowe	54,6	56,4	-
	małe sklepy	21,0	28,8	18,6
W święto	placówki wielkopowierzchniowe	8,0	10,0	-
	małe sklepy	11,2	20,0	-
W dniu 24 grudnia lub sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne po godzinie 14	placówki wielkopowierzchniowe	-	10,0*	-
	małe sklepy	5,0	8,3	11,1

\*Naruszenie zakazu powierzania pracy pracownikom lub zatrudnionym w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia po godzinie 14 w placówkach wielkopowierzchniowych ujawniono w 1 przypadku, tak samo jak w roku poprzednim

z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, przewidujący, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu

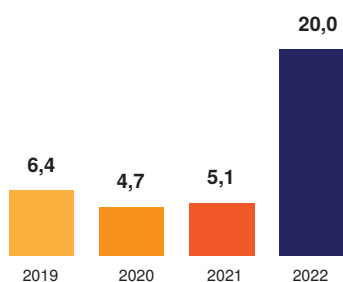
zakaz, o którym mowa w art. 5 *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, nie obowiązuje w niedziele w zakresie wykonywania czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania

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, powierzając osobom świadczącym pracę po tej godzinie wykonywanie czynności porządkowych oraz innych związanych z zamknięciem sklepu, co przed 31 marca 2020 r. stanowiło naruszenie przepisów. Dlatego też ujawniane nieprawidłowości – zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i mniejszych – polegały głównie na powierzaniu wykonywania pracy w handlu pracownikom i zatrudnionym.

W wielkopowierzchniowych placówkach handlowych, odmiennie niż w latach poprzednich, stwierdzano wielokrotne naruszenie zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Problem ten występował także w mniejszych sklepach, w zdecydowanie większym wymiarze, niż w latach ubiegłych.

W 36 kontrolach (wobec 12 w 2021 r.) 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 wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Świąt Wielkiej Nocy). Wynikało to przede wszystkim z powierzania pracy członkom rodziny niewymienionym w art. 6 ust. 4 ustawy, zgodnie z którym prowadzący placówkę handlową może korzystać z nieodpłatnej pomocy małżonka, dzieci własnych, dzieci małżonka, dzieci przysposobionych, rodziców, macochy, ojczyma, rodzeństwa, wnuków, dziadków, pod warunkiem, że nie są oni pracownikami lub zatrudnionymi w placówce handlowej u przedsiębiorcy, który korzysta z ich nieodpłatnej pomocy.

**ODSETEK KONTROLI, W TOKU KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIE ZAKAZU POWIERZANIA PRACOWNIKOM LUB ZATRUDNIONYM PRACY W HANDLU LUB PRZY WYKONYWANIU CZYNNOŚCI ZWIĄZANYCH Z HANDELEM W LATACH 2019-2022**



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, jednakże zdarzały się przypadki – w roku sprawozdawczym liczne – niewłaściwego ich stosowania.

Wynikało to przede wszystkim z wejścia w życie z dniem 1 lutego 2022 r. nowelizacji *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* (Dz. U. poz. 1891). Zmiany te miały przeciwdziałać negatywnym zjawiskom, opisywanym w poprzednich sprawozdaniach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy (np. korzystaniu przez placówki handlowe ze statusu placówki pocztowej). Po blisko roku obowiązywania znowelizowanych przepisów można potwierdzić, że interwencja ustawodawcy okazała się w tym zakresie skuteczna. Rozwiązania wprowadzone przez znowelizowane przepisy budzą jednak pewne wątpliwości interpretacyjne, co szerzej omówiono w części 12 Sprawozdania, poświęconej ocenie rozwiązań prawnych.

Po wejściu w życie nowelizacji, przedsiębiorcy zaczęli poszukiwać nowych możliwości korzystania z wyłączeń dających możliwość legalnego prowadzenia handlu w niedziele. Jak się wydaje, w roku sprawozdawczym sklepy „testowały” podejście inspekcji do wyłączenia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 10 *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* (placówki handlowe w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku). Jako przykład wskazać należy niektóre placówki znanej sieci franczyzowej, które prowadzą handel w niedziele ze względu na działające w nich „Kluby czytelnika” czy sieć sklepów z alkoholem prowadzących wypożyczalnię sprzętu sportowego, gier planszowych itp. Dotyczy to przede wszystkim większych placówek handlowych, na których powierzchni daje się wydzielić czytelnie i wypożyczalnię.

Inspekcja pracy stoi na stanowisku, że wyłączenie spod zakazu handlu, o którym mowa powyżej dotyczy tych placówek handlowych, które zlokalizowane są w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Redakcja przepisu wskazuje bowiem, że sklep powinien stanowić część „zakładu”, a nie odwrotnie. *Ratio legis* unormowania stanowiła możliwość prowadzenia handlu przez sklepy z pamiątkami w muzeach, obiektach sportowych itp. Dlatego wspomniane praktyki zostały zakwestionowane. Inspektorzy pracy kierowali w takich sytuacjach do sądów wnioski o ukaranie. Dopiero ustalona linia orzecznicza sądów wskaże kierunek interpretacyjny, jaki należy przyjąć odnośnie wskazanych powyżej unormowań. Aktualnie można zaobserwować pewną niejednorodność podejścia sądów do tej kwestii.

Dlatego też w dwóch sprawach rozstrzygniętych prawomocnie wyrokami uniewinniającymi Główny Inspektor Pracy wystąpił do Prokuratora Generalnego o wniesienie kasacji (w sprawach o wykroczenia może wnieść ją wyłącznie Prokurator Generalny lub Rzecznik praw Obywatelskich). W tych sprawach Prokurator Generalny podzielił stanowisko Inspekcji i wniósł ten nadzwyczajny środek zaskarżenia.

### Wnioski

Ze względu na wyraźny wzrost odsetka kontroli, w toku których ujawniono nieprzestrzeganie przepisów, poziom respektowania *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* wymaga stałego monitorowania. Rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy kasacji wniesionych przez Prokuratora Generalnego pozwoli na ustalenie właściwej interpretacji art. 6 ust. 1 pkt 10 *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, co – w przypadku, gdyby sąd podzielił stanowisko inspekcji – powinno skłonić przedsiębiorców do poszanowania prawa.

## 7.5. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy

### Zakres kontroli

Realizując temat, inspektorzy pracy przeprowadzili **93 kontrole** na terenie całego kraju (w 2021 r. – 84, w 2020 r. – 95). W skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 4,9 tys. osób, w tym ponad 4,7 tys. na podstawie stosunku pracy.

Z ustaleń inspektorów pracy wynika, że podstawową formą nawiązania pracowniczego stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach są przepisy Kodeksu pracy i *ustawy Karta Nauczyciela*, ale występują także przypadki zatrudnienia pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. Celem przeprowadzonych kontroli było ustalenie przestrzegania przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów ww. aktów prawnych.

Organem prowadzącym dla kontrolowanych szkół był samorząd terytorialny (gminny, powiatowy i wojewódzki) lub osoby fizyczne i prawne (73 kontrole dotyczyły placówek sektora publicznego, a 20 sektora prywatnego).

Kontroli zostały poddane wszystkie typy jednostek oświatowych (przedszkola, szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe, policealne).

Dominowały placówki oświatowe o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników (49 kontroli) i od 50 do 249 pracowników (43 kontrole). Jedną kontrolę przeprowadzono w placówce zatrudniającej poniżej 10 osób.

### Diagnoza

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło 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 (brak wskazania wymiaru czasu pracy, nieprecyzyjne określenie wynagrodzenia

### PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWNEJ OCHRONY PRACY W JEDNOSTKACH OŚWIATOWYCH W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń		
	2020	2021	2022
Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem	69	62	59
Wynagradzanie nauczycieli	51	46	52
Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	36	34	36
Ustanie zatrudnienia, świadectwa pracy	38	33	35
Urlopy wypoczynkowe	35	32	36
Urlopy dla poratowania zdrowia	2	0	3

nauczyciela), zawarcia umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których winna zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, niepotwierdzenia przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania. Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy ujawniły **zawieranie umów cywilnoprawnych** przy zachowaniu warunków wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (w 2022 r. stwierdzono nieprawidłowości w 3 kontrolach, a w 2021 r. w 6 kontrolach). Trzeba podkreślić, że nieprawidłowości te, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczą jedynie jednostek oświatowych prowadzonych przez osoby fizyczne i prawne.

Z kolei naruszenia przepisów w zakresie **wynagrodzenia nauczycieli** dotyczyły naliczania i wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Powyższe przejawiało się w zaniżaniu wynagrodzenia, nieterminowości wypłaty wynagrodzenia czy wynagrodzenia za pracę w ramach godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw, nieprzyznawaniu lub zaniżaniu dodatków motywacyjnych i stażowych.

Przeprowadzone kontrole wykazały także znaczną liczbę nieprawidłowości dotyczących **ustania zatrudnienia**, w tym treści świadectw pracy wystawianych nauczycielom (35 kontroli). Polegały one m.in. na nieokreśleniu w sposób prawidłowy trybu lub podstawy prawnej ustania stosunku pracy czy okresu wykonywanej pracy oraz wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, a także na niepełnym uzasadnieniu wypowiedzenia złożonego nauczycielowi.

Stwierdzone zostały także uchybienia w zakresie **urlopów wypoczynkowych**, w tym urlopów uzupełniających. Przejawiały się one m.in. w braku planów urlopowych dla dyrektorów, wicedyrektorów oraz nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop lub zaniżaniu tego wynagrodzenia (ekwiwalentu), w niewykorzystaniu przez nauczycieli placówek feryjnych urlopów wypoczynkowych w roku, w którym nabyli prawo do tego urlopu, udzielaniu urlopu uzupełniającego w trakcie trwania ferii letnich lub zimowych. Niewielkie trudności sprawiało dyrektorom kontrolowanych jednostek oświatowych udzielanie nauczycielom **urlopów dla poratowania zdrowia** (w tym zakresie w 2022 r. stwierdzono nieprawidłowości w 3 kontrolach).

Podobnie jak w poprzednich latach, kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania **zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**, a dotyczyły one niewłaściwego sposobu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, będących emerytami lub rencistami, nieterminowego przekazywania odpisów na odrębny rachunek bankowy zfsś czy też gromadzeniu danych osobowych, których przechowywanie było zbędne do realizacji celów określonych w *ustawie o zfsś*.

### Wnioski

Przeprowadzone w placówkach oświatowych kontrole potwierdziły nieprawidłowości ujawniane w latach poprzednich. W odniesieniu do zagadnień związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych najczęściej stwierdzano, iż obowiązujące w szkołach regulaminy przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie są uzgadniane z działającymi organizacjami związkowymi, co prowadzi do przyznawania świadczeń bez uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Nadal aktualna jest **potrzeba doprecyzowania 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. Główny Inspektor Pracy w 2022 r. skierował w tej sprawie wniosek legislacyjny do Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Podobnie jak w latach poprzednich, należy wskazać na pojawiające się wątpliwości dotyczące **sposobu rozliczania i wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych**.

Kontrole wykazały bowiem, że rozliczanie godzin nadwymiarowych nauczycieli na podstawie art. 39 ust. 4 *ustawy Karty Nauczyciela* w okresach miesięcznych jest praktycznie niewykonalne, gdyż zgodnie 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 nadwymiarowe w okresach tygodniowych lub wypłacają należności z tego tytułu w następnym miesiącu. Powyższe uzasadnia zmianę regulacji w części dotyczącej okresu rozliczeniowego.

Kontrolując zagadnienia związane z nawiązywaniem umów o pracę z nauczycielami, stwierdzono **liczne przypadki niepotwierdzenia 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* (skala nieprawidłowości w tym zakresie podobna jak w 2021 r.).

## 7.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

### Zakres kontroli

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała kontrole dotyczące przestrzegania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). W tym roku, podobnie jak w roku ubiegłym, kontroli podlegały wszystkie podmioty zatrudniające, objęte stosowaniem ustawy, bez względu na stan zatrudnienia czy formę własności. 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. Łącznie przeprowadzono **267 kontroli** (w 2021 r. – 262, w 2020 r. – 206), z czego 58 kontroli inicjowanych było skargami pracowników

(w 2021 r. – 62 kontroli skargowych, w 2020 r. – 6), w których zgłoszono 131 problemów dotyczących PPK.

W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło 72,3 tys. osób, w tym 60,8 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób – 104 kontrole. Ponadto 70 kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób, 57 kontroli – w zakładach powyżej 250 osób oraz 28 kontroli w podmiotach zatrudniających do 9 osób. 53 kontrole dotyczyły sektora publicznego, z czego 10 kontroli przeprowadzono w jednostkach państwowych, 41 – w jednostkach samorządowych, 2 – w jednostkach mieszanych.

### Diagnoza

Nieprawidłowości stwierdzono u 16,0% kontrolowanych pracodawców, co wskazuje na systematyczny wzrost w stosunku do lat ubiegłych (w 2021 r. – nieprawidłowości stwierdzono u 13,7% kontrolowanych pracodawców, w 2020 r. – 8,7%).

Najwięcej nieprawidłowości ujawniono w zakładach zatrudniających do 9 osób (39,3% kontrolowanych pracodawców) oraz od 10 do 49 osób (23,2%).

Naruszenia przepisów dotyczyły głównie pracodawców z sektora prywatnego (18% kontrolowanych). W sektorze publicznym występowały zdecydowanie rzadziej (4% pracodawców).

Co do zasady, umowy o zarządzanie PPK były zawierane w określonych przepisami terminach. Stwierdzono 3 wykroczenia w zakresie braku umowy o zarządzanie PPK oraz 2 wykroczenia dotyczące uchybienia terminom zawarcia umów o zarządzanie PPK. Jako główną przyczynę

podawano: przeoczenie terminu przez podmiot zatrudniający (umowa była zawierana po otrzymaniu od Polskiego Funduszu Rozwoju wezwania do zawarcia tej umowy). Inne przyczyny to brak dostatecznej wiedzy w zakresie nowych obowiązków dotyczących PPK, zwłaszcza w mniejszych podmiotach.

W odniesieniu do zawierania umów o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej inspektorzy pracy stwierdzili **17 wykroczeń, w tym 11 dotyczyło niezawarcia umowy, a pozostałe zawarcia umowy po terminie**. Często nieterminowe zawarcie umów o prowadzenie PPK dotyczyło poszczególnych pracowników, np. nowo zatrudnionych. Wśród przyczyn tej nieprawidłowości wskazywano: niewywiązanie się z obowiązków wskazanych w umowie o współpracy przez wynajęte zewnętrzne biuro rachunkowe, brak dostatecznej wiedzy służb pracowniczych, błędy interpretacyjne obowiązujących przepisów prawa.

Najwięcej, bo **31 wykroczeń stwierdzono w zakresie dokonywania wpłat do PPK**, w tym:

- 15 wykroczeń w zakresie niedokonania wpłaty do PPK,
- 1 wykroczenie dotyczące zaniżenia kwoty należnej,
- 15 wykroczeń dotyczyło nieterminowego przekazania środków do PPK.

Wskazywane przez pracodawców przyczyny ww. uchybień to: pomyłka przy wpisywaniu kwoty przelewu wpłaty do PPK, brak środków finansowych na dokonanie wpłat, błędy w funkcjonowaniu programów kadrowo-płacowych wynikające ze zmian podatkowych wprowadzonych od stycznia 2022 r., niewłaściwe oznaczenie przekazywanych kwot, co skutkowało zwrotem przekazanych środków.

Wyniki kontroli prowadzonych w 2022 r. pokazują, iż **pracodawcy w większości przypadków wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków wynikających**

### SKARGI DOTYCZĄCE NIEPRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW USTAWY O PRACOWNICZYCH PLANACH KAPITAŁOWYCH

Przedmiot skargi	Liczba skarg	Zasadność skarg				
		Zasadne	Zasadne częściowo	Bez-zasadne	Niemożliwe do ustalenia	W toku
Nieprawidłowości dot. dokonywania wpłat do PPK	60	24	0	2	2	3
Nieprawidłowości dot. zawierania umowy o zarządzanie PPK	8	4	0	3	0	1
Nieprawidłowy tryb wyboru instytucji finansowej, z którą zawiera się umowę o zarządzanie PPK	2	1	0	1	0	0
Niezawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej	13	8	1	4	0	0
Niezgłoszenie bądź zgłoszenie nieprawdziwych danych wymaganych <i>ustawą o PPK</i>	13	7	0	5	0	1

z ustawy o PPK. Dotyczy to zwłaszcza dużych zakładów pracy, które jako pierwsze zobowiązane były do wdrożenia PPK. Zazwyczaj w takich podmiotach w ramach komórki kadrowo-płacowej wyznaczani są pracownicy, którzy zajmują się wyłącznie obsługą PPK. **Nieprawidłowości, jeśli występują, dotyczą głównie małych zakładów, zatrudniających do 25 pracowników**, gdzie nie ma fachowej obsługi. Jednakże pomimo występujących nieprawidłowości nie możemy mówić o ich dużej skali czy rażących naruszeniach.

Niedokonanie wpłaty na PPK lub nieterminowe przekazywanie środków na PPK było najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością. Przyczyną ww. naruszeń były problemy finansowe pracodawców spowodowane pandemią i kryzysem gospodarczym, powiązane z nieterminowym wypłaceniem wynagrodzenia za pracę, co miało również istotny wpływ na przestrzeganie przepisów o PPK.

Ponadto analiza wyników kontroli wykazała, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nadal podchodzą nieufnie do zaproponowanej przez Państwo możliwości oszczędzania, stąd masowe składanie deklaracji o rezygnacji z udziału w PPK czy brak chęci dokonywania wpłat dodatkowych. Podnoszona jest kwestia braku rzetelnej informacji na temat zalet i ewentualnych wad wprowadzonego programu.

W związku z ujawnieniem **54 wykroczeń** inspektorzy pracy nałożyli łącznie 27 mandatów na łączną kwotę 43,2 tys. zł, zastosowali 11 środków oddziaływania wychowawczego, w 4 przypadkach skierowali wnioski do sądu.

### Wnioski

Najważniejsze wnioski po kontrolach dotyczących przestrzegania przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych przeprowadzonych w 2022 r.:

- dalsze prowadzenie kontroli z ukierunkowaniem na podmioty zatrudniające powyżej 250 osób, z uwagi na obowiązywanie przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych do tej grupy od 2019 r.,
- rozważenie zmian legislacyjnych umożliwiających inspektorom pracy wydawanie środków prawnych w formie wystąpień lub poleceń. Brak możliwości wydawania środków prawnych, w przypadku naruszenia przepisów ustawy o PPK oznacza w niektórych przypadkach brak jakiegokolwiek reakcji ze strony inspektora pracy w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami,
- rozważenie zmiany przepisów art. 106 i 108 ustawy o PPK w części dotyczącej sposobu oznaczenia górnej granicy kary (kwotowe określenie górnej granicy kary).

## 7.7. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych, a także wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

### Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

#### Zakres kontroli

W 2022 r. przeprowadzono 461 kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych (w 2020 r. – 227 kontroli). W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było 2 285 pracowników młodocianych.

Najwięcej kontroli – 61% – przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 9 pracowników (zatrudniali oni 743 młodocianych) oraz od 10 do 49 pracowników – 31% kontroli (zatrudniali oni 879 młodocianych).

Natomiast największa liczba młodocianych była zatrudniona, podobnie jak w latach ubiegłych, w takich branżach jak: handel i naprawy (628 młodocianych), pozostała działalność usługowa (500), przetwórstwo przemysłowe (706) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (176). Łącznie u pracodawców prowadzących ww. rodzaje działalności inspektorzy przeprowadzili 401 kontroli (prawie 87% wszystkich przeprowadzonych).

#### Diagnoza

Wyniki kontroli pozwalają na stwierdzenie, iż nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu młodocianych mają charakter powtarzalny. Podobnie jak w ubiegłych latach, najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **braku udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami**, co ujawniono w 281 kontrolach (w 2020 r. – 145 kontroli).

Ponadto pracodawcy naruszają obowiązek prowadzenia **różnego rodzaju ewidencji związanych z zatrudnianiem pracowników młodocianych**. Podczas 175 kontroli (w 2020 r. – 87 kontroli) stwierdzono brak prowadzenia ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego. Nieprowadzenie takiej ewidencji uniemożliwia ocenę stopnia narażenia na występowanie warunków wykonywania pracy stwarzających największe zagrożenie dla zdrowia młodocianych pracowników.

Kolejną grupę nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych stanowią uchybienia w zakresie opracowywania **wykazów stanowisk i rodzajów prac wzbronionych oraz dozwolonych dla celów przygotowania zawodowego**. Niedopełnienie obowiązku

prowadzenia wykazu prac wzbronionych stwierdzono w 142 kontrolach (w 2020 r. – w 78 kontrolach). W podobnej liczbie kontroli (138) ujawniono, że pracodawcy nie opracowali wykazu prac dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego.

Niestety, 135 kontroli (w 2020 r. – 77 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

Jak wykazały kontrole, **od lat głównym problemem przy zatrudnianiu pracowników młodocianych jest nieprzebranie 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.

Ponadto pracodawcy nadal mają problemy w sporządzeniu 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.

Aktualny pozostaje **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 też prowadzenie dalszej współpracy z organami i instytucjami zajmującymi się sprawami zatrudnienia młodocianych w celu podnoszenia świadomości prawnej pracodawców i ograniczania liczby naruszeń prawa pracy (kuratoria, szkoły, hufce pracy, urzędy pracy, organizacje rzemieślnicze i organy kontroli).

Ponadto **niezbędne jest 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. Natomiast **szeroko zakrojona działalność promocyjno-prewencyjna** niewątpliwie może przyczynić się do poprawy warunków pracy pracowników młodocianych.

### Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

W 2022 r. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło **2 568 wniosków** o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Podobnie jak w latach ubiegłych, **większość wniosków dotyczyła zamiaru zatrudniania dzieci podczas prób i występów w przedstawieniach** teatralnych, operowych, udziału w filmach i reklamach oraz sesjach fotograficznych.

Po rozpatrzeniu wniosków inspektorzy pracy wydali w trybie art. 304<sup>5</sup> Kodeksu pracy **2 774 decyzje zezwalające na wykonywanie pracy przez dzieci**. Po dwóch latach, w których trwał stan epidemiczny, co skutkowało zawieszeniem lub ograniczeniem działalności kulturalnej i artystycznej, a w konsekwencji znacznym zmniejszeniem liczby wniosków, w 2022 r. nastąpił znaczny wzrost liczby wydanych zezwoleń na pracę dzieci (w 2021 r. wydano 1 773 zezwolenia, a w 2020 r. – 2 041 zezwoleń),

Wydając przedmiotowe decyzje, **inspektorzy pracy sformułowali szereg niezbędnych ustaleń wymaganych ze względu na dobro dziecka oraz rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci**, zobowiązując wnioskodawców np. do zapewnienia opieki osoby dorosłej nad dziećmi podczas prób i spektakli, przestrzegania dopuszczalnego (określonego w wydanej decyzji) dobowego wymiaru czasu pracy dziecka.

Wszystkie złożone wnioski zawierały niezbędne dokumenty (np. brak orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy przez dziecko czy brak opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej), toteż inspektorzy pracy wydali w 2022 r. 10 decyzji odmawiających wydania zezwolenia na pracę dzieci. Informacja na temat uzyskanych efektów w wyniku realizacji wydanych zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci zawarta została w części 14 Sprawozdania „Działalność PIP w ujęciu statystycznym”.



# Rozdział

Zadania w zakresie  
legalności zatrudnienia

8



## 8. ZADANIA W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

### 8.1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

#### Zakres kontroli

W roku 2022 inspektorzy pracy przeprowadzili prawie **19,3 tys. kontroli** (w 2021 r. – 13,7 tys. kontroli, w 2020 r. – 11,4 tys.), podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Skontrolowano **18,4 tys. podmiotów** (w 2021 r. – 13,3 tys., w 2020 r. – 11,1 tys.), w których łącznie powierzano pracę ponad **728 tys. osób** (523 tys. osób na podstawie umowy o pracę, 176 tys. osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 10 tys. osób „samozatrudnionych”).

Kontrole ukierunkowane były na ujawnianie przypadków:

- ✓ powierzania pracownikom pracy bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej lub bez potwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie w wymaganym terminie,

- ✓ niedopełnienia obowiązku dokonania zgłoszenia osób pracujących do ubezpieczenia społecznego (w sytuacjach, w których jest to wymagane),
- ✓ wypełniania przez bezrobotnych obowiązku informowania powiatowych urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności, czyli tych, w których zgodnie z *ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* mamy do czynienia z **nielegalnym zatrudnieniem lub nielegalną inną pracą zarobkową** (w sytuacji powierzenia pracy w formule innej niż w ramach stosunku pracy).

Kontrolowano także realizację obowiązków dotyczących:

- ✓ opłacania składek na Fundusz Pracy,
- ✓ zatrudniania i wypłacania wynagrodzeń pracownikom uchylającym się od wykonania obowiązku alimentacyjnego (dłużnicy alimentacyjni).

Kontrole miały na celu również ujawnianie przypadków, w których od kwot faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy nie zostały opłacone

**NIELEGALNE ZATRUDNIENIE I NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA W LATACH 2020-2022 (WG WOJEWÓDZTW)**

Województwo	2020		2021		2022	
	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	4 073	411	4 972	369	8 287	964
Kujawsko-pomorskie	4 110	335	5 774	581	7 085	835
Lubelskie	5 800	203	8 081	428	11 327	755
Lubuskie	1 618	166	2 671	328	5 505	746
Łódzkie	4 946	611	4 992	554	7 953	1 067
Małopolskie	6 266	1 259	6 453	1 609	7 709	2 067
Mazowieckie	2 079	362	2 557	389	4 448	848
Opolskie	1 567	99	1 950	229	4 302	780
Podkarpackie	3 798	499	5 206	527	6 907	767
Podlaskie	4 397	350	6 376	478	7 428	602
Pomorskie	5 208	431	7 653	436	9 776	880
Śląskie	10 150	2 147	9 098	1 856	19 156	3 453
Świętokrzyskie	2 112	370	3 957	624	4 883	709
Warmińsko-mazurskie	2 098	267	1 991	333	2 568	370
Wielkopolskie	5 492	756	5 390	748	10 047	1 567
Zachodniopomorskie	2 918	449	3 511	471	5 266	936
<b>Ogółem</b>	<b>66 632</b>	<b>8 715</b>	<b>80 632</b>	<b>9 960</b>	<b>122 647</b>	<b>17 346</b>

składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczka na podatek dochodowy, tzn. takich, których dokonano poza oficjalnym obiegiem (tzw. wypłaty pod stołem).

### Diagnoza

Inspektorzy pracy skontrolowali **legalność zatrudnienia ponad 122,6 tys. osób** (w 2021 r. – 80,6 tys., w 2020 r. – 60,6 tys.). **W stosunku do 17,3 tys. osób stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową** (w 2021 r. – 9,9 tys. osób, a w 2020 r. – 7,8 tys. osób uznano za wykonujące pracę nielegalnie).

Największy odsetek osób poddanych kontroli w danym województwie, w stosunku do których stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową, wykazano w województwach: małopolskim – 26,8%

przypadków, mazowieckim – 19,1%, opolskim – 18,1%, śląskim – 18,0% i zachodniopomorskim – 17,8%.

Na **19,3 tys.** przeprowadzonych **kontroli**, aż w **9,3 tys.** (41,7% skontrolowanych podmiotów) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące:

- braku albo nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – **2 811 przypadków**, co stanowi **3,0% osób**, których legalność zatrudnienia była weryfikowana w toku kontroli,
- braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zarówno pracowników, jak i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, – **15 005 przypadków**, tj. **12,6% ogółu osób** objętych kontrolą w tym zakresie,

### ODSETEK PODMIOTÓW OBJĘTYCH KONTROLĄ, W KTÓRYCH W W LATACH 2020-2022 STWIERDZONO NIELEGALNE ZATRUDNIENIE LUB NIELEGALNĄ INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ

Wyszczególnienie		2020	2021	2022
Odsetek podmiotów objętych kontrolą, u których w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową		35,3	33,0	41,7
w tym:	brak lub nieterminowe potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	7,0	6,0	9,2
	brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych	32,5	30,5	35,4

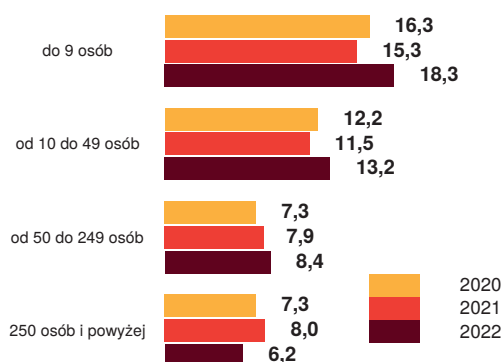
- niezawiadomienia przez bezrobotnych powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności – **183 przypadki**, tj. **1,9% osób** objętych kontrolą w zakresie badanego zagadnienia.

Największy odsetek osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową w stosunku do liczby badanych inspektorzy pracy odnotowali w następujących sektorach gospodarki: budownictwo – 16,6%, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – odpowiednio po 16,5%, informacja i komunikacja – 16,4% oraz usługi administrowania – 16,3%.

Najwyższy odsetek osób nielegalnie świadczących pracę odnotowano w podmiotach zatrudniających do 9 osób tj. 18,3% ogółu skontrolowanych osób oraz w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób – 13,2%.

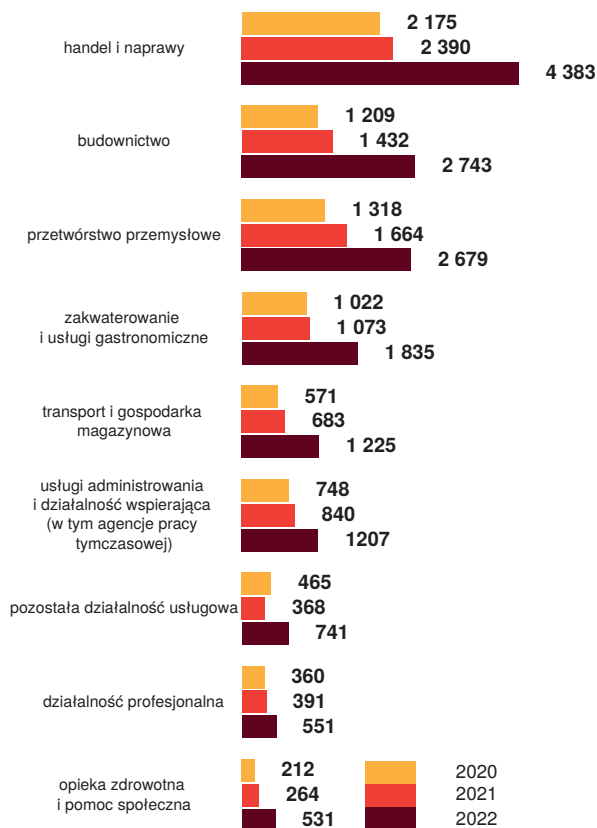
W 2022 r. w zakresie realizacji obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych

### ODSETEK OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2020-2022 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)



mających wpływ na wymiar tych składek inspektorzy pracy stwierdzili, że najczęściej nieprawidłowości dotyczyły **opłacania składek na Fundusz Pracy** w wymaganym terminie. Na prawie **12,4 tys. kontroli**, nieprawidłowości stwierdzono podczas **3,2 tys. kontroli**, tj. **25,8% ogółu kontroli przeprowadzonych w tym zakresie**. Odnośny

### LICZBA OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2020-2022 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)



się one do **ponad 22,2 tys. osób**. Natomiast w 1,1 tys. kontroli ujawniono brak opłacenia składki na Fundusz Pracy (na prawie 12,5 tys. kontroli w tym zakresie i ponad 165,2 tys. zbadanych osób). Łączna kwota nieopłaconych składek to ponad **12 mln zł**.

W 2022 r. inspektorzy pracy kontrolowali również zagadnienia dotyczące deklarowania właściwym organom świadczeń ze stosunku pracy, tj. kwoty faktycznie wypłacone, od których nie zostały odprowadzone składki do ZUS i zaliczka na podatek dochodowy. Na ponad **5 tys.** kontroli i blisko **41,3 tys.** zbadanych osób w tym zakresie nieprawidłowości stwierdzono podczas **259 kontroli**, a łączna kwota ujawnionych świadczeń przekroczyła **2,5 mln zł**.

W następstwie prowadzonych czynności kontrolnych z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy **kierowali do właściwych urzędów i organów administracji państwowej oraz samorządu terytorialnego powiadomienia** o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez Państwową Inspekcję Pracy dotyczących legalności zatrudnienia, wskazując

m.in. na podejrzenia naruszeń przepisów w sprawach pozostających poza kompetencją PIP, w tym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 954, wojewodów – 400 i naczelników urzędów celno-skarbowych – 398.

W ramach współpracy z innymi służbami krajowymi inspektorzy pracy **realizowali także kontrole w zakresie legalności zatrudnienia na wniosek organu współdziałającego lub kontrole wspólne z tymi instytucjami**. Wnioski w tych sprawach kierowały najczęściej: Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 223, urzędy celno-skarbowe – 187, powiatowe urzędy pracy – 71, policja – 46, a także wojewodowie – 32.

**Łącznie w 2022 r.** inspektorzy pracy w ramach współdziałania przeprowadzili **2 529 kontroli**, w tym **149 kontroli wspólnych** i **732 kontrole na wniosek organu współdziałającego**.

Analizując **przyczyny nielegalnego powierzania i wykonywania pracy**, tj. pracy niezadeklarowanej, ale także zadeklarowanej fałszywie, należy stwierdzić, że z perspektywy podmiotów powierzających pracę głównym powodem stosowania niedozwolonych praktyk są: **koszty związane z zatrudnianiem pracowników**. Działania takie są umyślnym postępowaniem przedsiębiorców, mających nadzieję, że ewentualna kontrola nie będzie ich dotyczyła. Należą do nich: powierzenie pracy w różnych formach, która jest legalizowana już po rozpoczęciu kontroli, zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy pracownik faktycznie wykonuje pracę pełnoetatową, ewidencjonowanie czasu pracy w dwóch równoległych dokumentach, jednym „wzorcowym” bez wykazywania rzeczywistego czasu pracy, tj. bez godzin nadliczbowych, prowadzonym na wypadek ewentualnej kontroli inspekcji pracy, oraz drugim „rzeczywistym”, w którym wykazuje się faktyczny czas pracy, na podstawie którego następuje rozliczenie się z pracobiorcą, częściowo poza oficjalnym obiegiem. **Koszty związane z powierzaniem pracy skutkują poszukiwaniem metody na ich obniżenie**, m.in. poprzez niewykazywanie bądź zaniżenie składek do ZUS, zaliczek na podatek dochodowy wynikających m.in. z różnicy pomiędzy kwotą zadeklarowaną a faktycznie wypłaconą, pracą nielegalną, która w przypadku kontroli PIP deklarowana jest jako powierzona ustnie w ramach umowy cywilnoprawnej (i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, gdy rzekomo 7 dniowy termin na realizację tego obowiązku nie minął). **Stosowanie niedozwolonych praktyk** przez przedsiębiorców, działających w warunkach nieuczciwej konkurencji, **deprawuje rynek pracy**,

także wśród tych podmiotów, które respektują obowiązujące reguły, i które, aby utrzymać się na rynku, pozyskać zlecenia, dla których kryterium wyboru oferty jest cena usługi, same zaczynają postępować nieuczciwie. Przedsiębiorcy funkcjonują w **trudnej sytuacji finansowej**, również będącej **skutkiem pandemii** oraz dużej niepewności na rynku spowodowanej **agresją Rosji na Ukrainę** czy **wzrostem inflacji**. Pracodawcom niekiedy brakuje środków pieniężnych, aby opłacić należne obciążenia publicznoprawne. Powierzający pracę tłumaczą wówczas, że w pierwszej kolejności starają się wypłacić pracownikom wynagrodzenia, następnie zaś opłacają należne daniny publiczne.

Nadal stosowane są praktyki powierzania pracy nieformalnie, „na próbę”, w celu sprawdzenia przydatności danej osoby do wykonywania pracy. Zdaniem powierzających pracę, kodeksowe umowy o pracę na okres próbny są dla nich nieatrakcyjne z uwagi na wysokie koszty związane z zatrudnieniem, które trzeba ponieść, a które w razie nieprzydatności pracownika do danej pracy stanowią stratę w działalności firmy. Ponadto, w przypadku zapotrzebowania na wykonanie prac prostych, niewymagających wysokich kwalifikacji czy specjalistycznego wykształcenia, a także **pracy krótkoterminowej**, przedsiębiorcy korzystają z możliwości powierzenia pracy **niezadeklarowanej**, po wykonaniu której następuje **natychmiastowe i bezproblemowe „rozstanie się”** z pracobiorcą bez większych konsekwencji i konieczności respektowania przepisów Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę.

Po stronie pracobiorców przyczyny te wynikają głównie z **przymusu ekonomicznego** lub ze świadomego wyboru pracobiorcy dotyczącego wykonywania pracy „na czarno”.

W pierwszym przypadku najczęściej jest to **brak możliwości znalezienia legalnej pracy w miejscu zamieszkania** i konieczność przyjęcia oferty pracy niezadeklarowanej czy też zadeklarowanej fałszywie, złożonej przez podmiot powierzający pracę. Pracobiorca w wielu przypadkach nie ma innej realnej możliwości niż przyjmując tę ofertę albo pozostać bez pracy i możliwości utrzymania. **Rosnące koszty życia** i potrzeba zaspokojenia codziennych potrzeb i wydatków powodują, że pracobiorcy decydują się na przyjęcie propozycji pracy nielegalnej lub legalnej, ale np. w zaniżonym w umowie wymiarze czasu pracy, z zadeklarowanym niższym niż faktycznie wypłacane wynagrodzeniem lub na podstawie umowy niezgodnej z charakterem świadczonej pracy i sposobem jej wykonywania.

Druga część pracobiorców wykonujących pracę „na czarno” w pełni świadomie i celowo decyduje

się na takie jej wykonywanie z uwagi na sytuację osobistą i chęć ukrycia dochodów, ze względu na ciężące na nich różnego rodzaju zobowiązania (**alimenty, tytuły egzekucyjne**), w celu **korzystania z różnego rodzaju usług i zasiłków socjalnych** uzależnionych od progów dochodowych, a także z **chęci uzyskania wyższej kwoty wynagrodzenia „na rękę”** niż uzyskiwana z legalnego zatrudnienia (pracobiorcy stają przed koniecznością wyboru oferty zatrudnienia legalnego z niższą kwotą wynagrodzenia lub nieformalnego – z proporcjonalnie wyższą).

**Dla osób bezrobotnych**, figurujących w rejestrze urzędu pracy, podjęcie pracy legalnej **spowodowało- by ujawnienie uzyskanego dochodu** i utratę wsparcia socjalnego. Zdarza się, że jest to również związane z **chęcią uzyskania dochodu dodatkowego** – zasiłku lub innego świadczenia o charakterze pomocowym. Dla osób bezrobotnych, które wykonują pracę w sektorze nieformalnym, istotne także jest pozostawanie w rejestrach PUP z uwagi na objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym.

W grupie osób nielegalnie wykonujących pracę zidentyfikować można także osoby, które z **nieufnością podchodzą do organów państwa, w tym także w odniesieniu do przyszłych uprawnień emerytalnych** będących następstwem pozostawania w systemie zabezpieczenia społecznego i opłacania składek do ZUS. Osoby nielegalnie zatrudnione nie są zainteresowane legalną pracą, ponieważ w ich przekonaniu wysokość składek do ZUS opłacanych z legalnego wynagrodzenia nie będzie miała przełożenia na ich przyszłe świadczenia emerytalne i dlatego wolą pozostawać już teraz poza tym systemem.

Dodatkowo, po obu stronach stosunku pracy realizowanego nieformalnie, nadal w niektórych branżach czy określonego rodzaju pracach, funkcjonuje wyższy niż w innych poziom akceptacji społecznej dla pracy wykonywanej „na czarno” (np. szybkie, proste prace o charakterze dorywczym, sprzątanie i opieka w mieszkaniach prywatnych), wynagradzanych również poza oficjalnym obiegiem, co sprzyja utrwaleniu się niedozwolonych praktyk.

Sprzyjają temu także uregulowania prawne, które przedsiębiorcy, poszukujący oszczędności, próbują obejść poprzez powierzenie pracy z naruszeniem przepisów prawa. Zaliczyć do nich można:

- **7-dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych**, co ma znaczenie w przypadku powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, przy jednoczesnym **braku obowiązku zawierania takich umów w celu wykonywania pracy w formie pisemnej**. W przypadku umów cywilnoprawnych praktyka PIP nadal

potwierdza występowanie przypadków, w których przedsiębiorcy oświadczają, że zawarto ustnie umowę zlecenia, a 7-dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczenia społecznego jeszcze nie minął,

- **zbyt niskie sankcje** za nielegalne zatrudnienie. Kary nakładane przez inspektorów pracy za tego typu naruszenia **nie są ani odstraszające, ani dolegliwe** i dla tych podmiotów, które świadomie i celowo naruszają prawo **nie stanowią bariery** przed stosowaniem niedozwolonych praktyk w przyszłości. Dla wielu przedsiębiorców naruszających przepisy o legalności zatrudnienia **potencjalne korzyści ekonomiczne** wynikające z faktu powierzenia pracy „na czarno” są **dużo większe** niż ewentualne kary, nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i przez sądy. Przedsiębiorcy nie respektujący przepisów o legalności zatrudnienia wliczają **zapłatę niewysokiej ciągle grzywny** nakładanej w kwocie od 1 000 do 2 000 zł **bez względu na skalę procederu i liczbę osób wykonujących nielegalnie pracę** w ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej.

Dodatkowo eliminowaniu nielegalnego zatrudnienia przez Państwową Inspekcję Pracy nie sprzyjają **przyjęte rozwiązania** umożliwiające **rejestrowanie działalności gospodarczej** pod prywatnym adresem zamieszkania przedsiębiorcy (np. mieszkanie w budynku wielorodzinnym albo dom na prywatnej posesji), co powoduje trudność w identyfikacji i dotarciu do tych podmiotów. W wymienionych miejscach przedsiębiorcy nie prowadzą faktycznej działalności gospodarczej, dokumentacja kadrowo-księgową jest przechowywana w biurach rachunkowych, czasem w innym województwie, a rzeczywista działalność i miejsca, w których świadczą pracę pracownicy znajdują się jeszcze gdzie indziej. Ma to przełożenie na efektywność czynności kontrolnych i na czas ich trwania. Swoistym „buforem bezpieczeństwa” dla przedsiębiorcy są również „**biura wirtualne**”, wykorzystywane także w celu utrudnienia inspektorowi pracy kontaktu z kontrolowanym podmiotem. Poza tym praktyki **utrudniania czynności kontrolnych** obejmują: niestawianie się na wezwania inspektora pracy w umówionym czasie i miejscu, okazywanie tylko części żądanych dokumentów niezbędnych do dokonania ustaleń stanu faktycznego w pełnym zakresie i w rozsądnym terminie.

Dodatkowo, barierę w skutecznym eliminowaniu nielegalnego powierzenia pracy w ocenie PIP stanowią **przyjęte regulacje prawne dotyczące funkcjonowania samego urzędu** i stosowanych mechanizmów kontrolnych, w tym:

- **katalog podmiotów kontrolowanych** przez PIP, który nie obejmuje osób, które na moment kontroli nie

powierzają już pracy innym osobom fizycznym, ale miały taki status w przeszłości. Zakreślony w *ustawie o PIP* krąg podmiotów do kontroli nie obejmuje nie tylko byłych pracodawców, ale także osób, które powierzają pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych, nie będąc jednocześnie przedsiębiorcą w rozumieniu *ustawy Prawo przedsiębiorców*,

- **katalog osób**, od których inspektorzy pracy mają prawo **żądać ustnych i pisemnych wyjaśnień i informacji** mających znaczenie dla ustaleń kontrolnych, który nie obejmuje osób postronnych, np. świadków spoza zakładu pracy, mogących zeznać o wykonywaniu pracy nielegalnej lub dysponujących dowodami z dokumentów, będących w posiadaniu innego niż kontrolowany podmiot (np. przepustek, ewidencji wejść i wyjść, etc.),
- **brak możliwości wykorzystania podczas kontroli informacji** uzyskanych przed formalnym jej rozpoczęciem, np. w drodze wstępnego jawnego rozpoznania czy poprzez sporządzenie dokumentacji fotograficznej, wskazującej na fakt wykonywania pracy w danym miejscu przed datą kontroli,
- **brak dostępu do baz danych innych służb i rejestrów w trybie on-line**, w szczególności ZUS, który umożliwiłby weryfikację faktu zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracobiorcy w chwili realizacji kontroli PIP,
- **brak mechanizmów współdziałania**, dzięki którym, poprzez eksplorację danych i informacji pozostających w dyspozycji różnych instytucji (ZUS, organów skarbowych, PIP, rejestrów przedsiębiorców wskazujących na powiązania osobowe i kapitałowe), przy wykorzystaniu nowoczesnych rozwiązań elektronicznych, możliwa byłaby analiza ryzyka występowania pracy nie rejestrowanej i typowanie podmiotów do kontroli.

## Wnioski

Dane z kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w obszarze legalności zatrudnienia wskazują, że skala ujawnionych nieprawidłowości w tym zakresie na rynku pracy wzrosła (z 33% podmiotów objętych kontrolą w 2021 r. do 41% skontrolowanych podmiotów w 2022 r.). Wzrosła liczba osób ujawnionych przez inspektorów pracy, w stosunku do których nie dopełniono obowiązku zawarcia umowy o pracę lub potwierdzenia warunków umowy o pracę w wymaganym terminie (z 1 159 w 2021 r. do 2 811 w 2022 r.) oraz liczba osób niezgłoszonych do ZUS lub zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego z naruszeniem wymaganego terminu (9 138 w 2021 r. i 15 005 w 2022 r.). Jest to zjawisko niepokojące, nawet przy uwzględnieniu, że w 2022 r. skontrolowano

w tym obszarze zagadnień ponad 5 tys. podmiotów więcej niż w 2021 r., i objęto sprawdzeniem większą o 42 tys. grupę osób (z 80,6 tys. w 2021 r. do 122,6 tys. w 2022 r.).

Na poziom nielegalnego zatrudnienia wpływać może aktualna kondycja finansowa wielu przedsiębiorstw po okresie pandemii oraz rosnący poziom inflacji, a co za tym idzie **zwiększone koszty prowadzenia działalności, w tym koszty pracy**. Ponadto wpływ na rynek pracy i na kondycję gospodarczą przedsiębiorstw mają skutki agresji Rosji na Ukrainę, w tym załamanie się łańcuchów dostaw towarów. Pomimo że okoliczności te pozostają poza sferą działania PIP, należy zauważyć, że to co się dzieje na rynku pracy, w szczególności w obszarze legalności zatrudnienia, stanowi w dużej mierze wypadkową sytuacji gospodarczej i geopolitycznej.

Poza czynnikiem ekonomicznym, również regulacje prawne, stosunkowo łatwe do obejścia poprzez ich nieszczelność, nie stanowią dostatecznej bariery przed powierzaniem pracy nielegalnej. Nadal aktualne pozostają zgłaszane w latach ubiegłych postulaty wprowadzenia następujących zmian:

- wprowadzenie obowiązku **zgłoszenia do ZUS** każdej pracującej osoby fizycznej **przed jej dopuszczeniem do pracy**;
- wprowadzenie obowiązku zawierania **umów cywilnoprawnych** w celu wykonywania pracy zarobkowej **w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy** z określeniem warunków jej wykonywania;
- **zmodyfikowanie obowiązującego systemu sankcji za nielegalne powierzanie pracy** poprzez ustalenie wysokości kar na poziomie zniechęcającym do naruszania przepisów i uzależnienie jej od liczby osób pracujących nielegalnie z jednoczesnym **podwyższeniem składki na Fundusz Pracy** (adekwatnie jak w przypadku podwyższenia składek na ubezpieczenie wypadkowe w przypadku naruszeń prawa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy) wobec tych podmiotów, w których kontrola wykazała nielegalne zatrudnienie lub nielegalne powierzenie innej pracy zarobkowej;
- **przekazanie do ZUS kompetencji** w zakresie kontroli obowiązku opłacania **składek na Fundusz Pracy**. Obecnie Fundusz Pracy wykazywany jest w deklaracji ZUS w jednej pozycji razem z Funduszem Solidarnościowym i opłacany jest jednym przelewem razem ze wszystkimi składkami na ubezpieczenia społeczne. Przy obecnych uprawnieniach inspektorów pracy i braku dostępu on-line do danych ZUS bardzo trudno

jest ustalić kwotę należnej składki na FP za dany miesiąc. Dlatego też zasadne jest przekazanie nadzoru i kontroli opłacania składek na FP do ZUS, który dysponuje wszelkimi danymi w tym zakresie i z urzędu mógłby wyegzekwować należne składki oraz wszczynać postępowania wykroczeniowe;

- udostępnienie inspektorom pracy **bezpośredniego (on-line) dostępu** do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie potwierdzenia zgłoszenia zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego;
- umożliwienie inspektorom pracy prowadzenia tzw. **wstępnych czynności rozpoznawczych** na etapie poprzedzającym formalne wszczęcie kontroli, które miałyby na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie lokalizacji podmiotu, prowadzonej działalności oraz godzin jego pracy wraz z możliwością udokumentowania tych czynności i prawem do wykorzystania tych dowodów w postępowaniu kontrolnym;
- wprowadzenie **obowiązku przechowywania dokumentacji** pracownika w zakresie zawartej umowy i zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w miejscu wykonywania przez niego pracy, ewentualnie obowiązku posiadania przy sobie zawartej umowy przez osobę świadczącą pracę;
- **zdefiniowanie na nowo pojęć nielegalnego zatrudnienia i nielegalnej innej pracy zarobkowej**, poprzez uwzględnienie w tych definicjach różnych aspektów pracy nierejestrowanej lub rejestrowanej fałszywie, które obecnie nie mieszczą się w ustawowych definicjach tych terminów (zaniżenie w umowie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy, wypłacanie wynagrodzeń za pracę „pod stołem”, zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla stosunku pracy czy np. uznanie za nielegalne zatrudnienie powierzenie pracy na warunkach innych niż wskazane w treści umowy o pracę, itp).

Państwowa Inspekcja Pracy w dalszym ciągu dostrzega potrzebę systemowego podejścia do zagadnienia eliminowania pracy w „szarej strefie” poprzez zacieśnienie współpracy z innymi organami i służbami kontrolnymi, m.in. z ZUS i instytucjami podatkowymi, także w ramach wspólnych kontroli, przygotowywanych w oparciu o dane pochodzące ze wszystkich instytucji współpracujących. Mechanizmy takiej współpracy, wymiany danych i informacji oraz kompetencje poszczególnych służb mogłyby zostać uregulowane w **odrębnej ustawie o zwalczaniu pracy nierejestrowanej**. Zadania ujęte w tej ustawie byłyby komplementarne do zadań stałych realizowanych przez wszystkie te formacje na podstawie aktualnie obowiązujących regulacji prawnych.

## 8.2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

### Zakres kontroli

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **8 895 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. Sprawdzono legalność powierzenia pracy ponad 40,7 tys. cudzoziemcom, w tym 13,2 tys. (32%) wykonującym pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, 1,3 tys. (3%) pracującym na podstawie zezwolenia na pracę sezonową oraz 9,8 tys. (24%), dla których złożono powiadomienia o podjęciu pracy do powiatowego urzędu pracy.

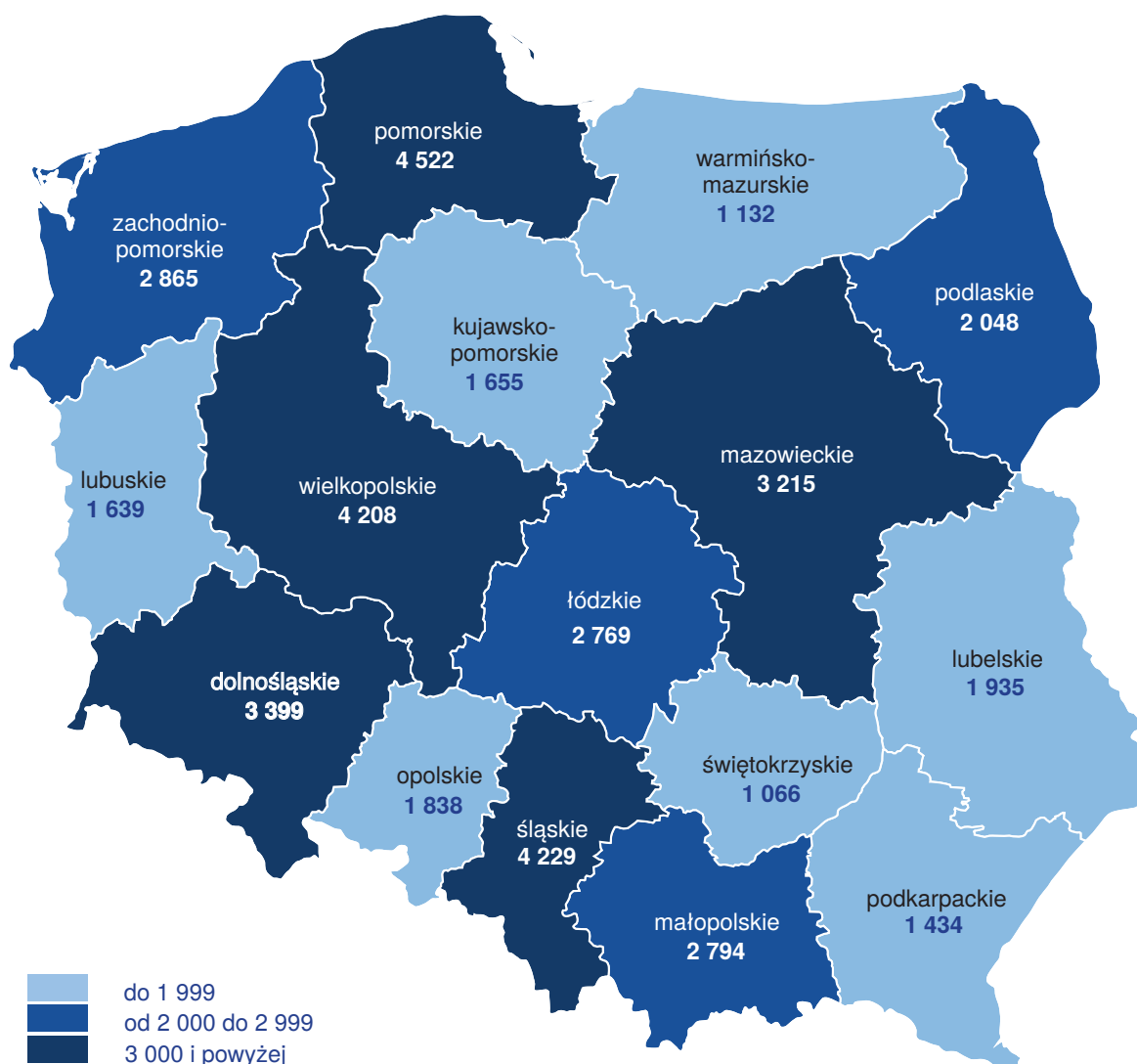
Kontrolą objęto obywateli 118 państw, w tym 92 państw trzecich, tj. państw spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii.

Podobnie jak w latach poprzednich najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – 33 tys., tj. 82% sprawdzonych cudzoziemców z państw trzecich (w 2021 r. – 23,5 tys. – 80%). W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi (2 979 – 7,4%), Gruzji (1 114 – 2,8%) i Mołdawii (465 – 1,2%).

### KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Liczba kontroli ogółem	4 312	6 418	<b>8 895</b>
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	19 343	29 754	<b>40 748</b>
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich	19 189	29 513	<b>40 361</b>
– w tym obywatele Ukrainy	15 851	23 525	<b>32 996</b>

### CUDZOZIEMCY OBJĘCI KONTROLĄ W 2022 R. (WG WOJEWÓDZTW)



W 2022 r. najwięcej cudzoziemców, których legalność zatrudnienia była weryfikowana świadczyło pracę w województwach: pomorskim – 4,5 tys., śląskim i wielkopolskim – po 4,2 tys. oraz dolnośląskim – 3,4 tys. i mazowieckim – 3,2 tys.

Kontrolowani cudzoziemcy najczęściej wykonywali pracę w następujących sekcjach gospodarki: **budownictwo i przetwórstwo przemysłowe – po 22%**, usługi administracyjne i działalność wspierająca (w tym agencje zatrudnienia i agencje ochrony mienia) – 17% oraz transport i gospodarka magazynowa – 9%.

### Diagnoza

W 2022 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie **1 947 kontroli**, tj. w trakcie **22%** kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

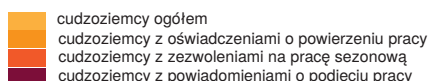
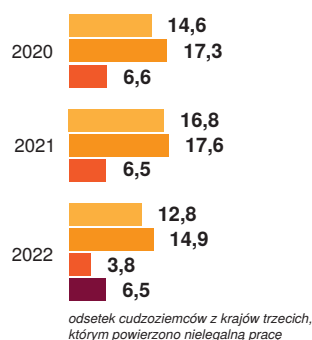
Wykazano **powierzenie nielegalnej pracy 5 183 cudzoziemcom z 48 państw**, co stanowi **12,8%** objętych kontrolą cudzoziemców z państw trzecich (w 2021 r. było to 4 958 cudzoziemców – 16,8%).

W przypadku cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy

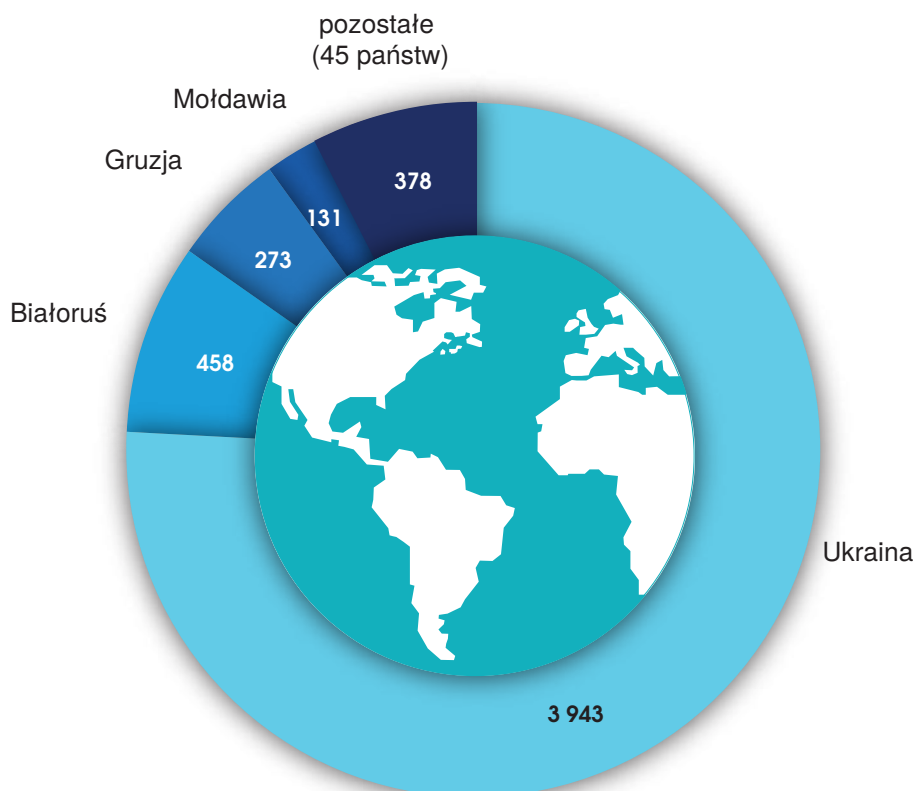
cudzoziemcowi odsetek nielegalnie zatrudnionych obco-krajowców wyniósł 14,9%, w grupie pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową – 3,8%, a dla których złożono powiadomienie o podjęciu pracy do powiatowego urzędu pracy – 6,5%.

Najliczniejszą grupę cudzoziemców nielegalnie zatrudnionych stanowili **obywatele Ukrainy – 3 943 osób**, tj. 12% obywateli tego państwa objętych kontrolą

### ODSETEK CUDZOZIEMCÓW Z KRAJÓW TRZECICH, KTÓRYM POWIERZONO NIELEGALNĄ PRACĘ W LATACH 2020-2022



### CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ W 2022 R.



(w 2021 r. – 16%), co stanowi 76% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy.

W dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli: Białorusi (458 cudzoziemców), Gruzji (273), Mołdawii (131), Filipin (62), Indonezji (51) i Rosji (37).

Najczęściej ujawnianą nieprawidłowością był **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (w 55% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom, w 2021 r. – w 51%). Inspektorzy pracy identyfikują takie naruszenie przepisów w sytuacji, gdy cudzoziemiec

**LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2020-2022 (WG WYBRANYCH OBYWATELSTW)**

Państwo	2020		2021		2022	
	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca
Ukraina	15 851	2 388	23 525	3 754	32 996	3 943
Białoruś	1 583	210	2 390	427	2 979	458
Gruzja	423	74	814	204	1 114	273
Mołdawia	247	41	343	73	465	131
Filipiny	53	8	187	72	248	62
Indonezja	38	2	154	75	82	51
Rosja	139	11	250	31	313	37
Chiny	81	6	53	-	164	28
Indie	84	7	239	30	281	22
Uzbekistan	46	11	46	11	126	16
Kolumbia	6	-	61	28	66	16
Kazachstan	15	1	17	2	55	16
Turcja	71	3	112	4	168	14
Armenia	28	1	33	7	52	12
Republika Korei	36	5	87	13	82	10

wykonuje pracę bez uzyskania zezwolenia na pracę, ale również gdy podmiot w sposób nieprawidłowy stosuje uproszczoną procedurę legalizacji pracy cudzoziemców, tj. na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy lub złożonego do urzędu pracy drogą elektroniczną (w serwisie [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl)) powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Dotyczy to w szczególności przypadków, gdy podmiot powierzający pracę nie złożył powiadomienia w terminie 14 dni od podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy lub gdy powierzono pracę cudzoziemcowi na warunkach niezgodnych z treścią oświadczenia wpisanego do ewidencji prowadzonej przez powiatowy urząd pracy.

Utrzymuje się tendencja spadku liczby cudzoziemców pracujących nielegalnie ze względu na nielegalny pobyt w Polsce.

Największy odsetek nielegalnie pracujących cudzoziemców w stosunku do ogólnej liczby obcokrajowców objętych kontrolą stwierdzono w województwach: **podlaskim (21%)**,

**LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	1 839	2 548	2 852
Powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	851	1 902	1 952
Brak wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	568	1 000	836
Podstawa pobytu na terytorium RP nieuprawnniająca do wykonywania pracy	55	30	51
Nielegalny pobyt na terytorium RP	31	20	16

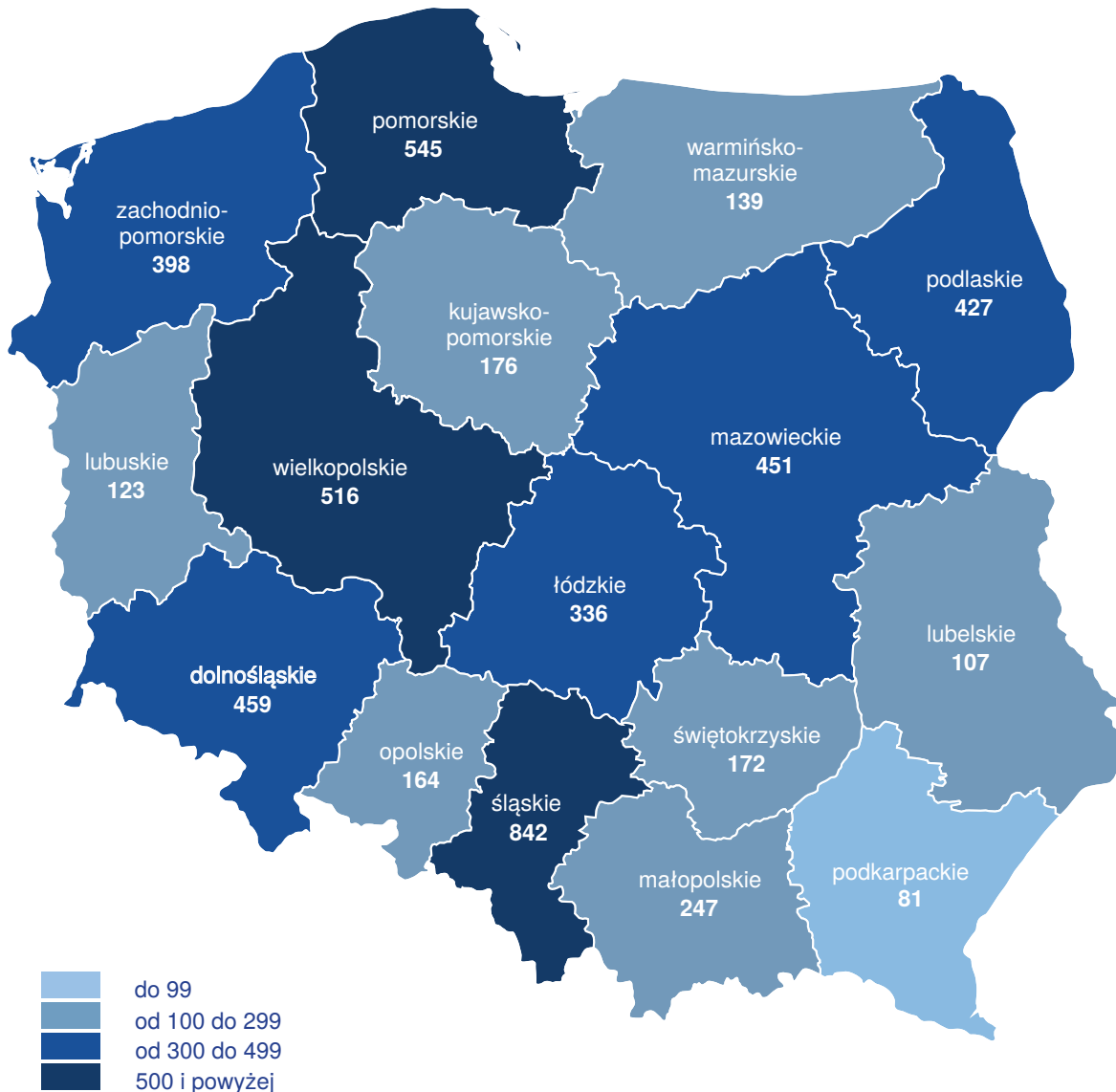
śląskim (20%), świętokrzyskim (16%) oraz mazowieckim i dolnośląskim (po 14%).

LICZBA UJAWNIONYCH CUDZOZIEMCÓW, KTÓRYM POWIERZONO NIELEGALNE WYKONYWANIE PRACY W LATACH 2020-2022  
(WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2020			2021			2022		
	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	355	2 146	537	512	2 767	858	736	3 399	459
Kujawsko-pomorskie	195	1 113	124	289	1 474	230	323	1 655	176
Lubelskie	145	597	45	243	1 043	123	428	1 935	107
Lubuskie	125	716	157	236	1 170	97	347	1 639	123
Łódzkie	336	1 476	256	382	1 595	218	638	2 769	336
Małopolskie	341	1 358	108	525	2 459	343	632	2 794	247
Mazowieckie	619	2 392	342	720	2 774	393	832	3 215	451
Opolskie	160	770	85	256	1 152	108	393	1 838	164
Podkarpackie	135	497	19	209	847	37	345	1 434	81
Podlaskie	171	863	145	307	1 613	390	390	2 048	427
Pomorskie	408	1 890	201	651	3 478	578	955	4 522	545
Śląskie	451	2 007	413	666	2 864	449	978	4 229	842
Świętokrzyskie	65	288	6	138	563	57	247	1 066	172
Warmińsko-mazurskie	109	424	68	156	700	131	244	1 132	139
Wielkopolskie	355	1 648	200	616	3 180	657	798	4 208	516
Zachodniopomorskie	292	1 158	111	474	2 075	289	609	2 865	398
<b>Ogółem</b>	<b>4 262</b>	<b>19 343</b>	<b>2 817</b>	<b>6 380</b>	<b>29 754</b>	<b>4 958</b>	<b>8 895</b>	<b>40 748</b>	<b>5 183</b>

Uwaga! W przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy zostali uwzględnieni w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli

CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ W 2022 R. (WG WOJEWÓDZTW)



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 (29% nielegalnie zatrudnionych), w budownictwie (27%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (11%).

**Niezależnie od problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy kontrolują przestrzeganie praw pracowniczych obcokrajowców.** W 2022 r. stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do 21,7% badanych cudzoziemców.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** wykazano naruszenia przepisów prawa wobec 6,4% badanych obcokrajowców. Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- braku lub nieprawidłowego wypłacenia wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą – 2 504 przypadki, tj. 9,5% badanych cudzoziemców,
- niezgodności zastosowania umowy cywilnoprawnej z warunkami świadczenia pracy – 518 przypadków, tj. 3,2% ogółu badanych cudzoziemców.

Ponadto stwierdzono brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych – 5 141 przypadków, tj. 14% kontrolowanych cudzoziemców.

Realizując zadania związane z kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców, **Państwowa Inspekcja Pracy**

**LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2020-2022 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Usługi administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje pracy tymczasowej)	1 001	1 712	1 478
Budownictwo	712	994	1 371
Przetwórstwo przemysłowe	261	779	593
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	160	364	426
Transport i gospodarka magazynowa	304	445	381
Handel i naprawy	163	276	325
Działalność profesjonalna	44	121	172
Pozostała działalność usługowa	58	39	166
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10	49	94
Edukacja	12	1	36
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	50	67	32
Informacja i komunikacja	12	28	29
Obsługa rynku nieruchomości	6	32	23
Kultura, rozrywka i rekreacja	5	21	20

**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 132 wspólne kontrole ze **Strażą Graniczną** oraz 49 kontroli na wniosek tej formacji. Do Straży Granicznej skierowano 826 powiadomień o ujawnionych przez PIP przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2022 r. współpraca z **województwami** obejmowała skierowanie do tych organów 929 powiadomień dotyczących w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Przeprowadzono także 57 kontroli na wniosek urzędów wojewódzkich.

**Wnioski**

W 2022 r. nastąpiły duże zmiany w zasadach legalizacji pobytu i pracy najliczniej kontrolowanej grupy cudzoziemców, tj. obywateli Ukrainy. Obok zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy, będących

w latach ubiegłych podstawowymi dokumentami umożliwiającymi pracę cudzoziemców w Polsce, pojawiło się odrębne rozwiązanie prawne – powiadomienie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego praca.gov.pl – o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Ustawodawca, wprowadzając w *ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* nową metodę legalizacji pracy, po raz pierwszy zdecydował się na otwarcie rynku pracy dla obywateli jednego z państw trzecich w tak szerokim zakresie i w bardzo odformalizowany sposób.

W związku z masowym napływem do Polski obywateli Ukrainy wskutek konfliktu zbrojnego na terytorium tego państwa, inspekcja pracy podjęła dodatkowe działania w celu udzielenia potrzebnych informacji uchodźcom zamierzającym podjąć pracę w naszym kraju. Kierownictwo PIP przyjęło dokument pn. *Strategia funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie*. Wśród głównych celów określonych we wspomnianym dokumencie jest bieżące prowadzenie skutecznych czynności kontrolno-nadzorczych obejmujących obywateli Ukrainy oraz poprawa dostępności do wiedzy na temat przepisów i zasad powierzania cudzoziemcom pracy na warunkach zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa pracy i o legalności zatrudnienia.

Realizując powyższe zadania, Państwowa Inspekcja Pracy skoncentrowała działania kontrolne w obszarze legalności zatrudnienia na weryfikacji pracy cudzoziemców m.in. na podstawie powiadomień o podjęciu pracy rejestrowanych poprzez system praca.gov.pl. Miały one istotne znaczenie dla oceny standardów pracy zarówno osób, które wjechały na terytorium RP po dniu 24 lutego 2022 r., jak i obywateli Ukrainy, którzy już wcześniej zdecydowali się na migrację zarobkową do Polski. Z naszych obserwacji wynika, że wprowadzenie formuły szybkiego i prostego złożenia drogą elektroniczną powiadomienia o podjęciu pracy do powiatowego urzędu pracy, będącego sposobem legalizacji zatrudnienia obywatela Ukrainy, skutkuje powolnym zaprzestaniem korzystania przez pracodawców z obowiązujących równolegle procedur uzyskania zezwoleń na pracę lub rejestracji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Wprowadzenie nowych przepisów umożliwiających szybkie i łatwe dopuszczenie do pracy cudzoziemców bez potrzeby kontaktu z organami legalizującymi pracę obcokrajowców przyczyniło się do zwiększenia obecności obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy. Warto jednak zwrócić uwagę na nowe tendencje, które pojawiły się

w 2022 r. po wejściu w życie przepisów *ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*.

Inspektorzy pracy prowadzący kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców stwierdzali, że zjawisko pracy nierejestrowanej nasila się. Wiąże się to z odejściem od obowiązku legalizacji pracy obywateli Ukrainy przed dopuszczeniem ich do wykonywania pracy.

Pracodawcy mogą złożyć powiadomienie o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od rozpoczęcia przez niego pracy, co w efekcie daje możliwość pracy niejako „na próbę”, tj. bez zawarcia pisemnej umowy. W praktyce kontrolnej występują już sytuacje, gdy w przypadku ujawnienia cudzoziemców świadczących pracę, dla których nie zostało złożone powiadomienie do PUP, inspektorzy pracy uzyskują informację, że jest to dopiero pierwszy lub drugi dzień ich pracy, a zatem nie upłynęły jeszcze terminy na zgłoszenie ich do ZUS i dokonanie powiadomienia. Skutkiem kontroli jest wtedy legalizacja zatrudnienia cudzoziemców, do której mogłoby nie dojść, gdyby nie czynności kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy.

W trakcie kontroli ujawniano także praktykę polegającą na tym, że niektóre podmioty powierzające pracę – w celu uniknięcia części obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i należności podatkowych – starają się podawać w powiadomieniach przesyłanych za pośrednictwem systemu *praca.gov.pl* jak najniższy wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy obywatela Ukrainy, podczas gdy w rzeczywistości są one znacznie wyższe.

W myśl obecnie obowiązującego brzmienia art. 22 ust. 1 *ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, podmiot powierzający pracę może dowolnie podwyższać wskazany w powiadomieniu wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy obywatela Ukrainy, odpowiednio zwiększając jego wynagrodzenie. Zmiana ustawy, która wprowadziła dodatkowy warunek powierzenia legalnej pracy obywatelowi Ukrainy, polegający na tym, że praca ma być powierzana w wymiarze czasu pracy nie niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy – miała na celu powiązanie treści złożonego powiadomienia z warunkami, na jakich obywatel Ukrainy rzeczywiście wykonuje pracę, w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę. Należy

jednak stwierdzić, że na skutek wyżej opisanych działań podmiotów zatrudniających regulacja ta nie spełnia zakładanych funkcji ochronnych.

Obok nowych tendencji pojawiających się w obszarze zatrudnienia cudzoziemców, podobnie jak w latach poprzednich wystąpił problem przekraczania lub niewypracowania przez cudzoziemców liczby godzin w miesiącu lub tygodniu w stosunku do warunków wynikających z dokumentów legalizujących pracę (np. zezwolenie na pracę, oświadczenie o powierzeniu pracy). Zagadnienie to dotyczyło przede wszystkim cudzoziemców świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2022 r. inspektorzy pracy nadal ujawniali nieprawidłowości dotyczące powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przed uzyskaniem stosownych dokumentów legalizujących zatrudnienie lub uzyskanych dla innego podmiotu.

**Problemem coraz częściej występującym w obszarze zatrudnienia cudzoziemców jest działalność tzw. agencji outsourcingowych.** Podmioty te, których adres siedziby to często tzw. „biuro wirtualne”, udostępniają pracowników innym podmiotom zlokalizowanym w wielu przypadkach na terenie różnych województw. Agencje outsourcingowe nie są zobowiązane do prowadzenia rejestrów zakładów (miejsc pracy) cudzoziemców, co – zwłaszcza w przypadku powierzenia pracy cudzoziemcom na podstawie umów innych niż umowy o pracę, w których brak prawnego obowiązku podawania miejsca pracy – znacznie utrudnia prowadzenie czynności kontrolnych, zaś w przypadku ubiegania się o dokumenty legalizujące pracę cudzoziemców do wskazania podmiotów, do których cudzoziemcy zostaną skierowani w ramach outsourcingu. W ocenie inspektorów pracy w wielu przypadkach korzystanie z instytucji outsourcingu ma na celu obejście przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

**Pozytywną tendencją jest spadek liczby cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę w związku z ich nielegalnym pobytem na terytorium Polski.** Na zmniejszenie liczby takich przypadków miały wpływ przepisy *ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw*, które przedłużyły legalny pobyt cudzoziemców w Polsce w okresie stanu epidemii i zagrożenia epidemicznego oraz przepisy *ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* dające możliwość legalnego pobytu w Polsce obywatelom Ukrainy, którzy przyjechali na terytorium RP po dniu 24 lutego 2022 r.

Na podstawie doświadczeń inspektorów pracy oraz w kontekście zmian w przepisach z zakresu zatrudniania cudzoziemców, proponujemy wprowadzenie przepisów umożliwiających realizację efektywnych kontroli podmiotów zatrudniających cudzoziemców oraz zapewnienie obywatelom krajowym stabilnych i bezpiecznych warunków pracy poprzez:

- ustalenie minimalnego wymiaru czasu pracy oraz minimalnej liczby godzin pracy w powiadomieniach o powierzeniu wykonywania pracy, którą podmiot zatrudniający miałby obowiązek zagwarantować cudzoziemcowi, przy czym wspomniane minimum musiałyby zostać ukształtowane co najmniej na poziomie zapewniającym pokrycie kosztów utrzymania cudzoziemca podczas pobytu w Polsce;
- skrócenie 14-dniowego terminu do złożenia powiadomienia o podjęciu pracy przez cudzoziemca wprowadzonego w *ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*;
- wprowadzenie obowiązku zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych cudzoziemca – przed dopuszczeniem do pracy, nie zaś w terminie 7 dni, jak stanowią obowiązujące przepisy;
- wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia szkoleń bhp i zapoznawania cudzoziemców z instrukcjami i dokumentacją związaną z bhp w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, a także ustalenie zasad potwierdzania znajomości języka polskiego w sytuacjach sporządzania wszelkiej dokumentacji związanej z zatrudnieniem cudzoziemca w języku polskim;
- wdrożenie regulacji pozwalających na skuteczną ochronę cudzoziemców pracujących w Polsce, zwłaszcza świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, poprzez ustanowienie przepisów ograniczających zatrudnienie cudzoziemców tylko do umów o pracę oraz tych umów cywilnoprawnych, do których stosuje się obowiązek ubezpieczenia społecznego, w tym wypadkowego;
- zapewnienie inspektorom pracy bezpośredniego dostępu do elektronicznych baz danych i rejestrów, w których zawarte są informacje o wjeździe cudzoziemca na terytorium RP oraz udzielanych decyzjach pobytowych, a także danych ZUS w zakresie zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i zaległości w opłaceniu składek na Fundusz Pracy;
- rozszerzenie uprawnień inspektorów pracy o możliwość korzystania z materiałów pozyskanych podczas rozpoznania lub obserwacji prowadzonej przed wejściem na teren podmiotu kontrolowanego (np. zdjęć, nagrań);

- wypracowanie mechanizmów współdziałania organów nadzoru i kontroli opartego na możliwości bieżącego wspólnego korzystania z gromadzonych przez właściwe służby danych dotyczących podmiotów powierzających pracę i cudzoziemców oraz realizowanie wspólnych kontroli.

### 8.3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia oraz powierzenie i wykonywanie pracy tymczasowej

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała zadania kontrolne w stosunku do podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia w zakresie przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* regulujących świadczenie tego rodzaju usług. Ponadto kontrolami objęto agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników w zakresie prawidłowości powierzenia i wykonywania pracy tymczasowej oraz eliminowania niedozwolonych praktyk związanych z outsourcingiem/leasingiem, oferowanym również przez podmioty nieposiadające certyfikatu agencji zatrudnienia, pod kątem ujawniania przypadków wynajmu pracowników z naruszeniem przepisów o pracy tymczasowej. Informacje na temat działań realizowanych przez PIP w tym obszarze zagadnień zaprezentowano poniżej w odniesieniu **do liczby kontroli, liczby skontrolowanych podmiotów oraz rodzajów świadczonych usług**.

#### Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*

##### Zakres kontroli

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **530 kontroli w 494 podmiotach**. Zakresem kontroli objęto kwestie legalności prowadzenia działalności na podstawie **wpisu do rejestru agencji zatrudnienia**, uprawniającego do świadczenia usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego albo pracy tymczasowej oraz prowadzenie agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami wskazanymi w ustawie. Realizowane kontrole miały charakter kompleksowy (pod kątem każdej z faktycznie świadczonych usług).

Kontrole realizowano **w ramach działań planowych**, w tym w agencjach zatrudnienia, które nie były kontrolowane w latach 2019-2021, jako działania interwencyjne, **na podstawie skarg** (pochodzących głównie od osób wykonujących pracę tymczasową) oraz typując podmioty do kontroli w oparciu o **monitoring mediów**, prowadzony pod kątem ujawniania przypadków naruszenia

zasad prowadzenia agencji zatrudnienia, w tym świadczenia tego typu usług nielegalnie. Czynnościami kontrolnymi objęto zarówno podmioty prowadzone przez **krajowe osoby** fizyczne i prawne, jak i przez **obywateli tzw. państw trzecich**, w tym także w celu **monitorowania** rynku usług agencji jako działalności regulowanej. W 2022 r. czynności kontrolne PIP objęły przede wszystkim podmioty świadczące dwa rodzaje usług, tj. **pracy tymczasowej (66%)** oraz **pośrednictwa pracy**, w tym polegającego na **kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych** oraz **kierowaniu cudzoziemców na teren RP** do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w podmiotach z siedzibą na terytorium Polski.

**KONTROLE AGENCJI ZATRUDNIENIA  
(WG RODZAJU ŚWIADCZONYCH USŁUG)**

Rodzaj działalności	Liczba kontroli
Praca tymczasowa	356
Pośrednictwo pracy, w tym:	225
kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	70
kierowanie cudzoziemców na teren RP	46
Doradztwo personalne	131
Poradnictwo zawodowe	121

**KONTROLE AGENCJI ZATRUDNIENIA W LATACH 2020-2022 (WG WOJEWÓDZTW)**

Województwo	2020		2021		2022	
	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	32	1	51	2	46	2
Kujawsko-pomorskie	21	1	20	4	20	-
Lubelskie	25	1	16	2	21	1
Lubuskie	13	-	12	-	10	1
Łódzkie	23	-	32	1	37	-
Małopolskie	43	6	36	1	33	2
Mazowieckie	38	7	43	6	60	9
Opolskie	16	3	29	6	34	3
Podkarpackie	9	-	18	-	20	1
Podlaskie	14	-	16	1	31	-
Pomorskie	36	2	43	3	45	3
Śląskie	63	9	73	11	76	9
Świętokrzyskie	9	-	11	2	17	1
Warmińsko-mazurskie	11	2	13	3	13	2
Wielkopolskie	45	1	52	5	44	3
Zachodnio-pomorskie	31	2	30	2	23	2

W okresie sprawozdawczym przeważały kontrole prowadzone w agencjach zatrudniających od 50 do 249 pracowników (35% kontroli) oraz w niewielkich agencjach do 9 pracowników (28%). Z kolei w agencjach zatrudniających od 10 do 49 pracowników

przeprowadzono 21% kontroli, zaś najmniej (16%) w dużych agencjach o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników. Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie **województw: śląskiego (76 kontroli)**, mazowieckiego (60) oraz dolnośląskiego (46).

## Diagnoza

Nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia wykazano w **358 kontrolach (67,5%)**.

**Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia**, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia ujawniono w odniesieniu do **39 podmiotów (7,9% skontrolowanych przedsiębiorstw)**, co oznacza **spadek liczby tego rodzaju nieprawidłowości** w porównaniu do lat ubiegłych (w 2021 r. ujawniono 49 takich podmiotów, tj. 10,2% objętych kontrolą, a w 2020 r. 35 podmiotów, tj. 8,7% objętych kontrolą). Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia dotyczyło **pracy tymczasowej (33)** oraz **pośrednictwa pracy (7)**, w tym 1 w zakresie kierowania cudzoziemcódodzatrudnienia lub innej pracy zarobkowej podmiotów

prowadzących działalność na terytorium RP), **doradztwa personalnego (6)** i **poradnictwa zawodowego (3)**. W ramach czynności kontrolnych ujawniano podmioty **świadczące nielegalnie jedną lub więcej usług** wymagających certyfikatu agencji zatrudnienia.

Przypadki świadczenia usług agencji zatrudnienia przez niecertyfikowane firmy w 2022 r. obejmowały sytuacje, w których podmioty **nie posiadały w ogóle certyfikatu** (nie wniosowały o niego lub go nie pozyskały pomimo złożenia wniosku) lub prowadziły działalność agencji zatrudnienia, **pomimo utraty certyfikatu i wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia**.

W 2022 r. nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia obejmowało także przypadki usług **outsourcingu/leasingu** będącego w praktyce **pracą tymczasową**, oferowanych przez podmioty, które nie posiadały certyfikatu agencji zatrudnienia.

### PODMIOTY ŚWIADCZĄCE NIELEGALNIE USŁUGI AGENCJI ZATRUDNIENIA W LATACH 2020-2022 (WG RODZAJU USŁUG)

Wyszczególnienie	2020		2021		2022	
	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia
Liczba skontrolowanych podmiotów:	404	35	480	49	494	39
W tym świadczących:						
- wyłącznie usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego	118	9	222	15	254	6
- usługi agencji pracy tymczasowej	286	26	258	34	240	33

Najwięcej podmiotów, w których stwierdzono nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia ujawniono w województwach: mazowieckim (9) oraz śląskim (9).

W 2022 r. do najczęściej stwierdzanych uchybień zaliczyć można:

- niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru** oraz **niewskazywanie, że określona propozycja pracy stanowi „ofertę pracy tymczasowej”** (121 agencji),
- nieprzestrzeganie obowiązku przedstawienia marszałkowi województwa corocznej, **pełnej informacji o działalności** agencji zatrudnienia (93 agencje),
- niedopełnienie **obowiązku poinformowania** marszałka województwa o zmianie danych, zawieszeniu albo wznowieniu działalności gospodarczej (39 agencji),

- naruszenie obowiązku posiadania lokalu, w którym są świadczone usługi agencji zatrudnienia (24 agencje),
- naruszenie obowiązku przekazania osobom kierowanym do pracy za granicą albo do pracy tymczasowej do podmiotu działającego poza terytorium RP, **pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach** związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą (17 agencji).

W toku kontroli szczególną uwagę zwracano na egzekwowanie przepisów dotyczących kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. W 2022 r., spośród skontrolowanych agencji,

### 225 podmiotów świadczyło usługę pośrednictwa pracy polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą.

W roku sprawozdawczym w **32 podmiotach** stwierdzono naruszenia związane z kierowaniem osób do pracy za granicą, w szczególności:

- w **22 agencjach** ujawniono uchybienia w zakresie zawierania **pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy** za granicą u pracodawców zagranicznych, w tym w **13 agencjach** nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą,
- w **18 agencjach** stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania **pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi**, do których kierowano osoby do pracy za granicą, z czego w **5 agencjach** nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym,
- **14 agencji** nie prowadziło **wykazów osób** kierowanych do pracy za granicą lub prowadziły je nierzetelnie,
- w **12 agencjach** ujawniono nieprawidłowości dotyczące prowadzonych **wykazów podmiotów**, do których kierowane były osoby do pracy za granicą.

W 2022 r. spośród skontrolowanych agencji **46 podmiotów świadczyło usługę pośrednictwa pracy** polegającą na kierowaniu osób, w tym także cudzoziemców, **do pracy** w podmiotach prowadzących działalność **na terytorium Polski**. Nieprawidłowości dotyczące kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP wykazano w **13 podmiotach** świadczących usługi w tym zakresie, w szczególności:

- **6 agencji** nie zawarło pisemnych umów z cudzoziemcami kierowanymi do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP, a w **4 agencjach** umowy te nie spełniały wymogów przewidzianych w przepisach prawa;
- w **10 agencjach** nie był przestrzegany obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi, przed podpisaniem umowy, jej pisemnego tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- **5 agencji** nie przekazywało cudzoziemcom oraz podmiotom, do których agencja kieruje cudzoziemców pisemnych informacji m.in. o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP, a w **3** stwierdzono uchybienia w tym zakresie;
- w **6 agencjach** nie prowadzono wykazów cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz wykazów podmiotów, do których kierowano

cudzoziemców, a w **7 agencjach** wykazy te były prowadzone nierzetelnie.

W roku 2022 inspektorzy pracy przeprowadzili **87 kontroli w 84 podmiotach** (w 2021 r. – 74 kontrole, w 2020 r. – 37 kontroli) prowadzonych w Polsce przez cudzoziemców spoza UE. Większość kontroli dotyczyła podmiotów prowadzonych przez **obywateli Ukrainy** (69 podmiotów). Wśród pozostałych narodowości potwierdzono prowadzenie 7 agencji przez obywateli Republiki Korei, 4 przez obywateli Białorusi, 2 przez obywateli Mołdowy oraz po 1 agencji przez obywateli Albanii oraz Tadżykistanu.

Podobnie jak w latach ubiegłych, najczęstszą formą prowadzenia działalności były spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki komandytowe, w zarządach których zasiadali obywatele państw spoza UE. Wśród kontrolowanych agencji, prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, zdecydowana większość **świadczyła usługi pracy tymczasowej**, ale także **usługi outsourcingowe**. W 12 przypadkach (na 39 wszystkich przypadków ujawnionych w 2022 r.), podmioty prowadzone przez cudzoziemców spoza UE świadczyły nielegalnie usługi agencji zatrudnienia.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy w **72 przypadkach powiadomiła** marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy o naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. W następstwie powiadomień skierowanych przez inspektorów pracy w roku sprawozdawczym **9 agencji zatrudnienia zostało wykreślonych** z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia a **26 wykreśleń** dokonano w roku sprawozdawczym w następstwie powiadomień z lat 2020-2021. Łącznie z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia w 2022 r. wykreślono **35 agencji**.

#### Wnioski

Zaprezentowane wyniki kontroli wskazują, że skala jak i rodzaj ujawnionych w 2022 r. nieprawidłowości utrzymują się na poziomie podobnym **jak w latach ubiegłych**, przy czym w porównaniu do lat poprzednich w 2022 r. ujawniono **niższą liczbę podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru**.

Stan przestrzegania przepisów dotyczących świadczenia usług agencji zatrudnienia wymaga dalszego **monitorowania**, zwłaszcza w obszarze nielegalnego prowadzenia usług pracy tymczasowej i pośrednictwa pracy.

Doświadczenia kontrolne wskazują, że wiedza – zwłaszcza osób prowadzących nowo powstałe agencje, w tym

cudzoziemców – nie jest wystarczająca. Powinny być zatem kontynuowane **działania doradcze i popularyzatorskie**, ukierunkowane na poszerzenie znajomości przepisów prawnych wśród szerokiego grona adresatów, tj.:

- przedstawicieli agencji zatrudnienia,
- podmiotów korzystających z usług agencji,
- osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, w tym **studentów i uczniów kończących naukę**, a także **cudzoziemców**, ubiegających się o pracę na terenie RP.

**W obszarze współdziałania** Państwowej Inspekcji Pracy z innymi organami niezbędne jest kontynuowanie **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 regulujących działalność agencji zatrudnienia oraz zasad zatrudniania pracowników tymczasowych, w tym o sytuacjach wskazujących na obchodzenie przepisów prawa.

W kontekście stwierdzanych w 2022 r. **nieprawidłowości i ich przyczyn** aktualne pozostają nasze wnioski wprowadzenia **zmian na etapie rejestracji** działalności polegającej na prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej, w tym:

- **ustanowienie obligatoryjnego warunku uzyskania wpisu do rejestru KRAZ w postaci** obowiązku odbycia przez osoby zamierzające prowadzić agencję zatrudnienia oraz personel przewidziany do obsługi klientów – **szkolenia (kursu) w zakresie warunków świadczenia usług agencji zatrudnienia** objętych certyfikatem oraz zapewnienie możliwości korzystania ze **szkoleń**, aktualizujących i utrwalających wiedzę z tego zakresu;
- zagwarantowanie podmiotom – już **na etapie rejestracji działalności gospodarczej w CEIDG lub KRS** – uzyskania **informacji**, że wskazany rodzaj działalności stanowi **działalność regulowaną**, wymagającą wpisu do rejestru agencji zatrudnienia;
- **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) – tak 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**.

Zważywszy na problemy w skutecznym podejmowaniu działań kontrolnych przez inspektorów pracy uzasadniona jest konieczność wprowadzenia **zmian legislacyjnych** postulowanych w latach ubiegłych, takich jak:

- **wprowadzenie sankcji** za popełnienie wykroczenia w związku z nasilającym się zjawiskiem **nieaktualizowania danych adresowych** przez działające agencje zatrudnienia, polegającym na niedopełnieniu obowiązku poinformowania marszałka województwa o zmianie adresu siedziby podmiotu oraz adresów lokali lub zmianie rodzaju świadczonych usług w terminie 14 dni od dnia ich powstania. Nieaktualizowanie tych danych przez agencje zatrudnienia **utrudnia działalność kontrolną inspektorom pracy**, marszałkom województwa (wojewódzkim urządowi pracy). Dotyczy to również klientów agencji zatrudnienia, zarówno w sferze kontaktu, jak i przy dochodzeniu roszczeń – zwłaszcza przez cudzoziemców. Zmiany w zakresie podstawowych danych, w tym adresu siedziby podmiotu, także nie są aktualizowane lub uzupełniane w KRS, co uzasadnia wniosek o wykluczenie możliwości prowadzenia działalności gospodarczej bez uzupełnienia podstawowych danych w KRS, w szczególności adresu siedziby podmiotu;
  - **zdefiniowanie wymagań, jakim powinien odpowiadać lokal**, w którym są świadczone usługi lub ustanowienie regulacji prawnych **wykluczających albo 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**, celem zagwarantowania organom PIP możliwości kompleksowego eliminowania zjawiska nielegalnych usług agencji zatrudnienia.
- Rozważenia wymaga wprowadzenie zmian w zakresie **odpowiedzialności wykroczeniowej** za naruszenie przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz **skutecznych narzędzi jej egzekwowania** poprzez:
- wdrożenie systemu polegającego na nakładaniu **kar administracyjnych za naruszenia przepisów**

o prowadzeniu agencji zatrudnienia (w szczególności wobec cudzoziemców świadczących takie usługi – osoby te często nie przebywają na terytorium Polski, co znacznie utrudnia lub uniemożliwia zastosowanie postępowania wykroczeniowego);

- **uznanie za wykroczenie nieprowadzenie 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;
- wprowadzenie możliwości nakładania grzywnien w **postępowaniu mandatowym** z tytułu wykroczeń przewidzianych w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Rozwiązanie to wiązałoby się jednocześnie z koniecznością podwyższenia górnej granicy grzywny w postępowaniu mandatowym przewidzianej w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia. Wprowadzenie **wyższej dopuszczalnej wysokości grzywny** w postępowaniu mandatowym spowodowałoby stosowanie tego postępowania, zwłaszcza w oczywistych przypadkach (np. po przyznaniu się do popełnienia wykroczenia) oraz ograniczyłoby konieczność przeprowadzania często długotrwałego postępowania wyjaśniającego, celem skierowania wniosku o ukaranie do sądu.

## Powierzenie i wykonywanie pracy tymczasowej

### Zakres kontroli

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **267 kontroli w agencjach pracy tymczasowej w 240 podmiotach** (w 2021 r. – 267, w 2020 r. – 233 kontrole), pod kątem przestrzegania przez te agencje przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, jak również Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych, celem eliminowania przypadków powierzania pracy tymczasowej z naruszeniem obowiązujących przepisów.

W skontrolowanych agencjach pracy tymczasowej świadczyło pracę **84,3 tys. osób**, w tym prawie **50 tys.** (58%) na podstawie stosunku pracy (w 2021 r. – 39%, w 2020 r. – 62%).

Najczęściej kontrolowano agencje pracy tymczasowej zatrudniające od 50 do 249 pracowników (48%) oraz 250 osób i powyżej (22%). Z kolei w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników przeprowadzono 19% kontroli.

Najwięcej skontrolowanych agencji prowadziło działalność na terenie województw: wielkopolskiego (31), śląskiego (29) oraz mazowieckiego (28).

### Diagnoza

W większości kontrolowanych w 2022 r. agencji pracy tymczasowej przeważającą formę powierzania pracy tymczasowej stanowiło **zatrudnienie na podstawie umowy o pracę tymczasową**.

**Nieprawidłowości stwierdzono w 97% podmiotów** objętych kontrolą (w 2021 r. – 94%, w 2020 r. – 89%), w tym w **66%** podmiotów dotyczyły one nieprzestrzegania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

W zakresie egzekwowania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zarówno **procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu takiej pracy**. W szczególności stwierdzono w:

- **29** agencjach – nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową, dotyczące 177 pracowników tymczasowych;
- **16** agencjach – naruszenia przepisów polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, dotyczące 223 osób;
- **39** agencjach – uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 233 pracowników;
- **32** agencjach – uchybienia dotyczące wypłacenia wynagrodzenia osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego wobec 135 osób;
- **22** 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 62 osób;
- **28** agencjach – naruszenia przepisów związanych z wydawaniem świadectw pracy pracownikom tymczasowym, dotyczące 74 pracowników;
- **27** agencjach – nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich wobec 92 pracowników.

KONTROLE AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ W LATACH 2020-2022 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2020			2021			2022		
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości	
		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
Dolnośląskie	15	13	10	28	25	21	26	25	22
Kujawsko-pomorskie	10	10	5	10	9	7	8	8	5
Lubelskie	8	8	4	10	10	7	5	5	3
Lubuskie	7	7	1	5	5	3	2	2	1
Łódzkie	14	11	11	21	19	13	25	24	17
Małopolskie	11	11	5	15	15	6	11	10	5
Mazowieckie	17	12	7	11	6	2	28	23	16
Opolskie	6	6	6	17	16	13	18	18	17
Podkarpackie	6	6	4	7	6	5	7	7	5
Podlaskie	8	8	7	13	12	11	19	19	14
Pomorskie	26	24	15	25	24	13	27	24	14
Śląskie	40	40	36	37	37	32	29	29	23
Świętokrzyskie	8	6	4	6	5	2	9	9	8
Warmińsko-mazurskie	7	7	6	6	6	6	4	4	4
Wielkopolskie	32	24	20	35	35	23	31	31	22
Zachodnio-pomorskie	18	16	14	21	21	19	18	17	14

Ponadto stwierdzono w:

- **65** agencjach – niedopełnienie obowiązków w zakresie uzgodnienia z pracodawcą użytkownikiem na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości te dotyczyły 107 osób), a w przypadku **22** agencji stwierdzono brak uzgodnień zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem (nieprawidłowości te dotyczyły 41 osób);
- **48** agencjach – brak zawiadomienia na piśmie (340 osób) o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem przed zawarciem umowy a w przypadku **22** agencji stwierdzono uchybienia w zakresie udzielenia pracownikowi tymczasowemu informacji o uzgodnieniach z pracodawcą użytkownikiem (106 osób);
- **23** agencjach – brak przekazania (194 pracownikom tymczasowym) w postaci papierowej lub elektronicznej wymaganych informacji umożliwiających bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji a w **9** agencjach stwierdzono uchybienia w zakresie przekazania pełnej

informacji lub w terminie późniejszym niż 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (55 osób);

- **14** agencjach – skierowanie (łącznie 98 osób) do wykonywania prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej zawartą w art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
- **4** agencjach – skierowanie (wbrew obowiązującym przepisom) osób świadczących pracę tymczasową do wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej (12 osób);
- **52** 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 314 osób).

W 2022 r. **naruszenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej** dla danego pracodawcy użytkownika stwierdzono w **18 agencjach** (7,5% skontrolowanych podmiotów), łącznie w stosunku do **123 osób**

## AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ – NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, podczas których stwierdzono naruszenie przepisów		
	2020	2021	2022
Brak uzgodnienia zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem	42,9	31,1	<b>31,8</b>
Brak zawiadomienia osoby, której ma być powierzona praca tymczasowa, o treści uzgodnień między agencją i pracodawcą użytkownikiem, dotyczących warunków wykonywania pracy lub niewłaściwe zawiadomienie	10,3	10,5	<b>18,0</b>
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	18,5	24,7	<b>19,5</b>
Niedopełnienie obowiązku przekazania pracownikom tymczasowym informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji	8,2	6,7	<b>8,6</b>
Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (z wyjątkiem należności związanych z urlopami wypoczynkowymi)	14,6	5,6	<b>14,6</b>
Naruszenia przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych	11,2	12,4	<b>8,2</b>
Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy	5,2	8,2	<b>6,0</b>
Nieprawidłowości dotyczące wydawania świadectw pracy	8,2	4,9	<b>10,5</b>
Naruszenia przepisów w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową	4,3	8,6	<b>10,8</b>
Brak profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych lub nieterminowo przeprowadzone badania	11,6	9,4	<b>10,1</b>

(w 2021 r. – w 15 agencjach zatrudnienia (5,8%) w odniesieniu do 87 osób).

Od lat dominującą nieprawidłowością spośród ujawnianych stanowi **brak uzgodnień zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem** oraz niedokonanie tych uzgodnień na piśmie w zakresie obejmującym: rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanego okresu jej wykonywania, wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego oraz miejsca wykonywania pracy tymczasowej. W niektórych przypadkach, ustaleń dokonywano np. jedynie w formie telefonicznej, co prowadziło do pominięcia niektórych elementów wymaganych prawem uzgodnień. Kolejne, najczęściej stwierdzane w 2022 r. przez inspektorów pracy nieprawidłowości dotyczyły:

- wydawania osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego **zaświadczeń** potwierdzających okres wykonywania takiej pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika;
- brak zawiadomienia osoby, której ma być powierzona praca tymczasowa, o **treści uzgodnień między agencją i pracodawcą użytkownikiem**, dotyczących

warunków wykonywania pracy lub niewłaściwe jej zawiadomienie.

Kontrole prowadzone w 2022 r. pokazują, że nadal na wysokim poziomie utrzymuje się liczba osób, którym agencje pracy tymczasowej powierzają pracę tymczasową na podstawie **umów cywilnoprawnych (ponad 35 tys. osób w skontrolowanych podmiotach)**. Powody, dla których praca tymczasowa powierzana jest w ramach umów cywilnoprawnych są identyczne jak w przypadku korzystania z tego typu umów przy standardowych, dwustronnych relacjach pomiędzy podmiotem powierzającym pracę i pracobiorcą. Dodatkowo, **atrakcyjność tej formuły dla agencji pracy tymczasowej wynika z braku konieczności dostosowania warunków wynagradzania takich osób do tych, które pracodawca użytkownik stosuje wobec własnych pracowników**. Aktualnie obowiązujące przepisy nakazują traktowanie pracowników tymczasowych nie mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy (ale już nie zleceniobiorców świadczących pracę tymczasową).

Pomimo, iż obowiązujące przepisy ustawy dopuszczają możliwość powierzania pracy tymczasowej na podstawie

**umów prawa cywilnego**, to definicja pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika, wskazuje na możliwość wykonywania pracy tymczasowej **jedynie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy**, tj. na podstawie umowy o pracę tymczasową.

Stwierdzone przypadki **zaniżenia wynagrodzenia pracowników tymczasowych** w stosunku do pracowników stałych pracodawcy użytkownika wskazywały, że agencje zatrudnienia nie zawsze uzyskiwały od pracodawcy użytkownika **informację o wewnętrznych regulacjach** dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika lub otrzymywały je w niepełnej wersji. W konsekwencji, gdy postanowienia regulaminu wynagradzania, obowiązującego u pracodawcy użytkownika przewidywały dodatkowe świadczenia pieniężne jak np. premie regulaminowe to agencja zatrudnienia, nie znając tych uregulowań, nie naliczała i nie wypłacała pracownikom tymczasowym tych świadczeń. Za niewystarczające należy uznać zatem dotychczasowe uregulowania w zakresie zapewnienia wglądu w wewnętrzne regulacje dotyczące wynagradzania obowiązujące u danego pracodawcy użytkownika – **na wniosek agencji**. Nie rozwiązują one bowiem **powtarzającego się problemu z dostępem do pełnego tekstu** tych regulacji i **zapewnienia agencji kontroli** przekazanych informacji.

Ponadto w działalności agencji pracy tymczasowych, bądź podmiotów zajmujących się udostępnianiem pracowników bez wymaganego wpisu do rejestru, odnotowano praktyki **prowadzenia podwójnej ewidencji liczby godzin**. Rozbieżności w liczbie przepracowanych godzin, w szczególności w odniesieniu do cudzoziemców, potwierdzały kontrole krzyżowe. Nieujawienie pełnych kwot wypłaconych wynagrodzeń za pracę skutkowało odprowadzaniem składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy w zaniżonych wysokościach.

Inspektorzy pracy stwierdzali również przypadki, w których warunki korzystania z pracy tymczasowej **nie spełniały** przesłanek wynikających z **definicji pracy tymczasowej**, w szczególności wymogu sezonowego, okresowego, doraźnego charakteru wykonywanych zadań, czy których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe lub w zastępstwie nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. **Z kolei przepisy ustawy nie przewidują przy tym żadnych sankcji za powierzanie pracy tymczasowej z naruszeniem ustawowych przesłanek** takiej pracy zarówno po stronie agencji

kierującej osoby do pracy nieposiadającej tymczasowego charakteru, jak i pracodawcy użytkownika.

### Wnioski

Przedstawione wyniki kontroli wskazują, że stwierdzone naruszenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* mają **charakter powtarzalny**. Dlatego też niezbędnym jest wprowadzenie zmian w prawie, ukierunkowanych na podniesienie standardu usług agencji zatrudnienia i wyeliminowania negatywnych zjawisk na rynku pracy tymczasowej.

Przeciwdziałając dominującej nieprawidłowości w działalności agencji zatrudnienia, dotyczącej niedopełnienia obowiązków w zakresie **uzgodnień na piśmie** przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem, należy rozważyć **wprowadzenie obowiązku przekazywania pełnego tekstu** wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania obowiązujących u pracodawcy użytkownika.

Aktualne pozostają postulaty zmian sformułowane w latach ubiegłych, w szczególności dotyczące:

- umożliwienia 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;
- wprowadzenia, oprócz istniejącej obecnie, odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej – także **odpowiedzialności pracodawcy użytkownika** – w przypadku stwierdzenia powierzenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
- **wykluczenia możliwości powierzania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych**. Ta formuła zatrudnienia pozostaje w sprzeczności z definicją pracy tymczasowej, wykonywanej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika;
- uzupełnienia przepisów wykroczeniowych *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* w zakresie możliwości stosowania sankcji z tytułu niepotwierdzenia pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej rodzaju zawartej umowy o pracę i jej warunków – Kodeks pracy w art. 281 § 1 pkt 2 przewiduje odpowiedzialność z tytułu niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę **przed dopuszczeniem go do pracy**, co rodzi wątpliwości w stosowaniu postępowania wykroczeniowego przez inspektora pracy;

• **ustanowienia domniemania istnienia stosunku pracy**, w szczególności pomiędzy osobą świadczącą pracę a pracodawcą użytkownikiem w sytuacjach gdy:

- powierzenie pracy następuje niezgodnie z definicją pracy tymczasowej – z wykorzystaniem kompetencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ustalenia rzeczywistego pracodawcy (płatnika składek),
- w przypadku przekroczenia maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej.

Niezbędne również jest **doprecyzowanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, w tym:

- pojęcia „pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika” poprzez wyraźne zaakcentowanie, że przy nabywaniu przez pracownika tymczasowego uprawnień urlopowych należy wiązać je z okresem skierowania pracownika tymczasowego do pracodawcy użytkownika w celu wykonywania umówionej pracy na jego rzecz, z uwzględnieniem praktycznych aspektów wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika jak nieusprawiedliwione nieobecności w pracy czy prawo do urlopu bezpłatnego;
- sposobu obliczania maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej;
- sposobu obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w odniesieniu do pracowników, którym nie zostało wypłacone wynagrodzenie w okresie przyjmowanym do ustalenia ekwiwalentu, gdyż pobierał on w tym czasie świadczenie na podstawie przepisów

*ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.*

Kontrole prowadzone w obszarze pracy tymczasowej obejmują nie tylko agencje pracy tymczasowej, ale także pracodawców użytkowników, korzystających z ich usług. Metodyka kontroli zakłada równoległe objęcie zakresem kontroli tych samych pracowników tymczasowych lub osób związanych z agencją stosunkiem cywilnoprawnym i weryfikację dokonanych ustaleń, nawet u kilku kontrolowanych pracodawców użytkowników.

W 2022 r. przeprowadzono **233 kontrole u 220 pracodawców użytkowników** (w 2021 r. – 253 kontrole, w 2020 r. – 184 kontrole).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach o zatrudnieniu **od 50 do 249 pracowników (35,2% kontroli)**, powyżej 250 pracowników (32,6%) i od 10 do 49 (24,4%).

Pracownicy tymczasowi najczęściej wykonywali pracę u pracodawców użytkowników należących do **sektora prywatnego – 216 podmiotów (98,2% skontrolowanych)**, wśród których zdecydowanie dominowała własność prywatna krajowa (102 podmioty – 46,4%). W skontrolowanych podmiotach pracę świadczyło prawie 19,6 tys. osób (36% pracowników tymczasowych zatrudnionych w sektorze prywatnym). Natomiast u skontrolowanych 85 zagranicznych pracodawców użytkowników pracę wykonywało niemal 30 tys. osób (54,3%).

**KONTROLE PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW W LATACH 2020-2022 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)**

Seksja PKD	2020		2021		2022	
	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	94	53	155	108	124	85
Handel i naprawy	39	23	31	20	34	22
Budownictwo	10	8	8	7	12	9
Transport i gospodarka magazynowa	11	6	15	6	26	18
Usługi administrowania	13	7	14	12	11	7
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	5	2	7	4	7	3
Działalność profesjonalna	2	2	4	4	8	5

Pracodawcy użytkownicy prowadzili działalność gospodarczą głównie w pięciu sekcjach gospodarki narodowej: **przetwórstwo przemysłowe (54% objętych kontrolą)**,

handel i naprawy (14,8%), transport i gospodarka magazynowa (11,3%), budownictwo (5,2%) oraz usługi administracyjne (4,8%).

**KONTROLE PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW W LATACH 2020-2022 (WG WOJEWÓDZTW)**

Województwo	2020		2021		2022	
	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	11	7	26	23	27	20
Kujawsko-pomorskie	15	0	10	6	9	4
Lubelskie	3	1	8	7	9	6
Lubuskie	8	2	5	2	6	1
Łódzkie	11	8	25	19	17	14
Małopolskie	17	10	14	5	14	7
Mazowieckie	16	7	20	7	25	9
Opolskie	5	3	12	10	11	7
Podkarpackie	6	6	12	8	8	6
Podlaskie	3	3	4	3	4	3
Pomorskie	22	9	33	14	17	8
Śląskie	35	29	35	27	33	26
Świętokrzyskie	3	2	5	5	8	7
Warmińsko-mazurskie	5	4	7	7	8	7
Wielkopolskie	14	13	25	23	25	23
Zachodnio-pomorskie	10	6	12	10	12	8

Najwięcej podmiotów objętych kontrolami działalno na terenie **województwa śląskiego (33)**, dolnośląskiego (27), mazowieckiego oraz wielkopolskiego (po 25).

**Diagnoza**

**Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, w tym unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono **podczas 67,0% kontroli** (w 2021 r. – 69,6%, w 2020 r. – 59,8%).

Ujawniono, m.in. że:

- **45** pracodawców użytkowników – nie dopełniło obowiązków w zakresie uzgodnień z agencją pracy tymczasowej na piśmie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości dotyczyły 71 osób), a w przypadku **23** pracodawców użytkowników stwierdzono niedokonanie tych uzgodnień (29 osób);

- **45** podmiotów – nie dopełniło obowiązków informacyjnych, dotyczących m.in. przekazania agencji pracy tymczasowej pisemnej informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie miało być powierzone pracownikowi tymczasowemu oraz o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (nieprawidłowości dotyczyły 73 osób);
- **52** podmiotów – nie przestrzegało obowiązku prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego (nieprawidłowości dotyczyły 336 osób);
- **23** pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy o czasie pracy, względem 98 pracowników tymczasowych;
- **16** pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy dotyczące maksymalnego okresu korzystania z pracy tej

samej osoby wykonującej pracę tymczasową (nieprawidłowości dotyczyły 25 osób);

- 9 pracodawców użytkowników – traktowało pracowników tymczasowych mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż własnych pracowników zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku pracy (nieprawidłowości dotyczyły 49 osób);
- 11 podmiotów – nie przestrzegało zakazu powierzania pracownikowi tymczasowemu określonej pracy (67 osób), w tym 5 podmiotów – nie przestrzegało zakazu powierzania pracy szczególnie niebezpiecznej osobom wykonującym pracę tymczasową;
- 8 podmiotów – nie informowało reprezentatywnych organizacji związkowych o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej;
- 7 podmiotów – powierzało pracę tymczasową niezgodnie z ustawową definicją takiej pracy (nieprawidłowości dotyczyły 20 osób).

Ponadto w 58 podmiotach (26,4% objętych kontrolą) wykazano nieprzestrzeganie przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy** w stosunku do pracowników tymczasowych. Najczęściej stwierdzano naruszenie przez pracodawców użytkowników obowiązków w zakresie:

- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – w 22 podmiotach,
- przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracowników – w 19 podmiotach,
- dostarczenia pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – w 31 podmiotach.

Analogicznie jak w przypadku agencji pracy tymczasowej wśród stwierdzanych nieprawidłowości dominuje niedopełnienie obowiązków związanych z **uzgodnieniem z agencją pracy tymczasowej na piśmie praw i obowiązków agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika**. Nadal do powtarzalnych problemów należy **nieprowadzenie ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową, niewywiązywanie się przez pracodawców użytkowników z obowiązków informacyjnych wobec agencji zatrudnienia** oraz nieprawidłowe realizowanie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wśród przyczyn stwierdzanych naruszeń, poza **niedostateczną znajomością przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, należy wymienić **dążenie pracodawców użytkowników do obniżenia kosztów** prowadzonej działalności

#### PRACODAWCY UŻYTKOWNICY - NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono naruszenie przepisów		
	2020	2021	2022
Nieuzgodnienie zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy pracodawcą użytkownikiem i agencją zatrudnienia	30,4	51,4	<b>29,2</b>
Niedopełnienie obowiązków informacyjnych wobec agencji zatrudnienia (art. 9 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)	13,0	40,3	<b>19,3</b>
Brak ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego lub niewłaściwe prowadzenie ewidencji	12,5	28,1	<b>22,3</b>
Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy	22,8	25,7	<b>9,9</b>
Niezapewnienie pracownikom odpowiednich szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	16,3	17,0	<b>9,4</b>
Niedostarczenie pracownikom tymczasowym odzieży, obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej	4,9	12,6	<b>13,3</b>
Nieprzeprowadzenie lub niewłaściwe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego	9,8	13,0	<b>8,1</b>
Traktowanie pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika	3,8	11,1	<b>3,9</b>
Nieprzekazywanie organizacjom związkowym informacji o zamiarze powierzenia pracy tymczasowej	3,3	3,2	<b>3,4</b>

gospodarczej, związanych z zatrudnianiem pracowników własnych. Działania te niejednokrotnie prowadziły do naruszeń obowiązujących przepisów prawa poprzez:

- **korzystanie z outsourcingu** będącego w praktyce pracą tymczasową;

- wykonywanie pracy tymczasowej przez osoby kierowane z agencji **na podstawie umów cywilnoprawnych** w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę;
- nieprzestrzeganie **zasady równego traktowania** pracowników tymczasowych – szczególnie w sferze wynagrodzeń – w stosunku do pracowników własnych, będącego także konsekwencją nieprzekazania lub przekazania agencji zatrudnienia nieprawdziwych informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika;
- stosowania przez pracodawców użytkowników pracy tymczasowej jako **stałego** elementu organizacji pracy, pomimo braku ustawowych przesłanek jej wykonywania.

**Zastępowanie pracy tymczasowej outsourcingiem** jest jednym z najpoważniejszych problemów z obszaru zatrudnienia tymczasowego. Wzrost zainteresowania podmiotów korzystających z usług outsourcingu, podyktowany jest głównie brakiem konieczności wykonywania obowiązków ciążących na pracodawcach użytkowników zgodnie z przepisami *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

Należą do nich m.in.: stosowanie limitów wykonywania pracy tymczasowej, przestrzeganie zasady równego traktowania pracownika tymczasowego w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w stosunku do pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika, czy zakaz wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy. Nie bez znaczenia pozostają także obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak dostarczenie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Ponieważ podstawę świadczenia pracy w ramach outsourcingu często stanowią umowy cywilnoprawne, formuła ta, pozwala na maksymalną eksploatację osób świadczących pracę.

Zakłady pracy decydują się na **zastępowanie pracy tymczasowej outsourcingiem** pomimo, że rodzaj prowadzonej działalności oraz standardy jakościowe i organizacyjne nie pozwalają na wydzielenie procesu produkcyjnego. Należy zaznaczyć, że w przypadku stwierdzenia stosowania outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, pracodawca korzystający z firmy outsourcingowej **nie ponosi odpowiedzialności wykroczeniowej** z tego tytułu. W ocenie inspektorów pracy, wynajem personelu na gruncie

aktualnie obowiązujących przepisów możliwy jest wyłącznie w formie pracy tymczasowej.

Obszar pracy tymczasowej nadal charakteryzuje **nadużywanie umów cywilnoprawnych**, także w stosunku do cudzoziemców. Jak pokazują wyniki kontroli liczba godzin przepracowywanych przez cudzoziemców znacznie przekracza obowiązujący w poszczególnych miesiącach wymiar czasu pracy. Zdaniem kontrolujących nadużywaniu umów cywilnoprawnych jako podstawy wykonywania pracy tymczasowej sprzyja także **brak sankcji**. Ponadto przepisy karne *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* **nie odnoszą się do osób zatrudnionych na podstawie umowy prawa cywilnego**, w szczególności w przypadku nieprzestrzegania tak istotnych warunków wykonywania pracy tymczasowej jak: maksymalne okresy wykonywania pracy tymczasowej czy zakaz wykonywania prac niebezpiecznych. Powyższe wynika z faktu, że w przepisach karnych ustawy ustawodawca posługuje się sformułowaniem pracownik tymczasowy, co w związku z definicją użytą w ustawie oznacza, że czyny zabronione stanowiące wykroczenie nie dotyczą osoby, której prace powierzono na podstawie umowy prawa cywilnego.

Doświadczenia kontrolne wskazują, że ustawowa definicja pracy tymczasowej pozostaje w sprzeczności z praktyką pracodawców użytkowników, którzy stosują pracę tymczasową jako element **stałej organizacji pracy**. W tej formie praca tymczasowa jest stosowana niezależnie od tego, czy są spełnione jej ustawowe przesłanki. Jednocześnie pracodawcy użytkownicy nie ponoszą odpowiedzialności za korzystanie z pracy tymczasowej niezgodnie z przepisami ustawy. Inspektorzy pracy uznają, że definicja ta jest co prawda konkretna, jednakże w treści ustawy nie występują pojęcia pomocne w jej stosowaniu jak okresowość, doraźność i sezonowość zadań. Zatem trudności nastręcza również dokonanie oceny przesłanek warunkujących stosowanie pracy tymczasowej, opierających się na tymczasowym charakterze pracy.

Wykorzystywanie pracy tymczasowej jako stałego elementu **polityki kadrowej** pracodawców użytkowników pozwala w konsekwencji na unikanie **zatrudnienia stałego**. Rotacyjny charakter pracy tymczasowej, gdy zmiana pracownika tymczasowego na danym stanowisku lub przy tych samych rodzajach prac następuje jedynie z uwagi na wyczerpanie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej, potwierdza istnienie zapotrzebowania na pracę stałą u danego pracodawcy użytkownika.

## Wnioski

Pracodawca użytkownik odgrywa znaczącą rolę w kształtowaniu polskiego rynku pracy, decydując o stosowaniu outsourcingu czy pracy tymczasowej w swoim zakładzie pracy albo preferując zatrudnienie cywilnoprawne. W kontrolowanych zakładach coraz częściej stwierdza się obecność zarówno pracowników stałych, tymczasowych, jak też wykonujących usługi outsourcingu, nierzadko wykonujących pracę na tych samych stanowiskach i liniach produkcyjnych. Takie rozwiązania wskazują, że u danego pracodawcy istnieje zapotrzebowanie na pracę stałą a poszukiwanie niższych kosztów pracy, skutkuje rezygnacją ze stałego zatrudnienia czy pracy tymczasowej.

Wyniki działań kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy wskazują na potrzebę **zwiększenia odpowiedzialności pracodawcy użytkownika** za naruszenia przepisów prawa, ale także potwierdzają konieczność zwiększenia ochrony osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych.

Aktualne zatem pozostają propozycje **działań legislacyjnych**, mających na celu wprowadzenie **odpowiedzialności pracodawcy użytkownika z tytułu wykroczeń dotyczących**:

- korzystania z usługi **outsourcingu** – świadczonej przez agencję zatrudnienia lub podmiot niewpisany do rejestru agencji zatrudnienia – **w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej**;
- 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 przekazania niepełnych informacji** o przebiegu pracy tymczasowej (np. ewidencji czasu pracy, ewidencji liczby godzin wykonania zlecenia), mających wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, w konsekwencji prowadzących do niewypłacenia lub zaniżenia wynagrodzenia wypłaconego przez agencję pracownikowi tymczasowemu;
- **nieprowadzenia ewidencji liczby godzin** wykonania umowy zlecenia zawartej z osobą świadczącą pracę tymczasową;
- dopuszczenia do wykonywania pracy tymczasowej osoby skierowanej przez podmiot **niebędący agencją zatrudnienia**, a także
- 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 stosunku do pracowników tymczasowych.

W celu zwiększenia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podniesienia standardów wykonywania pracy tymczasowej zasadnym jest rozszerzenie obowiązków pracodawcy użytkownika poprzez:

- nałożenie na pracodawcę użytkownika obowiązku przekazywania agencji **oceny ryzyka zawodowego** oraz **rejstru 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 pracodawcę użytkownika na stanowisku pracy, na którym ma wykonywać pracę pracownik tymczasowy w celu zwiększenia świadomości pracowników tymczasowych w kwestii ciążyących na nich obowiązków, przysługujących im uprawnień oraz warunków pracy;
- wprowadzenie **obowiązku przekazania agencji pracy tymczasowej pełnego tekstu wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania** obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika – obecnie treść tych regulacji przekazywana jest jedynie na wniosek agencji pracy tymczasowej;
- dopuszczenie możliwości dokonywania uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem **w formie elektronicznej** – z jednoczesnym określeniem obowiązku archiwizowania dokumentów elektronicznych lub **ustalenie odpowiedzialności pracodawcy użytkownika za niedokonanie na piśmie tych uzgodnień**.

## Stosowanie praktyk związanych z korzystaniem z konstrukcji „outsourcingu/leasingu pracowniczego”

Zjawisko outsourcingu/leasingu pracowniczego na tyle mocno ugruntowało się w praktykach rynku pracy, że analogicznie jak w roku 2021, w bieżącym okresie sprawozdawczym badaniu tego zagadnienia dedykowano odrębne zadania kontrolne PIP, pomimo iż w nierozzerwalny sposób wiąże się ono zarówno z badaniem powierzania i wykonywania pracy tymczasowej, jak i warunkami świadczenia usług zatrudnienia wynikającymi z *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* opisywanymi powyżej.

### Zakres kontroli

W 2022 r. w ramach **badania naruszeń prawa polegających na omijaniu przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** przeprowadzono **147 kontroli** w 141 podmiotach (w 2021 r. – 152 kontrole, w 2020 r. – 81 kontroli). Wśród podmiotów objętych kontrolą znajdowały się świadczące usługi outsourcingu agencje zatrudnienia, jak i podmioty nieposiadające wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, a także podmioty korzystające z usług outsourcingu.

Czynnościami objęto:

- ✓ **36 agencji zatrudnienia**, z czego 30 świadczyło usługę pracy tymczasowej, a 6 agencji – usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego;
- ✓ **54 podmioty** nieposiadające wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, które oferowały usługi outsourcingu;
- ✓ **58 podmiotów** korzystających z usług outsourcingu.

Pracę w kontrolowanych podmiotach świadczyło ponad 29,1 tys. osób, w tym prawie 13,8 tys. na podstawie stosunku pracy (47,2%).

Najczęściej kontrolowano **podmioty zatrudniające od 50 do 249 pracowników** – 55 kontroli (37,4% wszystkich przeprowadzonych), w dalszej kolejności podmioty o zatrudnieniu od 10 do 49 osób oraz powyżej 250 osób – po 35 kontroli (23,8%).

Wśród kontrolowanych podmiotów oferujących usługi outsourcingu i nie posiadających wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia dominowały podmioty świadczące **usługi administrowania** (21 kontroli), natomiast w przypadku podmiotów korzystających z usług outsourcingu znaczącą liczbę kontroli (34) zrealizowano w podmiotach prowadzących działalność **w branży przetwórstwa przemysłowego**.

Najwięcej kontroli przeznaczonych badaniu zagadnień dotyczących obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* poprzez oferowanie usług noszących cechy pracy tymczasowej odnotowano w województwach: **śląskim** (23 kontrole), **łódzkim** (19 kontroli) oraz **mazowieckim** (16 kontroli).

### Diagnoza

W 2022 r. **usługi outsourcingu będące w praktyce pracą tymczasową stwierdzono w ramach 69 kontroli** (47% ogółu przeprowadzonych, w 2021 r. – 45%, w 2020 r. – 46%), z czego:

- **41 kontroli** przeprowadzono w podmiotach świadczących usługi outsourcingu w stosunku do **1 206 osób**,

- **28 kontroli** przeprowadzono w podmiotach korzystających z usług outsourcingu w stosunku do **975 osób**.

W **10 podmiotach** świadczących usługi outsourcingu, które w wyniku dokonanych przez inspektorów pracy ustaleń zostały uznane za podmioty faktycznie świadczące usługi pracy tymczasowej, stwierdzono brak wpisu do KRAZ, uprawniającego do świadczenia usług pracy tymczasowej, co skutkowało zastosowaniem odpowiedzialności wykroczeniowej.

Przyczyną stosowania outsourcingu często jest obchodzenie przez uczestników rynku pracy przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, w szczególności wynikających z niej obowiązków, m.in.:

- **ograniczeń charakterystycznych dla pracy tymczasowej** (m.in. zakazu powierzania wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej czy maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej);
- **obowiązku równego traktowania** – w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników własnych pracodawcy użytkownika;
- **obowiązków pracodawców użytkowników** (m.in. poddawania pracowników szkoleniom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową, czy wyposażania pracowników tymczasowych w odzież i obuwie robocze oraz ponoszenia kosztów z tym związanych).

Ponadto korzystanie z outsourcingu zapewnia **elastyczność kadrową**.

Rozwiązanie to stanowi **stały element polityki kadrowej** i nie jest uwarunkowane, w przeciwieństwie do pracy tymczasowej, ograniczeniami czasowymi. Decydujące znaczenie mają również **względy ekonomiczne i podatkowe** – zewnętrzna obsada kadrowa umożliwia ograniczenie kosztów osobowych oraz kwoty odprowadzanych podatków w porównaniu z zatrudnieniem pracowników w tradycyjnej formie.

Schemat zastępowania usług dostarczania personelu w ramach pracy tymczasowej świadczeniem usługi outsourcingu, która jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, jest stosowany zarówno przez agencje zatrudnienia, jak i podmioty nieposiadające takiego statusu. Opiera się on na zawarciu umowy między podmiotem oferującym outsourcing i podmiotem zamierzającym z niego skorzystać, której przedmiot określano jako świadczenie sprecyzowanych usług.

Strony ustalają, że osoby kierowane do świadczenia usług **nie podlegają nadzorowi** ze strony przedstawicieli podmiotu korzystającego z outsourcingu. Jednakże **organizacja pracy** na terenie takiego podmiotu, w tym **rzeczywisty nadzór** sprawowany przez przedstawicieli podmiotu korzystającego z outsourcingu nad osobami z firm zewnętrznych i brak wyraźnego wydzielenia procesów technologicznych lub produkcyjnych, wskazują na cechy charakterystyczne dla pracy tymczasowej.

W odróżnieniu od **outsourcingu usług**, przedmiot outsourcingu będącego w praktyce pracą tymczasową stanowi **wynajmowanie osób do pracy**, gdzie faktyczny cel podmiotów zlecających usługi outsourcingu stanowi **pozyskanie pracowników** a nie konkretnej usługi.

Wśród kontrolowanych podmiotów świadczących usługi outsourcingu w 2022 r. **przeważały podmioty nieposiadające wpisu** do rejestru agencji zatrudnienia. Z analiz inspektorów pracy wynika, że wybór usługi outsourcingu przez współpracujące ze sobą podmioty następuje niejednokrotnie **bez uwzględnienia rzeczywistego sposobu wykonywania pracy**, wyczerpującego cechy pracy tymczasowej i dotyczy **głównego przedmiotu działalności podmiotów**.

Obchodzenie przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i związanych z nimi ograniczeń wskazuje na potrzebę **dostosowania obowiązujących przepisów do zmian na rynku pracy i stosowanych na nim praktyk**. Obecnie penalizacji podlegają usługi outsourcingowe stanowiące w rzeczywistości pracę tymczasową – świadczone przez podmioty, które nie zostały wpisane do rejestru agencji zatrudnienia. Kwalifikowane są one przez inspektorów pracy jako nielegalne prowadzenie usługi pracy tymczasowej i wiążą się z ponoszeniem odpowiedzialności za wykroczenie polegające na prowadzeniu agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru. **Podmioty korzystające z usługi outsourcingu oraz agencje pracy tymczasowej, posiadające wpis do rejestru agencji uprawniający do świadczenia usługi pracy tymczasowej, nie podlegają żadnym sankcjom** w przypadku ustalenia, że świadczona przez nie usługa outsourcingu w praktyce wyczerpuje cechy pracy tymczasowej. W obecnym stanie prawnym inspektorzy pracy nie mają możliwości skutecznego zwalczania tego zjawiska. Postępowania kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy w obszarze naruszeń przepisów prawa, polegających **na omijaniu przepisów** o zatrudnianiu

pracowników tymczasowych, wymagają przeprowadzenia kontroli w co najmniej dwóch podmiotach (kontrolne krzyżowe) i są nacechowane złożonością, pracochłonnością i długotrwałością. Kwestionowanie wadliwego outsourcingu rodzi trudności także z uwagi na fakt, że współpracujące ze sobą podmioty stosują rozwiązania organizacyjne i prawne, starając się unikać zarzutu powierzenia i wykonywania pracy w sposób wskazujący na konieczność stosowania przepisów dotyczących pracy tymczasowej.

Zważywszy na **rosnącą liczbę** ujawnianych **przypadków obchodzenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** niezwykle istotne jest umożliwienie inspektorom pracy **sankcjonowania** przypadków obchodzenia przepisów powyższej ustawy. Także za niezbędne należy uznać wprowadzenie **dotatkowych konsekwencji** ze strony organu rejestrowego **wobec agencji zatrudnienia** posiadających certyfikat uprawniający do świadczenia usług pracy tymczasowej i stosujących tego rodzaju praktyki.

### Wnioski

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. potwierdzają potrzebę wprowadzenia zmian legislacyjnych, eliminujących obchodzenie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* poprzez ustalenie **odpowiedzialności wykroczeniowej** w sytuacji:

- **korzystania z usług outsourcingu** w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej (odpowiedzialność podmiotu uznanego w wyniku kontroli za pracodawcę użytkownika takiej osoby), a także
- **świadczenia usługi outsourcingu** w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, także przez podmiot posiadający wpis do rejestru agencji zatrudnienia.

Mając na uwadze, że pozorny outsourcing to nie tylko kwestia prawa pracy, aktualne pozostają postulaty wprowadzenia systemowych rozwiązań, które **zminimalizują atrakcyjność ekonomiczną nieprawidłowego outsourcingu w zestawieniu z kosztami pracy tymczasowej**. Korzyści ze stosowania outsourcingu przewyższają ewentualną dotkliwość sankcji z tytułu nieprawidłowego outsourcingu i nie odstraszą od jego stosowania. Z dotychczasowego doświadczenia i obserwacji wynika, że zsynchronizowane wprowadzenie zmian przepisów prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i prawa pracy wpłynęłoby pozytywnie na rynek pracy i spowodowało wyeliminowanie na szerszą skalę przyczyn tego zjawiska. Za niezbędne należy także uznać kontynuowanie współpracy PIP w obszarze nadużywania tej

formy zatrudnienia z właściwymi organami podatkowymi oraz do spraw zabezpieczenia społecznego.

W związku z coraz częstszym zastępowaniem pracy tymczasowej outsourcingiem odnośnie głównego przedmiotu działalności insourcerów zasadnym byłoby rozważenie **wprowadzenia regulacji w kierunku wyłączenia z outsourcingu głównej działalności podmiotu** korzystającego z usług outsourcera.

Z uwagi na zwiększoną liczbę cudzoziemców na polskim rynku pracy oraz **firm outsourcingowych** w wielu przypadkach zatrudniających formalnie na własne potrzeby znaczną liczbę cudzoziemców, wymagane jest **kontynuowanie współdziałania** PIP z organami odpowiedzialnymi za wydanie dokumentów legalizujących zatrudnienie (powiatowe urzędy pracy, wojewodowie), w celu przeciwdziałania zjawisku obchodzenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i dystrybucji personelu pomiędzy przedsiębiorcami z naruszeniem przepisów o zatrudnieniu tymczasowym.

#### 8.4. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy wskazane w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* obejmowały zarówno czynności kontrolne w sprawach dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP do innych państw UE, jak i na terytorium Polski – przez przedsiębiorstwa zagraniczne oraz współpracę z organami właściwymi, w tym

realizowaną za pośrednictwem Elektronicznego Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI).

#### Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług

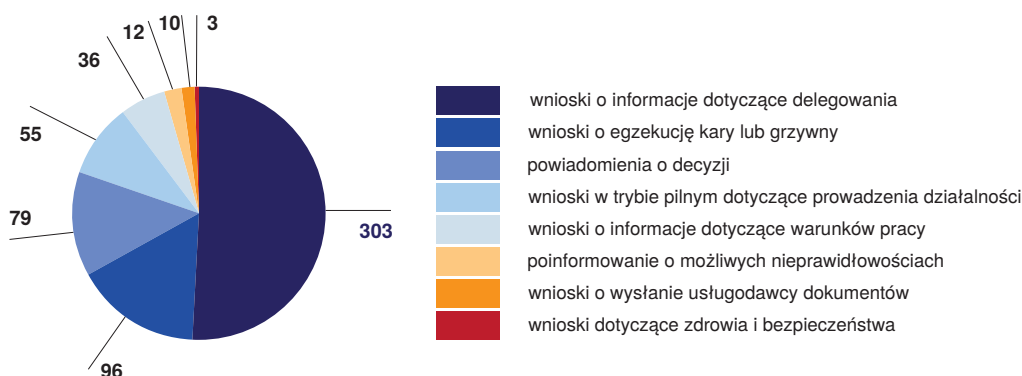
Czynności kontrolne w sprawach dotyczących delegowania pracowników polskich przedsiębiorstw do pracy za granicą oraz działania pozakontrolne, w 2022 r., podobnie jak w latach ubiegłych, realizowane były głównie w następstwie wniosków o udzielenie informacji przekazywanych do PIP za pośrednictwem systemu IMI przez organy właściwe innych państw (77% spraw). Podstawę do realizacji ww. działań stanowiły głównie 3 typy wniosków przesyłanych w module IMI „Delegowanie pracowników”:

- wnioski o informacje dotyczące delegowania – **303** wnioski,
- wnioski o informacje dotyczące warunków pracy – **36** wniosków,
- wnioski dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa – **3** wnioski.

Należy przy tym pamiętać, że typy wniosków obejmują różne kategorie zagadnień, dlatego też w jednej sprawie zagraniczny organ właściwy ma możliwość wysłania kilku rodzajów wniosków dotyczących polskiego przedsiębiorcy delegującego i osób kierowanych przez niego do pracy za granicą.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do organów właściwych za granicą **25 wniosków** w systemie IMI (w 2021 r. – 19 wniosków, w 2020 r. – 18). W tej liczbie – 17 wniosków obejmowało informacje na temat delegowania

LICZBA WNISKÓW IMI SKIEROWANYCH DO PIP W 2022 R. – ZE WZGLĘDU NA TYP WNISKU



pracowników, 4 – informacje dotyczące warunków pracy i 4 – informacje dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa. W większości z tych spraw przesłanie wniosku do zagranicznego organu właściwego wiązało się ze stwierdzonym w toku czynności realizowanych w Polsce podejrzeniem nieprzestrzegania przez pracodawców delegujących

przepisów państwa przyjmującego w zakresie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych lub wątpliwościami czy osoby kierowane do pracy za granicą przez polskich przedsiębiorców mogą być uznane za pracowników delegowanych oraz wypadkami przy pracy pracowników delegowanych, do których doszło za granicą.

**LICZBA SPRAW OBJĘTYCH WSPÓŁPRACĄ  
W SYSTEMIE IMI W 2022 R.**

Państwo	Liczba spraw ogółem	Sprawy z inicjatywy UE/EOG	Sprawy wysłane przez PIP
Belgia	240	237	3
Austria	212	212	-
Francja	36	33	3
Niemcy	34	24	10
Holandia	31	29	2
Litwa	14	14	-
Luksemburg	13	13	-
Czechy	8	8	-
Włochy	6	6	-
Szwecja	6	3	3
Łotwa	4	3	1
Słowacja	3	3	-
Rumunia	3	3	-
Norwegia	2	2	-
Finlandia	2	2	-
Dania	2	-	2
Węgry	1	1	-
Słowenia	1	1	-
Irlandia	1	-	1
<b>Ogółem</b>	<b>619</b>	<b>594</b>	<b>25</b>

Za pośrednictwem systemu IMI w największym stopniu współpraca była realizowana z Belgią (240 wniosków), Austrią (212), Francją (36) i Niemcami (34).

W 2022 r. do PIP wpłynęło także **79 wniosków** o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej (wszystkie z Austrii) oraz **96 wniosków** o egzekucję kar administracyjnych i grzywien administracyjnych nałożonych przez zagraniczne instytucje na polskie podmioty delegujące pracowników do pracy na ich terytorium, w tym: 93 wnioski z Austrii i po 1 wniosku z Finlandii, Luksemburga i Szwecji.

Wnioski o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny objęte procedurą powiadomienia oraz o egzekucję takich kar i grzywien kierowane do PIP z zagranicznych organów kontrolnych związane były z naruszeniami przepisów o delegowaniu pracowników państwa oddelegowania przez polskie przedsiębiorstwa.

**Nadużycia dotyczyły przede wszystkim:** niezapewnienia odpowiedniego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą zgodnie z prawodawstwem państwa przyjmującego, niepowiadomienia organów właściwych o fakcie delegowania pracowników, nieokazania wymaganych dokumentów organom kontroli lub nieprzechowywania tych dokumentów w określonym miejscu na terenie państwa przyjmującego, nieprzestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieprzestrzegania przepisów prawa w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych.

W 2022 r. podstawę czynności kontrolnych i pozakontrolnych PIP w sprawach dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP w 33% przypadków stanowiły skargi pracowników delegowanych, powiadomienia z innych organów lub własne ustalenia okręgowych inspektoratów pracy ze względu na uzasadnione podejrzenia nieprzestrzegania przez kontrolowane polskie przedsiębiorstwo przepisów prawa państwa przyjmującego.

W 2022 r. zostało przeprowadzonych ogółem **230 kontroli** związanych z delegowaniem pracowników z terytorium RP do pracy w innych państwach członkowskich (w 2021 r. – 226, w 2020 r. – 156) oraz 44 czynności pozakontrolnych (w 2021 r. – 42, w 2020 r. – 86), które wynikały z braku możliwości przeprowadzenia kontroli, głównie w sytuacjach kiedy przedsiębiorstwo w chwili podejmowania czynności przez organy PIP już nie posiadało statusu podmiotu kontrolowanego w rozumieniu przepisów *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w województwach: **mazowieckim** (37 kontroli), lubelskim (23) i kujawsko-pomorskim (21).

W ramach kontroli prowadzonych w związku z wnioskami IMI badano kwestie dotyczące:

- przedsiębiorstw delegujących w zakresie m.in. ich rejestracji na terytorium Polski zgodnie z przepisami, prowadzenia w Polsce rzeczywistej i znaczącej działalności oraz opłacania składek na ubezpieczenia społeczne,
- pracowników delegowanych w zakresie m.in. istnienia stosunku pracy, zwyczajowego wykonywania pracy w Polsce, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców delegowanych z Polski, czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia za pracę otrzymywanego w okresie delegowania, poddania pracowników delegowanych szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badaniom lekarskim.

Zakres **skarg kierowanych do PIP** przez pracowników polskich przedsiębiorstw, delegowanych do pracy za granicą, obejmował przede wszystkim niewypłacenie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą objętych przepisami państwa przyjmującego.

Organy PIP nie mają uprawnień do egzekwowania przepisów prawa państwa oddelegowania dotyczących warunków zatrudnienia pracowników delegowanych z Polski do pracy za granicą. Dlatego też czynności kontrolne PIP mają na celu dokonanie ustaleń na potrzeby kontroli prowadzonych przez służby państw przyjmujących, bez możliwości wydawania środków prawnych i sankcji za niepełnienie obowiązków wynikających z innego niż polskie ustawodawstwo pracy.

Polskie przedsiębiorstwa objęte działaniami kontrolnymi najczęściej prowadziły działalność w następujących sektorach gospodarki:

- budownictwo – 46% kontroli,
- usługi administrowania (tym praca tymczasowa) – 16%,
- przetwórstwo przemysłowe – 12%,
- transport i gospodarka magazynowa – 9%.

W ramach przeprowadzonych kontroli dokonano ustaleń dotyczących około **2,3 tys. osób** delegowanych z Polski (w 2021 r. w odniesieniu do 2 tys., w 2020 r. w odniesieniu do 2,2 tys.). Kontrole dotyczyły osób delegowanych

głównie do: Belgii – 1 152 osób, Niemiec – 326, na Litwę – 247 i do Holandii – 208.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. objęły głównie cudzoziemców (obywateli państw trzecich), którym powierzono pracę w polskich przedsiębiorstwach i skierowano do pracy za granicą. W 2022 r. **126 kontroli dotyczyło kwestii związanych z delegowaniem cudzoziemców do pracy w innych państwach UE** (w 2021 r. – 96 kontroli, w 2020 r. – 67). W ogólnej liczbie osób objętych kontrolą – aż 75% (1 713 osób) stanowili cudzoziemcy.

Zauważalne w ostatnich latach na poziomie całego obszaru UE zjawisko kierowania do pracy za granicą obywateli państw trzecich można uznać za właściwe także dla Polski.

W ramach kontroli, w których dokonano weryfikacji prawidłowości delegowania z Polski, uznano, że 235 cudzoziemców (w 2021 r. – 177, w 2020 r. – 151) nie spełniało warunków do uznania za pracownika delegowanego z Polski, ostateczna decyzja w tym zakresie należy zawsze do organów państwa przyjmującego.

Kontrole realizowane w zakresie delegowania pracowników z Polski potwierdzają występowanie **zjawiska pozornego delegowania cudzoziemców z państw**

**OBJĘCI KONTROLĄ CUDZOZIEMCY DELEGOWANI NA TERYTORIUM WYBRANYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH W LATACH 2020-2022**

Przyjmujące państwo członkowskie	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą			Liczba osób, których nie można uznać za pracownika delegowanego		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Belgia	721	411	973	57	93	144
Czechy	36	108	118	14	10	10
Estonia	72	22	0	36	3	-
Francja	19	55	29	4	32	4
Hiszpania	201	-	-	-	-	-
Holandia	46	103	197	11	5	14
Litwa	9	26	247	1	-	6
Łotwa	31	35	4	19	22	-
Niemcy	19	41	46	4	5	27

**trzecich za granicę.** Przedsiębiorstwa delegujące cudzoziemców nie prowadzą często w Polsce działalności rzeczywistej w stopniu znacznym. Ich działalność służy uzyskaniu w Polsce dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców, jako przepustki do rynku pracy UE. Osoby

zarządzające podmiotami delegującymi czy właściciele tych przedsiębiorstw to również często cudzoziemcy, obywatele państw trzecich, z którymi kontakt jest ograniczony lub nie ma go wcale, także z uwagi na to, że jest to przedsiębiorstwo „skrzynka pocztowa” (letter box company).

Praktyki ujawnione w 2022 r. w toku czynności kontrolnych delegowania pracowników są takie same jak w latach ubiegłych i polegają na:

- nieprzestrzeganiu przepisów prawa obowiązujących w państwie przyjmującym, w szczególności w zakresie wynagrodzenia za pracę w okresie oddelegowania oraz stosowanie przepisów o podróżach służbowych,
- kierowaniu osób z Polski, w szczególności cudzoziemców z państw trzecich, których z polskim przedsiębiorstwem nie łączył przed skierowaniem stosunek pracy, ani inna więź prawna, z zamiarem wykonywania pracy wyłącznie za granicą,
- delegowaniu osób za granicę, w szczególności cudzoziemców z państw trzecich, których z polskim przedsiębiorstwem łączy wyłącznie umowa cywilnoprawna, najczęściej umowa zlecenia,
- delegowaniu osób przez podmioty, których siedziba zarejestrowana jest w tzw. biurze wirtualnym.

Rokrocznie w działalności kontrolnej PIP obserwowany jest **proceder wykorzystywania delegowania w celu obejścia przepisów państwa przyjmującego w przedsiębiorstwach świadczących usługi w sektorze opieki domowej** (na rzecz podopiecznych za granicą). Należy zaznaczyć, że kierowanie zleceniobiorców do świadczenia usług opiekuńczych nad osobami niepełnosprawnymi i starszymi nie jest delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług. Stosowany proceder przez przedsiębiorstwa świadczące usługi w sektorze opieki domowej, w tym w niektórych przypadkach zarejestrowane w Polsce jako agencje zatrudnienia, polega na wykazywaniu pracy w Polsce o marginalnym charakterze, który służy wyłącznie obejściu przepisów z zakresu zabezpieczenia społecznego. Z opiekunami zawierane są równoległe dwie umowy zlecenia, jedna na świadczenie usług opiekuńczych za granicą oraz druga na realizację działań marketingowych, promocyjnych lub rekrutacyjnych w Polsce, przy czym usługi objęte drugą umową nie są w ogóle świadczone lub mają charakter marginalny. Zawieranie dwóch umów zlecenia, w tym jednej np. na wykonywanie działań w Polsce służy uzyskaniu dla tych osób zaświadczenia o *ustawodawstwie właściwym mającym zastosowanie do osoby uprawnionej A1* dla osób wykonujących pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich (art. 13.1 *rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*) w celu uniknięcia oskładkowania w kraju faktycznego wykonywania pracy.

W branży tej nie spotyka się (bądź w niewielkim stopniu) umów opartych na stosunku pracy. Wyłączenie stosowania przepisów o minimalnej stawce wynagrodzenia wobec zleceniobiorców świadczących usługi opiekuńcze wraz z zamieszkaniem z podopiecznym nie pozwala na prowadzenie kontroli choćby w tym zakresie, a faktyczne niewykonywanie pracy na terytorium RP uniemożliwia także prowadzenie kontroli z zakresu legalności zatrudnienia w przypadku opiekunów cudzoziemskich. Powyższe sprawia, że **ograniczenia wynikające z polskich regulacji prawnych pozbawiają opiekunów należytej ochrony prawnej**.

### Wnioski

Współpracę PIP z organami właściwymi państw członkowskich, zwłaszcza w ramach systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) należy ocenić pozytywnie. Natomiast postulaty PIP zgłaszane w latach ubiegłych dotyczące konieczności merytorycznego uzasadnienia wniosku IMI oraz przedstawienia informacji zwrotnej, rewizji terminów przekazywania informacji w systemie IMI oraz wypracowanie jednolitych standardów w zakresie współpracy instytucji zaangażowanych w wymianę informacji są nadal aktualne. W czerwcu 2022 r. Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) wraz z Komisją Europejską rozpoczęli **program pn. IMI-PROVE**, którego celem jest **poprawa wykorzystania modułów systemu IMI**. Biorąc powyższe pod uwagę oraz fakt, że przedstawiciel PIP bierze udział w pracach grupy roboczej w ramach programu, postulaty sformułowane od lat przez PIP mogą zostać uwzględnione, co w znacznym stopniu usprawni międzynarodową współpracę.

Podjęcie kroków mających na celu zdefiniowanie przez prawo pojęcia podróży służbowej poprzez określenie maksymalnego okresu jej trwania, a także wyraźne odróżnienie tej instytucji od delegowania w ramach świadczenia usług wydaje się niezbędne. Kwestia ta była już podnoszona przez PIP w latach ubiegłych. Ujawniany proceder wydawania pracownikom poleceń odbywania wielomiesięcznych podróży służbowych jest powszechny. W toku prowadzonych kontroli rzadziej można spotkać się z udokumentowanym delegowaniem niż podróżą służbową. Pracodawcy w sposób celowy definiują stałe świadczenie pracy za granicą jako podróż służbową, a nie delegowanie. Tylko wyraźne wskazanie przesłanek, które pozwolą na zakwalifikowanie konkretnego stanu faktycznego jako oddelegowania bądź podróży służbowej przyniosłoby możliwość regulowania sytuacji, w których pracodawca obniża koszty działalności poprzez uszczuplenie przyszłych świadczeń należnych pracownikowi. Rozwiązanie to okazało się możliwe

w przypadku kierowców. **Powyższe pozwoliłoby na ograniczenie praktyk związanych z zaniżaniem pracownikom delegowanym należnych im świadczeń w okresie urlopu wypoczynkowego czy zwolnienia chorobowego. Jednocześnie pozwoliłoby też na zabezpieczenie pracowników na przyszłość** poprzez odprowadzenie składek na ubezpieczenie społeczne od rzeczywistych kwot wynagrodzenia.

Kolejnym aspektem jest kwestia prawidłowego i rzetelnego informowania pracowników o warunkach zatrudnienia i pobytu poza granicami kraju. Obowiązek informowania pracowników o kosztach i opłatach związanych ze skierowaniem ich do wykonywania pracy poza terytorium Polski został ograniczony wyłącznie do agencji zatrudnienia oraz do sytuacji oddelegowania pracowników poza terytorium Unii Europejskiej. Niezbędne jest rozszerzenie obowiązku wyrażonego w art. 29<sup>1</sup> Kodeksu pracy także na sytuacje delegowania pracownika na teren UE.

Efektywność postępowania kontrolnego obniżana jest przede wszystkim przez brak kontaktu z osobami reprezentującymi podmiot, wobec którego podejmowane są czynności. Także w tym zakresie należałoby rozważyć **wprowadzenie rozwiązań, które uniemożliwiłyby prowadzenie w Polsce dalszej działalności**, jeżeli z ustaleń poczynionych w ramach prowadzonych czynności rozpoznawczych (np. badania baz danych ZUS czy KAS) wynikałby brak lub marginalny charakter działalności na terenie Polski, przy jednoczesnym braku faktycznej siedziby na terytorium Polski oraz braku kontaktu i niedostępności dokumentów wymaganych przez organy kontroli. Niestety obecnie przedsiębiorcy z pełną premedytacją unikają kontroli PIP, rejestrując

swoją działalność w tzw. wirtualnych biurach, nie stawiając się na wezwania inspektorów pracy, nie udostępniając żądanych przez nich dokumentów. W podobnych przypadkach zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 Kodeksu karnego wydają się być bezcelowe, bo prokuratura bądź odmawia w ogóle wszczęcia postępowania, bądź też wszczęte postępowania umarza, nie dopatrując się znamion przestępstwa.

Rokrocznie sygnalizowana jest także kwestia **braku możliwości skutecznego działania w ramach postępowania wykroczeniowego**, gdy osoby odpowiedzialne, nie przebywają na terenie RP oraz nie posiadają adresu dla doręczeń w kraju. Funkcjonujące przepisy w zakresie postępowania w sprawach o wykroczenia nie pozwalają na skierowanie do sądu wniosku o ukaranie wobec osoby, która nie została pouczone o jej prawach i obowiązkach, i dla której nie ustalono krajowego adresu do doręczeń. Wydaje się, iż rozwiązaniem tego problemu byłoby zastosowanie – obowiązującego w wielu krajach – postępowania administracyjnego do nakładania sankcji za stwierdzone naruszenia.

**Delegowanie pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług**

Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług określa szereg obowiązków względem zagranicznych pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, zaś zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy jest kontrola ich przestrzegania. PIP realizowała następujące czynności związane z delegowaniem pracowników do Polski:

**OŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020		2021		2022	
	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	7 521	4 151	14 720	6 769	20 656	9 485
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	1 525	345	1 572	413	2 008	1 537
Liczba państw, z których delegowano pracowników na terytorium RP	49	23	50	26	57	25
Liczba pracowników delegowanych na terytorium RP	24 373	14 821	30 649	18 936	43 847	18 296

- przyjmowanie oświadczeń pracodawcy delegującego pracownika, zawiadomień o zmianie oświadczenia oraz umotywowanych powiadomień o przedłużeniu okresu stosowania minimalnych warunków zatrudnienia,
- prowadzenie strony internetowej dotyczącej delegowania pracowników do Polski,
- udzielanie informacji o warunkach zatrudnienia w Polsce oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego do Polski,
- kontrole przestrzegania przepisów dotyczących delegowania pracowników do Polski.

W 2022 r. do PIP wpłynęło **20 656 oświadczeń** pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, 241 zawiadomień o zmianie danych objętych uprzednio złożonym oświadczeniem oraz 19 umotywowanych powiadomień pracodawcy delegującego pracownika do Polski, które zostały **przekazane przez 2 008 zagranicznych podmiotów** delegujących pracowników do Polski **pochodzących z 57 państw**. Zgłoszono fakt delegowania **43 847 pracowników** zagranicznych podmiotów skierowanych do tymczasowego wykonywania pracy w Polsce.

**CUDZOIEMCY DELEGOWANI DO CZASOWEGO WYKONYWANIA PRACY W POLSCE W LATACH 2020-2022 (WG PAŃSTW ODDELEGOWANIA)**

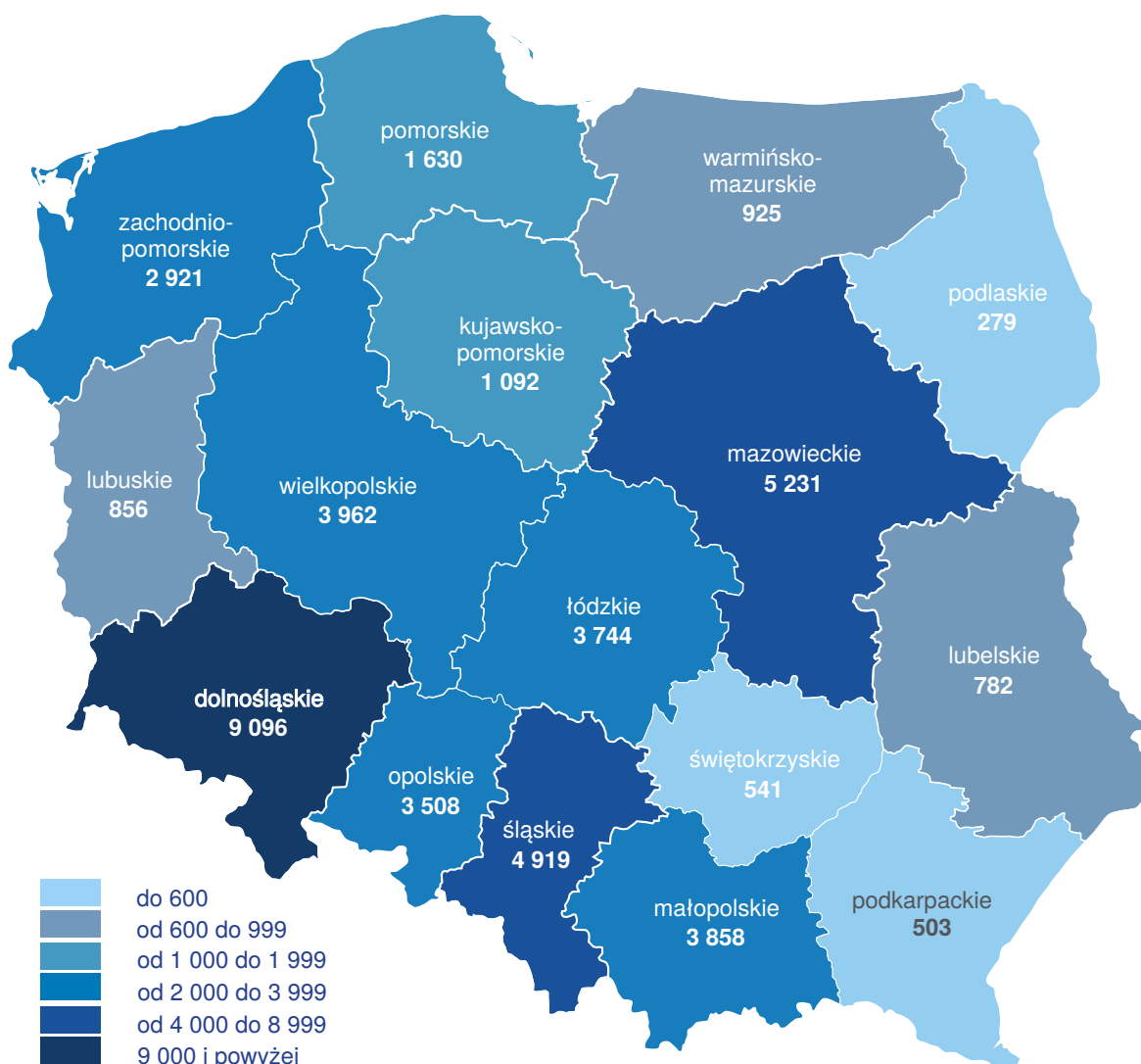
Państwo delegujące pracowników	2020	2021	2022
Ukraina	9 389	14 135	<b>16 135</b>
Niemcy	6 170	7 330	<b>9 224</b>
Bułgaria	232	142	<b>3 723</b>
Białoruś	1 730	2 113	<b>3 040</b>
Republika Korei	2 785	1 821	<b>2 800</b>
Włochy	858	1 235	<b>1 459</b>
Republika Czeska	435	402	<b>854</b>
Austria	537	608	<b>816</b>
Indie	139	98	<b>800</b>
Stany Zjednoczone Ameryki	159	323	<b>668</b>
Chiny	322	319	<b>648</b>
Słowacja	176	170	<b>347</b>
pozostałe kraje (razem)	1 441	1 953	<b>3 333</b>

**DELEGOWANIE DO CZASOWEGO WYKONYWANIA PRACY W POLSCE W LATACH 2020-2022 (WG WOJEWÓDZTW)**

Województwo	2020		2021		2022	
	Liczba podmiotów delegujących*	Liczba pracowników delegowanych	Liczba podmiotów delegujących*	Liczba pracowników delegowanych	Liczba podmiotów delegujących*	Liczba pracowników delegowanych
Dolnośląskie	420	6 702	378	7 761	<b>501</b>	<b>9 096</b>
Mazowieckie	391	2 430	435	3 122	<b>670</b>	<b>5 231</b>
Śląskie	273	2 704	339	3 747	<b>432</b>	<b>4 919</b>
Wielkopolskie	220	1 456	279	2 402	<b>350</b>	<b>3 962</b>
Małopolskie	194	2 572	184	2 758	<b>282</b>	<b>3 858</b>
Łódzkie	178	2 271	211	3 034	<b>244</b>	<b>3 744</b>
Opolskie	99	773	109	624	<b>152</b>	<b>3 508</b>
Zachodnio-pomorskie	111	1 867	140	2 491	<b>163</b>	<b>2 921</b>
Pomorskie	149	1 254	161	1 280	<b>200</b>	<b>1 630</b>
Kujawsko-pomorskie	96	552	112	629	<b>190</b>	<b>1 092</b>
Warmińsko-mazurskie	73	617	82	816	<b>91</b>	<b>925</b>
Lubuskie	79	355	212	665	<b>149</b>	<b>856</b>
Lubelskie	57	169	52	121	<b>58</b>	<b>782</b>
Świętokrzyskie	30	101	55	349	<b>66</b>	<b>541</b>
Podkarpackie	105	327	88	406	<b>133</b>	<b>503</b>
Podlaskie	46	223	59	444	<b>72</b>	<b>279</b>

\*Liczba podmiotów delegujących wg województw z zastrzeżeniem, że jeden podmiot mógł delegować pracowników do wielu województw

LICZBA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH W 2022 R. (WG WOJEWÓDZTW)



Analiza złożonych oświadczeń wskazuje, że w 2022 r. najliczniejszą grupę cudzoziemców delegowanych do Polski stanowili, tak samo jak w roku ubiegłym, obywatele Ukrainy – 16 135, Niemiec – 9 224, Bułgarii – 3 723 i Białorusi – 3 040.

W 2022 r. najwięcej pracowników delegowanych do Polski wykonywało pracę w województwach: dolnośląskim – 9 096, mazowieckim – 5 231 oraz śląskim – 4 919.

Obowiązkiem pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP jest złożenie do PIP oświadczenia o delegowaniu pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oraz w przypadku zaistnienia zmiany informacji zawartych w oświadczeniu nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany. Kontrole pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski w 2022 r. wykazały nieprawidłowości związane z dopełnieniem tych obowiązków.

NARUSZENIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH SKŁADANYCH DO PIP DOKUMENTÓW O DELEGOWANIU PRACOWNIKA NA TERYTORIUM RP W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Niełożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP	10	8	8
Niezawiadomienie o zmianie danych objętych oświadczeniem	3	10	10

Ponadto miały miejsce sytuacje, podobnie jak w latach ubiegłych, w których w złożonych oświadczeniach brakowało wskazania osoby pośredniczącej w kontaktach pomiędzy PIP a zagranicznym pracodawcą delegującym. Tego typu braki w znaczącym stopniu utrudniają możliwość przeprowadzenia kontroli, natomiast *ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* nie przewiduje trybu postępowania w takiej sytuacji.

Szczegółowe informacje na temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na terytorium RP, obejmujące informacje związane z warunkami zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP, uwzględniające delegowanie pracowników tymczasowych oraz obowiązki pracodawcy delegującego pracownika do Polski, również z państw trzecich dostępne są w serwisie informacyjno-usługowym dla przedsiębiorców – [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl) – w języku polskim i angielskim.

W ramach zadań PIP związanych z działalnością poradniczą w 2022 r. udzielono ogółem **1 564 porad** telefonicznych, pisemnych oraz ustnych z zakresu delegowania pracowników (w tym 574 porad dotyczyło delegowania pracowników na terytorium RP). W trakcie kontroli podmiotów zagranicznych delegujących pracowników do Polski inspektorzy pracy udzielili ogółem 153 porad.

Kontrole delegowania pracowników na terytorium RP obejmowały zagadnienia określone w *ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* i dotyczyły:

- prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP, gdy zaistniały wątpliwości, czy danego pracownika można uznać za pracownika delegowanego,
- zapewnienia pracownikom delegowanym na terytorium RP warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników,
- dopełnienia przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP obowiązków, w szczególności informacyjnych wobec PIP w zakresie: złożenia oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP i zawiadomienia o zmianie danych objętych tym oświadczeniem,

- przestrzegania przepisów dotyczących legalności powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom z państw trzecich delegowanych do Polski.

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem **83 kontrole delegowania pracowników na terytorium RP** (w 2021 r. – 86, w 2020 r. – 70). Ponadto w 6 przypadkach dokonano ustaleń w trybie pozakontrolnym z uwagi na brak możliwości przeprowadzenia czynności kontrolnych.

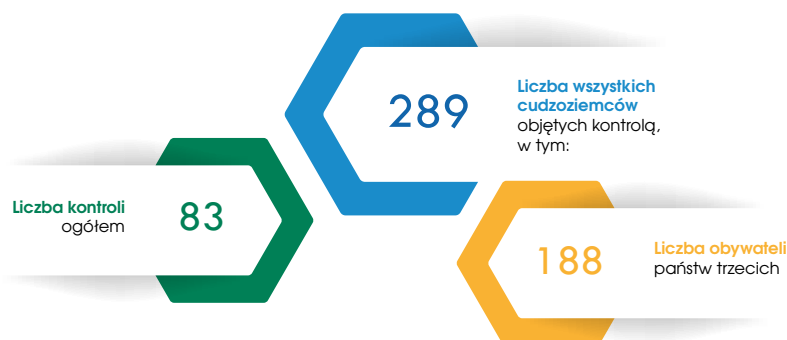
Kontrolą objęto **289 pracowników delegowanych**, w tym przede wszystkim z terytorium:

- Ukrainy – 67 pracowników,
- Niemiec – 43 pracowników,
- Republiki Korei – 31 pracowników,
- Kosowa – 23 pracowników,
- Chin – 20 pracowników.

Najliczniejszą grupę pracowników delegowanych do Polski objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy – **78 pracowników, w tym 67 delegowanych przez podmioty z siedzibą na Ukrainie oraz 11 delegowanych z podmiotów mających siedzibę w Kosowie**. Kolejne co do wielkości grupy pracowników delegowanych do Polski to obywatele Niemiec (37 osób, których pracodawcą były niemieckie podmioty), obywatele Republiki Korei (31 osób delegowanych przez podmioty z siedzibą w Republice Korei) oraz obywatele Chin (21 osób, w tym 20 pracowników delegowanych przez chińskie podmioty i 1 pracownik delegowany przez japoński podmiot).

Typowanie podmiotów zagranicznych objętych kontrolą PIP w 2022 r. odbywało się, tak jak w latach ubiegłych, na podstawie składanych do PIP oświadczeń

#### KONTROLE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W 2022 R.



o delegowaniu pracownika na terytorium RP, zezwoleń na pracę wydanych przez właściwych wojewódów dla pracowników delegowanych w przypadku

podmiotów zagranicznych z tzw. państw trzecich, skarg kierowanych do PIP oraz własnych ustaleń okręgowych inspektoratów pracy.

W 2022 r. najwięcej kontroli zostało przeprowadzonych w **województwach**: dolnośląskim – 12 kontroli, mazowieckim – 11, śląskim – 10.

Podmioty zagraniczne delegujące pracowników na terytorium RP objęte kontrolą PIP w 2022 r. należały głównie do sektorów:

- przetwórstwo przemysłowe – 42% kontroli,
- budownictwo – 23%,
- usługi administrowania (w tym praca tymczasowa) – 13%.

W 2022 r. w toku kontroli podmiotów zagranicznych stwierdzono naruszenia przepisów w 59% skontrolowanych przypadków (w 2021 r. – 79%, w 2020 r. – 63%).

W ramach kontroli pracodawców delegujących pracowników do Polski stwierdzono **naruszenia przepisów ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**, dotyczące obowiązków podmiotów zagranicznych w zakresie:

- udostępniania dokumentów – 26 kontroli,
- złożenia do PIP oświadczenia o delegowaniu pracowników najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi – 14 kontroli,
- zawiadomienia PIP o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu – 11 kontroli,
- prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP – 3 kontrole,
- tłumaczenia dokumentów na język polski – 3 kontrole,
- wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z PIP – 2 kontrole.

W toku kontroli, podobnie jak latach ubiegłych, stwierdzono naruszenia przepisów o:

- bezpieczeństwie i higienie pracy w zakresie dopuszczenia pracowników delegowanych do wykonywania pracy: bez szkoleń bhp – 21 kontroli, bez badań lekarskich – 15 kontroli,
- czasie pracy m.in. w zakresie niezapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, niezapewnienia odpoczynku dobowego, nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy – 13 kontroli,
- wynagrodzeniu wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych – 11 kontroli,
- urlopie wypoczynkowym – 5 kontroli.

W ramach kontroli ujawnione zostały przypadki nielegalnego powierzenia wykonywania pracy na terytorium Polski cudzoziemcom delegowanym z państw trzecich polegające na braku wymaganego zezwolenia na pracę lub niezapewnieniu warunków pracy zgodnych z zezwoleniem na pracę.

W 2022 r. w ramach realizacji kontroli delegowania pracowników do Polski wykryto 3 przypadki tzw. delegowania pozornego (fake posting) polegające na:

- uprzednim wykonywaniu pracy na rzecz polskiego podmiotu, w tym także w ramach pracy tymczasowej, przed okresem pozornego delegowania przez podmiot z państwa trzeciego,
- wykorzystaniu konstrukcji wielopoziomowego delegowania (na zasadzie łańcucha podwykonawców), w którym podmiot z państwa trzeciego kierował cudzoziemców do przedsiębiorstwa powiązanego kapitałowo w Polsce, a ten do kolejnych podmiotów na terenie Polski.

W toku kontroli delegowania pracowników na terytorium Polski stwierdzono **57 wykroczeń**, w szczególności obejmujących naruszenia przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* – 29 wykroczeń, warunków zatrudnienia wynikających z przepisów Kodeksu pracy, w tym m.in. dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy – 11 wykroczeń, wynagrodzeń za pracę – 4 wykroczenia, czasu pracy – 3 wykroczenia oraz legalności zatrudnienia delegowanych cudzoziemców z państw trzecich – 10 wykroczeń.

#### WYKROCZENIA POPEŁNIONE PRZEZ PRACODAWCÓW DELEGUJĄCYCH PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Liczba popełnionych wykroczeń	53	59	57
Liczba wniosków o ukaranie do sądu	1	1	-
Liczba nałożonych grzywien w drodze mandatu karnego	9	15	17
Łączna kwota grzywien (w tys. zł)	12,2	19,3	26,2
Liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego	25	14	12

Ponadto w wyniku jednej kontroli skierowano zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa, określonego w art. 270 § 1 Kodeksu karnego, polegającego na podrobieniu dokumentów w celu ich użycia oraz przedstawienia jako autentyczne organowi PIP podczas kontroli pracodawcy zagranicznego.

#### Wnioski

Kontrole przeprowadzone w 2022 r., podobnie jak w latach ubiegłych, wykazały że nieprzestrzeganie przepisów związanych z delegowaniem pracowników do Polski dotyczy w większości podmiotów zagranicznych z państw trzecich.

Nadal aktualny jest postulat o sankcje nakładane w trybie administracyjnym za niedopełnienie obowiązków wymaganych polskimi przepisami o delegowaniu pracowników z jednoczesnym podniesieniem wysokości tych kar. Wskazane wydaje się **wprowadzenie zmian legislacyjnych umożliwiających stosowanie kar w postępowaniu administracyjnym** w miejsce (bądź dodatkowo) obecnie funkcjonującego postępowania wykroczeniowego, tak jak ma to przykładowo miejsce w transporcie drogowym. Znacznie utrudniona jest możliwość prowadzenia postępowania wykroczeniowego wobec osób nie przebywających na terytorium Polski i nie posiadających w kraju adresu dla doręczeń, co powoduje, że wprowadzone do *ustawy o delegowaniu pracowników* przepisy umożliwiające karanie za nieprzestrzeganie tej ustawy są w rzeczywistości przepisami trudnymi do zastosowania. Wprowadzenie kar administracyjnych pozwoliłoby także na **wykorzystanie mechanizmów współpracy administracyjnej dla transgranicznej egzekucji kar i grzywien z wykorzystaniem systemu IMI**.

W roku sprawozdawczym ponownie stwierdzano **proceder tzw. wielopoziomowego delegowania**, opisywany w sprawozdaniach z lat ubiegłych, który polega na wykorzystywaniu delegowania na terytorium Polski celem udostępniania pracowników, stosując wielopoziomowe struktury podwykonawcze.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. ujawniły problem związany z legalizacją pracy cudzoziemców, którzy uznani zostali za pozornie delegowanych do pracy w Polsce. Podważenie ich statusu pracownika delegowanego powoduje, że cudzoziemcy ci nie powinni być dopuszczeni do polskiego rynku pracy na podstawie zezwoleń typu C, D i E. Natomiast dla tych cudzoziemców niemożliwe jest wydanie zezwolenia na pracę typu A, gdyż ich pracodawcą formalnie pozostaje podmiot zagraniczny, nie mający siedziby w Polsce. Problem ten dotyczy m.in. delegowania na terytorium Polski przez podmioty, które nie prowadzą za granicą żadnej operacyjnej działalności, często są utworzone wyłącznie dla korzyści związanych ze zmniejszeniem obciążeń publiczno-prawnych związanych z zatrudnieniem, a osoby z którymi formalnie nawiązują stosunek pracy rekrutowane są na terytorium Polski. W takich przypadkach zachodzi

poważna wątpliwość dotycząca rzeczywistego pracodawcy, którym pozostaje de facto ten podmiot, który korzysta finalnie z ich pracy. W tym zakresie w naszej ocenie powstaje luka, którą należałoby wypełnić poprzez przyjęcie określonych rozwiązań legislacyjnych, umożliwiających uregulowanie statusu prawnego tej kategorii cudzoziemców.

Niezmienne pozostają wnioski formułowane rokrocznie związane z:

- porozumieniami z instytucjami krajowymi, w szczególności z ZUS, organami podatkowymi oraz urzędami wojewódzkimi w sprawach, w których mamy do czynienia z pozornym delegowaniem. Należy jednak wskazać, że w roku sprawozdawczym odbyło się spotkanie Głównego Inspektora Pracy z Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w celu wypracowania ram współpracy,
- współdziałaniem z właściwymi wojewodami w sprawie przekazywania informacji dotyczących wydanych zezwoleń na pracę typu C, D, E celem sprawniejszego planowania działań kontrolnych,
- współpracą z instytucjami państw trzecich w kwestii wymiany informacji niezbędnych do ustalenia prawidłowości delegowania pracowników na terytorium Polski oraz prowadzeniem znaczącej, rzeczywistej działalności gospodarczej przez podmiot zagraniczny w państwie siedziby,
- promowaniem działań edukacyjno-informacyjnych w zakresie warunków zatrudnienia w Polsce dla pracowników delegowanych oraz przepisów o delegowaniu pracowników do Polski dla pracodawców zagranicznych,
- współdziałaniem z instytucjami europejskimi, w tym w szczególności udział w spotkaniach inicjowanych przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA), dzięki którym możliwa jest wymiana wiedzy, doświadczenia i dobrych praktyk dotyczących delegowania pracowników,
- zmianami legislacyjnymi, aby składanie oświadczeń o delegowaniu pracownika do Polski, zawiadomień o zmianie oświadczenia oraz umotywowanego powiadomienia odbywało się wyłącznie w postaci elektronicznej,
- wypracowaniem procedury powiązania zarejestrowanych już oświadczeń o delegowaniu z zawiadomieniem o zmianie oświadczenia oraz umotywowanym powiadomieniem w serwisie [biznes.gov.pl](https://biznes.gov.pl).



# Rozdział

Poradnictwo prawne  
i techniczne

9

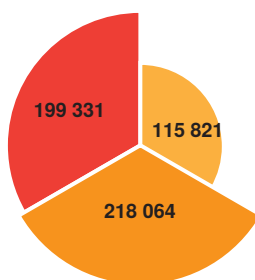


## 9. PORADY PRAWNE I TECHNICZNE

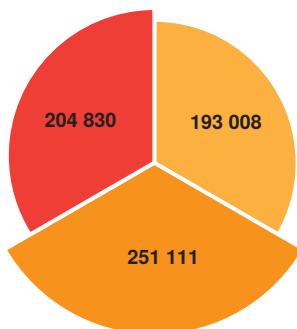
W 2022 r. udzielono w okręgowych inspektoratach pracy i ich oddziałach oraz w Głównym Inspektoracie Pracy łącznie **749,9 tys. porad prawnych i technicznych**, z czego podczas czynności kontrolnych 273,7 tys. porad, w tym 145,2 tys. porad technicznych, 128,5 tys. porad prawnych zawierających 28,9 tys. porad z zakresu legalności zatrudnienia.

### LICZBA UDZIELONYCH PORAD W LATACH 2020-2022

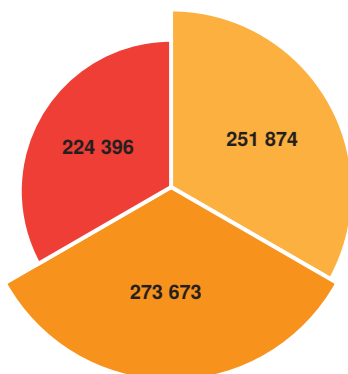
w 2020 r. - 533 216



w 2021 r. - 648 949



w 2022 r. - 749 943



- Okręgowe Inspektoraty Pracy
- Poza siedzibą OIP (podczas czynności kontrolnych)
- Główny Inspektorat Pracy

W 2022 r. nastąpił wzrost ogólnej liczby porad udzielanych zarówno podczas prowadzonych kontroli, jak i w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy oraz w Głównym Inspektoracie Pracy o ponad 15% w porównaniu do 2021 r. i o ponad 40% w stosunku do 2020 r.

W celu uzyskania porady pytający najczęściej kontaktowali się z jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy telefonicznie (82,6%) oraz osobiście (13,8%); znacznie rzadziej pisemnie (2,9%) czy za pośrednictwem poczty elektronicznej (0,7%).

W 2022 r. niezmiennie **najliczniejszą grupę** wśród osób pytających **stanowili pracownicy**, w tym byli pracownicy i pracownicy niepełnosprawni (prawie 60% ogółu podmiotów, którym udzielono porad). Kolejną, co do wielkości, liczną grupę korzystających z porad stanowili pracodawcy – ponad 30% podmiotów. Z poradnictwa prawnego PIP korzystali też cudzoziemcy, związki zawodowe, osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy i inni. Należy zaznaczyć, że w stosunku do roku 2021 spadła jedynie liczba porad udzielanych organizacjom związkowym. Może wynikać to z faktu posiadania własnej obsługi prawnej oraz świadomości, że interesująca je tematyka ma najczęściej charakter sporny i jako taka podlega rozstrzygnięciu przez sądy. Ponadto, wiele wątpliwości poruszanych przez związki zawodowe jest wyjaśnianych na bieżąco w ramach szkoleń organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy dla przedstawicieli organizacji związkowych.

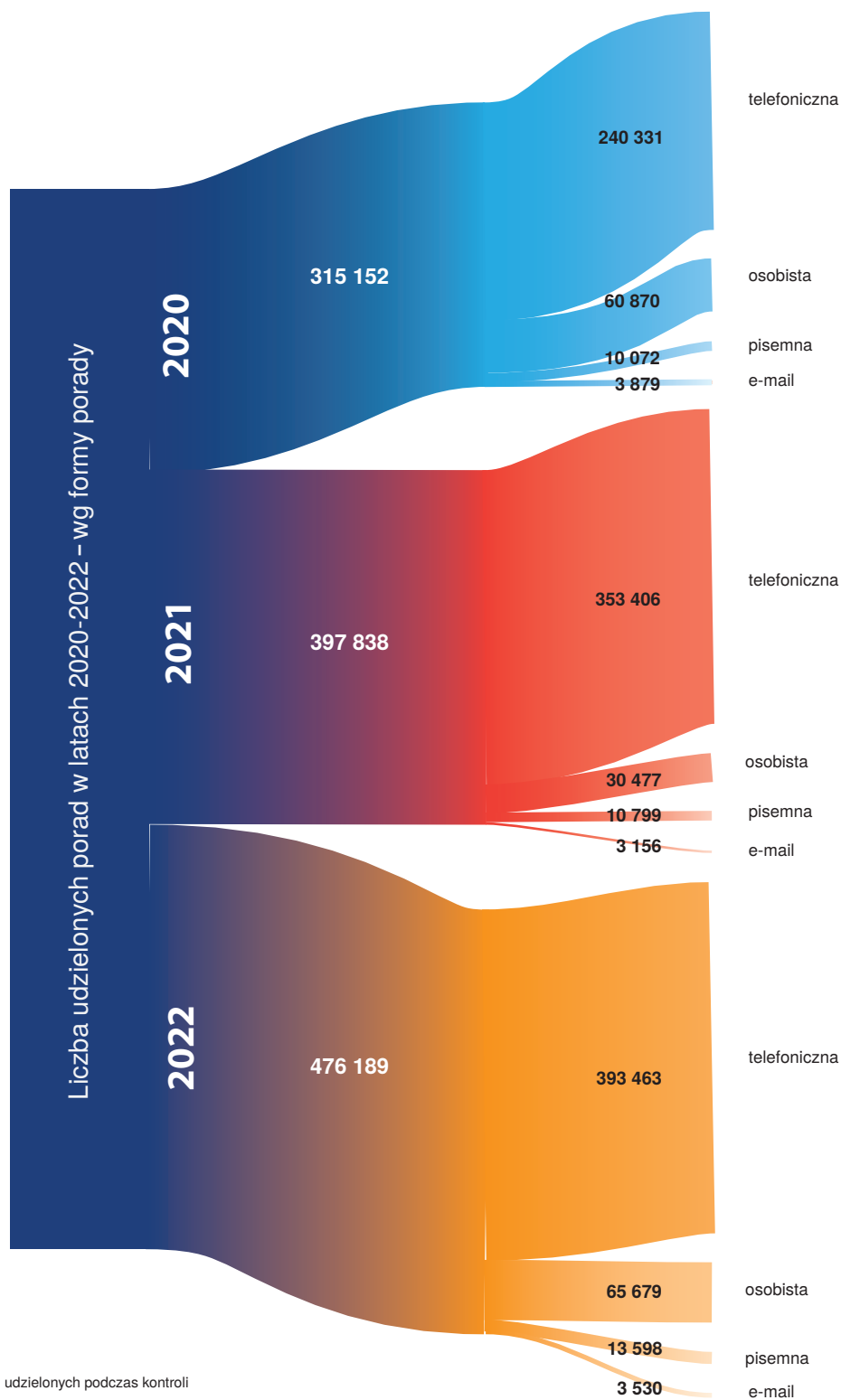
### PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY W LATACH 2020-2022\*

Podmioty	2020	2021	2022
Pracownicy (w tym byli pracownicy oraz niepełnosprawni)	196 393	238 583	<b>280 575</b>
Pracodawcy	88 118	119 849	<b>149 707</b>
Cudzoziemcy	6 968	8 877	<b>11 430</b>
Związki zawodowe	1 634	2 396	<b>1 932</b>
Inne	18 895	28 133	<b>32 626</b>

\* z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli

Odnosząc się do tematyki udzielonych porad – podobnie jak w latach ubiegłych – najwięcej porad dotyczyło **nawiązania i rozwiązania stosunku pracy**, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, czasu pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników

FORMA UDZIELONYCH PORAD W LATACH 2020-2022\*



związanych z rodzicielstwem czy zagadnień legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich. Powyższe

wskazuje, że występujący stan epidemii i stan zagrożenia epidemicznego nie wpłynęły na tematykę porad prawnych.

## TEMATYKA PORAD W LATACH 2020-2022\*

Tematyka porad	2020	2021	2022
Stosunek pracy	108 398	134 368	146 455
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	53 344	62 651	71 774
Czas pracy	25 218	37 911	51 562
Urlopy pracownicze	24 975	31 846	35 972
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	12 839	16 519	17 298
Legalność zatrudnienia	11 328	13 600	15 210
Inne	79 050	100 943	137 937

\* z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli

W związku z istniejącym stanem epidemii, zmienionym w maju 2022 r. na stan zagrożenia epidemicznego i obowiązującymi w tym zakresie przepisami, w szczególności *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* (dalej ustawa COVID-19), tematyka porad prawnych w tym przedmiocie dotyczyła głównie kierowania pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe oraz sposobów doręczania oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę, a także przeprowadzania badań profilaktycznych i szkoleń okresowych.

Porady prawne z zakresu **stosunku pracy** niezmiennie od wielu lat dotyczyły przede wszystkim rozwiązywania stosunku pracy (w każdym trybie przewidzianym Kodeksem pracy) i uprawnień pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy. Jak w latach ubiegłych, pojawiały się pytania dotyczące prawidłowości zapisów w świadectwach pracy i możliwości prostowania ich treści, jak również zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Ponadto, wiele wątpliwości wciąż budzi kwestia ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, zwłaszcza w kontekście tzw. ochrony przedemerytalnej oraz korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem.

W przypadku **wynagrodzenia za pracę** najwięcej pytań i wątpliwości dotyczyło niewypłacania wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych w terminie lub ich bezpodstawnego zaniżenia. Bardzo dużo pytań odnosiło się do sposobu dochodzenia niewypłaconego bądź zaniżonego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, w szczególności możliwości wyegzekwowania ich przez inspektora pracy w postępowaniu kontrolnym.

Część pytań dotyczyła zagadnień podwyżki wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w placówkach medycznych. Ponadto, pytano o kwestie wynagrodzeń w związku z regulacjami podatkowymi tzw. Polskiego Ładu oraz wynagrodzeń kierowców po wprowadzeniu Pakietu Mobilności.

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*.

Większość porad z zakresu **czasu pracy** obejmowała zagadnienia prawidłowości sporządzania rozkładów czasu pracy i dokonywania w nich zmian oraz niezgodności ewidencji czasu pracy z godzinami faktycznie przepracowanymi, definicji pracy w godzinach nadliczbowych oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Dodatkowo duża liczba pytań dotyczyła przedłużonego okresu rozliczeniowego, stosowania systemu równoważnego czasu pracy oraz ruchomego rozkładu czasu pracy.

Wiele wątpliwości pracowników nieustannie budzą zasady rozliczania czasu pracy w trakcie podróży służbowej oraz zasady odbywania przez pracowników szkoleń w dni wolne od pracy.

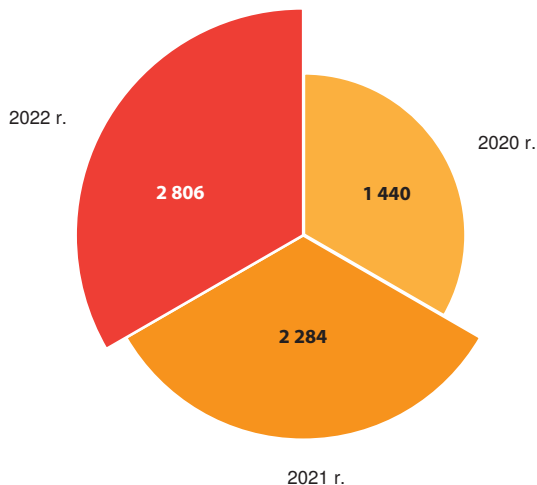
Pytania pracowników i pracodawców w zakresie **urlopów wypoczynkowych** dotyczyły przede wszystkim przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu, zwłaszcza w odniesieniu do osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w sytuacjach związanych np. ze zmianą wymiaru etatu lub zmianą pracodawcy w ciągu roku. Wiele wątpliwości odnosiło się do udzielania urlopu zaległego, w szczególności terminu udzielenia takiego urlopu oraz możliwości jednostronnego wyznaczenia przez pracodawcę terminu wykorzystania przez pracownika zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego.

W przypadku pytań związanych z **uprawnieniami pracowników – rodziców** nastąpił zauważalny wzrost wątpliwości dotyczących ochrony stosunku pracy w okresie ciąży oraz w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego. W dalszym ciągu pojawiały się liczne pytania związane z rezygnacją z urlopu rodzicielskiego i możliwością wykorzystania go w późniejszym terminie. Wielu pracowników było zainteresowanych możliwością podjęcia pracy w trakcie urlopu rodzicielskiego oraz obniżeniem wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186<sup>7</sup> Kodeksu pracy i związanej z tym ochrony stosunku pracy.

W roku 2022 wzrosła liczba porad udzielanych z zakresu **mobbingu**. W stosunku do roku 2020 jest to **wzrost prawie dwukrotny**, który może być wynikiem zanikania zdalnej formy wykonywania pracy i powrotu do stacjonarnego

jej wykonywania, a w konsekwencji częstszych kontaktów osobistych w miejscu pracy.

#### PORADY DOTYCZĄCE MOBBINGU W LATACH 2020-2022



Porady w zakresie technicznego **bezpieczeństwa pracy**, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły przede wszystkim wypadków przy pracy, w szczególności nieuznawania danego zdarzenia za wypadek przy pracy, procedury postępowania powypadkowego, sporządzania protokołu powypadkowego. Ponadto przedmiotem zainteresowania pytających były kwestie związane z przygotowaniem do pracy, stosowaniem środków ochrony indywidualnej, przyznawaniem odzieży i obuwia roboczego, temperaturą w pomieszczeniach pracy, tworzeniem i wykonywaniem zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badaniami i szkoleniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2022 r. ponownie zanotowaliśmy **duży wzrost liczby porad prawnych udzielanych cudzoziemcom, głównie z Ukrainy**. Spowodowane, to było niewątpliwie wojną w Ukrainie, a w konsekwencji napływem pracowników ukraińskich do Polski. Najczęściej zadawane pytania dotyczyły legalnego wykonywania pracy po przekroczeniu granicy po wybuchu wojny w Ukrainie, w trakcie trwającej epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego, kart pobytu i zezwoleń na pracę oraz niewypłaconego wynagrodzenia za pracę.

Należy podkreślić, że działalność prospołeczna realizowana przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie

bezpłatnego poradnictwa prawnego wywiera pozytywny wpływ na przestrzeganie przepisów w stosunkach prawa pracy. Świadomość prawna, zarówno pracodawców, jak i pracowników, co do ich obowiązków, jak i przysługujących im praw ma ogromne znaczenie w zapewnieniu praworządności. Szczególnie obecnie, z uwagi na panujący stan zagrożenia epidemicznego, rola instytucji organizujących wsparcie prawne jest znacząca. Dlatego działalność Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie bezpłatnego poradnictwa prawnego, informacyjna i wydawnicza, cieszy się ogromną popularnością zarówno wśród pracowników jak i pracodawców.

Co istotne, pomoc prawna udzielana w jednostkach organizacyjnych naszego urzędu kształtuje postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji, która w sposób właściwy pełni swoją misję.

Należy wskazać na systematyczny wzrost liczby porad prawnych i technicznych zarówno w Sekcji Centrum Poradnictwa PIP, Głównym Inspektoracie Pracy, jak i w okręgowych inspektoratach pracy. W stosunku do roku 2021 nastąpił **wzrost ogólnej liczby porad (w każdej formie) o ponad 15%, w tym istotny wzrost – o ponad 50% – dotyczył porad udzielanych osobiście**. Ma to niewątpliwie związek z powrotem pracowników PIP do stacjonarnego trybu wykonywania pracy i wznowienia w pełnym zakresie poradnictwa osobistego. Ponadto, we wszystkich jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, udzielane są porady pisemne. Jednak zdecydowanie najwięcej porad jest udzielanych w formie telefonicznej (ponad połowa wszystkich porad).

Należy zaznaczyć, że **stałe zwiększa się liczba innych form pomocy** – udzielania porad prawnych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, takich jak szkolenia, kampanie, programy i działania prewencyjne oraz promocyjne. Przedstawiciele PIP biorą udział w programach telewizyjnych, radiowych i punktach konsultacyjnych, poświęconych zagadnieniom prawnej ochrony pracy. Pracownicy inspekcji pracy przygotowują także materiały edukacyjne w postaci krótkich filmów instruktażowych wyjaśniających problematykę prawa pracy, które umieszczane są na stronie internetowej naszego urzędu oraz w serwisie Youtube. Taki kierunek działań jest właściwy i winien być w dalszym ciągu kontynuowany.

# Rozdział

# 10

Działalność prewencyjna  
oraz promocja  
ochrony zdrowia



## 10. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA

### 10.1. Kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Legitna praca”

#### LOGO KAMPANII

**legitna praca.**

Państwowa Inspekcja Pracy w 2022 r. zrealizowała pierwszy etap trzyletniej ogólnopolskiej **kampanii informacyjno-edukacyjnej „Legitna praca”**, skierowanej do osób w wieku 14-24 lata, które są w trakcie edukacji lub podejmują pierwszą pracę. Zadaniem przedsięwzięcia jest:

- **upowszechnianie** wiedzy o przepisach prawa pracy dotyczących zatrudniania,
- **kształtowanie świadomości** zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy,

- **informowanie** o możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości w zatrudnieniu,
- **tworzenie kultury bezpieczeństwa** wśród młodych pracowników poprzez kreowanie postaw i wartości związanych z eliminowaniem ryzyka zawodowego.

W sierpniu 2022 r. przygotowano **strategię i kreację wizualną kampanii** na potrzeby działań promocyjnych w środkach masowego przekazu m.in. w mediach społecznościowych, na stronie [www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl) oraz w komunikacji miejskiej. Nazwa kampanii „Legitna praca” odwołuje się do idei podjęcia legalnego zatrudnienia wyrażonej młodzieżowym językiem. Główne hasło kampanii „Sprawdź swoje prawa!” jest wezwaniem do działania i zachęca do poznania praw pracowniczych odbiorców. Przygotowano m.in. plakaty, bannery internetowe, infografiki, nakładki na media społecznościowe. Wszystkie są do pobrania ze **strony internetowej kampanii [www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl)**.

Treści na stronie internetowej kampanii zostały przygotowane w ciekawej i zachęcającej do zapoznania się formie,

#### PLAKATY KAMPANII



materiały są konkretne, w sposób jasny i bezpośredni zwracają się do odbiorców. Znajdziemy tu m.in. treści merytoryczne w postaci listy pytań i odpowiedzi dotyczących zagadnień związanych z zatrudnianiem młodych osób oraz krótkie filmy – porady prawne. Strona jest cały czas rozbudowywana i będzie uzupełniana o nowe materiały filmowe, elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw PIP.

Na potrzeby kampanii nagrany został również **film w formie relacji z pierwszego dnia pracy**, który w humorystyczny sposób przedstawia prawa przysługujące młodym pracownikom, podejmującym pierwszą aktywność zawodową. Bohaterem filmu jest youtuber – Wojciech Kaczmarczyk, prowadzący program „Do roboty” w serwisie internetowym YouTube. Youtuber zajmuje się tematyką

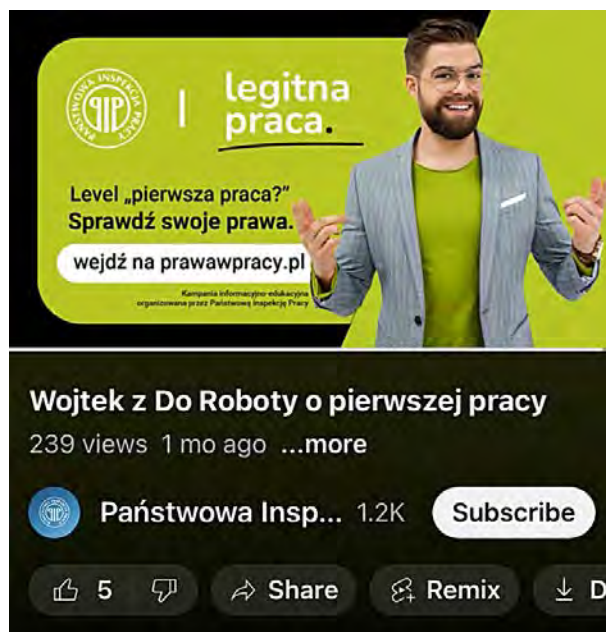
SCREEN STRONY INTERNETOWEJ WWW.PRAWAWPRACY.PL



pracy, sprawdzając poszczególne branże zawodowe pod kątem zarobków, potrzebnego wykształcenia oraz pokazuje ich plusy i minusy. Kanał, który prowadzi ma niemal 400 tys. obserwujących, a wszystkie filmy zostały odtworzone niemal 70 mln razy. Skróconą wersję filmu zamieszczono na kanale „Do roboty” w serwisie YouTube oraz w serwisie Instagram.

Działania związane z kampanią „Legitna praca” prowadzone były również w **okręgowych inspektoratach pracy**. W roku sprawozdawczym w całym kraju zorganizowano **472 szkolenia**, w trakcie których przeszkolono 25 688 osób, w tym m.in. 21 738 uczniów, 2 398 studentów, 987 nauczycieli, 416 młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, 76 pracowników, 42 pracodawców. Przeprowadzono również **201 działań związanych**

SCREEN FILMU „MÓJ PIERWSZY DZIEŃ W PRACY” Z SERWISU YOUTUBE



z **popularyzacją** tematyki kampanii „Legitna praca”, którymi objęto **11 994 osoby**, w tym m.in. 6 513 studentów, 3 072 uczniów oraz 502 pracowników, 287 pracodawców i 250 nauczycieli.

Przykładowo **OIP w Rzeszowie w czerwcu 2022 r.** zorganizował, wspólnie z Dyrekcją Rzemieślniczej Branżowej Szkoły I Stopnia w Piłźnie **warsztaty edukacyjne**. W trakcie spotkania uczniowie mieli okazję dowiedzieć się m.in. jakie prawa przysługują młodym pracownikom, dlaczego warto pracować legalnie oraz na co zwracać szczególną uwagę, podejmując pracę. Omówiono również problematykę przyczyn i skutków wypadków przy pracy, którym ulegli młodzi ludzie na terenie zakładów z Podkarpacia. Podczas spotkania zademonstrowano sposoby posługiwania się środkami ochrony indywidualnej (szelki bezpieczeństwa, hełmy itp.). Nabytą wiedzę młodzież mogła zweryfikować podczas specjalnie zorganizowanych krótkich konkursów i quizów, które dotyczyły prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. Jedną z konkurencji było zakładanie na czas kompletu indywidualnych ochron zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. Na zakończenie warsztatów zwycięzcy zostali nagrodzeni gadżetami i drobnymi upominkami, natomiast szkołom przekazano materiały i publikacje tematyczne wydane nakładem PIP. Inspektorzy pracy **OIP w Rzeszowie** przeprowadzili również w szkołach **stacjonarne prelekcje** m.in. dla uczniów: w Stalowej Woli, Ropczycach, Rzeszowie oraz Jaśle. Podczas prelekcji przedstawiono podstawowe zagadnienia prawa

pracy, w tym dotyczące podstaw i rodzajów zatrudnienia, konsekwencje nielegalnej pracy oraz zagrożenia wypadkowe występujące w procesach pracy na przykładach wypadków przy pracy z udziałem młodych pracowników. Uczniom przekazano materiały promocyjne takie jak: „Prawo pracy pierwsze kroki”, komiks „Moja pierwsza praca”, „Ochrona pracy kobiet i młodocianych”, „Pracownik młodociany”, „Rodzice w pracy”. Podczas spotkań odbyły się quizy, a zwycięzcy otrzymali gadżety.

W maju 2022 r. **OIP w Katowicach** we współpracy ze Śląską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy w Katowicach przeprowadzili **szkolenie pod tytułem „Prawo pracy a pracownik młodociany”**. Przedsięwzięcie skierowane zostało do kadry jednostek opiekuńczo-wychowawczych i jednostek rozwoju zawodowego Śląskiej Wojewódzkiej Komendy OHP. Podczas spotkania omówiono zagadnienia z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy młodzieży, a także występujące zagrożenia w środowisku pracy. Wydarzenie to zapoczątkowało cykl szkoleń akcji informacyjnej zorganizowanej przez OIP w Katowicach pt. „Pierwsza praca – pierwszy krok”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach podejmował też liczne działania w szkołach wyższych. W styczniu 2022 r. odbyło się szkolenie dla studentów Wydziału Nauk o Zdrowiu Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Bytomiu. Studentom

przedstawiono zagadnienia dotyczące prawnej ochrony stosunku pracy, w tym m.in. nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, wynagrodzenia za pracę oraz kwestie związane z przestrzeganiem ogólnych przepisów i zasad bhp. Inspektor pracy OIP w Katowicach omówił też zagadnienia dotyczące handlu ludźmi i pracy tymczasowej. Warto podkreślić, że Okręgowy Inspektor Pracy zawarł porozumienia o współpracy oraz podejmowaniu i promowaniu wspólnych przedsięwzięć związanych z ochroną pracujących z Uniwersytetem Śląskim w Katowicach, ze Śląskim Uniwersytetem Medycznym w Katowicach, z Politechniką Śląską w Gliwicach.

**Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku** w 2022 r., **przeprowadził 55 szkoleń** związanych z kampanią „Legitna praca” dla 1 612 osób. Podczas szkoleń inspektorzy pracy i pracownicy OIP w Gdańsku przedstawili tematykę kampanii, która dotyczyła m.in. takich zagadnień jak: legalność zatrudnienia związana z pracą przymusową (np. praca bez zapewnienia wynagrodzenia w warunkach zagrażających życiu pracujących). Przedmiotem szkoleń były również zagadnienia związane z zawieraniem umów o pracę, a także różnice pomiędzy formami zatrudnienia (stosunek pracy, a umowy z kodeksu cywilnego), zagrożeniami związanymi z podjęciem pierwszej pracy przez osoby młode oraz z obowiązkami spoczywającymi na pracodawcach

INFOGRAFIKI KAMPANII



w zakresie potwierdzania umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy.

W roku sprawozdawczym zorganizowano **83 stoiska i punkty informacyjne**, na których można było

nieodpłatnie uzyskać poradę i otrzymać publikacje z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia. Pracownicy **Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie** aktywnie uczestniczyli w dożynkach gminnych, udzielając porad

prawnych w takich miejscowościach jak: Końskowola, Tarnogród, Jarczów, Kolembrody i Łomazy. Podczas dożynek zorganizowano stoiska informacyjne, na których zostały udostępnione gadżety promocyjne oraz ulotki i broszury dotyczące prawa pracy, adresowane do pracowników młodocianych młodzieży szkolnej i akademickiej. Inspektorzy pracy udzielali zainteresowanym informacji z prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem tematyki dotyczącej m.in. powierzania pracy sezonowej, zatrudniania młodocianych, legalności zatrudnienia, a także zatrudniania obywateli Ukrainy. Wiele osób pytało również o nadchodzące zmiany w Kodeksie pracy. Pełniący dyżur wskazywali, na co należy zwrócić uwagę, podejmując pierwszą pracę lub zatrudniając nowego pracownika. Duża liczba osób odwiedzających specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy po raz kolejny udowodniła, że organizacja tego typu spotkań jest potrzebna mieszkańcom lubelskich wsi. Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się materiały informacyjne związane z tematyką dotyczącą zatrudniania studentów oraz zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.

#### STOISKO OIP LUBLIN PODCZAS DOŻYNEK



W maju 2022 r. pracownicy OIP w Poznaniu uczestniczyli w Targach Pracy, Rzemiosła i Edukacji, które odbyły się w Środzie Wielkopolskiej. Organizatorami wydarzenia byli: Powiatowy Urząd Pracy, Cech Rzemiosł Różnych, Młodzieżowe Centrum Kariery OHP, Powiat Średzki i Gmina Środa Wlkp. Na stoisku przygotowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu pracownicy udzielali zainteresowanym osobom bezpłatnych porad prawnych z zakresu bhp oraz prawa pracy, w tym bezpieczeństwa podczas pracy sezonowej i pracy w wakacje. Rozdawali wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz gadżety. Dużym zainteresowaniem cieszyły się broszury dotyczące zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, pierwszej pracy oraz przeciwdziałania mobbingowi, a także piłeczki antystresowe. W targach wzięły udział osoby poszukujące pracy z powiatu średzkiego,

w tym także obywatele Ukrainy oraz młodzież ze średnich szkół ponadpodstawowych. Odwiedzający chętnie korzystali z materiałów informacyjnych dostępnych na stoisku Państwowej Inspekcji Pracy. W targach wzięli udział nauczyciele oraz uczniowie ze średnich szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych. Nauczycielom z Liceum Ogólnokształcącego, z Zespołu Szkół Rolniczych, z Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego oraz pracownikom z Młodzieżowego Centrum Kariery w Środzie Wlkp. przekazano podręczniki „Kultura Bezpieczeństwa” i zaproszono do udziału w programie bądź do kontynuacji współpracy.

OIP w Olsztynie zrealizował w ramach kampanii „Legitna praca” akcję informacyjną „Patent na pierwszą pracę”, adresowaną do uczniów, studentów i młodych ludzi podejmujących pierwsze zatrudnienia w okresie wakacji. Podczas Dni Giżycka wystawiono pierwszy mobilny punkt PIP z poradnictwem prawnym oraz broszurami i ulotkami. Podobne stoiska powstały w Olsztynie, Węgorzewie, Iławie oraz Mikołajkach. Odwiedzający mogli tam otrzymać broszury i ulotki PIP. Publikacje cieszyły się dużym zainteresowaniem zwłaszcza wśród młodzieży i osób zatrudniających pracowników młodocianych.

Ciekawą inicjatywą było także uruchomienie w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie wakacyjnych dyżurów eksperckich dla młodych pracowników podejmujących pracę sezonową. Raz w tygodniu pod wskazanym numerem telefonu specjalista PIP udzielał bezpłatnych porad z zakresu legalności zatrudnienia. Młodzież mogła dowiedzieć się także o przysługujących jej podstawowych prawach i obowiązkach związanych z wykonywaniem wakacyjnej pracy sezonowej w szczególności w branżach turystycznej i gastronomicznej.

Podobnie Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach we współpracy z Oddziałem ZUS w Sosnowcu uruchomił specjalną infolinię w zakresie projektu „Pierwsza praca – pierwszy krok” dla osób podejmujących pierwszą pracę. Dyżury zorganizowano w lipcu oraz w sierpniu 2022 r.

#### GRAFIKA PROMUJĄCA ORGANIZACJĘ DYŻURU PRZEZ OIP KATOWICE



Tematykę kampanii „Legitna praca” promowano na 7 konferencjach i **seminariach**, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Jednym z wydarzeń była konferencja pt. „DROGA DO BEZPIECZEŃSTWA”, która odbyła się w czerwcu 2022 r. Zorganizował ją Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Jakości Politechniki Poznańskiej z myślą o nauczycielach przedmiotu Edukacja dla Bezpieczeństwa. Podczas prelekcji na temat „Kultury Bezpieczeństwa” omówione zostały założenia i cele kampanii pn. „Legitna praca” oraz działania **Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu** w tym zakresie. Konferencja prowadzona była hybrydowo, część nauczycieli uczestniczyła w konferencji zdalnie. Uczestniczącym bezpośrednio w spotkaniu nauczycielom przekazano materiały edukacyjne: podręcznik „Kultura Bezpieczeństwa” wraz z płytą (CIOP), podręcznik „W pierwszej pracy” (ZUS) oraz wydawnictwa PIP. Była to nowa inicjatywa, która zapoczątkowała współpracę z Instytutem Inżynierii Bezpieczeństwa i Jakości Politechniki Poznańskiej. W przyszłości planowane są wspólne przedsięwzięcia skierowane do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz studentów.

We wrześniu 2022 r. **OIP w Bydgoszczy** zorganizował wspólnie z Kujawsko-Pomorską Wojewódzką Komendą OHP w Toruniu oraz Kujawsko-Pomorską Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy konferencję pn. „Zatrudnianie pracowników młodocianych”. Problematyka spotkania dotyczyła zatrudniania, kształcenia oraz refundacji zatrudnienia pracowników młodocianych.

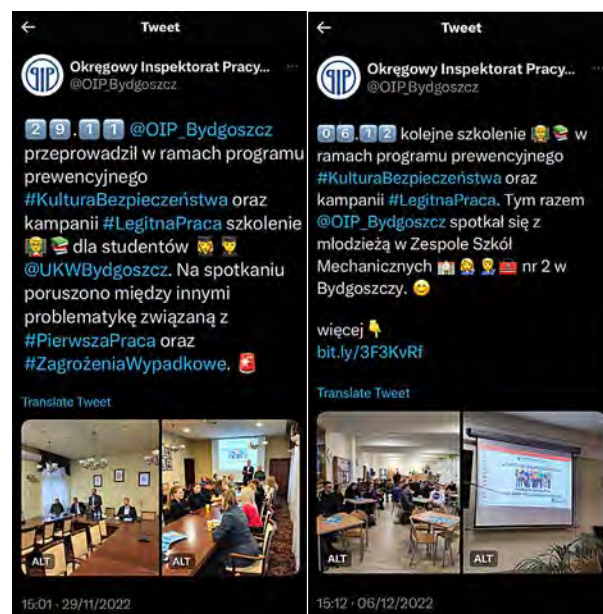
Tematyka kampanii promowana była również w mediach lokalnych. W 2022 r. ukazało się **96 informacji w telewizji, radiu, prasie i Internecie**. Z inicjatywy **OIP w Olsztynie** na antenie Radia Olsztyn w cyklicznej audycji pn. „Socjalna środa” poinformowano słuchaczy o akcji pn. „Patent na pierwszą pracę” uświadamiającej młodym ludziom, jakie zagrożenia związane są z pierwszym zatrudnieniem w czasie wakacji. OIP w Olsztynie uruchomił też mobilny punkt poradnictwa skierowany do młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy. Wydarzenie relacjonowały Polsat News, TVP 3 Olsztyn oraz Radio Plus Olsztyn. Tego samego dnia wyemitowano wywiady o założeniach kampanii i zatrudnianiu pracowników młodocianych w Radiu Olsztyn, Radiu Plus Olsztyn, TVP 3 Olsztyn i Polsat News. W lipcu 2022 r. Okręgowy Inspektor Pracy w stacji radiowej „Meloradio” przedstawił założenia kampanii związane z pracą młodzieży w wakacje. Ponadto na łamach „Gazety Olsztyńskiej” ukazały się 4 artykuły z cyklu „Ekspert radzi”. Jeden z nich pn. „Wakacyjna praca” dotyczył podejmowania zatrudnienia przez uczniów i studentów. W listopadzie 2022 r. Okręgowy

Inspektor Pracy udzielił kolejnej wypowiedzi dziennikarzowi Radia Plus Olsztyn na temat legalności zatrudnienia oraz założeń kampanii „Legitna praca”.

Liczne działania w mediach regionalnych podejmował także **OIP w Rzeszowie**. W lipcu 2022 r. odbył się briefing prasowy kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z udziałem przedstawicieli mediów regionalnych. Na briefing prasowy zaproszone zostały: TVP3 Rzeszów, Polskie Radio Rzeszów, Gazeta Codzienna Nowiny, Radio VIA, Gazeta Codzienna Super Nowości, KORSO Kolbuszowskie oraz Życie Podkarpackie. Tematem tego spotkania były: legalność zatrudnienia młodych pracowników oraz konieczność uświadamiania im ich praw oraz zagrożeń, na które mogą być narażeni podczas podejmowania pierwszej pracy w okresie wakacyjnym, zagadnienia związane z przeciwdziałaniem handlowi ludźmi oraz zatrudnieniem przemocowym. W lipcu podczas audycji „Giełda Pracy” na antenie Polskiego Radia Rzeszów Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Rzeszowie poruszył tematykę pracy sezonowej i legalnego zatrudnienia młodych pracowników w okresie wakacyjnym, zatrudnianych w podmiotach usługowych i gastronomicznych branży turystycznej na terenie województwa podkarpackiego. Wywiad miał również na celu wskazanie młodym pracownikom zagrożeń i sposobów przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu, a także zatrudnieniu w warunkach przemocowych, w tym handlu ludźmi.

**OIP w Bydgoszczy** zamieszczał wszelkie informacje związane z inicjatywami inspektoratu na stronie www urzędu oraz na profilu OIP na Twitterze.

#### OIP W BYDGOSZCZY NA PORTALU SPOŁECZNOŚCIOWYM TWITTER



Aby uatrakcyjnić kampanię, zorganizowano też wiele konkursów. Łącznie w całym kraju odbyło się ich 23. Przykładowo OIP w Łodzi 21 listopada 2022 r. przeprowadził uroczyste podsumowanie XI edycji Międzyszkolnego Konkursu Plastycznego „Kultura bezpieczeństwa”. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi w roku sprawozdawczym wpłynęło 59 prac konkursowych uczniów z 27 szkół ponadpodstawowych z województwa łódzkiego. Komisja konkursowa, doceniając wysoki poziom nadesłanych prac, postanowiła przyznać 3 nagrody główne oraz 12 wyróżnień. Przy ocenie wykonanych prac uwzględniano walory edukacyjne i artystyczne oraz ich oryginalność, a także zawarte w pracach przesłanie dotyczące kultury bezpieczeństwa. Nagrodzone i wyróżnione prace uczniów zostały wykorzystane do opracowania kalendarza ściennego na 2023 rok.

**NAGRODZONE I WYRÓŻNIONE PRACE UCZNIÓW  
WYKORZYSTANE DO OPRACOWANIA KALENDARZA  
ŚCIENNEGO NA 2023 ROK**



W marcu 2022 r. w Ośrodku Szkolenia i Wychowania w Grudziądzu odbył się wojewódzki konkurs pn. „Bezpieczny w pracy” dla młodzieży z OHP. Konkurs zorganizowała Kujawsko-Pomorska Komenda OHP we współpracy z OIP w Bydgoszczy. W etapie wojewódzkim udział wzięło 18 laureatów konkursów lokalnych. Konkurs poprzedzony był pokazem strażackim z użyciem wozu strażackiego i gaśnic. Podczas spotkania odbył się także pokaz ratownictwa medycznego. W trakcie podsumowania ogłoszono wyniki konkursu. Autorzy najlepszych prac otrzymali cenne nagrody rzeczowe (sprzęt elektroniczny), a uczniowie wyróżnionych prac – gadzety promocyjne

W marcu OIP w Poznaniu ogłosił konkurs plastyczny nt. „BHP nie odpoczywa – bezpieczna praca w wakacje”. Rozwijanie działań na rzecz edukacji młodych osób, podnoszenie ich świadomości w dziedzinie bezpieczeństwa, upowszechnianie wiedzy z zakresu prawnej ochrony

pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wśród osób podejmujących pracę sezonową lub wakacyjną oraz tworzenie kultury bezpieczeństwa wśród młodych pracowników poprzez kreowanie postaw i wartości związanych z ochroną pracy i eliminowaniem ryzyka zawodowego to najważniejszy cel tego przedsięwzięcia. W maju konkurs został rozstrzygnięty w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu. Spośród 38 prac plastycznych wykonanych przez młodzież ze szkół ponadpodstawowych oraz uczniów ósmych klas szkół podstawowych, okręgowa komisja konkursowa wyłoniła trzech laureatów.

W ramach kampanii „Legitna praca” realizowano również program edukacyjny Państwowej Inspekcji Pracy „Kultura bezpieczeństwa” skierowany do młodzieży powyżej 15. roku życia. Celem programu jest kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy, a także poszerzenie wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy wśród uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów. Partnerami PIP przy realizacji programu są: licea, technika, szkoły branżowe, szkoły wyższe, kuratoria oświaty, komendy powiatowe Policji i Ochotnicze Hufce Pracy. Program inauguruje 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 – Państwowy Instytut Badawczy, poradnik wydany przez ZUS pt. „W pierwszej pracy”, a także własne publikacje edukacyjne takie jak: „Prawo pracy. Pierwsze kroki” czy „ABC BHP”. W roku sprawozdawczym zajęcia z uczniami prowadziło w II semestrze 2022 r. 1 341 nauczycieli z 434 placówek oświatowych oraz w I semestrze ponad 700 dydaktyków z 264 szkół ponadpodstawowych. Liczba uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez Państwową Inspekcję Pracy, wyniosła blisko 64 tys., natomiast w spotkaniach z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy wzięło udział prawie 19 tys. uczniów. W realizacji programu uczestniczą nie tylko szkoły branżowe, ale coraz częściej placówki oświatowe o profilu ogólnokształcącym, jak również ośrodki szkolno-wychowawcze zajmujące się młodzieżą niepełnosprawną oraz placówki specjalne dla tzw. trudnej młodzieży. W 2022 r. program „Kultura bezpieczeństwa” realizowany był również na kilkunastu uczelniach wyższych. W spotkaniach ekspertów inspekcji ze studentami wzięło udział blisko tysiąc osób, a w zajęciach prowadzonych przez wykładowców akademickich, uczestniczyło ponad 560 studentów.

W trakcie działań związanych z kampanią „Pracuję legalnie” wykorzystano w sumie **20 877 egzemplarzy wydawnictw** Państwowej Inspekcji Pracy, dostępnych zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy kampania „Legitna praca” to niezwykle ważny element działalności prewencyjnej urzędu. Popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, w tym cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej oraz legalności zatrudnienia są zawsze aktualne i bardzo potrzebne młodym ludziom, którzy stoją przed podjęciem ważnej decyzji życiowej. Działania prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy związane z promowaniem bezpiecznych zachowań wśród młodych ludzi po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy, spotykają się także z bardzo pozytywnym odbiorem zarówno nauczycieli, jak i uczniów szkół ponadpodstawowych. Świadczą o tym docierające do okręgowych inspektoratów pracy oceny materiałów szkoleniowych oraz duży odsetek nauczycieli, którzy deklarują chęć ponownego udziału w programie „Kultura bezpieczeństwa”. Wiedza, którą nauczyciele i inspektorzy pracy przekazują uczniom podczas wspólnych spotkań, ma istotny wymiar praktyczny. Wiadomości uzyskane dzięki kampanii znajdują zastosowanie w życiu zawodowym młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. W konsekwencji mogą doprowadzić do zmniejszenia wypadkowości oraz naruszeń przepisów prawa. Celowym zatem jest dalsze upowszechnianie wiedzy na temat zgodnego z prawem i legalnego zatrudnienia, prowadzenie akcji uświadamiających i działań szkoleniowo-informacyjnych w przedmiotowym zakresie. W kolejnych latach planowana jest kontynuacja kampanii oraz rozszerzenie jej zasięgu.

## 10.2. Programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy

### 10.2.1. Efektywne Zarządzanie Ryzykiem Zawodowym

Zarządzanie ryzykiem to nieustający proces. Jego celem jest coraz lepsze rozpoznawanie ryzyka i zarządzanie nim, czyli wykrywanie zagrożeń dla zdrowia oraz podejmowanie odpowiednich działań korygujących i zapobiegawczych. Zmieniające się, z różnych powodów, warunki pracy wpływają na poziom bezpieczeństwa. Dlatego, żeby zbudować świadomość znaczenia prawidłowej oceny ryzyka zawodowego jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem i prewencji wypadkowej, a także żeby wesprzeć merytorycznie polskie firmy, w 2022 r. Państwowa Inspekcja

Pracy rozpoczęła realizację programu „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”. Ocena ryzyka zawodowego to nie tylko wymagana przepisami formalność, ale przede wszystkim obowiązek, który ma sens. Jej prawidłowe przeprowadzenie ograniczy występowanie wypadków i chorób zawodowych w każdej firmie.

W roku sprawozdawczym do udziału w programie byli zapraszani pracodawcy z różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorców oraz pracodawców, u których w ostatnich latach miała miejsce zwiększona liczba wypadków przy pracy bądź wystąpiły wypadki śmiertelne, ciężkie, zbiorowe lub wypadki o charakterze powtarzalnym. Adresatami programu byli również przedstawiciele służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracownicy z zainteresowanych zakładów pracy. Podczas typowania firm do programu uwzględniane były dane dotyczące wypadków przekazane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz dane będące w dyspozycji Państwowej Inspekcji Pracy.

#### PLAKAT ZACHĘCAJĄCY PRACODAWCÓW DO UDZIAŁU W PROGRAMIE „EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE RYZYKIEM ZAWODOWYM”

Ocena ryzyka to pierwszy krok do bezpieczeństwa!

## PROGRAM Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym

**Weź udział w programie PIP i zyskaj:**

- bezpłatne, specjalistyczne szkolenia
- dostęp do tematycznych materiałów instruktażowych i poradników
- merytoryczne wsparcie inspektorów pracy przy eliminacji zagrożeń
- kompleksowy audyt warunków pracy
- bezpieczne i zdrowe miejsce pracy

**Chcesz poprawić bezpieczeństwo pracy w swojej firmie?**

Zgłoś się do najbliższego okręgowego inspektoratu pracy.  
Więcej na stronie: [www.programyprewencyjne.pl](http://www.programyprewencyjne.pl)

W 2022 r. zaproszono 2 472 pracodawców i ich przedstawicieli do udziału w organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy szkoleniach, które były pierwszym etapem programu. Uczestnicy byli szczegółowo informowani

o programie, w tym o jego założeniach i korzyściach. Prowadzący szkolenia przypominali uczestnikom, dlaczego należy oceniać ryzyko zawodowe, uświadamiali im, że ocena ryzyka zawodowego powinna być ciągłym procesem, a nie jednorazowym działaniem. Eksperti podkreślali celowość wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego. Szkolili z zakresu określania sposobów ograniczania zagrożeń, monitorowania skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych. Dzięki przekazywanej wiedzy uczestnicy szkoleń dowiadywali się, że ocena ryzyka stanowi podstawowe narzędzie pozwalające na skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem pracy w każdym przedsiębiorstwie. Zwracano również uwagę na prawidłowe prowadzenie postępowań powypadkowych, ustalanie faktycznych przyczyn wypadków oraz formułowanie wniosków i środków profilaktycznych, wynikających z ustaleń dokonywanych przez zespół powypadkowy, a następnie na ich realizację. Wiele miejsca poświęcono na uświadomienie słuchaczom, jak istotne jest zachowanie spójności pomiędzy wnioskami wynikającymi z postępowania powypadkowego, a środkami profilaktycznymi, których zaplanowanie i realizacja powinna wynikać z prawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego.

Uwagę uczestników szkoleń zwracano także na kwestię planowania i podejmowania działań korygujących i zapobiegawczych, wynikających z dokonanej oceny przy czynnym udziale pracowników zatrudnianych na stanowiskach będących jej przedmiotem.

Pracodawcom i ich przedstawicielom przekazano liczne materiały informacyjno-szkoleniowe, będące w dyspozycji OIP oraz powiadomiono o możliwości i sposobach korzystania z informacji zawartych na stronach internetowych prowadzonych przez PIP. W trakcie wszystkich działań, prowadzonych w ramach realizacji programu, wydano **3 125 egzemplarzy publikacji** w formie broszur i ulotek. Ponadto materiały szkoleniowe były przekazywane w formie elektronicznej.

W okresie sprawozdawczym, w związku z nadal obowiązującym stanem zagrożenia epidemicznego na terenie kraju, szkolenia były prowadzone zarówno z wykorzystaniem elektronicznych środków komunikacji – on-line, jak i w formie tradycyjnej – stacjonarnie. W sumie odbyło się **61 szkoleń** dla pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli służby bhp. Wzięło w nich udział **810 przedstawicieli przedsiębiorstw**.

**457 pracodawców** w pełni uczestniczyło w przedmiotowym programie, tj. wzięło udział w szkoleniach, złożyli

#### SPOTKANIE PRZEDSTAWICIELI OIP SZCZECIN Z CZŁONKAMI OSP BHP ODDZIAŁ SZCZECIN W DNIU 25.02.2022 R.



#### SZKOLENIE DLA UCZESTNIKÓW PROGRAMU W SIEDZIBIE OIP W RZESZOWIE



„Kartę zgłoszenia” i podjęli w swoich przedsiębiorstwach działania naprawcze.

Zgodnie z założeniami programu pracodawcy mieli do dyspozycji kilkumiesięczny okres na wprowadzenie działań naprawczych i usunięcie ewentualnych nieprawidłowości. Po upływie okresu dostosowawczego inspektorzy pracy przeprowadzili **337 kontroli** sprawdzających. Ich wyniki wykazały, że **219** pracodawców uczestniczących w programie prewencyjnym podjęło niezbędne działania w celu redukcji ryzyka związanego z występowaniem zagrożeń wypadkowych. Otrzymali oni „Zaświadczenie o ukończeniu programu prewencyjnego PIP”.

W 2022 r. program prewencyjny był promowany w stacjach radiowych w całej Polsce. 30-sekundowy spot, **wyemitowany 1 288 razy**, przypominał pracodawcom o obowiązkowym nadzorze nad bezpieczeństwem pracy, który należy zacząć od oceny ryzyka zawodowego. Zachęcał do udziału w bezpłatnym programie Państwowej Inspekcji Pracy i skorzystania z pomocy ekspertów. W reklamie radiowej użyto hasła „Prawidłowa ocena ryzyka... chroni Ciebie i pracownika!”.

Ponadto dzięki okręgowym inspektoratom pracy w telewizji, radiu, prasie i Internecie ukazało się **35 informacji** dotyczących programu prewencyjnego. Problematyka ta była także popularyzowana w trakcie różnego rodzaju imprez okolicznościowych, podczas których eksperci z inspekcji pracy udzielali porad na temat: prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym w zakresie oceny ryzyka zawodowego.

Na przykład w rozgłośni Radio Kielce przedstawiono informacje o założeniach programów prewencyjnych PIP realizowanych w 2022 r., w tym programu „Efektywne Zarządzanie Ryzykiem Zawodowym”. W czasie audycji Radia eM przedstawiciel inspekcji przekazał informacje na temat zagrożeń w pracy i prowadzonych przez OIP Kielce działań prewencyjnych i kontrolnych.

Zagadnienia związane z oceną ryzyka zawodowego były również tematem seminarium zorganizowanego w październiku 2022 r. dla osób wykonujących zadania służby bhp, będących członkami rzeszowskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Uczestnicy spotkania mogli skorzystać z porad i konsultacji inspektorów pracy oraz otrzymali fachowe publikacje PIP, pomocne w procesie oceny ryzyka zawodowego.

Rzeszowski Oddział Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP zorganizował konferencję pt. „Rola służby bhp w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracy”. W programie konferencji znalazło się szereg merytorycznych prelekcji, w tym przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, Ośrodka Promocji i Wdrożenia CIO-P-PIB, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Inspektor pracy wygłosił wykład na temat „Efektywnego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w małych firmach”. Podczas prelekcji wskazał ocenę

#### KONFERENCJA „ROLA SŁUŻBY BHP W Kształtowaniu KULTURY BEZPIECZEŃSTWA PRACY”



ryzyka zawodowego jako narzędzie do oceny procesu pracy, pozwalające w profesjonalny sposób wykrywać zagrożenia dla zdrowia oraz podejmować odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze.

Podsumowując, program prewencyjny „Efektywne zarządzanie oceną ryzyka zawodowego” w 2022 r. należy stwierdzić, że pracodawcy mają największe problemy z właściwym opracowaniem i wdrożeniem procedur bezpieczeństwa, przygotowanych na podstawie dokonanej oceny ryzyka zawodowego w zakładzie. Wynika to z niedostatecznej wiedzy osób kierujących pracownikami na temat występujących zagrożeń. W związku z tym pracownicy nie są informowani w wystarczający sposób o zagrożeniach występujących na ich stanowiskach pracy, co bezpośrednio może przyczynić się do wystąpienia wypadków przy pracy.

Z rozmów z pracodawcami wynika, że widzą wyraźny wpływ uczestnictwa w programach prewencyjnych PIP na wzrost wiedzy i świadomości pracowników, co przyczynia się do poprawy stanu bezpieczeństwa w zakładach, w szczególności do zmniejszenia zagrożeń wypadkowych. W trakcie wizyt podsumowujących w zakładach pracodawcy deklarowali chęć dalszej współpracy z PIP. W związku z tym należy uznać za uzasadnione dalsze prowadzenie działań prewencyjnych zmierzających do uświadamiania pracodawców oraz wszystkich osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa w zakładach. Bez wątpienia prawidłowo prowadzona ocena ryzyka zawodowego przekłada się na stan bezpieczeństwa i ma decydujące znaczenie dla zmniejszenia zagrożeń wypadkowych.

#### 10.2.2. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

Program został zainicjowany już w 2000 r. z myślą o sektorze mikroprzedsiębiorstw, w których stwierdzano najwięcej nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wiedza z zakresu prawnej i technicznej ochrony pracy wśród mikropracodawców jest najczęściej niewystarczająca. Występują problemy z identyfikacją zagrożeń zawodowych i doбором efektywnych środków przeciwdziałania zagrożeniom, ponieważ mikroprzedsiębiorstwa najczęściej nie współpracują z wykwalifikowanymi służbami bhp. W latach 2000-2022 program „Zdobądź Dyplom PIP” ukończyło z sukcesem ponad **8 tysięcy pracodawców**.

Program przynosi wymierne korzyści pracodawcom zainteresowanym trwałą poprawą stanu bezpieczeństwa pracy w standardzie zgodności z przepisami prawa. Jego realizacja polega na upowszechnianiu przykładów dobrych praktyk, dotyczących zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego. Pomaga

WYDANE W ROKU SPRAWOZDAWCZYM PLAKATY – WERSJA DLA PIP I WERSJA DLA PRACODAWCY (2 PLAKATY)

Wyplynie na spokojne wody!

## PROGRAM Zdobądź Dyplom PIP

Weź udział w programie PIP i zyskaj:

- bezpłatne, specjalistyczne szkolenia
- dostęp do tematycznych materiałów instruktażowych i poradników
- bezpieczne i zdrowe miejsce pracy
- merytoryczne wsparcie inspektorów pracy przy eliminacji zagrożeń
- kompleksowy audyt warunków pracy

Chcesz poprawić bezpieczeństwo pracy w swojej firmie?

Zgłoś się do najbliższego okręgowego inspektoratu pracy.  
Więcej na stronie: [www.programyprewencyjne.pl](http://www.programyprewencyjne.pl)

NASZA FIRMA UCZESTNICZY W PROGRAMIE:

## Zdobądź Dyplom PIP

Dzięki współpracy z Państwową Inspekcją Pracy zyskujemy:

- merytoryczne wsparcie inspektorów pracy przy eliminacji zagrożeń
- kompleksowy audyt warunków pracy
- bezpieczne i zdrowe miejsce pracy

Pamiętaj! Bezpieczeństwo pracy zależy również od Ciebie!

Więcej na temat programu na stronie: [www.programyprewencyjne.pl](http://www.programyprewencyjne.pl)

pracodawcom, u których przeprowadzono kontrolę w zakresie programu Państwowej Inspekcji Pracy pn. „Pierwsza kontrola”, nadal mającym problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy.

Z uwagi na fakt, że największe i najtrwalsze efekty przynosi praktyczne i bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w realizowane działania prewencyjne, program „Zdobądź

**SZKOLENIE STACJONARNE W OIP W RZESZOWIE**



Dyplom PIP” jest od lat prowadzony na zasadzie samodzielnej kontroli warunków pracy przez pracodawcę – w oparciu o przygotowaną przez PIP listę kontrolną. Najcenniejsze i najbardziej efektywne rezultaty przynosi uzyskanie przez pracodawcę praktycznych umiejętności stosowania zdobywanej wiedzy do konkretnych potrzeb i celów.

Udział pracodawcy w programie rozpoczyna specjalistyczne szkolenie (w formie stacjonarnej, jak i zdalnej), na którym omawiane są cele i założenia programu.

Uczestnicy szkolenia przyswajają wiedzę o obowiązujących standardach bezpiecznej pracy. Uzyskują szczegółowe informacje o programie, o tym, że udział w nim jest dobrowolny, a pomoc inspektorów pracy nieodpłatna, a także w jakim czasie mają dostosować zakład do obowiązujących przepisów. Ponadto dowiadują się o przewidywanym terminie przeprowadzenia audytu sprawdzającego.

Uczestnikom szkoleń przekazuje się bezpłatne materiały pomocnicze, umożliwiające identyfikację nieprawidłowości i zagrożeń w zakładach pracy, a także zaplanowanie i wdrożenie adekwatnych działań naprawczych.

Realizacja drugiego etapu programu „Zdobądź Dyplom PIP” ma miejsce w zakładach pracy. Pracodawcy

przeprowadzają w zakładach samokontrolę warunków pracy, identyfikują problemy, a następnie usuwają stwierdzone nieprawidłowości. Mogą przy tym korzystać z bezpłatnego doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy.

Działania podejmowane przez małe zakłady dotyczą czynności:

- porządkujących (np. zakładanie lub porządkowanie teczek akt osobowych, udostępnianie pracownikom aktualnych instrukcji bhp),
- związanych z poprawą komfortu i bezpieczeństwa pracy pracowników (np. poprawa oświetlenia, oznakowania barwami bezpieczeństwa),
- systemowych, (np. aktualizacja oceny ryzyka zawodowego w zakładzie lub przeprowadzenie i udokumentowanie oceny ryzyka zawodowego oraz zapoznanie z nią pracowników).

Wszystkie te przedsięwzięcia mają za zadanie poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie, większą dbałość o przestrzeganie przepisów prawa pracy i uwrażliwienie pracodawców i pracowników na znaczenie bezpiecznego środowiska pracy.

Po zakończeniu w zakładzie działań naprawczych i dostosowawczych następuje kontrola sprawdzająca ich prawidłowość i kompletność. Pozytywny wynik audytu oznacza przyznanie pracodawcy **Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy**.

#### DYPLOM PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



W roku sprawozdawczym zaproszono do udziału w programie **909 pracodawców**. Okręgowe inspektorały pracy przeprowadziły łącznie **75 szkoleń**, w których uczestniczyło 504 pracodawców. 430 pracodawców przystąpiło do realizacji programu, **323 pracodawców** zostało jego laureatami i **otrzymało Dyplom PIP**.

Należy odnotować, że pogarszające się realia ekonomiczne małych zakładów (okres „popandemiczny”, wysoka inflacja) nie pozostają bez wpływu na chęć uczestnictwa w programie pracodawców z tego sektora.

W niełatwym procesie rekrutacji uczestników programu ważna była pomoc ze strony partnerów zewnętrznych, w tym ze strony Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Współpraca z OSPS BHP przy realizacji „Zdobądź Dyplom PIP” rozpoczęła się w 2021 r. z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy. Zaangażowanie przedstawicieli służby bhp zrzeszonych w Stowarzyszeniu obejmuje przede wszystkim rekrutację zakładów pracy do udziału w programie, ale także uczestniczenie przedstawicieli Stowarzyszenia w szkoleniach dla pracodawców, konsultacje z inspektorami pracy i udzielanie pracodawcom specjalistycznej pomocy na etapie identyfikacji zagrożeń i działań dostosowawczych.

Program nadal stanowi unikatową pomoc w zapewnieniu funkcjonowania zakładów w zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Dla pracodawców – uczestników programu szczególnie ważna jest możliwość uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładzie, uzyskania „z pierwszej ręki” informacji o aktualnie obowiązujących regulacjach prawnych oraz praktycznej wiedzy na temat zasad organizacji bezpiecznych stanowisk pracy.

Pozytywnym odbiorem pracodawców cieszy się praktyka uroczystego wręczenia Dyplomów PIP laureatom programu na organizowanych w tym celu, przez okręgowe inspektoraty pracy, uroczystych galach.

#### UROCZYSTE WRĘCZENIE DYPLOMÓW PIP W OIP W BIAŁYMSTOKU



Program „Zdobądź Dyplom PIP” wciąż dobrze służy swojemu najważniejszemu celowi i efektywnie przyczynia się do podnoszenia poziomu wiedzy mikropracodawców o ich obowiązkach w zakresie prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. Program wykazuje zdolność **mobilizowania pracodawców do podejmowania działań na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony pracowników w środowisku pracy**, co prowadzi do poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w małych zakładach.

### 10.2.3. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanej życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

W 2022 r. odnotowano kolejny spadek liczby wypadków w rolnictwie indywidualnym. Państwowa Inspekcja Pracy, dzięki wieloletniej realizacji wielokierunkowych działań prewencyjnych, ma również swój udział w poprawie warunków pracy i życia na wsi.

Główne działania to przede wszystkim szkolenia dla osób dorosłych i uczniów oraz różne formy edukacyjne kierowane do najmłodszych. Bardzo ważną i skuteczną formułą ograniczania zagrożeń wypadkowych stanowią wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych. Państwowa Inspekcja Pracy dociera z przekazem nie tylko do samych rolników, ale także członków ich rodzin – do wszystkich grup wiekowych, uczniów i studentów szkół rolniczych, osób pracujących w gospodarstwach rolnych i zamieszkujących obszary wiejskie.

W przedsięwzięciach edukacyjnych skierowanych do odbiorców ze środowiska wiejskiego inspekcja pracy stosuje różnorodne metody popularyzatorskie – od tradycyjnych szkoleń, wykładów, prelekcji, przez działalność wydawniczą, akcje informacyjno-promocyjne oraz udział pracowników w audycjach i programach medialnych.

**W roku 2022 przeprowadzono 555 szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło ponad 14,2 tys. odbiorców, z czego ok. 5,2 tys. rolników oraz prawie 9 tys. uczniów i dzieci.**

Szkolenia skierowane były głównie do właścicieli gospodarstw indywidualnych, także do tych, którzy przyjmują uczniów na praktyki zawodowe. Ponadto w szkoleniach uczestniczyli nauczyciele i opiekunowie praktyk uczniowskich i studentów. Działalność szkoleniowa jest wiodącą aktywnością upowszechniającą zasady pracy i życia w gospodarstwach rolnych i cieszy się nadal dużym zainteresowaniem.

#### SZKOLENIE ROLNIKÓW W OIP W POZNANIU



Część działań szkoleniowych Państwowej Inspekcji Pracy od lat jest współorganizowana z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Należy również podkreślić wsparcie partnerów społecznych i samorządowych, szczególnie rolę sołtysów i wójtów gmin, którzy chętnie udostępniają sale szkoleniowe, pomagają w organizacji grup uczestników oraz, co jest ważne dla budowania pozytywnej opinii w środowiskach wiejskich – dobrze oceniają i promują działalność PIP. To dzięki wsparciu partnerów działania inspekcji pracy mogą być prowadzone na tak dużą skalę. Współpraca z partnerami instytucjonalnymi umożliwia szersze i skuteczniejsze dotarcie do odbiorców ze środowiska wiejskiego. Podobnie jak w poprzednich latach, przy realizacji zadań poprawiających bezpieczeństwo pracy polskich rolników, Państwowa Inspekcja Pracy mogła liczyć na wsparcie ze strony: Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, ośrodków doradztwa rolniczego, izb i organizacji rolniczych, kuratoriów oświaty, szkół i uczelni wyższych oraz jak wspomniano wcześniej, sołtysów i lokalnych władz samorządowych.

#### POKAZ UDZIELANIA PIERWSZEJ POMOCY Z UDZIAŁEM STRAŻAKÓW W SZKOLE PODSTAWOWEJ W PIERANIU PODCZAS SZKOLENIA (POGADANKI) ORGANIZOWANEJ PRZEZ OIP W BYDGOSZCZY



Wśród długofalowych działań edukacyjno-popularyzatorskich inspekcji pracy dla młodszych odbiorców warto wymienić m.in.: wykłady o tematyce bhp prowadzone w szkołach ponadpodstawowych o profilu rolniczym, pokazy bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń dla starszej młodzieży, jak również prelekcje i pogadanki urozmaicane konkursami i olimpiadami wiedzy dla najmłodszych uczestników zajęć edukacyjnych.

W trakcie prelekcji dla młodszych dzieci, inspektorzy pracy przekazywali informacje o potencjalnych zagrożeniach, na które mogą być narażone dzieci w gospodarstwach

rolnych oraz przedstawiali wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat. Pogadanki były urozmaicane grami i zabawami z wykorzystaniem gadżetów, publikacji PIP oraz filmów. Dzięki temu angażowano młodych odbiorców w rozwiązywanie problemów, z jakimi mogą zetknąć się we własnym otoczeniu.

**W 2022 r. w różnego rodzaju inicjatywach edukacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy udział wzięło prawie 9 tys. uczniów.**

Drugą główną grupą działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w roku sprawozdawczym były wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych oraz prac polowych. Wizytowano także gospodarstwa prowadzące praktyczną naukę zawodu. **W roku sprawozdawczym przeprowadzono prawie 2 tys. wizytacji, podczas których inspektorzy ocenili bezpieczeństwo pracy ponad 2,6 tys. osób.**

#### W OIP W POZNANIU WIZYTACJE ROLNICZYCH PRAC POLOWYCH PROWADZONE SĄ WSPÓLNIE Z POLICJĄ



Podczas wizytacji inspektorzy pracy oceniali bezpieczeństwo pracy rolników oraz osób im pomagających, dokonywali przeglądu stanu technicznego maszyn i urządzeń rolniczych. Na podstawie zaobserwowanych na miejscu nieprawidłowości wyjaśniali właścicielom, na jakie zagrożenia wypadkowe są narażeni oraz co zrobić, by je ograniczyć lub wyeliminować. W ponad 30% wizytowanych gospodarstw nadal zdarzały się przypadki nieoddzielenia części produkcyjnej od mieszkalnej, co niejednokrotnie bywa przyczyną niebezpiecznych sytuacji podczas pracy. W niemal połowie odwiedzonych gospodarstw nie było wydzielonych bezpiecznych miejsc do odpoczynku oraz zabawy dla dzieci. Na uwagę zasługują również takie uchybienia jak: brak wyznaczonych miejsc do przechowywania

maszyn i urządzeń, środków ochrony roślin czy też zły stan techniczny schodów na terenie gospodarstw.

Szczególną uwagę inspektorzy zwracali na eksploatowane maszyny i urządzenia techniczne, ponieważ przy ich obsłudze dochodzi do najtragiczniejszych zdarzeń wypadkowych.

**W 2022 r. inspektorzy pracy dokonali przeglądu stanu technicznego różnego rodzaju maszyn i urządzeń rolniczych, w tym ok. 1,9 tys. ciągników, ponad 530 kombajnów oraz ok. 5,8 tys. innych maszyn i sprzętów, np. maszyn uprawowych, pilarek łańcuchowych, pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.**

Mimo zauważalnego wzrostu liczby nowych ciągników, maszyn i urządzeń do produkcji rolniczej, nadal użytkowane były wyeksploatowane maszyny zagrażające życiu i zdrowiu obsługujących je osób.

Najczęściej zauważane nieprawidłowości wynikały z nadmiernego zużycia, prowizorycznie wykonanych napraw, braku lub stosowania niewłaściwych osłon i zabezpieczeń, użytkowania maszyn tzw. „produkcji garażowej” z wadami konstrukcyjnymi, niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi i ergonomicznymi. 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.

#### PODczas WIZYTACJI PRAC ROLNICZYCH SPECJALIŚCI PIP NADAL STWIERDZAJĄ NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE UŻYTKOWANYCH MASZYN



W działaniach PIP kwestia bezpieczeństwa najmłodszych traktowana jest priorytetowo. Mimo pozytywnego wpływu dotychczasowych działań informacyjnych i doradczych inspektorów pracy na postawy rolników w zakresie

powierzania dzieciom prac przekraczających ich możliwości fizyczne i psychiczne, niektórzy właściciele gospodarstw nadal lekceważyli zagrożenia z tym związane.

**W 2022 r. zaobserwowano 90 przypadków pomocy dzieci przy pracach rolniczych, z czego 33 dzieci wykonywało prace rolnicze wzbronione do lat 16. Jednocześnie inspektorzy pracy stwierdzili 48 przypadków przebywania dzieci w strefie bezpośredniego zagrożenia.**

Państwowa Inspekcja Pracy inicjuje i organizuje również działania promocyjne oraz popularyzatorskie, dzięki którym ich uczestnicy mogą poszerzyć wiedzę o zasadach bezpieczeństwa oraz dobrych praktykach, związanych z prowadzeniem gospodarstw rolnych. W konkursach i olimpiadach wiedzy z dziedziny bhp udział biorą dorośli rolnicy, a także starsza młodzież. Dla młodszych dzieci organizowane są konkursy plastyczne. **W 2022 r. samodzielnie lub z partnerami przeprowadzono 251 konkursów z zakresu wiedzy o bhp, w których wzięło udział niemal 1,7 tys. rolników indywidualnych, ponad 10,9 tys. uczniów i 1,7 tys. najmłodszych dzieci.**

Państwowa Inspekcja Pracy od lat jest współorganizatorem ogólnopolskiego konkursu plastycznego pn. „Bezpiecznie na wsi”, adresowanego do dzieci z wiejskich szkół podstawowych. W 2022 r. oceniono ponad 39,1 tys. prac dzieci z ok. 3,2 tys. szkół podczas XII edycji tego konkursu. Jego cel od lat pozostaje niezmienny: promowanie pozytywnych zachowań związanych z pracą i zabawą dzieci na terenie gospodarstwa rolnego.

**KOMISJA OCENIAJĄCA PRACE W ETAPIE WOJEWÓDZKIM XII EDYCJI KONKURSU „BEZPIECZNIE NA WSI” Z WOJEWÓDZTWA ŚWIĘTOKRZYSKIEGO**



Państwowa Inspekcja Pracy podejmowała również inne działania promocyjne i popularyzatorskie, mające na celu przede wszystkim upowszechnianie wiedzy z zakresu ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym, m.in. organizowano

pokazy bezpiecznej pracy, a także stoiska i punkty informacyjne podczas różnego rodzaju targów, wystaw, dożynek i festynów rolniczych. Ciekawym przykładem tego typu działań jest konkurs „Żniwa mogą być bezpieczne”, corocznie organizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku. W jego ostatniej edycji wzięło udział 118 rolników.

**RELACJE Z PRZEBIEGU KONKURSU „ŻNIWA MOGĄ BYĆ BEZPIECZNE” PRZEKAZYWANE SĄ W PROGRAMACH TVP BIAŁYSTOK**



We wszystkich działaniach prewencyjno-promocyjnych PIP, przeprowadzonych w 2022 r. dla mieszkańców wsi i osób związanych ze środowiskiem rolniczym, uczestniczyło łącznie ponad 41 tys. osób. Przekazano im ponad 22,5 tys. wydawnictw poświęconych tematyce bezpieczeństwa pracy w rolnictwie oraz ochronie zdrowia i życia mieszkańców wsi.

Podejmowane działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym prowadzą do oczekiwanych zmian w zakresie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozytywnym zjawiskiem jest dążenie rolników do poprawy ogólnego bezpieczeństwa swojego i najbliższych. Przyczyniają się do tego liczne szkolenia, zajęcia edukacyjne oraz doradztwo techniczne prowadzone przez specjalistów z inspekcji pracy.

Przy wsparciu licznych partnerów instytucjonalnych i społecznych, inspekcja pracy będzie nadal inicjować przedsięwzięcia w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym.

**10.2.4. Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”**

Program realizowany jest kompleksowo. Podejmowane działania składają się z kilku ścieżek będących wsparciem dla pracodawców, którzy wyrażają zainteresowanie tematyką zagrożeń psychospołecznych, a przede wszystkim działaniami naprawczymi w swoich zakładach pracy.

Strategia programu polega na organizowaniu szkoleń, dostarczaniu i rozpowszechnianiu wiedzy na temat

stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, takich jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie psychiczne, molestowanie seksualne, przemoc. Zakres szkoleń jest rozszerzany na bieżąco o kolejne tematy, w zależności od zagrożeń związanych ze stresem, które pojawiają się w pracy. Przykładem jest szkolenie dotyczące wypalenia zawodowego, które zostało wpisane do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11) z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2022 r.

Koordinatoryzy tematu wspierają także merytorycznie przedsiębiorstwa, które zainteresowane są przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy za pomocą narzędzia opracowanego przez Instytut Medycyny Pracy – Skali Ryzyka Psychospołecznego. Wypełnione przez pracowników ankiety analizują eksperci PIP, następnie przygotowywany jest raport z badania wraz z propozycją działań naprawczych w oparciu o wyniki tej oceny.

Podjęmowane są również działania popularyzacyjne: konferencje, seminaria, programy radiowe i telewizyjne, stoiska z materiałami edukacyjnymi, webinary, strony internetowe.

Program, jak co roku, spotkał się z wyjątkowo dużym zainteresowaniem wśród podmiotów objętych działaniami. W 2022 r. przeprowadzono **165 szkoleń**. Objęto nimi **263 pracodawców, 6 711 pracowników, 42 społecznych inspektorów pracy, 22 pracowników służb bhp oraz 34 nauczycieli**.

Zaproszenia do programu kierowano za pomocą poczty tradycyjnej oraz elektronicznej, jak również poprzez rozmowy telefoniczne. Jednocześnie informacje o możliwości przystąpienia do programu profilaktycznego zostały umieszczone na stronie internetowej okręgowych inspektoratów pracy, a w niektórych województwach dodatkowo za pośrednictwem mediów społecznościowych tj. Facebook i Twitter. O programie informowano podczas szkoleń, konferencji, targów organizowanych lub współorganizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy. Część pracodawców wyraziła chęć wzięcia udziału w programie dzięki rekomendacji zaprzyjaźnionych pracodawców, u których w poprzednich latach przeprowadzano szkolenia. Kolejnym źródłem pozyskiwania pracodawców do udziału w programie był bezpośredni kontakt w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych.

Szkolenia zostały przeprowadzone zarówno on-line na platformie Microsoft Teams, jak również z osobistym udziałem obecnych. Podczas szkoleń przekazywano porady dotyczące umiejętności zarządzania czasem, sposobu komunikowania się i przekazywania informacji na linii pracownik – pracodawca. Spotkania dotyczyły również

zagadnień związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi, dyskryminacji oraz objawami, przyczynami i konsekwencjami wypalenia zawodowego.

Szkolenia w zakresie mobbingu obejmowały zagadnienia z dwóch sfer – prawnej i psychologicznej. W ramach szkoleń przybliżono również stosowanie procedury antymobbingowej. Temat był na tyle interesujący, że zgłaszano potrzebę szerszego omawiania kwestii związanych z przygotowaniem i wdrażaniem polityki antymobbingowej w firmach. Należy dodać, że koordynatorzy tematu, ze względu na duże zainteresowanie tematem, organizowali dodatkowo spotkania w formie webinarów.

#### SZKOLENIE „STRES DETERMINOWANY PRZEZ WYBRANE ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE, JAKO ELEMENT WPLYWAJĄCY NA KONDYCJĘ PSYCHICZNĄ POSZKODOWANYCH PRZED ZAISTNIENIEM WYPADKU PRZY PRACY”



Podmioty uczestniczące w programie bardzo cenią sobie to, że dzięki profesjonalnemu i obiektywnemu wsparciu pracowników PIP mają możliwość podniesienia świadomości pracowników w zakresie identyfikacji negatywnych zjawisk w zakładach pracy.

#### BADANIE STRESOGENNOŚCI CECH STOSUNKU PRACY – SRP



Pracownicy okręgowych inspektoratów pracy upowszechniali treści programu profilaktycznego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” na: stoiskach informacyjnych, targach pracy, w mediach, w Internecie, w tym na portalach społecznościowych typu Facebook, Twitter.

Poniżej kilka przykładów działalności popularyzacyjnej:

- stoisko informacyjne zorganizowane przed siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach, w ramach Europejskich Dni Pracodawców 2022,

#### POPULARYZACJA PROGRAMU INFORMACYJNEGO, PIERWSZA PRACA – PIERWSZY KROK” W CHORZOWIE



- konferencja „Wellbeing i zdrowie psychiczne jako filary zarządzania przedsiębiorstwem”,
- konferencja „Psychospołeczne przyczyny wypadków przy pracy”,

#### KONFERENCJA „PSYCHOSPÓŁECZNE PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY” W KIELCACH NA POLITECHNICĘ ŚWIĘTOKRZYSKIEJ



- artykuł do Gazety Olsztyńskiej pt. „Czy to, co mnie spotkało to mobbing? ”,

- wypowiedź dla Radia Plus Olsztyn nt. negatywnych zjawisk psychospołecznych w środowisku pracy – mobbing i dyskryminacja, występujących w województwie warmińsko-mazurskim,
- inspektorzy pracy z Bydgoszczy poruszali problem stresu w audycjach w Radiu PiK „Pytać każdy może”, których tematem był mobbing.

#### GRAFIKA POPULARYZUJĄCA STRONĘ WWW.STRESWPACY.PL



W 2022 r. została również przebudowana i zaktualizowana strona internetowa [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl), która zawiera materiały dotyczące zagrożeń psychospołecznych, mobbingu, dyskryminacji. Powstała również zakładka dla pracowników 50+. Na stronie systematycznie umieszczane są nowe materiały edukacyjne, w tym artykuły pisane przez koordynatorów tematu stresowego.

W 2022 r. psycholodzy zatrudnieni w Głównym Inspektoracie Pracy zorganizowali również cykl spotkań on-line dotyczących pracy zdalnej, budowania odporności psychicznej, dyskryminacji, traumy związanej z wojną na Ukrainie. Nagrania zostały opublikowane na stronie Państwowej Inspekcji Pracy oraz w zakładce „Webinary i podcasty” na stronie [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl).

Ważnym elementem programu są również tematyczne publikacje wykorzystywane w trakcie realizacji programu. Dystrybuowano je w formie papierowej oraz w wersji elektronicznej. W 2022 r. przekazano ponad **4,5 tys. egzemplarzy wydawnictw** dotyczących zagadnień stresu i innych zagrożeń psychospołecznych.

Podsumowując, należy zauważyć, że przeprowadzone działania spotkały się z pozytywnym przyjęciem zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców. Szczególnie dobrze oceniono organizowanie szkoleń on-line. Są one bardzo przydatne, a ich forma pozwoliła m.in. na zamieszczanie bezpośrednio na czacie materiałów do realizacji programu: prezentacji ze szkolenia oraz wydawnictw PIP nt. problematyki stresu. Nowością była również możliwość dokonania nagrań podczas szkolenia i udostępnienia ich pracodawcom, którzy następnie mogli zapoznać swoich pracowników z ich treścią.

Zdrowie psychiczne w Polsce wciąż jest traktowane marginalnie, co może mieć niekorzystny wpływ na pracowników. Ze względu na dynamicznie zmieniające się

warunki pracy kontynuacja programu w kolejnych latach jest konieczna i uzasadniona, a szerzenie wiedzy na ten temat może przełożyć się na realne działania mające na celu poprawę warunków pracy oraz zapewnienie dobrostanu pracowników.

### 10.2.5. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP

W związku z rosyjską agresją na Ukrainę i zwiększonym napływem do Polski uchodźców przed wojną obywateli tego kraju, Główny Inspektor Pracy podjął decyzję o uruchomieniu działań prewencyjno-promocyjnych na rzecz wykonywania przez ukraińskich uchodźców legalnej pracy w Polsce. Ich celem było ograniczenie nieprawidłowości i nadużyć popełnianych w stosunku do obcokrajowców pracujących na terenie Polski.

#### BANNER KONFERENCJI ZORGANIZOWANEJ W LIPCU 2022 R. W RZESZOWIE PRZEZ OIP W RZESZOWIE I PUP W USTRZYKACH DOLNYCH



Barierami dla imigrantów z Ukrainy są m.in.: niezajomość lub niewystarczająca znajomość języka polskiego, trudności związane z dostępem do informacji na temat miejsc pracy

i polskiego prawa pracy, niezajomość realiów rynku pracy, ograniczone możliwości aktywizacji zawodowej w sytuacji, gdy większość uchodźców to kobiety z dziećmi. Bez wątpienia w tej sytuacji wyzwaniem jest promocja legalnego zatrudnienia i przeciwdziałanie zatrudnieniu w szarej strefie, które skutkuje naruszaniem praw pracowniczych uchodźców i ich ograniczonym dostępem do zabezpieczenia społecznego.

#### DEBATA NA TEMAT WDRAŻANIA I STOSOWANIA PRZEPISÓW SPECUSTAWY O POMOCY OBYWATELOM UKRAINY W RZESZOWIE (15 MARCA 2022 R.)



Państwowa Inspekcja Pracy opracowała wiele **materiałów informacyjnych dla uchodźców z Ukrainy** w ich języku. Wśród nich na uwagę zasługuje seria broszur dostępna w wersji elektronicznej i papierowej. Na stronie internetowej urzędu, w specjalnie przygotowanej po ukraińsku zakładce, w przystępny sposób opisano zasady podejmowania pracy w Polsce. Z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy zostały opracowane i opublikowane w języku ukraińskim wzory podstawowych dokumentów związanych z zatrudnieniem. Ponadto na kanale YouTube inspekcji zamieszczono serię porad wideo.

#### SERIA PORAD WIDEO PRZYGOTOWANYCH PRZEZ EKSPERTÓW PIP



Celem powyższych działań było poinformowanie przybyłych do Polski obywateli Ukrainy o przepisach prawnych regulujących podejmowanie pracy w Polsce, z uwzględnieniem nowych regulacji prawnych wprowadzonych na mocy

ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz wsparcie pracodawców w legalnym zatrudnieniu ukraińskich uchodźców wojennych.

### PUNKT POMOCY DLA OBYWATELI UKRAINY NA TERENIE DWORCA PKP W KATOWICACH



### INFORMACJA O PORADACH PRAWNYCH W JĘZYKU UKRAIŃSKIM ORAZ NA TEMAT PORAD UDZIELANYCH PRZEZ SPECJALISTĘ Z OIP W POZNANIU W CENTRUM INTEGRACJI CUDZOZIEMCÓW (TWITTER)



Wszystkie okręgowe inspektoraty pracy aktywnie prowadziły zróżnicowane działania prewencyjno-promocyjne takie jak:

- poradnictwo w zakresie prawa pracy i legalności zatrudnienia na terytorium Polski – również w języku ukraińskim i także poza siedzibami okręgów;
- dwujęzyczne komunikaty na stronach internetowych OIP dotyczące możliwości uzyskania pomocy, szkoleń, webinarów oraz materiały informacyjne;
- szkolenia, spotkania informacyjne przeznaczone dla obywateli Ukrainy i zatrudniających lub planujących ich zatrudnienie pracodawców;
- konferencje, debaty dla obywateli Ukrainy i ich potencjalnych pracodawców, często z udziałem przedstawicieli podmiotów zewnętrznych, takich jak starostwa powiatowe, urzędy pracy, oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ośrodki pomocy społecznej, urzędy miejskie, zespoły opieki zdrowotnej, ochotnicze hufce pracy, centra integracji społecznej, centra pomocy rodzinie, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, komendy policji, agencje pracy tymczasowej, fundacje zajmujące się udzielaniem pomocy cudzoziemcom przybywającym na obszar Unii Europejskiej i innych;

- współpraca z mediami lokalnymi i regionalnymi – artykuły prasowe, udział ekspertów PIP w programach lokalnych rozgłośni radiowych i telewizyjnych, popularyzujących wiedzę na temat obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalnego zatrudnienia i świadczenia pracy.

### UDZIAŁ PRZEDSTAWICIELA OIP W POZNANIU W PROGRAMIE WYEMITOWANYM PRZEZ TVP3 POZNAŃ, POŚWIĘCONYM PRZEPISOM DOTYCZĄCYM ZATRUDNIANIA OBYWATELI UKRAINY I DZIAŁAŃ OIP NA ICH RZECZ



### SZKOLENIE DLA PRACODAWCÓW NA TEMAT LEGALNEGO ZATRUDNIANIA OBYWATELI UKRAINY (OIP W KATOWICACH)



Okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły w 2022 r. łącznie **126** szkoleń dla **1 995** obywateli ukraińskich i **1 353** pracodawców zatrudniających, bądź planujących ich zatrudnienie. Zorganizowano **112** punktów informacyjnych, **34** konferencje i seminaria, przekazano ponad **10,5 tys.** wydawnictw PIP dla uchodźców. W mediach lokalnych i regionalnych ukazało się ponad **90 informacji** na ten temat.

Osoby uciekające przed wojną często noszą w sobie bagaż traumatycznych, ekstremalnych doświadczeń, dlatego potrzebują indywidualnego, empatycznego podejścia. W związku z tym inspekcja pracy organizowała dla nich

spotkania i szkolenia także w formie konsultacji osobistych lub dla mniejszych grup.

Konieczność udzielania pomocy obywatelom Ukrainy zarówno humanitarnej, jak i związanej z podejmowaniem pracy legalnej oraz spełniającej standardy polskiego prawa pozostanie aktualna.

#### 10.2.6. Pozostałe działania prewencyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy

W 2022 r. w okręgowych inspektoratach pracy zrealizowano wiele działań prewencyjnych i edukacyjno-informacyjnych, nieujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy. Ich wspólnym celem było popularyzowanie właściwych postaw kształtujących bezpieczne wykonywanie pracy i zapobieganie zagrożeniom zawodowym występującym w zakładach pracy. W działaniach tych uwzględniano rozwiązania chroniące pracowników w czasie pandemii COVID-19 oraz upowszechniano informacje o środkach ograniczających ryzyko związane z narażeniem na SARS-CoV-2.

Organizowano szkolenia i warsztaty z zakresu prawa pracy i bhp, udzielano porad na stoiskach informacyjnych. W środkach masowego przekazu publikowano treści dotyczące ochrony pracy. Dodatkowo specjaliści z okręgowych inspektoratów pracy uczestniczyli w targach i konferencjach oraz w posiedzeniach specjalnych zespołów partnerskich. Ze względu na pandemię i obowiązujące obostrzenia sanitarne, bezpośrednie spotkania szkoleniowe (w formie stacjonarnej) odbywały się w ograniczonym zakresie oraz wyłącznie w sytuacjach, gdy możliwe było ich zorganizowanie w odpowiednim reżimie minimalizującym ryzyko zarażenia się uczestników. W 2022 r. w ramach działań wykraczających poza przyjęty program działania PIP, **zorganizowano łącznie 365 szkoleń dla blisko 8,6 tys. uczestników**. Mimo sytuacji pandemicznej, organizacja przedsięwzięć prewencyjnych na tak szeroką skalę była możliwa dzięki nowatorskim, wypróbowanym z powodzeniem rok wcześniej, sposobom wykorzystania w działaniach prewencyjno-promocyjnych środków komunikacji elektronicznej, w tym platform internetowych oraz zaangażowaniu i determinacji pracowników inspekcji pracy. W 2022 r. w tej formie prowadzone były liczne webinaria, seminaria, szkolenia, konkursy, sympozja, konferencje i warsztaty.

Realizując swoje zadania, okręgowe inspektoraty pracy w 2022 r. podjęły współpracę z takimi instytucjami jak: Straż Graniczna, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Policja, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Najwyższa Izba Kontroli, Instytut Pamięci Narodowej, Lasy Państwowe, Krajowa Administracja Skarbowa, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników

Służby BHP, organizacje związkowe, organizacje pracodawców i jednostki samorządu terytorialnego. Jednostki organizacyjne PIP uczestniczyły w różnych wydarzeniach kulturalnych, edukacyjnych i rozrywkowych organizowanych przez regionalne władze samorządowe oraz lokalne stowarzyszenia i fundacje. W 2022 r. **przedstawiciele PIP uczestniczyli w 1 570 wydarzeniach popularyzujących problematykę prawa pracy i bhp**. Osoby odwiedzające stoiska PIP mogły uzyskać m.in. bezpłatne porady prawne w zakresie przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia.

Jako przykłady działań zrealizowanych w okręgowych inspektoratach pracy warto wskazać:

- szkolenia dla funkcjonariuszy służb mundurowych i przedstawicieli Fundacji La Strada z zakresu weryfikacji legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzone w ramach projektu „Synergia działania służb kluczem do bezpiecznego jutra” na prośbę Komendy Wojewódzkiej Policji w Łodzi przez OIP w Łodzi we współpracy z funkcjonariuszami Placówki Straży Granicznej w Łodzi;
- Międzynarodowe Zawody Drwali w Bobrowie, przed których rozpoczęciem przedstawiciele OIP w Opolu przeprowadzili szkolenie zawodników w zakresie bezpiecznych zasad pracy z użyciem piłarki łańcuchowej, a w trakcie ich trwania udzielali porad w zakresie prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy;
- webinarium z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy na temat „Kultura bezpieczeństwa – wspólna sprawa” zorganizowane przez OIP w Szczecinie, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego oraz Związek Pracodawców Pomorza Zachodniego.

W ramach współpracy z lokalnymi mediami przedstawiciele PIP brali udział w programach radiowych i telewizyjnych, a także opracowywali artykuły na potrzeby publikacji prasowych. Ponadto udzielali wywiadów oraz telefonicznych i pisemnych porad prawnych podczas dyżurów eksperckich w studiach regionalnych stacji telewizyjnych, radiowych oraz w redakcjach lokalnych dzienników i czasopism.

Duże zainteresowanie – zarówno wśród przedsiębiorców, jak i pracowników – budziły kwestie związane z zapowiadanyimi zmianami w Kodeksie pracy. Często poruszane były zagadnienia dotyczące pracy zdalnej, która bardzo upowszechniła się w czasie pandemii. Omawiane były także kwestie urlopów pracowniczych, kontroli trzeźwości pracowników, w tym również wykonujących pracę

### INSPEKTOR PRACY OIP W BYDGOSZCZY PODCZAS AUDYCJI W RADIU PIK



zdał. Systematycznie pojawiały się pytania dotyczące oceny ryzyka zawodowego i odpowiedzialności pracodawcy za stosowanie przepisów bhp.

Biorąc pod uwagę doświadczenia lat ubiegłych oraz 2022 r., należy stwierdzić, że prowadzone przez PIP działania prewencyjno-promocyjne cieszą się dużym zainteresowaniem i są potrzebne. Rozszerzenie współpracy z partnerami zewnętrznymi o kontakt zdalny, poprzez narzędzia elektroniczne, pozwoliło na przeprowadzenie większej liczby działań edukacyjnych.

Wskazane jest zatem kontynuowanie działalności szkoleniowej i doradczej ze względu na występujący wśród odbiorców problem niedostatecznej znajomości aktualnych przepisów prawa pracy i bhp. Uczestnicy potwierdzają konieczność organizacji szkoleń, szczególnie w zakresie zmieniających się przepisów i najnowszego orzecznictwa sądowego.

### 10.3. Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy

#### 10.3.1. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

Państwowa Inspekcja Pracy w 2022 r. już po raz 29. nagrodziła najlepszych polskich przedsiębiorców, dla których bezpieczeństwo pracowników jest wartością nadrzędną. Nagrodzeni pracodawcy wdrożyli nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, tym samym ograniczając zagrożenia oraz aktywnie współdziałali z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. Swoimi działaniami przyczynili się do rozwoju kultury bezpieczeństwa.

W eliminacjach do XXIX edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” wzięło udział **157 pracodawców** (w roku 2021 – 127; w 2020

– 111, a w 2019 – 153). Do finału zakwalifikowano **40 pracodawców** cechujących się najwyższym profesjonalizmem w zakresie zapewniania swoim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Główny Inspektor Pracy uhonorował **9 najlepszych przedsiębiorstw** statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS.

Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających do 49 pracowników:

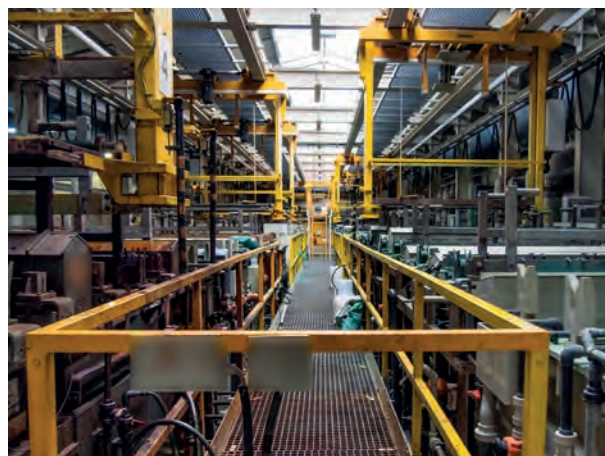
- **GALWAN Sp. z o.o.**
- **Planetfan Sp. z o.o. Sp. k.**
- **TIRCARS Mariusz Chorąży i Wspólnicy Sp. j.**

#### STATUETKA MECUM TUTISSIMUS IBIS



**GALWAN Sp. z o.o.** to przykład przedsiębiorstwa z kategorii małych zakładów pracy, które zostało docenione za działania na rzecz poprawy warunków pracy. Specjalizuje się w galwanizowaniu tworzyw sztucznych. Zakład jest wyposażony w nowoczesną, automatyczną linię galwaniczną, umożliwiającą poprawę rozwiązań ergonomicznych i ekologicznych. W celu wyeliminowania czynników

#### GALWAN Sp. z o.o.



niebezpiecznych i szkodliwych, a przede wszystkim rakotwórczych – pracodawca odsunął pracownika od wanien galwanicznych. Jego pracę wykonuje automat sterowany komputerowo. Wprowadzone zmiany technologiczne przyczyniły się również do zmniejszenia wydatku energetycznego pracowników oraz obciążeń układu mięśniowo-szkieletowego przy pracach związanych z wieszaniem detali, które zostały zrobotyzowane. W zakładzie wprowadzono system zarządzania jakością.

Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających od 50 do 249 pracowników:

- **ARCOM Sp. z o.o.**
- **KB POMORZE Sp. z o.o.**
- **MONDI SIMET Sp. z o.o.**

Spółka **MONDI SIMET** to kolejny przykład dobrych praktyk i rozwiązań, tym razem w kategorii średnich firm. Firma jest wiodącym producentem opakowań z tektury falistej, wytwarzanych w najwyższych standardach jakościowych, w sposób bezpieczny dla pracowników i przyjazny dla środowiska. Od początku istnienia przedsiębiorstwo zatrudnia osoby z niepełnosprawnością, które obecnie stanowią blisko 30% załogi. W zakładzie przeprowadzono wiele inwestycji, uwzględniających potrzeby i możliwości zatrudnionych osób. Ograniczono zagrożenia związane z transportem wewnątrzzakładowym. Powstały progi zwalniające, oznaczono przejścia dla pieszych. Zamontowane zostały również odbojniki parkingowe, zapewniające odpowiednią szerokość ciągów komunikacyjnych. Przedsiębiorstwo prowadzi konsekwentne działania na rzecz eliminacji zagrożeń zawodowych.

#### MONDI SIMET Sp. z o.o.



Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 249 pracowników:

- **DEKORGLASS DZIAŁDOWO S.A.**
- **NM POLSKA Sp. z o.o.**
- **PPHU VISSCHER-CARAVELLE Poland Sp. z o.o.**

Przykładem dużego zakładu pracy, uhonorowanego statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS, jest spółka DEKORGLASS DZIAŁDOWO. Dzięki inwestowaniu w nowoczesne technologie i rozwój pracowników firma jest jednym z najbardziej zaawansowanych przedsiębiorstw w swoim sektorze. W spółce wdrożono systemy zarządzania, które nie tylko gwarantują najwyższą jakość, ale również dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników oraz środowisko naturalne. Wprowadzone rozwiązania techniczne przyczyniły się do poprawy bezpieczeństwa pracy. Część maszyn została wyposażona w dodatkowe zabezpieczenia, takie jak: kurtyny świetlne, sygnalizatory dźwiękowe i świetlne, wyłączniki awaryjne oraz w systemy wygradzeń bezpieczeństwa. Dzięki zautomatyzowanym dystrybutorom załoga ma całodobowy dostęp do środków ochrony, które spełniają wymagania norm oraz są odpowiednio dostosowane do jej potrzeb.

#### DEKORGLASS DZIAŁDOWO S.A.



Laureaci XXIX edycji konkursu zostali wpisani na „Złotą Listę Pracodawców” Państwowej Inspekcji Pracy.

#### 10.3.3. Nagroda im. Haliny Kraheńskiej

Nagroda im. Haliny Kraheńskiej 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 2022 r. Główny Inspektor Pracy uhonorował Nagrodą im. Haliny Kraheńskiej 10 Laureatów.** Nagrodzeni zostali przedstawiciele świata nauki, organizacji związkowych i społecznych oraz administracji publicznej działającej na rzecz ochrony pracy. Uroczyste wręczenie

nagród nastąpiło podczas gali Państwowej Inspekcji Pracy w Zamku Królewskim.

#### LAUREACI NAGRODY IM. HALINY KRAHELSKIEJ



#### PAMIĄTKOWA STATUETKA



#### 10.3.4. Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

Państwowa Inspekcja Pracy od lat promuje działalność społecznych inspektorów pracy, którzy realizując swoje ustawowe zadania, skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych. Taką promocję inspektorów ma na celu konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”, którego kolejna edycja odbyła się w 2022 r.

Konkurs przebiega w dwóch etapach: wojewódzkim i krajowym. Mogą w nim uczestniczyć zakładowi, oddziałowi i grupowi społeczni inspektorzy pracy, zgłoszeni przez organizacje związkowe. Uczestników oceniają zespoły eksperckie, w skład których wchodzi przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy oraz reprezentatywnych central związkowych – Forum Związków Zawodowych, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

W 16 okręgowych inspektoratach pracy Wojewódzkie Komisje Konkursowe wskazują maksymalnie po trzech laureatów, którzy zostają zakwalifikowani do etapu krajowego. Na szczelbu centralnym Kapituła, powołana przez Głównego Inspektora Pracy, weryfikuje oraz opiniuje nadesłane z okręgów dokumentacje i wnioski. Główny Inspektor Pracy, na wniosek Kapituły, przyznaje wyróżnienia 16 społecznym inspektorom pracy oraz honoruje nagrodami głównymi trzech spośród nich.

W roku sprawozdawczym Kapituła po analizie 28 wniosków, w wyniku głosowania wyłoniła 16 kandydatów do wyróżnień Głównego Inspektora Pracy. Uroczyste podsumowanie edycji konkursu oraz wręczenie nagród Głównego Inspektora Pracy odbyło się podczas gali na Zamku Królewskim w Warszawie. Nagrody główne w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” otrzymali:

- **Sławomir Dopytalski**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Zespole Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin S.A.,
- **Bolesław Hendzel**, zakładowy społeczny inspektor pracy w Temeh Polska Sp. z o.o., Zakład Wytwarzania Kraków,
- **Aleksander Orliński**, społeczny inspektor pracy w Lubelskim Węgłu „Bogdanka” S.A. w Puchaczowie.

#### LAUREACI KONKURSU „NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY”



Ponadto w konkursie wyróżnieniami Głównego Inspektora Pracy zostali uhonorowani:

- **Michał Okoń**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Zakłady Chemiczne NITRO-CHEM S.A. w Bydgoszczy,
- **Piotr Ratkowski**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Port Gdański Eksploatacja S.A.,
- **Zbigniew Judasz**, oddziałowy społeczny inspektor pracy, Tauron – Ciepło Sp. z o.o. w Katowicach,

- **Zbigniew Palacz**, zakładowy społeczny inspektor pracy, MAN BUS Sp. z o.o. w Starachowicach,
- **Ireneusz Wudarczyk**, zakładowy społeczny inspektor pracy, NSK Bearings Polska S.A. w Kielcach,
- **Robert Norek**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Stalprodukt S.A. w Bochni,
- **Piotr Bugaj**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A. w Krakowie,
- **Krzysztof Urzędowicz**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Veolia Energia Łódź S.A.,
- **Dariusz Górecki**, wydziałowy społeczny inspektor pracy, ArcelorMittal Poland S.A. Oddział, Zdzeszowice – Wydział Ochrony Środowiska,
- **Kazimierz Micał**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Zakład Metalurgiczny WSK-Rzeszów,
- **Maciej Perkowski**, wydziałowy społeczny inspektor pracy, Grupa Azoty Zakłady Chemiczne „Police” S.A.,
- **Magdalena Leszczyńska**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ZENTIS Polska Sp. z o.o., Żelków Kolonia,
- **Piotr Szarłata**, zakładowy społeczny inspektor pracy, IKEA INDUSTRY Oddział Fabryki West w Zbąszynku.

### 10.3.5. Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”

W szkołach, które realizują program edukacyjny Państwowej Inspekcji Pracy „Kultura bezpieczeństwa”, od lat jest organizowany I etap ogólnopolskiego konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp „Poznaj swoje prawa w pracy”. Ma on na celu przede wszystkim popularyzację i sprawdzenie efektywności programu „Kultura bezpieczeństwa”. Jednocześnie jest narzędziem służącym promocji proaktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadpodstawowych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy, a także służy popularyzowaniu idei kultury bezpieczeństwa wśród młodych ludzi. W realizację programu zaangażowane są różnego typu placówki oświatowe, również te, które pracują z młodzieżą niepełnosprawną oraz zajmujące się resocjalizacją tzw. trudnej młodzieży.

W czwartym kwartale 2021 r. w wybranych szkołach ponadpodstawowych w całej Polsce został zrealizowany I etap IX edycji konkursu. Wzięło w nim udział **8 369 uczniów** z 350 instytucji oświatowo-wychowawczych. **Do etapu regionalnego**, który odbył się w I kwartale 2022 r. zakwalifikowano **625 osób powyżej 15. roku życia**.

Minister Edukacji i Nauki objął honorowym patronatem IX edycję konkursu. Finał odbył się **28 kwietnia 2022 r. w warszawskim Centrum Nauki Kopernik**. Zadaniem uczestników etapu finałowego było udzielenie odpowiedzi na 50 pytań zamkniętych, zarówno jednokrotnego, jak i wielokrotnego wyboru, w tym na 20 pytań o podwyższonym stopniu trudności. Gośćmi honorowymi finału byli: Sławomir Adamiec, dyrektor generalny Ministerstwa Edukacji i Nauki, Włodzimierz Owczarczyk, członek Zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Daniel Podgórski, zastępca dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego ds. Certyfikacji i Edukacji oraz Krzysztof Wiśniewski, II Mazowiecki Wicekurator Oświaty. **W turnieju wiedzy z zakresu prawa pracy i bhp zwyciężyła Kamila Nawrot z Zespołu Szkół Rolniczych w Cudzynowicach. Drugie miejsce zajęła Kamila Witek z tej samej placówki edukacyjnej. Trzecie miejsce na podium przypadło Julii Sekiecie z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Szczercowie.**

#### WRĘCZENIE NAGRÓD W IX EDYCJI KONKURSU „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”



### 10.3.6. Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle „Bezpiecznie od startu”

Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie ze Związkiem Rzemiosła Polskiego w 2022 r. zorganizowała **XX jubileuszową edycję** ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych **„Bezpiecznie od startu”**.

Idea konkursu to popularyzacja wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle. Tematyka konkursu jest zgodna z podstawą programową kształcenia w zawodach. Jego

adresatami są uczniowie rzemiosła, czyli młodociani pracownicy zatrudnieni do przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych oraz uczniowie odbywający praktykę u rzemieślników.

Ten dwuetapowy konkurs prowadzony był na poziomie regionalnym i ogólnokrajowym. Pierwszy etap – regionalny – organizowały izby rzemieślnicze, zrzeszone w nich cechy rzemiosł, okręgowe inspektoraty pracy we współpracy z kuratoriami oświaty oraz szkołami zawodowymi. Natomiast organizatorami drugiego etapu – ogólnokrajowego – byli: Główny Inspektorat Pracy oraz Związek Rzemiosła Polskiego. XX edycję konkursu „Bezpiecznie od startu” objął patronatem honorowym Minister Edukacji i Nauki.

W zmaganiach konkursowych na etapie regionalnym

#### PLAKAT PROMUJĄCY KONKURS DLA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH „BEZPIECZNIE OD STARTU”

uczestniczyło blisko 250 uczniów – pracowników młodocianych z całej Polski. Do etapu ogólnokrajowego zakwalifikowało się **40 finalistów**.

Finał XX edycji ogólnopolskiego konkursu „Bezpiecznie od startu” odbył się **20 października 2022 r.** w Warszawie w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego.

Uczestnicy odpowiadali na pytania testowe z zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, psychologii pracy, bezpieczeństwa przeciwpożarowego oraz zasad udzielania pierwszej pomocy.

Rywalizacja odbywała się w kategoriach indywidualnej oraz drużynowej. W klasyfikacji indywidualnej **zwyciężyła Estera Wochnik** reprezentująca Katowicką Izbę Rzemieślniczą. Drugie miejsce zajął **Mateusz Biernat** z Izby Rzemieślniczej Mazowsza, Kurpi i Podlasia w Warszawie. Trzecie miejsce wywalczył **Michał Zieliński** z Dolnośląskiej Izby Rzemieślniczej we Wrocławiu. Natomiast w rywalizacji drużynowej wygrały następujące izby Rzemieślnicze: drużyna z Wrocławia uplasowała się na pierwszym miejscu, z Kielc na drugim, a z Krakowa na trzecim.

W uroczystości wręczenia nagród, obok Głównego Inspektora Pracy i Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego uczestniczyli przedstawiciele CIOP-PIB oraz Ministerstwa Edukacji i Nauki. Główny Inspektor Pracy, gratulując finalistom i laureatom, podkreśliła, że dla Państwowej Inspekcji Pracy bardzo istotne jest, aby młodzi ludzie mieli pełną świadomość zarówno przywilejów, jak i obowiązków wynikających z prawa pracy. Wskazała, że nabyta wiedza rzeczywiście przyda się młodym rzemieślnikom w przyszłym życiu zawodowym oraz pozwoli uniknąć wielu pułapek, problemów i zagrożeń powstających w środowisku pracy, które na co dzień są identyfikowane przez inspektorów pracy.

Opiekunowie towarzyszący młodzieży mieli możliwość wzięcia udziału w zajęciach dotyczących syndromu stresu pourazowego. Wszyscy otrzymali publikacje wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, a laureatom wręczono bony zakupowe.

#### FINAŁ KONKURSU „BEZPIECZNIE OD STARTU”



### LAUREACI KONKURSU „BEZPIECZNIE OD STARTU”



#### 10.3.7. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

W roku sprawozdawczym już po raz trzeci Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała w formie dwuetapowej konkurs „Buduj bezpiecznie”, którego partnerem jest **Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie**. Celem konkursu jest promowanie pracodawców, wykonawców robót budowlanych zapewniających wysokie standardy bhp w procesie realizacji obiektów budowlanych.

W 2022 r. w konkursie wzięło udział **119 pracodawców**. Przy ocenie dokumentacji konkursowej budów brano pod uwagę takie kryteria jak: zagospodarowanie terenu budowy, zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy osób uczestniczących w procesie budowy, rozwiązania techniczne i organizacyjne, zapewniające bezpieczeństwo pracy, oceniano stan wypadkowości w okresie trwania konkursu oraz ponadstandardowe działania na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nagrody i wyróżnienia etapu wojewódzkiego były wręczane podczas uroczystości podsumowujących działalność prewencyjno-promocyjną okręgowych inspektoratów pracy, z udziałem parlamentarzystów, władz województwa, przedstawicieli instytucji partnerskich i organizacji branżowych oraz związków zawodowych, a także przedstawicieli największych firm budowlanych i mediów.

Do etapu krajowego konkursu „Buduj bezpiecznie” zakwalifikowało się **16 budów**, finalistów wojewódzkiego etapu konkursu. Trzy spośród nich uzyskały rekomendację Rady Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Decyzją Głównego Inspektora Pracy, **statuetkę otrzymali:**

- firma **SKANSKA S.A.** – I miejsce – wykonawca budowy mostu przez rzekę Wartę wraz z dojazdami w ciągu drogi wojewódzkiej 431 w m. Rogalinek. Budowa została nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu;

#### BUDOWA MOSTU PRZEZ RZEKĘ WARTĘ, SKANSKA S.A. – I MIEJSCE



- firma **CONSTRIM Grupa Budowlana Sp. z o.o.** – II miejsce – wykonawca budowy budynku usługowo-handlowo-biurowego w Białymstoku. Budowa została nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku;

#### BUDOWA BUDYNKU USŁUGOWO-HANDLOWO-BIUROWEGO W BIAŁYMSTOKU, CONSTRIM GRUPA BUDOWLANA SP. Z O.O. – II MIEJSCE



- firma **WARBUD S.A.** – III miejsce – wykonawca budowy Podkarpackiego Centrum Nauki Jasionka 952. Budowa została nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie.

**BUDOWA PODKARPACKIEGO CENTRUM NAUKI  
JASIONKA 952, WARBU S.A. – III MIEJSCE**



Wręczono także nagrody Prezydenta Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, które otrzymali:

- firma **CONSTRIM Grupa Budowlana Sp. z o.o.**, wykonawca budowy budynku usługowo-handlowo-biurowego w Białymstoku. Budowa nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy Białymstoku;
- firma **TAKENAKA Europe GmbH Sp. z o.o.**, wykonawca budowy budynku magazynowego Mubea 3 wraz z częścią biurową oraz infrastrukturą towarzyszącą, w tym wbudowaną stacją transformatorową i zbiornikiem retencyjnym, zlokalizowanego w miejscowości Zimna Wódka. Budowa nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu;
- firma **FEREIRA Sp. z o.o.**, wykonawca budowy budynku produkcyjno-magazynowego z zapleczem Browarów Lubelskich w Lublinie. Budowa nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie.

Uroczyste podsumowanie konkursu i wręczenie nagród laureatom etapu krajowego odbyło się na konferencji Państwowej Inspekcji Pracy „**Budowa. STOP wypadkom! Koordynator do spraw bhp fundamentem bezpiecznej budowy**”, zorganizowanej podczas Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 2023 w Poznaniu.

**LAUREACI I, II I III MIEJSCA ETAPU KRAJOWEGO KONKURSU BUDUJ BEZPIECZNIE EDYCJA 2022  
W TOWARZYSTWIE ORGANIZATORA KONKURSU: GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY, KATARZYNY ŁĄŻEWSKIEJ-HRYCKO  
ORAZ PARTNERA: PREZYDENTA POROZUMIENIA DLA BEZPIECZEŃSTWA W BUDOWNICTWIE PIOTRA KLEDZIKA.**



Na konferencji laureaci konkursu opowiedzieli o swoich doświadczeniach i stosowanych dobrych praktykach w zakresie koordynacji nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy na placu budowy.

**10.3.8. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”**

Jednym ze sztanदारowych konkursów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy, jest „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Wśród rolników cieszy się on nie słabnącym zainteresowaniem.

Jego celem jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych oraz rozpowszechnianie

informacji dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy rolniczej i rolniczym chorobom zawodowym. Organizatorami przedsięwzięcia w 2022 r. byli: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Państwowa Inspekcja Pracy, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Realizację konkursu wspierały: samorządy terytorialne, jednostki Ochotniczej Straży Pożarnej i Policji, izby rolnicze, ośrodki doradztwa rolniczego, organizacje zawodowe i społeczne rolników oraz wytwórcy środków produkcji dla rolnictwa. Konkurs przebiegał **pod Patronatem Honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy**.

Patronat medialny nad konkursem został objęty przez: TVP Info, Agro Profil, Tygodnik Poradnik Rolniczy,

### WRĘCZENIE NAGRÓD ZWYCIĘZCOM NA FINAŁOWEJ GALI XIX OGÓLNOPOLSKIEGO KONKURSU „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”



Rolniczy Przegląd Techniczny, Platformę Informacyjną AgroNews.com.pl oraz portale: miesięcznik i portal wieścirolnicze.pl i gospodarz.pl.

Udział w konkursie brały osoby pełnoletnie, prowadzące produkcyjną działalność rolniczą, ubezpieczone w KRUS. Rolnicy indywidualni rywalizowali w trzech etapach: regionalnym, wojewódzkim i centralnym. Do udziału w **zeszłorocznej XIX edycji** zgłoszono **994** gospodarstwa indywidualne, w większości o powierzchni do 50 ha. Specjaliści PIP uczestniczyli jako członkowie komisji konkursowych w wizytacjach zgłoszonych gospodarstw na każdym etapie tego przedsięwzięcia, wzięli także udział w **wizytacjach 777 gospodarstw**. Każdego roku Państwowa Inspekcja Pracy, jako jeden ze współorganizatorów, przyznaje nagrody laureatom konkursu zarówno na szczeblu wojewódzkim, jak i krajowym.

Zgodnie z regulaminem komisje konkursowe oceniały wszystkie elementy środowiska pracy i bytowania ludzi na terenie gospodarstwa. Finalistów XIX Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” wizytowała i oceniła Centralna Komisja Konkursowa, w skład której wchodziła Centralna Komisja Konkursowa, w skład której wchodziła Centralna Komisja Konkursowa, w skład której wchodziła Centralna Komisja Konkursowa, w skład której wchodziła Centralna Komisja Konkursowa.

W ocenie Komisji wszystkie finałowe gospodarstwa rolne wyróżniały się: ładem i porządkiem w obejściu, jego dobrym zaplanowaniem i utrzymaniem, oświetlonymi ciągniętymi komunikacyjnymi, bardzo dobrym stanem technicznym stosowanych maszyn i urządzeń, właściwie wyposażonymi w narzędzia warsztatami, dbałością i poszanowaniem środowiska naturalnego.

W 2022 r. Centralna Komisja Konkursowa za najlepsze uznała gospodarstwo Państwa **Grażyny i Pawła Leńskich** z województwa wielkopolskiego. Właściciele zajmują się hodowlą kaczek. Na 70 ha gruntów

uprawiają kukurydzę, pszenżyto, pszenicę i użytki zielone. Laureaci otrzymali główną nagrodę w konkursie – ciągnik rolniczy, ufundowany przez Prezesa KRUS. Drugie miejsce zdobyło gospodarstwo Państwa **Justyny i Marka Patalonów** z województwa warmińsko-mazurskiego. Miejsce trzecie, ex aequo, przyznano gospodarstwom Państwa **Renaty, Wiesława oraz Szymona Kowalczyków** z województwa opolskiego oraz Państwa **Eweliny i Mariusza Kusiów** z województwa lubelskiego.

Wyróżnienia specjalne w konkursie otrzymali:

- za organizację siedliska gospodarstwa rolnego oraz aranżację miejsca do wypoczynku rodziny – Państwo Justyna i Tomasz Prokopowie z województwa małopolskiego,
- za stosowanie pionierskich metod prowadzenia sadu jabłoniowego i nowoczesnych biologicznych rozwiązań w jego ochronie przed chorobami grzybowymi i szkodnikami – Państwo Grażyna, Jan oraz Cezary Rokiccy z województwa łódzkiego,
- za stosowanie rozwiązań służących ochronie środowiska naturalnego oraz za zagospodarowanie wód opadowych – Państwo Elżbieta i Andrzej Armatowscy z województwa pomorskiego.

### WRĘCZENIE NAGRODY SPECJALNEJ GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY NA FINAŁOWEJ GALI XIX OGÓLNOPOLSKIEGO KONKURSU „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”.



Na wniosek Członków Komisji Konkursowej z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy Komisja przyznała **Nagrodę Specjalną Głównego Inspektora Pracy Państwu Izabeli i Markowi Sakowskim** z województwa podlaskiego. Zdaniem przedstawicieli PIP gospodarstwo Państwa Sakowskich wyróżniało się wdrożonymi udogodnieniami i rozwiązaniami technicznymi zwiększającymi bezpieczeństwo pracy i zasłużyło na wyróżnienie Głównego Inspektora Pracy.

Ponadto wszyscy laureaci wojewódzcy dostali, ufundowane przez Głównego Inspektora Pracy, zestawy środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej oraz pamiątkowe grawerony. Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała także nagrody dla laureatów etapów regionalnych i wojewódzkich. Wszyscy wyróżnieni i pozostali uczestnicy finału otrzymali od organizatorów nagrody rzeczowe, dyplomy i listy gratulacyjne podczas uroczystej gali, która odbyła się 29 września 2022 r. w Narodowym Instytucie Kultury i Dziedzictwa Wsi w Warszawie.

Konkurs i działania z nim związane, w tym wizytacje gospodarstw rolników indywidualnych, niewątpliwie przyczyniają się do wprowadzania zmian na rzecz bezpieczeństwa pracy, jak również do zwiększenia bezpieczeństwa dzieci w gospodarstwach rolnych.

Z obserwacji inspekcji pracy wynika, że rolnicy chcą wprowadzać zmiany służące poprawie bezpieczeństwa, jednak nie zawsze wiedzą, kto prowadzi doradztwo w tym zakresie. Konkurs i działania z nim związane, w tym wizytacje gospodarstw rolników indywidualnych przez przedstawicieli PIP udzielających porad prawnych i technicznych, niewątpliwie poprawiają warunki pracy, jak również bezpieczeństwo dzieci w gospodarstwach rolnych.

#### 10.4. Działalność wydawnicza

W 2022 r. zaktualizowano 24 tytuły i opracowano 5 nowych, co oznacza, że łącznie wydano **29 publikacji**. Drukiem ukazały się 22 tytuły, w tym 2 nowe.

Na potrzeby kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. STOP wypadkom!” nakładem wydawnictwa PIP ukazały się nowe tematyczne publikacje: „Siatki, które ratują życie”, „O bezpiecznej pracy na budowie, materiał szkoleniowy”, „Prace w wykopach”.

Jak co roku zaktualizowano, cieszące się dużym zainteresowaniem, bazowe wydawnictwo z zakresu bhp: „ABC-BHP”.

Na potrzeby działań prewencyjnych w rolnictwie wznowiono następujące tytuły: „Bezpiecznie ciągnikiem”, „Rolnik zawód niebezpieczny” i „Bezpiecznie na wsi”.

Wśród nowości wydawniczych z 2022 r. znalazły się m.in.: ulotki „Cytostatyki, ekspozycja zawodowa personelu podmiotów leczniczych”, „Pobyt i praca w Polsce. Informacje dla obywateli z Ukrainy” oraz 3 karty bhp: „Bezpieczna praca w biurze”, „Bezpieczna praca w handlu – małe sklepy spożywcze i sklepy wielobranżowe”.

Oprócz ulotek i broszur wydrukowano 3 plakaty informacyjne zachęcające do udziału w programach prewencyjnych: „Zdobądź Dyplom PIP”, „Stres w pracy”, „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”. Wydano także drukiem „Podsumowanie działalności Państwowej Inspekcji Pracy 2021 r.”

Ogółem w 2022 r. nakład publikacji Państwowej Inspekcji Pracy wyniósł **127,4 tys. egzemplarzy**. Były one dystrybuowane przede wszystkim za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy. Wszystkie tytuły w wersji elektronicznej są dostępne do pobrania na stronie internetowej urzędu [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl).

# Rozdział

Działalność krajowa  
i międzynarodowa

11



## 11. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA

### 11.1. Współpraca krajowa

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała i rozwijała współpracę z podmiotami zainteresowanymi problematyką ochrony pracy, żywo reagując na intensywne zmiany

i potrzeby rynku pracy. W 2022 r. inspekcja pracy wspólnie z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także placówkami naukowo-badawczymi organizowała i zrealizowała szereg znaczących przedsięwzięć wynikających z przyjętego

#### WSPÓŁDZIAŁANIE PIP Z ORGANAMI ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ, ORGANAMI NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY ORAZ INNYMI INSTYTUCJAMI DZIAŁAJĄCYMI W SFERZE OCHRONY PRACY W LATACH 2020-2022 (WYBRANE DANE LICZBOWE)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Prokuratura	0	1	4	43	54	63	185	209	204
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1	0	1	320	461	400	976+33*	1278+56*	1549+97*
Wojewoda	1	2	2	47	61	75	512	810	964
Najwyższa Izba Kontroli	0	0	0	1	25	1	1	4	1
Urząd Skarbowy, Izba Administracji Skarbowej	0	0	3	318	380	331	489	542	681
Urzędy Górnicze	5	2	9	5	10	3	6	13	8
Urząd Dozoru Technicznego	10	33	6	3	14	5	376	549	596
Transportowy Dozór Techniczny	0	2	4	1	0	2	4	6	13
Urząd Transportu Kolejowego	0	0	0	3	2	3	3	3	5
Państwowa Inspekcja Sanitarna	4	8	5	80	87	86	641	240	188
Inspekcja Ochrony Środowiska	1	1	1	18	26	21	27	26	34
Państwowy Nadzór Budowlany	3	7	3	21	25	18	111	123	132
Inspekcja Transportu Drogowego	1	0	1	6	12	9	14	19	14
Straż Pożarna	1	1	1	5	7	2	42	53	66
Policja	49	199	123	198	257	210	344	355	387
Urząd Celno-Skarbowy	1	0	0	175	184	137	261	378	343
Straż Graniczna	90	206	132	31	55	49	476	742	826
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	0	0	8	3	16	45	44	68
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	0	0	10	7	13	13	10	20
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	4	1	1	121	1073	783
Marszałek Województwa	1	0	0	3	0	2	53	81	61
Starosta / Prezydent Miasta	0	0	1	127	121	99	162	243	280
Wójt / Burmistrz	0	0	0	6	7	8	17	31	39
Wojewódzki Urząd Pracy	0	0	0	17	30	50	24	56	47
Powiatowy Urząd Pracy	0	0	0	247	312	285	236	351	347

\* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

Programu działania PIP. Współdziałanie służyło zarówno rozwiązywaniu bieżących problemów dotyczących ochrony pracy, jak i realizacji zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny.

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów **7,7 tys. powiadomień** o wynikach kontroli. Ponadto **na wniosek zainteresowanych stron** przeprowadzono **1,9 tys.** kontroli, a **wspólnie z innymi organami 296**.

#### • Komisje sejmowe i senackie

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w **32** posiedzeniach komisji sejmowych i podkomisji, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności w posiedzeniach:

- ✓ **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono opracowania i materiały związane z realizacją ustawowych zadań urzędu, w tym:
  - informację na temat prewencji zagrożeń bezpieczeństwa i zdrowia w gospodarstwach rolnych;
  - informację na temat działalności kontrolnej i prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w sektorze budowlanym;
  - informację na temat rynku usług pracy tymczasowej i pośrednictwa do pracy w kraju i za granicą w działaniach kontrolno-nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w latach 2019-2021;
  - informację na temat systemu oceny zgodności i nadzoru rynku w Polsce – rola i działania PIP;
  - informację na temat eliminowania nielegalnego zatrudnienia w działaniach PIP, realizowanych w latach 2019-2022 na tle rozwiązań przyjętych w wybranych krajach europejskich;
  - informację na temat egzekwowania przez PIP przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdów, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców w latach 2019-2021, a także działań prewencyjno-promocyjnych w tym zakresie.
- ✓ **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny** oraz podkomisji powołanych w ramach tego gremium, w czasie których dyskutowano m.in. na temat:
  - zwolnień osób zaangażowanych w działalność związkową oraz utrudniania prowadzenia działalności związkowej w miejscu pracy;

- projektu *ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw*;
- dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, tzw. dyrektywy work-life balance.

Ponadto kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyło we wspólnym posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, które poświęcono rozpatrzeniu Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku wraz ze stanowiskiem Rady Ochrony Pracy, a także w posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, podczas którego odbyło się rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych rządowego projektu *ustawy budżetowej* na rok 2023 w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli również udział w 2 posiedzeniach komisji senackich oraz 1 posiedzeniu Sejmu, w trakcie którego Główny Inspektor Pracy przedstawił Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku.

#### • Rada Ochrony Pracy

W 2022 r. odbyło się **12 plenarnych posiedzeń Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu. Wszystkie posiedzenia Rady odbyły się w formule zdalnej.

Wśród poruszanych przez Radę tematów znalazły się takie zagadnienia jak:

- ✓ strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2022-2027;
- ✓ wnioski legislacyjne de lege ferenda Głównego Inspektora Pracy w zakresie prawnej ochrony pracy – analiza i rekomendacje;
- ✓ nowe formy pracy, w tym: gospodarka platformowa, robotyzacja, algorytmizacja a warunki pracy i równowaga praca – życie;
- ✓ bezpieczeństwo i higiena pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich;
- ✓ problematyka kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w obszarze nadzoru rynku;
- ✓ przestrzeganie przepisów o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni z perspektywy działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy;
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku;

- ✓ wymagania dla szkoleń pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne. Potwierdzenie kompetencji i skuteczność ich egzekwowania;
- ✓ zagrożenia związane z obecnością pyłowej atmosfery wybuchowej w przemyśle i rolnictwie;
- ✓ projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2023 r.;
- ✓ działania informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy realizowane w ramach kampanii Europejskiego Urzędu ds. Pracy na temat pracy sezonowej w UE pod nazwą „Rights for all seasons – Prawa przez cały rok”;
- ✓ ochrona prawna oraz stosowanie przepisów bhp wobec osób świadczących pracę w różnych formach zatrudnienia. Przegląd obowiązujących regulacji, rekomendacje;
- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r.

Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy formułowane w stanowiskach odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jak również innych zagadnień będących przedmiotem obrad Rady znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych.

#### • Rada Dialogu Społecznego

W roku sprawozdawczym, w ramach otrzymanego z rąk Prezydenta RP powołania do Rady Dialogu Społecznego, Główny Inspektor Pracy oraz jego Zastępcy uczestniczyli w **9 posiedzeniach plenarnych Rady Dialogu Społecznego**.

Dodatkowo, z uwagi na tematykę posiedzeń Zespołów problemowych RDS, przedstawiciele urzędu wzięli udział w 4 posiedzeniach Zespołu ds. prawa pracy, 2 posiedzeniach wspólnych Zespołu ds. prawa pracy i Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego, 4 posiedzeniach Zespołu ds. ubezpieczenia społecznego oraz 1 posiedzeniu wspólnym Doraźnego Zespołu problemowego ds. ochrony zdrowia i Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia.

Podczas wymienionych posiedzeń na forum Rady Dialogu Społecznego debatowano m.in. nad problematyką związaną ze zmianami w Kodeksie pracy, nowelizacją przepisów w zakresie sporów zbiorowych pracy, przyszłością dialogu społecznego w Polsce oraz aktualną sytuacją na rynku pracy.

#### • Współpraca z partnerami instytucjonalnymi

W roku sprawozdawczym nieocenione wsparcie w realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy stanowiła szeroka współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, jednostkami administracji rządowej i samorządowej różnych szczebli oraz innymi instytucjami

działającymi w sferze ochrony pracy. Współpraca odbywała się w ramach wcześniej planowanych działań ustawowych, jak i podejmowanych w trakcie roku nowych projektów.

Wychodząc naprzeciw potrzebie popularyzacji wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała, we współpracy z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**, konferencję „Niepełnosprawni w środowisku pracy – wyzwanie czy szansa”. Wydarzenie poświęcono promowaniu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, wzmocnieniu ich pozycji i praw na rynku pracy oraz problematyce społecznego wymiaru zatrudnienia osób niepełnosprawnych. **Patronat honorowy nad konferencją objęła Pierwsza Dama RP, Pani Agata Kornhauser-Duda**. W wydarzeniu stacjonarnie uczestniczyło 110 osób, kolejnych 497 osób połączyło się zdalnie.

Innym przykładem wydarzenia poświęconego bezpieczeństwu i zdrowiu w pracy była zorganizowana przez Państwową Inspekcję Pracy konferencja „Biznesowe znaczenie inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy”, zrealizowana we współpracy z organizacją **Pracodawcy RP**. Podczas wielu wystąpień i paneli dyskusyjnych poruszano kwestie związane z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy w kontekście zmian będących konsekwencją aktualnych przekształceń gospodarczych, prawnych i cyfrowych. Istotę debaty stanowiła analiza kosztów związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy oraz prawnych konsekwencji wypadków przy pracy. W konferencji zorganizowanej w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu udział wzięło 90 osób, natomiast 502 osoby uczestniczyły w wydarzeniu w formule on-line.

Mającą na celu wymianę wiedzy i doświadczeń na rzecz ochrony pracy współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z **Urzędem Dozoru Technicznego** stwarzała możliwość uczestnictwa przedstawicieli urzędu m.in. w uroczystym otwarciu nowej placówki Centralnego Laboratorium Dozoru Technicznego oraz w konferencji pt. „Technika kształtuje rozwój. UDT dla rozwoju gospodarki i ochrony klimatu” poświęconej tematyce gospodarki, energii i klimatu ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa energetycznego.

Współpraca ze Strażą Graniczną na podstawie realizacji zapisów porozumienia Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej polegała na wspólnych działaniach i inicjatywach związanych z zapobieganiem i zwalczaniem powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, naruszania praw

cudzoziemców związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz zapobieganiem handlowi ludźmi. Działania koncentrowały się również na pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym.

W 2022 r. kontynuowano współpracę Państwowej Inspekcji Pracy z **Urzędem Ochrony Danych Osobowych**. Podobnie jak w latach ubiegłych, główną formę tej współpracy stanowiła wzajemna wymiana doświadczeń, w ramach której okręgowe inspektoraty pracy przekazywały Prezesowi UODO informacje o stwierdzonych przypadkach podejrzenia naruszenia przez pracodawców przepisów *ustawy o ochronie danych osobowych* i RODO, natomiast PUODO przekazywał stanowiska organu w zakresie dotyczącym danych osobowych pracowników.

#### • Współpraca z prokuraturą i sądami

Współpraca PIP z **prokuraturą** obejmowała trzy zasadnicze obszary:

- ✓ współpracę w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy;
- ✓ kontakty w ramach postępowań przygotowawczych wszczętych z zawiadomień inspektorów pracy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa;
- ✓ wymianę informacji i spotkania szkoleniowe.

Inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury, byli przesłuchiwani w charakterze świadków w postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę lub pod jej nadzorem, a także na wniosek prokuratury lub policji udostępniali informacje i dokumentację z kontroli. Organizowano wspólne spotkania inspektorów pracy i prokuratorów, w czasie których omawiano kwestie związane z prowadzonymi postępowaniami w sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Dodatkowo konsultowano się w indywidualnych sprawach związanych z badaniem przyczyn wypadków przy pracy. Organizowano także wspólne szkolenia dotyczące problematyki wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, roli inspektora pracy jako oskarżyciela publicznego oraz kierowania zawiadomień o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Współpraca z **sądami** polegała głównie na udostępnianiu, na ich wniosek, dokumentacji z kontroli oraz udzielaniu informacji o wynikach kontroli. Dotyczyło to najczęściej przypadków związanych z łamaniem praw pracowniczych, jak również wydaniem dokumentacji z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy występowali także przed sądami w charakterze oskarżycieli publicznych w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika i byli przesłuchiwani w charakterze

świadków na okoliczność ustaleń dokonanych w toku kontroli.

W celu usprawnienia współpracy między organami podejmowane są działania zmierzające do wypracowania jednolitych praktyk i procedur postępowania w sprawach o przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Spotkania i szkolenia inspektorów pracy z sędziami i prokuratorami umożliwiają wymianę doświadczeń, przyczyniając się do skutecznego zwalczania i zapobiegania przestępczości w zatrudnieniu.

#### • Współpraca na szczeblu regionalnym

Współpraca z partnerami wspierającymi działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowana zarówno centralnie, jak i na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy odnosi się również do zagadnień związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem w budownictwie. Podczas **XXX Konferencji Naukowo-Technicznej „Awarie Budowlane”**, w której udział wzięli przedstawiciele urzędu, zaprezentowane zostały m.in. efekty pracy inspektorów na budowie tunelu pod Świną łączącego wyspy Uznam i Wolin oraz założenia kampanii „Budowa. STOP wypadkom”.

Przykładem działań na szczeblu regionalnym było zorganizowanie przez Państwową Inspekcję Pracy, wspólnie z Uniwersytetem Zielonogórskim, Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa oraz Izbą Budownictwa z województwa lubuskiego, **konferencji „Budujemy bezpiecznie i nowocześnie”**. Ograniczenie skali zagrożeń na polskich budowach jest jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Konferencja składała się z części teoretycznej oraz praktycznej. W trakcie wydarzenia odbyły się pokazy ewakuacji operatora żurawia oraz inspekcji żurawia z wykorzystaniem drona na budowie wielopoziomowego parkingu.

Doświadczenia PIP w zakresie weryfikacji legalności zatrudnienia cudzoziemców zostały zaprezentowane podczas **międzynarodowego projektu „Synergia służb kluczem do bezpieczeństwa”**, realizowanego przez Komendę Wojewódzką Policji w Łodzi we współpracy z m.in. Fundacją ITAKA, Centrum Poszukiwania Ludzi Zaginionych LA STRADA, Polską Platformą Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Międzynarodową Organizacją Policji Kryminalnych INTERPOL, Europejską Agencją Straży Granicznej i Przybrzeżnej. Szkolenia przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi były adresowane do funkcjonariuszy w jednostkach Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej na terenie województwa łódzkiego i mazowieckiego, którzy w codziennej pracy zajmują się zwalczaniem przestępczości transgranicznej i zorganizowanej.

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała i inicjowała współpracę z przedstawicielami terytorialnych struktur administracji publicznej oraz partnerami społecznymi, instytucjonalnymi oraz uczelniami wyższymi. Współpraca polegała na doskonaleniu przepływu i wykorzystywaniu informacji, którymi dysponowały poszczególne urzędy, podejmowaniu interwencyjnych działań kontrolnych oraz informowaniu o wynikach kontroli, co miało pozytywny wpływ na poziom skuteczności działań prewencyjnych i promocyjnych, realizowanych centralnie i na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. Chęć doskonalenia współpracy okręgowych inspektoratów pracy była bezpośrednią przyczyną zawartych w roku sprawozdawczym porozumień funkcjonujących w obszarze poszczególnych województw. Wzmacniając realizację misji Państwowej Inspekcji Pracy kontynuowano działania na rzecz ochrony pracy, bezpieczeństwa pracy oraz edukacji i wdrażania bezpiecznych metod pracy poprzez m.in. wspólne inicjatywy w formie kampanii, konkursów, spotkań, warsztatów czy konferencji.

#### • Współpraca ze związkami zawodowymi

Związki zawodowe są jednym z głównych partnerów Państwowej Inspekcji Pracy w działaniach na rzecz zapewnienia praworządności w stosunkach pracy. Współdziałanie z organizacjami związkowymi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy polegało w szczególności na informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli, analizowaniu zgłoszonych uwag i spostrzeżeń, przekazywaniu informacji o wynikach kontroli i podjętych decyzjach oraz na udzielaniu porad z zakresu prawa pracy. Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy ze związkami zawodowymi pozwala kontynuować działania w zakresie zapewnienia skutecznej ochrony stosunku pracy, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz eliminowania zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

## 11.2. Współpraca międzynarodowa

W 2022 r. współpraca międzynarodowa prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy wynikała z zobowiązań związanych z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, potrzeby współdziałania z partnerami zagranicznymi w celu realizacji założeń ram strategicznych Unii Europejskiej dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027. Aktywności na polu międzynarodowym przyświecała chęć dostosowania działań i podejścia polskiej inspekcji pracy do szeroko odczuwalnych na europejskim rynku pracy skutków transformacji cyfrowej i demograficznej. Poznawaniu nowych zjawisk świata pracy i poprawie skuteczności reagowania na jego aktualne i przyszłe

wyzwania służyło zaangażowanie kierownictwa oraz ekspertów PIP w inicjatywy międzynarodowe oraz prace europejskich gremiów i grup roboczych.

Główny Inspektor Pracy, jako członek SLIC, uczestniczył w **81. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy**, zorganizowanym w ramach Prezydencji Francji w Radzie UE, na którym Komitet zmodyfikował swój plan pracy na lata 2021-2027, uwzględniając dodatkowo 3 zagadnienia: Wizja Zero, praca siedząca i kultura prewencji, a także przyjął, jako temat ogólnoeuropejskiej kampanii SLIC na lata 2023-2024, zagadnienie wypadków przy pracy. Na towarzyszącej obradom **konferencji „Metody oceny wpływu działań inspekcji pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy”** przykładowe inicjatywy w tym zakresie omówili delegaci z krajowych inspekcji pracy z Finlandii, Luksemburga, Grecji, Włoch i Francji, zaś w toku dyskusji w trzech grupach swoimi opiniami podzielili się wszyscy uczestnicy wydarzenia. Podczas **82. posiedzenia SLIC**, które odbyło się w trakcie prezydencji Republiki Czeskiej, z udziałem zastępcy członka SLIC z Polski, zaakceptowano uaktualnioną wersję „Wspólnych zasad inspekcji pracy” oraz ustalono składy grup roboczych do oceny systemu inspekcji pracy w Austrii i przygotowania Dnia Tematycznego w Hiszpanii – z udziałem przedstawiciela urzędu. Podczas konferencji SLIC dotyczącej skutków wypadków przy pracy i chorób zawodowych z punktu widzenia egzekwowania prawa, analizy ryzyka zawodowego i jego wpływu na społeczeństwo, prelegentka z Państwowej Inspekcji Pracy zaprezentowała program kontrolny podejmujący problem zagrożeń psychospołecznych i stresu jako elementów wpływających na stan psychiczny poszkodowanych przed zdarzeniem wypadkowym. W części dyskusyjnej poruszono m.in. kwestie prewencji wypadków i chorób zawodowych, wykorzystania danych do planowania działań inspekcyjnych oraz oceny ryzyka w przedsiębiorstwach.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała zaangażowanie w prace **stałych grup roboczych SLIC** do spraw: strategii; nowych zagrożeń dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego (**EMEX**); bhp pracowników mobilnych; czynników biologicznych (**BIOLEX**); dyrektywy maszynowej (**MACHEX**); chorób o długim okresie utajenia wywołanych narażeniem na substancje chemiczne; ogólnych aspektów egzekwowania prawa (**GEA**). Przedstawiciel urzędu kierował pracami zespołu zadaniowego do spraw rewizji „Wspólnych zasad inspekcji pracy”, inny ekspert PIP – w grupie roboczej ds. bhp pracowników mobilnych – wniósł wkład w przygotowanie aktualizacji elektronicznego podręcznika na temat

transgranicznego egzekwowania prawa, zaś kolejny – uczestniczył w ocenie z ramienia SLIC systemu inspekcji pracy na Węgrzech. Trwały dalsze intensywne prace grupy EMEX koordynującej kampanię kontrolno-prewencyjną SLIC w obszarze zagrożeń zawodowych związanych z chorobami układu mięśniowo-szkieletowego, z udziałem dwóch ekspertów PIP. Grupa przeprowadziła szkolenie dla szkoleniowców ze wszystkich krajowych inspekcji pracy, opracowała ankietę do zebrania informacji o kampanii na szczeblu krajowym i podsumowała jej wstępne wyniki. Członkowie grupy EMEX z Polski wystąpili na konferencji w Bilbao podsumowującej europejską kampanię; przedstawili ogólne sprawozdanie z kontroli w 27 państwach oraz omówili wnioski z inspekcji w przemyśle spożywczym w Polsce z perspektywy pracowników.

Podkreślić należy zaangażowanie PIP w wielostronną wymianę informacji na forum Komitetu SLIC za pośrednictwem systemu KSS (ang. Knowledge Sharing Site) i fakt udzielenia odpowiedzi na wszystkie pytania zadane w systemie przez inne państwa członkowskie i grupy robocze SLIC w 2022 r. Pytania dotyczyły technicznego bezpieczeństwa pracy (m.in. pracy z azbestem, bezpieczeństwa na budowach, czynników chemicznych), jak również nowych wyzwań świata pracy (np. sztucznej inteligencji czy wpływu cyberataków na bezpieczeństwo pracy).

Urząd reprezentowany był na **spotkaniu członków SLIC z Grupy Wyszehradzkiej (V4)**, zorganizowanym przez prezydencję węgierską, na którym poruszono zagadnienia związane z bieżącą działalnością inspekcji pracy w Czechach, Polsce, na Słowacji i Węgrzech, dotyczące proaktywnej komunikacji, zasobów i narzędzi do zwiększenia efektywności działań inspektorów, jak też wdrażania ram strategicznych Unii Europejskiej w zakresie bhp w latach 2021-2027 w bieżących programach działania wspomnianych inspekcji.

W 2022 r. eksperci PIP zaangażowani byli w spotkania **Grup Współpracy Administracyjnej ADCO** do spraw dyrektywy maszynowej i do spraw urządzeń dźwigowych, na których podejmowano konkretne problemy związane z klasyfikowaniem maszyn i urządzeń, ich użytkowaniem, interpretacją przepisów, bądź zaistniałymi wypadkami. Ponadto ekspert PIP ds. maszyn, jako członek krajowej grupy wsparcia, współpracował z Ministerstwem Rozwoju i Technologii na rzecz Grupy Roboczej ds. Harmonizacji Technicznej przy Radzie UE w związku z intensywnymi pracami nad nowym rozporządzeniem w sprawie maszyn.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała współpracę z **Europejskim Urzędem**

**ds. Pracy (ELA)**. Kierownictwo PIP przyjęło w Głównym Inspektoracie Pracy Dyrektora Wykonawczego ELA, który omówił plany tej instytucji mające na celu zwiększenie liczby i efektywności uzgodnionych lub wspólnych inspekcji transgranicznych w wybranych sektorach, zaś strona polska przedstawiła działania inspekcji pracy podjęte w związku z napływem uchodźców z Ukrainy do Polski i kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Tematami ubiegłorocznych spotkań Grupy Roboczej ELA ds. Inspekcji, w której PIP jest stałym członkiem, były: procedury odpowiednich działań następczych w przypadku odmowy podjęcia uzgodnionej lub wspólnej inspekcji; lista kontrolna mająca wspierać uzgodnione lub wspólne inspekcje; tygodnie działań w zakresie transportu drogowego; bezpieczna platforma wymiany informacji operacyjnych; problematyka wspólnych i uzgodnionych kontroli realizowanych m.in. w trakcie kampanii ELA dotyczącej sektora transportu drogowego; przyszłe działania państw członkowskich w ramach kampanii adresowanej do pracowników sektora budowlanego; plany ELA na 2023 r. Obok zaangażowania w szereg wydarzeń tematycznych, zorganizowanych przez Urząd ELA i adresowanych do szerokiego grona ekspertów międzynarodowych, przedstawiciele PIP brali udział w spotkaniach poświęconych prezentacji planów i działań w ramach kampanii ELA dotyczącej międzynarodowego transportu drogowego. Odbyły się także rozmowy z delegacją holenderskiego Urzędu ds. Pracy, podsumowujące wyniki uzgodnionych kontroli transgranicznych zrealizowanych przez polską inspekcję pracy według procedur ELA, na wniosek strony holenderskiej. Inspektorzy pracy uczestniczyli również, jako obserwatorzy, we wspólnych kontrolach transgranicznych Niemiec i Holandii na terytorium tych państw, skoncentrowanych na zatrudnieniu obywateli polskich.

W roku sprawozdawczym przedstawiciel urzędu, pełniąc funkcję współprzewodniczącego grupy roboczej ELA – Europejskiej Platformy ds. Przeciwdziałania Pracy Nierejestrowanej (UDW) aktywnie uczestniczył w spotkaniach Biura Platformy i w jej posiedzeniach plenarnych, których tematami wiodącymi były: holistyczne podejście do przeciwdziałania pracy nierejestrowanej i wykorzystywanie narzędzi operacyjnych mających na celu wdrożenie tego typu podejścia (łączenie operacji krajowych i transgranicznych, rozwijanie współpracy międzyrządowej w zakresie gromadzenia, udostępniania i analizy danych, poprawa zaangażowania partnerów społecznych i stosowane środki zapobiegawcze), jak też mierniki efektywności działań podejmowanych przez organy egzekwowania prawa w zakresie eliminowania pracy nierejestrowanej oraz

kluczowe wskaźniki efektywności. Ekspersi PIP włączyli się również w prace Podgrupy Platformy UDW do spraw: komunikacji i informacji oraz przyszłego programu pracy tego gremium.

Przedstawiciel Polski przewodniczył pracom podgrupy Platformy UDW ds. zapobiegania pracy nierejestrowanej wśród uchodźców, których wynikiem jest wstępny raport prezentujący rozwiązania krajowe w tym zakresie.

Ponadto, w ramach Programu Wymiany Personelu ELA, przedstawiciele urzędu uczestniczyli w wizycie studyjnej w Niemczech, podczas której nastąpiła wymiana poglądów i doświadczeń w sprawach delegowania pracowników, dotyczących usprawnienia mechanizmów współpracy i przekazywania informacji na temat delegowania pracowników, w tym do sektora opieki domowej czy przypadków podejmowania pracy na terytorium Niemiec przez obywateli państw trzecich posiadających dokumenty legalizujące ich pobyt i pracę na terytorium Polski.

Dodatkowo Państwowa Inspekcja Pracy przekazała do ELA opisy dobrych praktyk w zakresie działań informacyjnych i poradnictwa dla uchodźców z Ukrainy, a także kampanii informacyjno-edukacyjnych na temat podejmowania pierwszej pracy i wypadkowości w kontekście czasu pracy kierowców.

Współpraca międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy oferuje pracownikom urzędu dostęp do specjalistycznej wiedzy. W roku sprawozdawczym ekspert PIP brał udział w serii warsztatów na temat bezpiecznego zarządzania niebezpiecznymi produktami leczniczymi w miejscu pracy. Inni przedstawiciele uczestniczyli w warsztatach na temat strategii promocji zdrowia w szkolnictwie oraz w europejskich sesjach szkoleniowych na temat m.in. unijnych przepisów o środkach ochrony indywidualnej, wyrobów budowlanych i produktów objętych przepisami harmonizacji technicznej.

W ramach kontaktów dwustronnych, podczas wizyty delegacji organizacji Faire Mobilität (Uczciwa Mobilność) z Niemiec, dyskutowano o zagadnieniach poradnictwa i wspierania pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej w zakresie ich praw na niemieckim rynku pracy, szczególnie w sektorze opieki pozainstytucjonalnej.

W związku z zainteresowaniem partnerów zagranicznych doświadczeniami polskiej inspekcji pracy, w 2022 r., w ramach misji eksperckiej na rzecz rozwoju ram bezpieczeństwa i higieny pracy w Czarnogórze, prelegenci PIP zaprezentowali systemowe podejście proaktywne w dziedzinie bhp oraz planowanie i realizację działań dotyczących wypadków przy pracy.

Z inicjatywy inspekcji pracy w Gruzji zorganizowano spotkanie dwustronne w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu, podczas którego zaprezentowano m.in. strukturę i funkcjonowanie PIP, aktywność sprawozdawczą, zasady szkolenia inspektorów pracy, czy metodykę kontroli praw pracowniczych i kontroli stanu bhp. Delegaci z Gruzji mieli dodatkowo możliwość obserwowania czynności kontrolnych realizowanych przez polskich inspektorów pracy i zapoznania się z procesem kontroli.

Wydarzeniem szczególnie wartym podkreślenia była konferencja międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy pod hasłem *Inspekcja pracy a wyzwania przyszłości*, która zgromadziła we Wrocławiu grono wybitnych, międzynarodowych ekspertów oraz zainteresowała ponad 400 uczestników zdalnych z 40 państw, reprezentujących krajowe inspekcje pracy i organy właściwe w zakresie ochrony pracy, organizacje i stowarzyszenia międzynarodowe, instytuty naukowe i placówki dydaktyczne, a także inne osoby, dla których ważna jest przyszłość zmieniającego się świata pracy. Dwudniowe obrady podzielone zostały na sesje tematyczne o rozległym zakresie merytorycznym (w tym telepraca, cyfryzacja, robotyzacja i algorytmizacja w procesach pracy, platformy cyfrowe, czynniki psychospołeczne w środowisku pracy). Wysocy rangą przedstawiciele organizacji i struktur międzynarodowych, spośród których na szczególne wyróżnienie zasługują: Przewodniczący Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy (IALI) oraz Przewodnicząca Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), zaprezentowali również rekomendacje związane z funkcjonowaniem inspekcji pracy, których celem jest efektywna odpowiedź służb inspekcyjnych na wyzwania współczesnego i przyszłego rynku pracy.

#### KONFERENCJA MIĘDZYNARODOWA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY POD HASŁEM „INSPEKCJA PRACY A WYZWANIA PRZYSZŁOŚCI”



W roku sprawozdawczym przedstawiciele PIP uczestniczyli w wielu **seminariach i konferencjach międzynarodowych**, podczas których omówiono m.in. aktualne inicjatywy w dziedzinie ochrony pracy, jak np. Wizja Zero a dobrostan w pracy; techniczne wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ogólnych zasad funkcjonowania inspekcji pracy; rolę bezpieczeństwa i higieny pracy w programach rozwojowych dla rolnictwa na świecie oraz ekonomiczne i społeczne aspekty działań prewencyjnych w sektorze rolnym; zasady i warunki zatrudnienia pracowników sektora budowlanego, migrujących w celach zarobkowych po Europie; tworzenie transgranicznej sieci współpracy na rzecz egzekwowania praw pracowniczych; problematykę nielegalnego zatrudnienia i handlu ludźmi w kontekście procesów migracyjnych wywołanych konfliktem zbrojnym.

Okres postpandemiczny i zintensyfikowane działania instytucji i organizacji międzynarodowych, a także grup roboczych i międzynarodowych zespołów eksperckich, skutkowało w 2022 r. bardzo dużą liczbą inicjatyw i wydarzeń, organizowanych zarówno on-line, jak i w formule stacjonarnej. W trosce o rzetelną realizację zadań wynikających z członkostwa w tychże organizacjach czy gremiach oraz podtrzymywanie relacji partnerskich, jak również z potrzeby poszukiwania dobrych praktyk i optymalnych rozwiązań umożliwiających budowanie skutecznej strategii krajowej, Państwowa Inspekcja Pracy była aktywnym uczestnikiem wielu przedsięwzięć międzynarodowych, wyraźnie zaznaczając swoją obecność i wzmacniając wizerunek urzędu jako zaangażowanego i cenionego partnera.

### 11.3. Działania komunikacyjne i wizerunkowe PIP

Rok 2022 był rokiem sprawdzianu dla nowego podejścia do polityki medialnej Państwowej Inspekcji Pracy. Zdecydowanie bardziej otwarty styl współpracy z mediami zaowocował szybszym i kompetentnym reagowaniem na bieżące wydarzenia, w tym na zapytania ze strony dziennikarzy.

Zwiększenie dostępności kierownictwa urzędu dla mediów zaowocowało licznymi zaproszeniami do rozmów, wywiadów oraz programów emitowanych na żywo w radiu, telewizji i kanałach internetowych. Główny Inspektor Pracy był gościem mediów o zasięgu ogólnopolskim, biorąc udział m.in. w programach:

- „Raport” kanału telewizyjnego Polsat News;
- Polsat News (poranne specjalne wydania programu);
- „Super Raport” na kanale Super Expressu;
- „Onet Rano”;
- „Cztery Pory Roku” Programu 1 Polskiego Radia.

Wielokrotnie członkowie kierownictwa – zarówno Głównego Inspektoratu Pracy jak i okręgowych inspektoratów pracy – pozytywnie odpowiadali na zaproszenia mediów lokalnych.

Główny Inspektor Pracy udzielił również wielu wywiadów prasowych, z których najobszerniejsze ukazały się w dzienniku „Rzeczpospolita”, w „Dzienniku Gazecie Prawnej” oraz w „Forbes”.

Najważniejsze tematy poruszane przez dziennikarzy w rozmowach z przedstawicielami kierownictwa Głównego Inspektoratu Pracy oraz Rzecznikiem Prasowym GIP nawiązywały do bieżącej sytuacji gospodarczej, politycznej i społecznej. Najczęstsze pytania dotyczyły więc napływu oraz zatrudnienia cudzoziemców, zwłaszcza obywateli Ukrainy w kontekście trwającego konfliktu zbrojnego. Inny, powracający problem, odnosił się do uregulowania i norm prawnych doprecyzowujących pojęcie i zasady tzw. pracy zdalnej, co było wynikiem izolacji wymuszonej przez pandemię i większego otwarcia pracodawców na ten rodzaj świadczenia pracy.

Należy podkreślić **udział przedstawicieli kierownictwa urzędu w wielu krajowych i międzynarodowych wydarzeniach** komentujących, ale przede wszystkim wyznaczających nowe trendy w coraz szybciej ewoluującej rzeczywistości. To znak podążania za przemianami, w których Państwowa Inspekcja Pracy jest instytucją stojącą na straży interesów obu stron rynku pracy, zarówno pracowników, jak i pracodawców. Warte odnotowania jest aktywne uczestnictwo w takich wydarzeniach jak chociażby:

- Kongres „Dialog o gospodarce”;
- Kongres Open Eyes Economy Summit;
- Forum Rynku Zdrowia;
- Europejskie Forum Nowych Idei (EFNI);
- Kongres 590 pod hasłem „Łączymy wszystkich”;
- XIV Europejskie Forum Gospodarcze (EEC).

Na uwagę zasługuje fakt, że od niedawna w komunikacji PIP z mediami oraz przedstawicielami innych grup docelowych dużą rolę odgrywają **media społecznościowe**, w których zaistniał urząd. Został bowiem uruchomiony profil w serwisie społecznościowym Twitter. Bliźniacze profile powstały we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy. Niektóre okręgowe inspektoraty pracy uruchomiły także swoje profile w serwisie Facebook, co znacząco zwiększyło możliwość dotarcia do grup docelowych.

Strona [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl) to rozbudowana witryna internetowa informująca o bieżących działaniach urzędu. To przede wszystkim obszerna baza wiedzy z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Na stronie, w zakładce wydawnictwa, zamieszczane są wszystkie

aktualne publikacje opracowane przez ekspertów Państwowej Inspekcji Pracy oraz partnerów instytucjonalnych i społecznych. Wszystkie wydawnictwa dostępne są bezpłatnie w wersji elektronicznej, a także – w razie potrzeby – w wersji tradycyjnej (papierowej). Część publikacji została przetłumaczona na języki angielski i ukraiński.

Działania komunikacyjne PIP prowadzi poprzez **publikowanie informacji o bieżących wydarzeniach** w zakładkach: „Aktualności” i „Rzecznik prasowy informuje”.

W roku sprawozdawczym opublikowano blisko 30 komunikatów m.in. o wypadkach i ich tragicznych skutkach, o bezpieczeństwie pracy zimą i obowiązkach pracodawcy, o pracy zdalnej i działaniach urzędu.

Był to pierwszy rok, w którym nie ukazało się papierowe wydanie magazynu „Inspektor Pracy”. Miesięcznik jest publikowany w formie elektronicznej na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy. W połowie roku rozpoczęte zostały prace nad budową nowej witryny internetowej urzędu, która stanie się jego współczesną wizytówką. Także „Inspektor Pracy” zyska nowe oblicze, przystające do obecnych wymogów technicznych – zwłaszcza urządzeń mobilnych – oraz oczekiwań, w tym młodszego pokolenia.

W działaniach komunikacyjnych szeroko wykorzystywano dedykowany kanał Youtube „Bhp na TAK!”, na którym umieszczone zostały pierwsze własne produkcje poradnikowe i informacyjne.

Aktualnie na kanale można znaleźć wypowiedzi Głównego Inspektora Pracy na temat nadużywania umów cywilnoprawnych, funkcjonowania pracy zdalnej, ochrony pracy w budownictwie. Dostępne są także wideoporady z zakresu prawa pracy, w tym m.in. o dodatkowych urlopowych wypoczynkowych, odprawach emerytalno-rentowych oraz urlopowych wychowawczych.

Podstawową formą działań komunikacyjnych i wizerunkowych jest **stała współpraca i kontakt z mediami**. Do takich kontaktów, poza numerem telefonu dostępnym na stronie internetowej urzędu, służy skrzynka e-mailowa rzecznika prasowego (rzecznik.prasowy@gip.pip.gov.pl), na którą dziennikarze przesyłają bieżące pytania.

Zmiana podejścia do polityki medialnej urzędu pozwoliła także na szersze rozpropagowanie w mediach najważniejszego wydarzenia w dorocznym kalendarzu Państwowej Inspekcji Pracy, czyli Gali finałowej konkursu „Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej”. W minionym roku patronat medialny nad Galą objęła telewizja Polsat, co zaowocowało relacjami z wydarzenia nie tylko w telewizji publicznej, ale także w popularnej stacji komercyjnej.

Dobre relacje z mediami mają odzwierciedlenie w corocznym konkursie PIP dla dziennikarzy, w ramach którego Główny Inspektor Pracy przyznaje statuetki „Salus Publica” dziennikarzom mediów ogólnopolskich, regionalnych i lokalnych, będącym autorami materiałów prasowych, internetowych, audycji radiowych i programów telewizyjnych, przedstawiających problematykę ochrony pracy, działania ustawowe Państwowej Inspekcji Pracy, a przy tym wyróżniających się profesjonalizmem, walorami popularyzatorskimi i publicystycznymi. W 2022 r. statuetkami uhonorowani zostali: Małgorzata Oberlan („Nowości” Dziennik Toruński), Izabela Malewska (Polskie Radio Olsztyn), Milena Kochanowska („Głos Wielkopolski”), Jacek Bańka (Polskie Radio Kraków), Katarzyna Domagała-Szymonek (PulsHR.pl), Sylwia Zadrożna (Polskie Radio Program 3).

#### 11.4. Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy

Jako jeden z nielicznych europejskich urzędów inspekcji pracy Państwowa Inspekcja Pracy w Polsce dysponuje własną placówką edukacyjno-szkoleniową, dzięki której ma możliwość doskonalić kadrę inspektorскую oraz przeprowadzać kursy aplikacyjne dla kandydatów na inspektorów pracy. Szczycący się ponad 70-letnią historią i działający aktualnie na podstawie *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu posiada nowoczesnie urządzone i specjalistycznie wyposażone sale wykładowe i seminaryjne, odpowiadające wymaganiom oferty szkoleniowej kierowanej zarówno do własnych pracowników, jak również do partnerów społecznych i instytucjonalnych. Ośrodek dysponuje również hotelem, którego infrastruktura jest w pełni wykorzystywana przy organizacji wszelkiego rodzaju wydarzeń odbywających się w OS PIP

#### OŚRODEK SZKOLENIOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



przez cały rok. Budynek hotelu, będący przykładem eksperymentalnego budownictwa okresu międzywojennego, został zaprojektowany przez Hansa Scharouna jako jeden z elementów wrocławskiej wystawy z roku 1929 „Mieszkanie i Miejsce Pracy” (WUWA).

W 2022 r. Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy zorganizował i przeprowadził łącznie **128 przedsięwzięć** szkoleniowych i innych związanych ze szkoleniami (stacjonarnych, zdalnych i hybrydowych), w tym, **118** szkoleń przygotowujących i doskonalących kadrę PIP (m.in. **147** osób uczestniczyło w **5 Aplikacjach Inspektorskich**, z których w 2022 r. uprawnienia inspektora pracy uzyskały łącznie 52 osoby).

W **10** szkoleniach organizowanych dla partnerów instytucjonalnych uczestniczyło **321** osób.

#### PODSUMOWANIE DZIAŁALNOŚCI SZKOLENIOWEJ OS PIP

Nazwa przedsięwzięcia	Liczba	Liczba uczestników	Liczba osobodni
Aplikacje inspektorskie	5	147	5 844
Szkolenia doskonalące i narady szkoleniowe	108	3 321	7 646
Konferencje, inne narady, spotkania i szkolenia na rzecz PIP	5	1 256	1 288
Szkolenia dla partnerów społecznych PIP	3	86	172
Szkolenie dla rzeczoznawców ds. bhp	2	28	224
Szkolenia dla innych podmiotów	5	207	431
Podsumowanie	128	5 045	15 605

#### Doskonalenie zawodowe pracowników PIP

Na podstawie zatwierdzonego przez GIP Planu Szkoleń Centralnych, w 2022 r. Ośrodek Szkolenia przeprowadził **108 szkoleń i narad szkoleniowych**, ujętych w kategoriach I – VI. Szkolenia i narady odbywały się zarówno w formie stacjonarnej, jak i zdalnej.

**Kategoria I** – obowiązkowe szkolenia okresowe dla pracowników wykonujących czynności kontrolne

Szkolenia okresowe powiązane są z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz priorytetami działań urzędu. Celem szkoleń jest uzupełnienie i pogłębienie wiedzy, skonfrontowanie dotychczasowych umiejętności, a także nabywanie przez uczestników aktualnej wiedzy

wynikającej z bieżących zadań PIP. Efektem szkoleń jest stałe utrzymywanie odpowiednio wysokiego poziomu kompetencji pracowników urzędu.

W **7 szkoleniach** kategorii I uczestniczyło łącznie **245 osób**.

**Kategoria II** – szkolenia doskonalące dla pracowników wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne

- **30 szkoleń z zakresu wybranych zagadnień prawnych**, a wśród nich szkolenia dotyczące: metodyki kontroli zagadnień z czasu pracy i wynagrodzeń, zmian podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ubezpieczeń społecznych w 2022 r., wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, kontroli legalności zatrudnienia, czasu pracy w transporcie, delegowania pracowników, czasu pracy w podmiotach leczniczych, Karty Nauczyciela oraz prawa o szkolnictwie wyższym, kształcenia umiejętności z zakresu taktyki i techniki przesłuchań, emerytur pomostowych, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia, problematyki zwalczania i zapobiegania handlowi ludźmi, kontroli agencji zatrudnienia – przygotowane dla **1 049** inspektorów pracy.
- **15 szkoleń z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy**, a wśród nich szkolenia dotyczące: bezpieczeństwa podczas serwisowania e-samochodów osobowych, zasad nadzoru rynku wspólnych dla państw członkowskich UE, bhp przy pracach związanych z pozyskiwaniem drewna z użyciem ciężkiego sprzętu, metodyki kontroli związanej z badaniem wypadków przy pracy oraz stosowaniem środków zapobiegających wypadkom, gospodarki komunalnej, bezpieczeństwa pracy w budownictwie, energetyki PKP, nadzoru nad chemikaliami, substancjami i mieszaninami rakotwórczymi w środowisku pracy – przygotowane dla **504** inspektorów pracy.

W **45 szkoleniach** kategorii II uczestniczyły łącznie **1 553 osoby**.

**Kategoria III** – szkolenia doskonalące dla pracowników niewykonujących czynności kontrolnych

Szkolenia wchodzące w zakres kategorii III dotyczyły m.in.: zmian w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz podatku dochodowego od osób fizycznych, nowelizacji przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzenia kierowców, zamówień publicznych, SEODu, tworzenia i dostosowywania materiałów zgodnie z uwagami dotyczącymi zapewnienia dostępności cyfrowej WCAG, czasu pracy kierowców, zarządzania polityką medialną w organizacji, warsztatów z zakresu tworzenia pism urzędowych,

postępowania dyscyplinarnego, *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*.

W **21 szkoleniach** kategorii III uczestniczyło łącznie **581 osób**.

**Kategoria IV** – szkolenia doskonalące kompetencje społeczne adresowane do wszystkich pracowników PIP

W ramach kategorii IV zorganizowano szkolenia dotyczące m.in.: technik efektywnego przekazywania informacji, budowania odporności psychicznej w sytuacjach traumatycznych związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, radzenia sobie ze stresem, sytuacji konfliktowych w procesie kontroli itp.

W **5 szkoleniach** kategorii IV uczestniczyło łącznie **99 osób**.

**Kategoria V** – szkolenia doskonalące dla kadry kierowniczej PIP

W ramach kategorii V zorganizowano szkolenia dotyczące m.in.: kompetencji lidera, warsztatów językowych z zakresu tworzenia pism urzędowych, kontroli zarządczej, budowania zespołów, kompetencji lidera itp.

W **8 szkoleniach** kategorii V uczestniczyło łącznie **160 osób**.

#### STATYSTYKA SZKOLEŃ OKRESOWYCH, DOSKONALĄCYCH I NARAD SZKOLENIOWYCH

Kategoria	Liczba szkoleń	Liczba uczestników	Szkolenia zrealizowane stacjonarnie	Szkolenia zrealizowane w formie zdalnej
I	7	245	3	4
II	45	1 553	25	20
III	21	581	11,5*	9,5*
IV	5	99	5	0
V	8	160	7	1
VI	22	683	3	19
<b>SUMA</b>	<b>108</b>	<b>3 321</b>	<b>54,5</b>	<b>53,5</b>

\* Wskazana liczba obejmuje jedno szkolenie, którego pierwsza część została zorganizowana w formie zdalnej, a druga w formie stacjonarnej.

**Kategoria VI** – narady szkoleniowe dla wybranych grup pracowników PIP

Narady kategorii VI dotyczyły m.in.: realizacji programów prewencyjnych, planowania komunikacji urzędu

i promocji kampanii społecznej skierowanej do młodzieży, ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym, infrastruktury teleinformatycznej PIP, finansów publicznych, wypadków przy pracy, bezpieczeństwa chemicznego w zakładach pracy, bhp w górnictwie, a także były to narady zastępców okręgowych inspektorów pracy oraz narady kierownictwa PIP.

W **22 naradach** kategorii VI uczestniczyły łącznie **683 osoby**.

#### Szkolenia dla podmiotów spoza PIP

Rzecznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy

Zgodnie z art. 9 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* Ośrodek Szkolenia 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 2022 r. Ośrodek zorganizował **jedno dwusesyjne szkolenie** dla kandydatów na rzeczoznawców, w którym udział wzięło **20 osób**.

Na podstawie § 18 ust. 1 *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy*, rzeczoznawca zobowiązany jest do podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez udział, nie rzadziej niż co 5 lat, w okresowych szkoleniach organizowanych dla rzeczoznawców w jednostce organizacyjnej upoważnionej przez Głównego Inspektora Pracy. W 2022 r. Ośrodek przeprowadził **jedno szkolenie okresowe** dla **8 rzeczoznawców** ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### Szkolenia dla Partnerów Społecznych PIP

W 2022 r. Ośrodek Szkolenia zorganizował **3 szkolenia** dla społecznych inspektorów pracy reprezentujących centrale związkowe, tj.: **NSZZ „Solidarność”**, **Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych** oraz **Forum Związków Zawodowych**. Programy szkolenia dostosowano do zgłoszonych wcześniej przez przedstawicieli związków zawodowych potrzeb i propozycji. Tematyka szkoleń dotyczyła wybranych zagadnień z prawa pracy.

Łącznie w **3 szkoleniach** zdalnych uczestniczyło **86 działaczy** związkowych i społecznych inspektorów pracy.

#### Szkolenia dla partnerów instytucjonalnych

W 2022 r. Ośrodek Szkolenia dodatkowo zorganizował **5 szkoleń** dla **207 przedstawicieli** instytucji partnerskich, takich jak: **Komenda Główna Policji**, **Państwowa Straż Pożarna**, **Sąd Rejonowy w Głogowie**,

**Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP.** Programy szkoleń dostosowano do zgłoszonych przez przedstawicieli potrzeb i propozycji. Tematyka szkoleń dotyczyła wybranych zagadnień z prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### **Rada Programowo-Metodyczna przy OS PIP**

Podczas czterech posiedzeń Rady w roku sprawozdawczym omawiano następujące zagadnienia: efekty prac nad powstaniem jednolitych materiałów szkoleniowych przeznaczonych dla uczestników aplikacji inspektorskiej; zmiany w programie szkolenia teoretycznego aplikacji inspektorskiej; projektowane zmiany do zarządzenia 50/09

Głównego Inspektora Pracy w sprawie określenia zakresu i trybu przeprowadzania aplikacji inspektorskiej w Państwowej Inspekcji Pracy; projekt Planu Szkoleń Centralnych na 2023 r.

#### **Inne inicjatywy edukacyjne współorganizowane przez OS PIP**

W grudniu 2022 r. Ośrodek współorganizował szkolenie pn. „Substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy”, w którym udział wzięło **50 przedstawicieli** wrocławskiego oddziału Ogólnopolskiego Porozumienia Pracowników Służby BHP.

# Rozdział

Ocena rozwiązań  
prawnych,  
wnioski legislacyjne  
oraz opiniowanie  
aktów prawnych

# 12



## 12. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

### 12.1. Ocena rozwiązań prawnych

#### 12.1.1. Zmiany w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy* wprowadzone *ustawą z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027* (Dz. U. z 2022 r. poz. 1079) dotyczące prowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych

Na mocy *ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych* (Dz. U. z 2023 r. poz. 46) Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała uprawnienia związane z kontrolą przestrzegania przepisów prawa w zakresie zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK, dokonywania wpłat do PPK oraz ścigania wykroczeń określonych w art. 106 i 107 *ustawy o PPK*.

*Ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027* wprowadziła dwie istotne zmiany do *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*. Pierwsza z nich polegała na dopełnieniu definicji podmiotu kontrolowanego, druga zaś na rozszerzeniu katalogu wykroczeń z *ustawy o PPK*, w sprawie których postępowanie prowadzą inspektorzy pracy. Przepisy te weszły w życie z dniem 4 czerwca 2022 r.

W poprzednim stanie prawnym dochodziło do dyspensu pomiędzy definicją pojęcia „podmiotu zatrudniającego” określonego w art. 2 *ustawy o PPK*, a definicją „podmiotu kontrolowanego” ujętą w art. 13 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*. Mogło zatem dojść do sytuacji, w której dany podmiot był „podmiotem zatrudniającym” w rozumieniu *ustawy o PPK*, ale nie posiadał statusu „podmiotu kontrolowanego” w znaczeniu wynikającym z art. 13 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*. W takim stanie rzeczy pozostawało jedynie prowadzenie postępowania w sprawie o wykroczenia, o których mowa w art. 106 i 107 *ustawy o PPK*, jednakże bez przeprowadzenia kontroli.

Zmiana wprowadzona do *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, polegająca na dodaniu pkt 6 do art. 13, dała inspektorom pracy podstawę

prowadzenia kontroli w podmiotach zatrudniających, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 *ustawy o PPK* – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów *ustawy o PPK*. Powyższa zmiana była konieczna w celu zapewnienia możliwości przeprowadzenia kontroli we wszystkich podmiotach objętych pracowniczymi planami kapitałowymi. Należy ocenić ją jako istotną i porządkującą sytuację prawną w zakresie kontroli obowiązków związanych z pracowniczymi planami kapitałowymi.

Druga zmiana dotyczyła rozszerzenia uprawnień inspektora pracy do prowadzenia postępowania w sprawach o wykroczenia z *ustawy o PPK*, o wykroczenie określone w art. 108, polegające na nakłanianiu osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Wykroczenie to ścigane jest z oskarżenia publicznego, a dotychczas oskarżycielem publicznym uprawnionym do prowadzenia czynności wyjaśniających, nakładania grzywien w drodze mandatu, wnoszenia i popierania wniosków o ukaranie, była policja. Rozwiązanie polegające na objęciu ściganiem wykroczenia z art. 108 *ustawy o PPK* przez oskarżyciela publicznego, jakim jest inspektor pracy, wydaje się zasadne. Natomiast kluczowe dla prowadzenia przez inspektorów pracy postępowań w tych sprawach będzie ustalenie katalogu zachowań, które będą mogły być uznane za nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Za stronę przedmiotową tego wykroczenia bez wątpliwa będą mogły być uznane zachowania polegające wprost na nakłanianiu do złożenia deklaracji rezygnacji, czy nakłanianiu do niezłożenia przez osobę zatrudnioną w wieku powyżej 55 lat wniosku o zawarcie w jej imieniu umowy o prowadzenie PPK. Wątpliwości mogą budzić inne zachowania podmiotu zatrudniającego, nakłaniającego pracownika do odstąpienia od PPK, jak np. rozpowszechnianie na terenie podmiotu zatrudniającego informacji o możliwości złożenia deklaracji o rezygnacji (np. kolorowe broszury wyłożone w miejscach ogólnie dostępnych) czy udostępnianie przykładowych wycień, o ile zmniejszy się wynagrodzenie pracownika po dokonaniu potrąceń z jego wynagrodzenia wpłat na PPK. Należy również odróżnić przekazywanie standardowych informacji wymaganych przepisami prawa od zachowań mogących podlegać ściganiu. Wypracowanie stanowiska w tym zakresie będzie wymagało czasu i praktyki.

Podsumowując, zmiany wprowadzone do *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* *ustawą z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie*

*finansowej 2021–2027*, dotyczące prowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych, należy ocenić pozytywnie. Jednakże nadal:

- ustawodawca nie rozszerzył uprawnień inspektora pracy, wynikających z art. 23 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* o możliwość żądania dokumentów, których prowadzenie jest wymagane *ustawą o PPK*. Inspektorzy prowadzą czynności kontrolne w zakresie zawierania umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK w oparciu o art. 23 ust. 1 pkt 5 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, który uprawnia do żądania „wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników”. W ocenie inspektorów jest to umocowanie niedostateczne do skutecznego żądania dokumentów z obszaru PPK. Należy podkreślić, że dokumenty takie jak umowy o zarządzanie i umowa o prowadzenie PPK czy rezygnacje pracowników z odprowadzania składek na PPK nie stanowią de facto dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników;
- inspektorzy pracy nie zostali wyposażeni w narzędzia prawne pozwalające na możliwość regulowania stwierdzonych nieprawidłowości tj. stosowania środków prawnych przewidzianych w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy*. W ocenie inspektorów pracy, nie tyle rozszerzenie katalogu zadań o kolejne wykroczenia wymienione w *ustawie o PPK*, co przyznanie inspektorom pracy możliwości realnego oddziaływania na stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości, mogłoby wpłynąć na poprawę przestrzegania przepisów w tym obszarze;
- *ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy* przewiduje, że organ ma kontrolować spełnianie obowiązków wynikających z *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, w szczególności: obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK, dokonywania wpłat do PPK. Nadal zasadne wydaje się wprowadzenie bardziej precyzyjnej regulacji prawnej poprzez wskazanie, które obowiązki podlegają kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Usunięcie stwierdzenia „w szczególności” z art. 10 pkt 15 d *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* wydaje się rozwiązaniem wartym rozważenia;
- inspektor pracy jest uprawniony do ścigania wykroczenia z art. 106 – 108 *ustawy o PPK*, przy czym punkty 3 i 4 w art. 107 *ustawy o PPK* wydają się być martwymi przepisami sankcyjnymi. W *ustawie o PPK* nie zamieszczono obowiązku prowadzenia określonej

dokumentacji. Ustawa nie wskazuje ani nie definiuje, co stanowi „dokumentację związaną z obliczaniem wpłat do PPK”, w praktyce obliczenie wpłat następuje na listach płac. Nie wymienia też, jakiego rodzaju dane wymagane *ustawą* mogą nie zostać przez podmiot zatrudniający zgłoszone lub zgłoszone wadliwie.

Szerokie i nieprecyzyjne ujęcie zakresu kontroli – w kontekście braku wyraźnie określonej możliwości żądania okazania inspektorowi pracy dokumentów z zakresu PPK, braku możliwości wydawania środków prawnych w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości oraz sankcjonowania tylko niektórych naruszeń – skutkuje licznymi wątpliwościami interpretacyjnymi i negatywnie wpływa na skuteczność podejmowanych działań.

### **12.1.2. 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**

Odnosząc się do przepisów *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* (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.) należy przede wszystkim pozytywnie ocenić stworzenie przez ustawodawcę szczególnych norm dotyczących stosunku pracy w okresie stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii. Niewątpliwie istnienie wyjątkowych rozwiązań prawnych w obszarze prawa pracy jest konieczne w trudnych dla obu stron stosunku pracy okresach stanu epidemii czy zagrożenia epidemicznego.

Podstawową regulacją, stanowiącą szczególne rozwiązanie w sferze praw i obowiązków pracowników i pracodawców, był art 3 *ustawy covidowej*, wprowadzający **możliwość wykonywania pracy w trybie zdalnym**. W treści tego przepisu ustawodawca przewidział dla pracodawcy możliwość polecenia pracownikowi wykonywania przez czas oznaczony pracy zdalnej, zaś w dodanych ustępach 3-8 tego przepisu uregulował także kwestie dotyczące organizacji pracy (zapewnienie narzędzi i materiałów do jej wykonywania), sposobu sprawowania kontroli nad jej wykonywaniem (obowiązek sporządzania ewidencji wykonywanych czynności), a także możliwości odwołania pracownika z pracy w trybie zdalnym w każdym czasie. Wprowadzenie tych przepisów

ocenić należy pozytywnie – świadczenie pracy w formie zdalnej było jednym z najskuteczniejszych sposobów minimalizowania ryzyka zakażenia się pracowników wirusem SARS-CoV-2. Wątpliwości budziły jednak kwestie związane z formalnym obowiązkiem zapewnienia przez pracodawcę pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w odniesieniu do miejsca wykonywania pracy zdalnej (w praktyce najczęściej miejsca zamieszkania pracownika) oraz prowadzenia przez pracodawcę kontroli w miejscu świadczenia pracy zdalnej, w tym związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy 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). Niemniej zauważa się, iż ta forma pracy sprawdziła się w wielu zakładach pracy. Wydaje się więc, że regulacje wprowadzone w celu przeciwdziałania COVID-19 były pewnym impulsem ku modyfikacjom prawa pracy, co potwierdziły zmiany legislacyjne w kierunku wdrożenia przepisów o pracy zdalnej do Kodeksu pracy, a – co za tym idzie – umożliwienie skorzystania z tego trybu pracy nawet po zniesieniu stanu epidemii/zagrożenia epidemicznego. Nowe przepisy o pracy zdalnej weszły w życie 7 kwietnia 2023 r., zastępując w tym zakresie regulacje *ustawy covidowej*.

Z punktu widzenia celu, jakim kierował się ustawodawca (przeciwdziałanie zakażeniom COVID-19), pozytywnie ocenić należy również wprowadzenie w okresie epidemii rozwiązań prawnych dotyczących **zawieszenia wykonywania badań okresowych, a także zmiany sposobu wykonywania badań wstępnych**. W art. 12a ustawy zawieszono na czas trwania stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii wykonywanie przez pracodawców i pracowników określonych w art. 229 § 2, 4a i 5 Kodeksu pracy obowiązków z zakresu kierowania pracownikami na profilaktyczne badania okresowe (z jednoczesnym przedłużeniem ważności wcześniej wykonanych badań), do wykonywania profilaktycznych badań wstępnych i kontrolnych dopuszczono także innych lekarzy niż lekarze uprawnieni na podstawie dotychczasowych przepisów, a ponadto przewidziano możliwość wykonania tych badań i wydania orzeczenia za pomocą środków porozumiewania się na odległość (art. 12a ust. 3 ustawy). Co ważne, rozszerzono katalog przypadków niepodlegania przez pracowników wstępnym badaniom lekarskim. Przedłużono do 180 dni okres pomiędzy zakończeniem przez pracownika pracy na poprzednim

stanowisku a rozpoczęciem pracy na nowym stanowisku, o którym mowa w art. 229 §1 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy, a także zwolniono od obowiązku przeprowadzenia tych badań, niezależnie od okresu przerwy, osoby zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

O ile jednak rozwiązania te były bezspornie uzasadnione na etapie obowiązywania szeregu obostrzeń związanych zwłaszcza z ograniczonym dostępem do opieki lekarskiej i placówek opieki zdrowotnej, o tyle w obecnej sytuacji – po zniesieniu większości restrykcji, ich racjonalność może budzić obiekcyjne wątpliwości. Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że część pracodawców kieruje pracowników nie tylko na badania wstępne czy kontrolne, ale również na badania okresowe. Stąd wydaje się, że utrzymanie dotychczasowych przepisów zawieszających wykonywanie obowiązków związanych z kierowaniem pracownikami na badania profilaktyczne jest niecelowe. Warto mieć bowiem na względzie, że regularna weryfikacja stanu zdrowia pracowników jest jednym z podstawowych instrumentów, służących realizacji postulatu zapewnienia bezpiecznych warunków i higieny pracy.

Pozytywnie ocenić należy regulację dotyczącą **zmian w zakresie szkoleń wstępnych i przedłużenie terminu wykonania szkoleń okresowych**. I tak art. 12e ust. 1 ustawy dopuszcza w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii możliwość przeprowadzenia szkoleń wstępnych z zakresu bhp za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Ustawodawca w pkt 1-4 omawianego przepisu wyłączył z tej możliwości jedynie instruktaż stanowiskowy pracowników, w odniesieniu do których szkolenie zdalne byłoby niemożliwe lub nieefektywne, m.in. zatrudnionych na stanowisku robotniczym. Należy podkreślić, że w art. 12e ust. 1 ustawy stworzono jedynie możliwość, a nie obowiązek przeprowadzenia szkoleń wstępnych z zakresu bhp w sposób zdalny, zostawiając po stronie pracodawcy decyzję, czy w konkretnym przypadku z niej skorzysta. Z kolei, zgodnie z art. 12e ust. 2 ustawy, wydłużony został termin do przeprowadzenia szkoleń okresowych z zakresu bhp, nie wyłączając przy tym możliwości ich prowadzenia przez pracodawcę w stanie zagrożenia epidemicznego/epidemii.

W art. 15g, art. 15gb, art. 15zf ustawy przewidziano **możliwość zawarcia porozumienia pomiędzy**

**pracodawcą a przedstawicielami pracowników, w zakresie wprowadzenia przestoju ekonomicznego, modyfikacji warunków zatrudnienia wynikających z umów o pracę i wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy.** Celem wprowadzenia powyższych uregulowań była pomoc pracodawcom poprzez stworzenie możliwości ograniczenia części spoczywających na nich ciężarów związanych z zatrudnieniem, co zapobiec miało zwolnieniom pracowników. W zależności od podstawy prawnej zawarcia porozumienia wprowadzony może być m.in.: przestój ekonomiczny – z którym związane jest obniżenie wypłacanego pracownikom wynagrodzenia (art. 15g ust. 6 w zw. z ust. 11 i art. 15gb ust. 1 pkt 2 ustawy), pogorszenie poszczególnym grupom pracowników warunków pracy i płacy, w tym przede wszystkim obniżenie wymiaru czasu pracy i odpowiednio wynagrodzenia (art. 15g ust. 8 w zw. z ust. 11, art. 15 gb ust. 1 pkt 1 i art. 15zf ust. 1 pkt 3 ustawy) albo wprowadzenie w zakładzie pracy równoważnego systemu czasu pracy czy dłuższych okresów rozliczeniowych (art. 15zf ust. 1 pkt 2 ustawy).

Wprowadzanie powyższych rozwiązań na podstawie porozumień zbiorowych zawieranych pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami wszystkich pracowników (związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy, a w razie ich braku, przedstawicielami załogi wybranymi w sposób ustalony u danego pracodawcy) ułatwia prowadzenie negocjacji w tym przedmiocie, gwarantuje szybkość wprowadzenia uzgodnionych rozwiązań, a także skutkuje brakiem zastosowania przepisów przewidujących szczególną ochronę niektórych kategorii pracowników przed jednostronnymi czynnościami pracodawcy zmierzającymi do pogorszenia im warunków zatrudnienia.

Należy zauważyć, że ustawodawca z zawarciem przez pracodawcę porozumienia łączy prawo do określonego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 15g i 15gb ustawy). Jednocześnie na podstawie art. 15gg ustawy przyznaje także pracodawcom, którzy nie objęli pracowników porozumieniami pogarszającymi ich sytuację pracowniczą, prawo do ubiegania się o stosowne dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników.

Przykładem uregulowania, które może nasuwać wątpliwości, jest art. 15g ust. 8 ustawy, gdzie zakres obniżenia wymiaru etatu pracowników limitowany jest zapewnieniem „minimalnego wynagrodzenia za pracę,

z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy”. Podobne uregulowanie przewidziane zostało w art. 15gb ust. 1 pkt 1 ustawy, niemniej granicę tę określono jako „minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem.” Doprecyzowanie tylko w drugim z wymienionych przepisów, że chodzi o minimalne wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem czasu pracy przed jego obniżeniem, nakazuje przy zastosowaniu zasady racjonalności prawodawcy przyjąć, że w pierwszym przypadku limit w tym zakresie określony został jako minimalne wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika po dokonaniu obniżeniu.

W odniesieniu do art. 15zf ust. 1 pkt 2 ustawy i wynikającej z niego możliwości wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy z przedłużonym dobowym wymiarem czasu pracy do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy, należy wskazać, że powyższe uprawnienia pracodawcy zależą przede wszystkim od jego sytuacji ekonomicznej, w jakiej się znajduje (warunek spadku obrotów gospodarczych) i której zweryfikowanie w toku podejmowanych czynności kontrolnych przez inspektora pracy jest bardzo utrudnione, albo wręcz niemożliwe. Ponadto, wydaje się, że wprowadzenie takiego rozwiązania może nastąpić także na podstawie przepisów Kodeksu pracy (art. 129 § 2, art. 135 § 1 w zw. z art. 150 §1-3).

W oparciu o art. 15zf ust. 1 pkt 1 ustawy możliwe jest wprowadzenie **skróconego okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego**. Co istotne, powyższe uprawnienie pracodawcy nie zostało uwarunkowane zawarciem porozumienia z przedstawicielami pracowników, co oznacza, że decyzję w powyższym zakresie podejmuje wyłącznie pracodawca pod tym wszakże warunkiem, że wystąpił u niego „spadek obrotów gospodarczych” w rozumieniu ust. 2 przywołanego przepisu i nie zalega z uiszczeniem należności publicznoprawnych, o których mowa w ust. 1. W kontekście czynności kontrolnych podejmowanych przez inspektorów pracy należy podkreślić, że inspektorzy pracy nie dysponują instrumentami umożliwiającymi zbadanie faktycznej sytuacji ekonomicznej pracodawcy, co w konsekwencji może prowadzić do nadużyć w tej sferze.

W treści art. 15x ustawy zawarte zostało **szczególne uprawnienie do ograniczenia praw pracowników w okresie zagrożenia epidemicznego/epidemii**. W myśl przywołanego przepisu zamknięty katalog pracodawców (wskazany w ust. 2) ma możliwość zmiany systemu i rozkładu czasu pracy, polecenia

wykonywania pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych, polecenia dyżuru, w tym z naruszeniem prawa pracownika do odpoczynku czy polecenia realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, z czym łączą się dodatkowe uprawnienia pracodawcy, związane z ingerencją w urlop pracownika oraz obowiązki dotyczące zakwaterowania i zapewnienia wyżywienia „skoszarowanych” pracowników. Nie jest wymagane porozumienie się w tym przedmiocie ze związkami zawodowymi czy przedstawicielami załogi, a zatem decyzja o skorzystaniu z tych uprawnień należy wyłącznie do pracodawcy. Podkreślić należy, że mimo zamkniętego katalogu podmiotów mogących korzystać z ww. uprawnień, rozstrzygnięcie – w trakcie podejmowanych czynności kontrolnych – czy dany pracodawca należy do tego grona, może sprawiać trudności.

pozytywnie należy ocenić **uprawnienie pracodawcy do wystąpienia pracownika (bez jego zgody) na urlop wypoczynkowy** (art. 15gc ustawy), niemniej możliwość udzielenia pracownikowi – bez jego zgody i z pominięciem planu urlopów, w terminie wskazanym przez pracodawcę urlopu zaległego – ograniczona została wyłącznie do urlopu zaległego w wymiarze nie większym niż 30 dni.

Należy zwrócić uwagę na wprowadzony **limit w zakresie świadczeń wypłacanych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy i niektórych umów cywilnoprawnych** (art. 15gd ustawy). Pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, ma możliwość ograniczenia – do wysokości 10-krotności minimalnego wynagrodzenia – wypłacanych odpraw, odszkodowań i innych świadczeń, do których zobowiązany jest w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w okresie stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii. Co istotne, z uwagi na to, że ustawodawca odwołał się do pojęcia spadku obrotów gospodarczych możliwość zastosowania powyższego limitu nie została przewidziana dla pracodawców niebędących przedsiębiorcami (np. urzędów). Choć pozytywnie należy ocenić ograniczenie obciążeń finansowych pracodawcy w okresie trudnej sytuacji ekonomicznej związanej z COVID-19, ponownie wskazać należy na potencjalne trudności inspektorów pracy w ustaleniu, czy stosowne przesłanki ekonomiczne w przypadku danego podmiotu gospodarczego faktycznie wystąpiły.

Przykładem pomocy dla pracodawców jest także **możliwość zawieszenia obowiązków pracodawcy związanych z zakładowym funduszem świadczeń**

**socialnych** (art. 15ge ustawy). Pracodawca, u którego w związku ze stanem zagrożenia epidemicznego, a następnie epidemii doszło do spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, uprawniony jest do zawieszenia obowiązków związanych z tworzeniem lub funkcjonowaniem zakładowego funduszu świadczeń socialnych, dokonywaniem odpisów podstawowych czy wypłaty świadczeń urlopowych, przy czym w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działają organizacje związkowe, zawieszenie wymaga porozumienia z tymi organizacjami. W tym miejscu nasuwać się może pytanie, dlaczego obowiązek uzgodnienia przez pracodawcę działań na tym polu z przedstawicielstwem pracowników przewidziany został jedynie dla zakładów pracy, w ramach których działa reprezentatywna organizacja związkowa, o której mowa w art. 15g ust. 11 pkt 1 albo 2 ustawy (tj. zrzeszająca co najmniej 5% pracowników tego pracodawcy). Niezależnie od powyższego, zgodnie z ust. 3 omawianego przepisu pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń nie stosuje postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie art. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socialnych, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socialnych oraz inne świadczenia o charakterze socialno-bytowym niż określa ustawa. Dokonując oceny powyższych rozwiązań, należy podkreślić, że po raz kolejny ustawodawca odwołuje się do sytuacji ekonomicznej pracodawcy, a zatem kwestią sporną może być to, czy warunki umożliwiające korzystanie ze stosownego zwolnienia zostały po stronie danego pracodawcy spełnione.

Należy również odnieść się do **tymczasowych rozwiązań związanych z pobytem i pracą cudzoziemców na terenie RP** (art. 15z – 15z<sup>7</sup> i art. 15zd ustawy). Za pozytywne można uznać wprowadzone ustawą rozwiązania dotyczące przedłużenia, z mocy ustawy, legalności pobytu cudzoziemców i członków ich rodzin, na podstawie wiz krajowych (art. 15zd ustawy), krótkoterminowych tytułów pobytowych (art. 15z<sup>1</sup> ustawy) i innych podstaw pobytu (art. 15z<sup>4</sup> ustawy), a także przewidziane w art. 15z<sup>7</sup> ustawy uregulowanie zwalnianie niektórych cudzoziemców z posiadania w czasie epidemii zezwolenia na pracę. Także uregulowanie umożliwiające pracownikom – cudzoziemcom, których warunki pracy i płacy zmieniły się w wyniku korzystania z uprawnień przewidzianych w art. 3, 15g ust. 8, 15x lub art. 15 z<sup>f</sup> ust. 1 ustawy, dalsze wykonywanie pracy,

uznać należy za potrzebne i niestwarzające większych problemów interpretacyjnych. Wprowadzenie omawianych rozwiązań prawnych nie tylko umożliwiło legalizację pobytu cudzoziemca na terenie RP, ale i dalsze dopuszczanie go do wykonywanej pracy.

Poza opisanymi wyżej rozwiązaniami należy zwrócić uwagę na art. 15f ustawy, w którego treści przewidziano (poza wyjątkami określonymi w ust. 1a tego przepisu) **zwolnienie młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty**. Z uregulowania zawartego w ust. 2 omawianego artykułu, w powiązaniu z art. 80 Kodeksu pracy wynika, że pracodawca nie ma ustawowego obowiązku wypłacania młodocianemu pracownikowi wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, jeśli jednak wynagrodzenie to mu wypłaci, zachowuje prawo do refundacji przewidzianej stosowną umową, o której mowa w art. 12 ust. 6 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409). Uregulowanie to należy ocenić pozytywnie.

W art. 15gf ustawy przewidziano **możliwość wypowiedzenia w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii umowy o zakazie konkurencji** (z zachowaniem terminu 7 dni). Należy podkreślić, że uprawnienie to przewidziano dla obu stron stosunku pracy oraz stron stosunków o charakterze cywilnoprawnym. Z uwagi na to, że z instytucji tej można skorzystać niezależnie od istnienia jakichkolwiek dodatkowych warunków, w praktyce na podstawie tego przepisu istnieje możliwość uwolnienia się od stosownej umowy także przez podmioty, na których funkcjonowanie epidemia COVID-19 w żaden sposób nie wpłynęła. Taka zmiana przepisów, ingerująca w zasadę swobody umów i obowiązek wypełnienia zaciągniętych zobowiązań, może budzić uzasadnione zastrzeżenia.

Należy przywołać również art. 15i ustawy, który przesądza o **złagodzeniu obowiązującego zakazu handlu w niedziele** – w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii i 30 dni po ich odwołaniu dopuszczalne jest w niedziele niebędące jednocześnie dniami świątecznymi, wykonywanie czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby, a także powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności. Trudności w kontroli prawidłowego stosowania tego przepisu związane mogą

być z interpretacją pojęcia „towar pierwszej potrzeby”, które nie zostało zdefiniowane w ustawie.

W przepisach art. 15zzzzzz – art.15zzzzzzx ustawodawca przewidział możliwość nałożenia (w drodze rozporządzenia Rady Ministrów) obowiązku **zmniejszenia zatrudnienia lub wprowadzenia na czas określony, nie dłuższy niż do końca danego roku budżetowego, mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy w urzędach i organach administracji państwowej**. Niemniej dotychczas stosowne rozporządzenie Rady Ministrów nie zostało wydane.

Warto podkreślić, że w 2022 r. liczba zgłaszanych organom Państwowej Inspekcji Pracy problemów w stosowaniu przepisów *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*, znacznie spadła. Było to zapewne związane przede wszystkim z poprawą sytuacji epidemicznej, a w konsekwencji odwołaniem w naszym kraju stanu epidemii oraz coraz rzadszym stosowaniem przez pracodawców szczególnych instytucji prawa pracy uregulowanych w tym akcie prawnym.

### 12.1.3. Regulacje wprowadzone do Kodeksu pracy ustawą z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzona *ustawą z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych* (Dz. U. poz. 2432), która weszła w życie 1 grudnia 2020 r., polegała na dodaniu do Kodeksu pracy nowych regulacji zawartych w art. 281 § 2 oraz 282 § 3 Kodeksu pracy. Pierwszy ze wskazanych przepisów stanowi typ kwalifikowany wykroczenia polegającego na braku potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy. Jeżeli osobą, której nie potwierdzono w formie pisemnej warunków oraz rodzaju umowy o pracę jest osoba, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 *ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych* (czyli osoba, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych lub egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów, a która zalega ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze

grzywny od 1 500 zł do 45 000 zł. Drugi z przepisów wprowadza odpowiedzialność wykroczeniową z tytułu wypłacenia osobie, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 *ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych*, wynagrodzenia wyższego niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych.

Oceniając powyższe zmiany, przede wszystkim na pozytywną ocenę zasługuje fakt wprowadzenia przez ustawodawcę unormowań zaostrzających odpowiedzialność osób zatrudniających nielegalnie dłużników alimentacyjnych. Przepisy te mają na celu ograniczenie liczby przypadków nielegalnego zatrudniania osób nie-realizujących obowiązków alimentacyjnych oraz sytuacji wypłacania takim osobom wynagrodzenia wyższego niż wynikające z umowy o pracę, bez dokonywania należnych potrąceń. Należy podkreślić, że odpowiedzialność pracodawcy we wskazanych przypadkach, skutkująca zwiększoną kwotą grzywny, ograniczona jest do przypadków pracowników ujawnionych w Krajowym Rejestrze Zadłużonych. Od 1 grudnia 2021 r. w Rejestrze ujawnia się informacje o osobach fizycznych, wobec których toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych lub egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów, a które zalegają ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące. Krajowy Rejestr Zadłużonych prowadzony jest przez Ministra Sprawiedliwości w systemie teleinformatycznym i ma status jawny, co oznacza, że każdy ma prawo zapoznania się z danymi w nim ujawnionymi.

W praktyce jednak możliwości wykazania i potwierdzenia nielegalnego powierzania pracy, nie tylko dłużnikom alimentacyjnym, przez inspektorów pracy są znacznie utrudnione. Ma to najczęściej uzasadnienie w braku zainteresowania obu stron, zarówno pracownika, jak i pracodawcy, współpracą z inspektorem pracy, zmierzającą do legalizacji zatrudnienia lub wykazania rzeczywistej wysokości wynagrodzenia. W trakcie kontroli inspektor pracy napotyka na znaczne problemy w wykazaniu i potwierdzeniu nielegalnego zatrudnienia lub wypłacania wynagrodzenia wyższego niż określone umową o pracę, co przekłada się na trudność w zgromadzeniu materiału dowodowego, który byłby podstawą do wszczęcia postępowania w sprawach o wykroczenia. Z drugiej strony pojawiają się problemy z ustaleniem odpowiedzialności pracodawcy. Inspektor pracy nie ma możliwości sprawdzenia, kiedy dłużnik został wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego i czy pracodawca, w chwili zatrudniania

takiego pracownika miał wiedzę, że pracownik jest osobą, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4 *ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym*. Niezależnie od powyższego dyskusyjne jest, czy wobec braku obowiązku zasięgnięcia danych z Krajowego Rejestru Zadłużonych pracodawcom można przypisać na gruncie art. 6 Kodeksu wykroczeń chociażby „niezachowanie ostrożności wymaganej w danych okolicznościach” poprzez niezasięgnięcie wzmiankowanych danych o kandydacie do pracy. Na uzyskanie informacji z Krajowego Rejestru Sądowego mają również wpływ problemy z jego prawidłowym funkcjonowaniem. Dlatego też osiągnięcie celu stawianego omawianym regulacjom jest w obecnym stanie prawnym znacznie utrudnione.

#### 12.1.4. Ocena przepisów *ustawy z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* – w aspekcie uprawnień kontrolnych PIP

Na gruncie obowiązujących od 1 marca 2018 r. przepisów *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* (Dz. U. z 2023 r. poz. 158) upowszechniła się praktyka „obchodzenia” zakazu handlu poprzez niewłaściwe stosowanie przewidzianych w ustawie wyjątków, w szczególności dotyczących:

- placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych;
- placówek pocztowych w rozumieniu *ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe*;
- placówek handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek.

Na problemy w tym przedmiocie wskazywała Państwowa Inspekcja Pracy, postulując jednocześnie wprowadzenie odpowiednich zmian legislacyjnych.

W dniu 1 lutego 2022 r. weszła w życie *ustawa z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* (Dz. U. poz. 1891). Głównym założeniem projektowanych zmian było wyeliminowanie nieprawidłowego stosowania wyłączeń przewidzianych w art. 6 ust. 1 ustawy, pozwalających na prowadzenie handlu i wykonywanie czynności związanych z handlem w niedziele i święta.

Oceniając rozwiązania zawarte w ustawie, co do zasady, za pozytywne należy uznać:

- zmianę brzmienia art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy poprzez wyraźne wskazanie, iż z wyłączenia spod zakazu handlu mogą korzystać placówki pocztowe w rozumieniu art. 3 pkt 15 *ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe*, których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 tej ustawy. W poprzednim stanie prawnym placówki typowo handlowe korzystały z tego wyłączenia, tworząc w sklepie punkt pocztowy, dzięki czemu mogły prowadzić handel w niedziele i święta. Zmiana przepisów, w połączeniu ze zmianą definicji przeważającej działalności (warunek co najmniej 40% miesięcznego przychodu ze sprzedaży), spowodowała praktyczne wyeliminowanie korzystania z powyższego wyłączenia. Obecna regulacja zapewnia możliwość korzystania z wyłączenia spod zakazu handlu zgodnie z pierwotnym założeniem, czyli wyłącznie przez typowe placówki pocztowe;
- zobowiązanie placówek handlowych zamierzających korzystać z wyłączeń dotyczących „przeważającej działalności”, przewidzianych w art. 6 ust.1 pkt 2, 5-7 i 28-30 ustawy, do prowadzenia ewidencji miesięcznego przychodu ze sprzedaży, zawierającej informacje o przychodzie z działalności korzystającej z wyłączenia oraz o przychodzie z pozostałej działalności, ze wskazaniem, że w toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo żądania od przedsiębiorcy przedłożenia ww. ewidencji. Wzór oraz szczegółowe zasady dotyczące prowadzenia ewidencji określa *rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 28 stycznia 2022 r. w sprawie ewidencji miesięcznego przychodu ze sprzedaży* (Dz. U. poz. 229). Wskazana ewidencja przychodów ma umożliwić inspektorom pracy kontrolę tego, czy dana placówka spełnia kryteria określone w ustawie. Nowe przepisy przewidują też karę grzywny za niedopełnienie obowiązku prowadzenia ewidencji, jak również za prowadzenie tej ewidencji w sposób niezgodny z przepisami. W tym zakresie wskazać należy na pewne wątpliwości interpretacyjne związane z nową definicją przeważającej działalności oraz prowadzeniem ewidencji przychodu ze sprzedaży. Przede wszystkim przepisy nie wskazują w sposób jednoznaczny, za jaki miesiąc inspektor pracy może żądać ewidencji przychodu – za poprzedni czy też za ten, w którym placówka handlowa jest otwarta. Wydaje się, że intencją ustawodawcy było uzależnienie handlu w niedzielę w następnym miesiącu od wyniku sprzedaży za poprzedni miesiąc. Problemem jest również niewskazanie okresu przechowywania ewidencji. Inspektorzy pracy nie posiadają też

uprawnień i kompetencji do kontroli dokumentacji fiskalnej, na której opierają się zapisy w ewidencji;

- określenie zamkniętego katalogu osób (dzieci własne, dzieci małżonka, dzieci przysposobione, rodzice, macocha, ojczym, rodzeństwo, wnuki, dziadkowie), z których nieodpłatnej pomocy może skorzystać przedsiębiorca będący osobą fizyczną prowadzący handel wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek, z zastrzeżeniem, że osoby te nie mogą być pracownikami ani zatrudnionymi w placówce handlowej prowadzonej przez takiego przedsiębiorcę. Jednocześnie należy wskazać na możliwe trudności przy ewentualnej weryfikacji osób wspomagających przedsiębiorcę pod kątem stopnia spokrewnienia z przedsiębiorcą. Z okazanych dokumentów tożsamości niekiedy nie jest możliwe ustalenie pokrewieństwa z przedsiębiorcą. Do kwestii dyskusyjnych należy też charakter oraz zakres pomocy członka rodziny. Przepisy ustawy nie precyzują bowiem, na czym może ona polegać. Wątpliwości budzi także sytuacja, w której przedsiębiorca korzysta z pomocy członków rodziny w kilku placówkach jednocześnie.

Podsumowując, wraz z zauważanymi coraz częściej przypadkami niewłaściwego stosowania i nadużywania wyłączeń przewidzianych w art. 6 ust. 1 *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, wzrastała potrzeba reformy przepisów przedmiotowej ustawy. Praktyka pokazuje, że – na gruncie obowiązujących już dłuższy czas, znowelizowanych przepisów – możliwości w tym względzie zostały ograniczone na tyle, by zauważyć mniejszą skłonność pracodawców do obchodzenia zakazu handlu w niedziele i święta. Wydaje się również, że nowe rozwiązania ułatwią proces egzekwowania przepisów dotyczących ograniczenia handlu, przedkładając się na skuteczność działań inspektorów pracy. Po wejściu w życie znowelizowanych przepisów właściciele placówek handlowych zaczęli jednak poszukiwać nowych sposobów na obchodzenie prawa, powołując się w szczególności na wyłączenie wskazane w art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy. Zgodnie z tym przepisem zakaz handlu nie obowiązuje w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Pracodawcy zaczęli na terenie placówek handlowych prowadzić różnego rodzaju działalność kulturalną, m.in. w formie klubów czytelnika lub bibliotek oraz działalność polegającą na wypożyczaniu sprzętu sportowego. Odnotowano też przypadki przekształcenia się w placówki handlowe na dworcu w celu skorzystania z wyłączenia,

o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 13 ustawy. Mając powyższe na względzie, zgłaszane uprzednio postulaty dotyczące uszczelnienia przepisów ustawy w celu uniemożliwienia ich obchodzenia, pozostają nadal aktualne.

## 12.2. 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 **6 wniosków legislacyjnych**.

Do **Ministra Rodziny i Polityki Społecznej** skierowano wniosek legislacyjny dotyczący nowelizacji art. 12a *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* (Dz. U. z 2021 r., poz. 2095, z późn. zm.), w zakresie zniesienia zawieszenia wykonywania obowiązków dotyczących okresowych badań lekarskich pracowników, w tym także kierowców wykonujących przewóz drogowy.

Przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy kontrole w zakładach pracy wykazują, że w związku z ogłoszeniem w Polsce stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego oraz wejściem w życie przepisów zawieszających wykonywanie tych obowiązków mamy do czynienia z pracownikami, którzy nie odbyli w przewidzianym terminie wymaganych profilaktycznych okresowych badań lekarskich, a są dopuszczani do pracy. Sytuacja ta ma istotny wpływ na zapewnienie bezpiecznego wykonywania pracy przez pracowników, w szczególności gdy dotyczy to prac szczególnie niebezpiecznych.

W odpowiedzi na powyższy postulat podjęcia prac legislacyjnych Minister Rodziny i Polityki Społecznej poinformował, że z uwagi na złożoność przedstawionej powyżej problematyki, uchylenie art. 12a ust. 1 i 2 powołanej ustawy wymaga przeprowadzenia analizy przedmiotowego zagadnienia, a następnie uzyskania aprobaty właściwych resortów. Zauważono też, iż regulacja zawarta w ww. przepisie zawieszająca wykonywanie badań okresowych pracowników jedynie na czas stanu zagrożenia epidemicznego (albo stanu epidemii), zatem zawieszenie to może przestać obowiązywać w każdym czasie, z chwilą odwołania stanu zagrożenia epidemicznego w drodze rozporządzenia przez Ministra Zdrowia.

Do **Ministra Rodziny i Polityki Społecznej** wystąpiono również z wnioskiem o rozważenie zmiany

w *ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* (Dz. U. z 2019 r., poz. 1563), poprzez wprowadzenie odpowiedzialności z tytułu wykroczenia wobec podmiotów świadczących usługi udostępniania lub wynajmu pracowników, w tym outsourcingu oraz podmiotów korzystających z takich usług, jeżeli są one wykonywane w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, w celu obejścia przepisów ww. ustawy. Zmiany, jakie zaszły na polskim rynku agencji zatrudnienia, w szczególności pracy tymczasowej, wskazują na świadczenie przez podmioty, w tym agencje zatrudnienia, usługi outsourcingu/leasingu, oferowanej poza katalogiem usług określonym w art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2022 r., poz. 690 ze zm.) a noszącej cechy pracy tymczasowej. Wówczas głównym celem insourcera jest pozyskanie pracowników – dodatkowego personelu, a jedyną usługą świadczoną przez agencję zatrudnienia lub firmę outsourcingową jest dostarczenie pracownika, co wskazuje, że mamy do czynienia z usługą pracy tymczasowej. W konsekwencji zachodzi konieczność respektowania ograniczeń wynikających z przepisów *ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych*, w tym maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej.

W obecnym stanie prawnym zastosowanie przez inspektora pracy postępowania wykroczeniowego, w myśl art. 121 ust. 1 pkt 2 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* możliwe jest jedynie w stosunku do podmiotów niebędących agencjami zatrudnienia. W stosunku zaś do agencji zatrudnienia oraz pracodawców korzystających z oferowanych usług outsourcingowych, pozostaje jedynie skierowanie wystąpienia, o którym mowa w art. 11 pkt 8 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, bez możliwości zastosowania postępowania wykroczeniowego.

Z odpowiedzi Ministra Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że przedmiotowy wniosek nie został uwzględniony. Wskazano m.in., że podjęcie decyzji o pracach legislacyjnych mających na celu wprowadzenie odpowiedzialności wykroczeniowej w związku z opisanymi w wystąpieniu praktykami wymagałoby dokonania uprzedniej oceny celowości takiej zmiany m.in. w oparciu o dane dotyczące skali naruszeń w tym zakresie stwierdzanych przez inspektorów pracy. Konieczne byłoby także rozważenie, czy postulowane w wystąpieniu zmiany umożliwią łatwiejsze wykrywanie naruszeń w tym obszarze przez inspektorów pracy oraz doprowadzą do poprawy przestrzegania przepisów dotyczących tego zakresu.

Do **Ministra Edukacji i Nauki** skierowano wniosek o podjęcie działań mających na celu nowelizację art. 53 ust. 2 *ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela* (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, z późn. zm.) przez uzupełnienie tego przepisu regulacją doprecyzującą, iż podstawą obliczenia kwoty corocznych odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w odniesieniu do byłego nauczyciela powinna być uśredniona kwota emerytury, renty lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego otrzymywanych w skali całego roku.

W myśl art. 53 ust. 2 *ustawy Karta Nauczyciela* dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych.

Przywołana wyżej regulacja wymaga od pracodawcy dokonywania corocznych odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, przy czym żaden przepis nie precyzuje, czy podstawą obliczenia wysokości kwoty odpisu w odniesieniu do byłego nauczyciela powinna być kwota emerytury, renty lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego pobierana w jednym miesiącu, czy też ma być to uśredniona wysokość emerytury, renty lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego otrzymywanych w skali całego roku.

Pomimo dość jednolitej linii orzeczniczej w tym zakresie, przepis art. 53 ust. 2 *ustawy – Karta Nauczyciela* budzi wątpliwości interpretacyjne, co wskazał m.in. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 lutego 2022 r., sygn. akt III PZP 3/21. W uzasadnieniu do tej uchwały sąd stwierdził, że „niedookreśloność tej regulacji rzeczywiście może rodzić wątpliwości interpretacyjne, co do tego, w jaki sposób należy – po pierwsze – ustalać wysokość świadczeń pobieranych przez osoby, za które dokonywane są odpisy na fundusz, a po drugie – z jaką perspektywą czasową należy łączyć wysokość świadczenia pobieranego przez osobę, za którą dokonywany jest odpis z uwzględnieniem algorytmu ustanowionego w art. 53 ust. 2 KN”.

Pomimo wielokrotnych nowelizacji *ustawy Karta Nauczyciela* oraz *ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (Dz. U. z 2022 r., poz. 923) w żadnym z wymienionych aktów normatywnych nie wprowadzono zmian, które precyzowałyby sposób naliczania odpisu na fundusz w odniesieniu do byłych nauczycieli.

W odpowiedzi na wniosek Minister Edukacji i Nauki poinformował, że w związku z pojawiającymi się

informacjami o problemach związanych z naliczaniem odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, w Ministerstwie Edukacji i Nauki zostaną podjęte działania, mające na celu doprecyzowanie art. 53 ust. 2 *ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela*.

Do **Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi** skierowano wniosek legislacyjny dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 12 stycznia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ciągników, maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w rolnictwie* (Dz. U. Nr 12, poz. 51), poprzez dostosowanie wskazanych zapisów rozporządzenia do aktualnie stosowanych technologii produkcji, z uwzględnieniem nowoczesnych rozwiązań technicznych.

Obecne przepisy tego aktu prawnego uległy dezaktualizacji (np. w zakresie użytkowania snopowiązałek, młockarni) i nie określają wymagań w zakresie nowych technologii (np. roboty udojowe), nie precyzują zasad prowadzenia szkoleń bhp w przypadku rozpoczęcia obsługi nowych maszyn.

Do dnia przedstawiania niniejszej informacji do Głównego Inspektora Pracy nie wpłynęła odpowiedź z Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi w sprawie przedmiotowego wniosku.

Do **Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi** zwrócono się także z wnioskiem dotyczącym nowelizacji § 3 *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12 maja 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego* (Dz. U. z 2003 r. Nr 98, poz. 902), poprzez określenie szczegółowych zasad przeprowadzania w zakładzie szkolenia w zakresie ratownictwa chemicznego i sposobów postępowania w razie awarii, w szczególności niekontrolowanego wycieku amoniaku lub pożaru. Wskazane byłoby doprecyzowanie, kto takie szkolenie powinien przeprowadzać oraz określenie wymagań dotyczących czasu trwania takiego szkolenia.

W odpowiedzi na powyższy wniosek Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi poinformował, że propozycje doprecyzowania regulacji zostaną poddane analizie i w przypadku podjęcia prac legislacyjnych nad zmianą ww. rozporządzenia Główny Inspektor Pracy zostanie o nich poinformowany.

Do **Ministra Rozwoju i Technologii** skierowano wniosek legislacyjny dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych* (Dz. U. z 2016 r., poz. 262, z późn. zm.), w zakresie wymaganych informacji w karcie oceny materiału wybuchowego, o których mowa w § 6 ust. 2 pkt 9 rozporządzenia.

W obecnym stanie prawnym, zgodnie z § 4 ust. 1 ww. rozporządzenia materiał wybuchowy produkowany lub stosowany w produkcji, bądź wprowadzany do obrotu, podlega ocenie pod względem bezpieczeństwa. Oceny takiej dokonują jednostki organizacyjne upoważnione przez ministra właściwego do spraw gospodarki, na wniosek producenta materiału wybuchowego lub pracodawcy stosującego w produkcji lub wprowadzającego do obrotu materiał wybuchowy. Po przeprowadzeniu badań jednostka ta wystawia „kartę oceny materiału wybuchowego pod względem bezpieczeństwa”, stanowiącą o dopuszczeniu materiału do produkcji, stosowania w produkcji, magazynowania oraz obrotu. Karta oceny, zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 9 rozporządzenia, powinna zawierać informacje dotyczące zdolności do detonacji materiału wybuchowego.

Informacje na temat zdolności materiału wybuchowego do detonacji zamieszczone są też w karcie charakterystyki substancji/mieszaniny stwarzającej zagrożenie, sporządzonej dla tego samego materiału wybuchowego (dla którego wystawiono „kartę oceny materiału wybuchowego pod względem bezpieczeństwa”), jednak zdarza się, że różnią się od tych z karty oceny materiału. Z uwagi na możliwość niewłaściwej interpretacji przez użytkownika wskazanych w „karcie oceny materiału wybuchowego pod względem bezpieczeństwa”, parametrów określających zdolność do detonacji materiału wybuchowego, zasadna wydaje się konieczność doprecyzowania zapisów zamieszczanych w tym dokumencie. Informacje te powinny być podane w sposób niedający możliwości interpretowania wyników badań odmiennie od zapisów wynikających z karty charakterystyki materiału wybuchowego.

W odpowiedzi na powyższy wniosek Ministerstwo Rozwoju i Technologii poinformowało, że przywołany przepis § 6 ust. 2 pkt 9 rozporządzenia wymaga analizy pod kątem przedstawionych wątpliwości w zakresie jego interpretacji i skuteczności zastosowania w obecnych

realiach. Z tego też względu Ministerstwo Rozwoju i Technologii zwróciło się o opinię do Wyższego Urzędu Górniczego (WUG), jako jednej z upoważnionych przez ministra właściwego do spraw gospodarki jednostek do dokonywania oceny materiału wybuchowego pod względem bezpieczeństwa. Wybór WUG – kluczowej jednostki w niniejszej sprawie wynika z faktu, iż co najmniej 95% zużycia ww. materiałów wybuchowych w Polsce przypada na górnictwo głębinowe oraz odkrywkowe. Po uzyskaniu stosownej informacji z WUG Ministerstwo Rozwoju i Technologii przedstawi stanowisko w przedmiotowej sprawie.

### 12.3. Opiniowanie projektów aktów prawnych

W 2022 r. zaopiniowano ogółem **70 projektów aktów prawnych**, tj.:

- 42 ustawy (m.in. projekt *ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców*, projekt *ustawy o delegowaniu kierowców w sektorze transportu drogowego*, projekt *ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, projekt *ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych*, projekt *ustawy o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów*, projekt *ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, projekt *ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa*),
- 21 rozporządzeń, w tym:
  - 8 Ministra Zdrowia (m.in. *rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*, *rozporządzenie w sprawie szczególnej ochrony niektórych kategorii osób w związku z ekspozycją medyczną w badaniach diagnostycznych, zabiegach lub leczeniu*),
  - 5 Ministra Rozwoju i Technologii (m.in. *rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy procesach galwanotechnicznych*),
  - 4 Ministra Rodziny i Polityki Społecznej (m.in. *rozporządzenie w sprawie statystycznej karty wypadku*),
  - 1 Ministra Klimatu i Środowiska,
  - 1 Ministra Finansów,
  - 1 Ministra Sprawiedliwości,
  - 1 Rady Ministrów
- 7 innych.



# Rozdział

Podsumowanie  
i priorytety  
na rok 2023

13



### 13. PODSUMOWANIE I PRIORYTETY NA ROK 2023

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację ogólnokrajowych strategii, zaplanowanych na najbliższe 3 lata. Przyjęte zostały trzy priorytety w działalności kontrolnej i prewencyjnej urzędu, mianowicie:

- ✓ strategia kontroli i działań prewencyjnych dla **sektora budowlanego**,
- ✓ strategia kontroli **zagrożeń chemicznymi czynnikami** środowiska pracy,
- ✓ strategia **wzmoczonego nadzoru** nad zakładami pracy.

Zaplanowane, o dużym zasięgu, długofalowe działania kontrolne, a także doradcze i informacyjne w ww. strategicznych obszarach miały na celu wyegzekwowanie stopniowej, systematycznej poprawy warunków pracy. Czynności kontrolne podejmowane przez inspektorów pracy, w tym wydawane środki prawne, przyczyniły się do usunięcia kilkudziesięciu tysięcy bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczenia wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników oraz inne osoby pracujące. Dzięki temu udało się wyeliminować niebezpieczne metody pracy, niewłaściwą organizację pracy, zwiększyć jej ergonomię, poprzez ograniczenie przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, a także odpowiednio przygotować pracowników do pracy oraz wyposażać stanowiska pracy w niezbędne środki ochrony zbiorowej lub – jeśli było to niezbędne – w wymagane środki ochrony indywidualnej, w tym umożliwić ich prawidłowe stosowanie.

Inspektorzy pracy zrealizowali zaplanowane zadania kontrolne, wynikające z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy, przyjętego na 2022 r.

W roku 2022 Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła 3-letnią „Strategię kontroli i prewencji dla sektora budowlanego”. Priorytetem jest zwiększenie skuteczności oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy na podmioty realizujące prace budowlane zarówno poprzez czynności kontrolno-nadzorcze, jak i działania prewencyjne, głównie informacyjno-edukacyjne.

Podstawowym założeniem strategii w 2022 r. było przeprowadzenie kontroli na 1 000 placach budowy w ramach dwóch ww. grup określonych w strategii. Założenie to zostało zrealizowane. Wytypowano i **objęto stałym nadzorem wybrane place budowy**, na których realizowane są inwestycje o szczególnym znaczeniu ze względu na ich wielkość, technologię wykonania lub specyfikę prac. Nadzór nad tymi inwestycjami będzie kontynuowany w ciągu następnych 2 lat. W ramach rutynowych działań kontrolnych prowadzonych

w trakcie ubiegłego roku skontrolowano **ponad tysiąc placów budowy**, a podczas akcji kontrolnych w czerwcu i we wrześniu inspektorzy pracy skontrolowani kolejne prawie dwa tysiące **placów budowy, na których pracowało w momencie kontroli do 20 osób**.

Niezależnie od wielkości i charakteru budowy poziom stwierdzanych nieprawidłowości związanych z niebezpiecznymi metodami pracy, skutkujący koniecznością wydania środków prawnych, **przekraczał 96%**. Oznacza to, że tylko ok. 4% placów budowy w Polsce, z grupy która została skontrolowana przez PIP w 2022 r., realizuje prace budowlane w sposób bezpieczny.

Najwięcej zastrzeżeń podczas kontroli budziła organizacja pracy na wysokości, w tym z wykorzystaniem rusztowań, a także prace w wykopach i prace ziemne, w tym z wykorzystaniem maszyn budowlanych oraz zagospodarowanie terenu budowy, w tym oznakowanie i zabezpieczenie stref niebezpiecznych. Niezależnie od wielkości skontrolowanego placu budowy inspektorzy pracy praktycznie podczas każdej kontroli stwierdzali zagrożenia wypadkowe, które musiały zostać niezwłocznie usunięte – dlatego tak duża jest liczba wydanych decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Zwiększenie poziomu ochrony zdrowia osób pracujących w narażeniu na **szkodliwe czynniki chemiczne środowiska pracy** oraz w efekcie ograniczanie chorób zawodowych, także onkologicznych z nimi związanych umożliwiły działania kontrolno-nadzorcze w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego realizowanego w ramach przyjętej przez PIP „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy na lata 2022-2024”.

W przypadkach **ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy** inspektorzy pracy sprawdzili realizację obowiązku zapewnienia bezpiecznej pracy podczas stosowania substancji chemicznych z określonymi Najwyższymi Dopuszczalnymi Stężeniami. **Nieprawidłowości** związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o **badaniach i pomiarach czynników szkodliwych** jako środka ochrony pracujących przed nadmiernym narażeniem na substancje chemiczne stwierdzono w **ponad połowie podmiotów**. Liczne nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej** chroniących przed czynnikami chemicznymi potwierdzają brak przywiązywania dostatecznej wagi do ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na substancje chemiczne.

Większość uchybień wiązała się z przygotowaniem pracowników do pracy – dopuszczanie do pracy bez aktualnych **szkoleń w zakresie bhp** stwierdzono w co drugiej kontroli.

Brak lub nieterminowe przeprowadzanie **profilaktycznych badań lekarskich** ujawniono podczas co czwartej kontroli.

Weryfikacja przestrzegania przepisów bhp podczas **usuwania wyrobów zawierających azbest** z obiektów budowlanych i przemysłowych wykazała, że wykonywane prace powodowały często bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracujących i zaliczały się do prac szczególnie niebezpiecznych ze względu na wykonywanie ich na wysokości oraz z uwagi na szkodliwy czynnik środowiska pracy, jakim jest azbest. Niemal **co piąty** pracodawca nie opracował **planu pracy** określającego metody pracy oraz środki zapobiegawcze, minimalizujące ryzyko zawodowe. Miało to wpływ na nieprawidłową organizację **stanowisk i procesów pracy** w co czwartym skontrolowanym zakładzie pracy. Nie sporządzano prawidłowej **oceny ryzyka zawodowego**, a w sporządzonej dokumentacji nie uwzględniano azbestu jako szkodliwego czynnika środowiska pracy o właściwościach rakotwórczych. Kontrole ujawniły również nieprawidłowości dotyczące **szkoleń bhp uwzględniających informacje w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest** oraz dotyczące **profilaktycznych badań lekarskich**.

Realizując kolejne działania wynikające ze „Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy...” inspektorzy pracy sprawdzili poziom **ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym**. Ze względu na ostatnie zmiany legislacyjne w tym obszarze, w 2022 r. inspektorzy pracy ukierunkowali działania kontrolne na przestrzeganie przepisów dotyczących nowych substancji i mieszanin o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. Część pracodawców nie uwzględniła w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń ze strony czynników rakotwórczych lub mutagennych, a co za tym idzie, nie wprowadziła odpowiednich środków profilaktycznych. Zdarzały się przypadki niewyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed czynnikami chemicznymi.

W 2022 r. kontroli PIP podlegały również zakłady pracy, w których mogła wystąpić **atmosfera wybuchowa**. W zakładach gdzie występują miejsca zagrożone wybuchem, zarówno dla osób zarządzających zakładem, jak i służb odpowiedzialnych za bhp, priorytetem powinny być podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy. Tymczasem przeprowadzone kontrole wykazały, że **brak naruszeń przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono tylko niewielkiej części ogółu skontrolowanych** dużych i średnich zakładów pracy. Liczba wydanych

przez inspektorów pracy decyzji w przeliczeniu na 1 zakład wyniosła średnio 15, z czego co szósta decyzja była z rygorem natychmiastowej wykonalności. O tym, że pracodawcy zaniedbują obszar bezpieczeństwa pracy świadczy odsetek skontrolowanych podmiotów, w których stwierdzono wykroczenia przeciwko prawu do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – **to prawie połowa firm poddanych kontroli**.

W ramach przyjętej „Strategii...” przeprowadzono również kontrole w **rozlewniach gazu płynnego** – w zakresie oceny przestrzegania przepisów związanych z dystrybucją tego medium. Inspektorzy pracy odnotowali nieprawidłowości praktycznie w każdym obszarze kontroli z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Pomimo obowiązku pracodawcy nie szkolił pracowników zatrudnionych w rozlewniach gazu płynnego i na stanowiskach przeładunkowych cystern kolejowych lub samochodowych m.in. z zakresu ratownictwa chemicznego. Nieprawidłowość tę stwierdzano zarówno w rozlewniach tzw. podprogowych, jak również w zakładach zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

**Powszechność występowania substancji i mieszanin chemicznych w zakładach pracy oraz wieloaspektowość problematyki z nimi związanej, jak również różne regulacje prawne wymagają szczególnego podejścia w tym obszarze**. Dlatego działalność kontrolno-nadzorcza PIP w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego będzie nadal kontynuowana w ww. obszarach w ramach przyjętej przez PIP „Strategii...”.

W programie „Strategii **wzmoczonego nadzoru** nad zakładami pracy na lata 2022-2024”, nadzorem takim objęto kolejną grupę zakładów pracy o dużej liczbie wypadków i poważnych zagrożeniach czynnikami środowiska pracy. Analiza wyników kontroli wykazała, że najwięcej nieprawidłowości bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracowników dotyczyło **złego stanu technicznego maszyn i urządzeń**, głównie w zakresie wykonania prawidłowych urządzeń ochronnych, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych. Użytkowanie maszyn bez osłon lub z nieprawidłowymi osłonami stwierdzono w prawie każdym kontrolowanym zakładzie i dotyczyło **30%** wszystkich poddanych kontroli maszyn i urządzeń.

Uchybienia dotyczące **eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych** najczęściej dotyczyły: przeprowadzenia badań i pomiarów skuteczności ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, zapewnienia właściwej ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym oraz zapewnienia właściwej eksploatacji urządzeń i instalacji.

Wiele nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **oznakowania i zabezpieczenia w zakładach miejsc niebezpiecznych**. Kontrole w obszarze wykonywania prac zaliczanych do **prac szczególnie niebezpiecznych** wykazały nieokreślenie szczegółowych wymagań przy wykonywaniu takich prac, niesporządzenie wykazu prac lub nieuwzględnienie w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie.

W 2022 r. inspektorzy pracy zrealizowali również pozostałe zaplanowane zadania kontrolne, wynikające z programu działania PIP, w tym kontrole kompleksowe. Wśród nich znalazły się przede wszystkim kontrole dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zgłaszanych do naszego urzędu, kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w zakładach opieki zdrowotnej, w kopalniach podziemnego wydobywania i kopalniach odkrywkowych oraz w handlu. Szczegółowe informacje znajdują się w dedykowanych podrozdziałach niniejszego Sprawozdania.

Jednym z najważniejszych zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy jest **badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Analizując trend 3-letni stwierdzić można, że liczba wypadków maleje (rok do roku o ok. 5%). Spadek liczby wypadków śmiertelnych wynosi ok. 15% w porównaniu do roku 2021. W porównaniu z ubiegłym rokiem w 2022 r. odnotowano o ok. 10% mniej wypadków skutkujących ciężkimi obrażeniami ciała.

Analogicznie do poprzednich lat wypadkom najczęściej ulegali pracujący w sektorach przetwórstwa przemysłowego, budownictwa oraz z zakładów zajmujących się handlem i naprawami pojazdów. **Niechlubny prym w liczbie poszkodowanych śmiertelnie w wypadkach zbadanych przez inspektorów pracy nadal wiedzie sektor budowlany** – co trzecia osoba, która w Polsce zginęła w trakcie pracy w 2022 r., wykonywała zadania związane z pracą w budownictwie. Znacznie mniej osób – w porównaniu do budownictwa – zginęło podczas pracy w zakładach przemysłowych, podczas prac transportowych i magazynowych, oraz podczas prac rolniczych i związanych z gospodarką leśną.

Realizując **zadania w ramach nadzoru rynku** inspektorzy pracy sprawdzili wyroby z grup podlegających kompetencjom PIP, głównie maszyn, niskonapięciowego sprzętu elektrycznego oraz środków ochrony indywidualnej. Zastrzeżenia dotyczyły 64% z nich. Podstawowe zastrzeżenia wynikające z kontroli, związane ze stwarzaniem szczególnie istotnego zagrożenia dla obsługujących, dotyczyły

przede wszystkim błędów konstrukcyjnych (np. brak właściwych osłon i elementów zabezpieczających strefy robocze).

Powodem produkcji lub sprowadzania na teren Polski wyrobów niespełniających zasadniczych wymagań bezpieczeństwa są przede wszystkim względy ekonomiczne, ponieważ produkcja wyrobów z materiałów wysokiej jakości i ich kompleksowa ocena pod kątem spełniania zasadniczych wymagań nie jest możliwa bez odpowiednich nakładów finansowych. Wskutek tego część stanowisk pracy jest wyposażona w nieprawidłowe maszyny, urządzenia, a pracownicy otrzymują niecertyfikowane środki ochrony indywidualnej. Wśród częstych przyczyn kwestionowania wyrobów przez organy nadzoru rynku, w tym inspektorów pracy, należy wymienić niedopełnienie obowiązków przez podmioty gospodarcze odpowiedzialne za wyroby, związane z brakami formalnymi w dokumentacji towarzyszącej sprowadzanym lub produkowanym wyrobom (brak oznakowania CE, brak instrukcji w języku polskim, niewskazanie spełnienia wymagań konkretnych dyrektyw UE, brak deklaracji zgodności z dyrektywami).

Działania PIP w nadzorze rynku podejmowane są tak, aby w miarę posiadanych środków zmaksymalizować ich skuteczność, do czego przyczynia się współpraca z organami celnymi i europejskimi urzędami odpowiedzialnymi za ten obszar. Kontrole PIP koncentrują się na tych rodzajach produktów, których stosowanie stwarza zwiększone ryzyko wypadków lub chorób zawodowych.

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **ponad tysiąc kontroli w podmiotach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością**. Wykonane zostały planowe kontrole w zakładach pracy chronionej oraz kontrole w zakładach aktywności zawodowej. Ponadto na otwartym rynku pracy inspektorzy przeprowadzili kilkadziesiąt kontroli warunków pracy pracowników posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Zakresem kontroli objęto zarówno zagadnienia prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym spełniania okoliczności uprawniających do uzyskania statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej.

Nieprzestrzeżenie obowiązujących przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy w ZPCH i ZAZ 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) oraz czasu pracy (niewłaściwe ewidencjonowanie czasu pracy, nierejestrowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy).

Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy związane były z naruszeniem przepisów dotyczących: obiektów i pomieszczeń pracy, w tym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (spowodowane były ich bieżącym zużyciem i brakiem konserwacji), czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych, utrudnieniami architektonicznymi oraz brakiem rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób niepełnosprawnych, urządzeń i instalacji energetycznych. Niepokojący jest również odsetek nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych, w tym użytkowania maszyn niewyposażonych z odpowiednie urządzenia ochronne i sterownicze, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo obsługi przez osoby z niepełnosprawnościami.

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w 2022 r. wskazują, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy – pomimo pewnych symptomów poprawy w postaci corocznie zmniejszającej się liczby śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy – nadal odbiega od oczekiwań. Przyczyny tego są różnorodne i wynikają zarówno z warunków zewnętrznych (makroekonomicznych), jak i wewnętrznych (mikroekonomicznych) funkcjonowania przedsiębiorstw. Do najważniejszych wyzwań, z którymi zmagają się przedsiębiorstwa, należą: utrzymanie zbytu w warunkach rosnącej konkurencji i globalizacji, zapewnienie wysokiej jakości produktów i usług, efektywność pracy, a ostatnio pozyskanie odpowiednich specjalistów, a niejednokrotnie w ogóle rąk do pracy. Problemy poszczególnych branż i zakładów przekładają się na sytuację zatrudnionych i warunki, w jakich świadczą oni pracę. Jednocześnie inspektorzy pracy obserwują wciąż niewystarczającą świadomość zagrożeń występujących w środowisku pracy wśród pracowników, pracodawców, a także podwykonawców i firm współpracujących.

Problemy organizacyjne i ekonomiczne nie usprawiedliwiają braku poszanowania dla wymagań prawa, w tym przepisów określających właściwy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności nie niwelują obowiązków pracodawców i przedsiębiorców wobec osób świadczących pracę, bez względu na podstawę prawną tego świadczenia.

Bezpieczeństwo pracy jest barometrem poziomu zagrożeń zawodowych, występujących w przedsiębiorstwach, zaangażowania pracodawców i przedsiębiorców w zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, efektywności wewnętrznych służb nadzoru i służby bhp oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Dla osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy szczególnie istotne jest bezpośrednie zaangażowanie pracodawców w zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy. Najważniejsza jest świadomość, że obszar potocznie zwany bhp, to również istotny aspekt funkcjonowania firmy, jak płynność finansowa, poszerzanie rynków zbytu i rozwój firmy.

Możliwość sprawnego zarządzania obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy jest stosunkowo łatwo dostępna. Służy temu rzetelnie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego w zakładzie oraz jej stosowanie w praktyce, w tym aktualizacja idąca za zmianami organizacyjnymi i zdarzeniami wypadkowymi.

Drugim istotnym elementem jest umożliwienie pracownikom rzeczywistego udziału w podnoszeniu poziomu bezpieczeństwa, również dzięki stałej weryfikacji ryzyka na ich własnych stanowiskach pracy. W tym zakresie Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi aktywną działalność uświadamiającą, wspierającą zaangażowanie pracodawców w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy oraz przekonującą do wzmacniania roli partycypacji pracowniczej we wspólnym budowaniu wysokiej kultury pracy. Inspektorzy PIP wykonują to na co dzień, zarówno w działalności nadzorczo-kontrolnej, jak i prewencyjno-promocyjnej.

Wielokrotne kontrole w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzają szczegółowe wnioski przedstawione w tym rozdziale, a także wskazują na potrzebę:

- prowadzenia ukierunkowanych działań kontrolno-nadzorczych w tych sektorach gospodarki i zakładach, w których zagrożenia wypadkowe i zawodowe występują w największym nasileniu,
- aktywizowania pracodawców do podejmowania systemowych działań zapewniających właściwe warunki pracy, a pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach – do aktywnego włączenia się w zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ryzykiem zawodowym,
- realizacji przedstawianych przez PIP wniosków legislacyjnych, służących wzmocnieniu prawnej ochrony zdrowia i życia pracujących, dostosowujących zapisy do zmieniającej się rzeczywistości i postępu technologicznego oraz podnoszących praktyczność stosowania i zrozumienie przepisów przez podmioty mające je stosować, jak również wpływających na możliwość odpowiedniego egzekwowania przepisów przez inspektorów pracy.

Nadal największym problemem, o szczególnie wadze społecznej, z zakresu **prawnej ochrony pracy**, są naruszenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeniach, przepisów dotyczących czasu pracy, a także zatrudniania na podstawie umów

cywilnoprawnych. Dlatego też działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r. skoncentrowane były na eliminowaniu lub istotnym ograniczeniu wskazanych powyżej naruszeń. Podobnie jak w poprzednich latach inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych weryfikowali przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta, przepisów o pracowniczych planach kapitałowych oraz Karty Nauczyciela.

Ponadto Główny Inspektor Pracy, realizując swoje ustawowe uprawnienie polegające na inicjowaniu prac legislacyjnych w dziedzinie prawa pracy, skierował 6 wniosków legislacyjnych w obszarach, które w jego opinii wymagały uregulowania lub doprecyzowania przepisów prawa.

W 2022 r. na stan przestrzegania przepisów, jak i na działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy, częściowo miały wpływ czynniki zewnętrzne, takie jak panująca jeszcze pandemia koronawirusa SARS-CoV-2, częste zmiany przepisów prawa pracy w tym zakresie, rosnąca inflacja oraz nowe zagrożenie, jakim jest kryzys gospodarczy wywołany konfliktem zbrojnym na terenie Ukrainy.

Nielatwa sytuacja gospodarcza przyczyniała się przede wszystkim do utrzymania wysokiej skali naruszeń przepisów dotyczących **wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**. W roku 2022 odnotowano dalszy wzrost odsetka kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli (po spadku wskaźnika w pierwszym roku pandemii COVID-19). Najczęstszymi naruszeniami z zakresu wypłaty wynagrodzeń były: nierekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń oraz nieprawidłowe wypłacanie ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Szczególnie wysoki poziom nieprawidłowości dotyczył obowiązku należytego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Podczas kontroli kompleksowych stwierdzono, że obowiązek ten naruszał co drugi podmiot polecający taką pracę, przy czym częściej były to braki niż uchybienia. Na podobnie wysokim poziomie utrzymywały się nieprawidłowości w zakresie obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Ponad połowa pracodawców, na których ciążył ten obowiązek, nie wywiązała się z niego prawidłowo. W mniejszym stopniu inspektorzy pracy stwierdzali naruszenia obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia, wypłaty dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej, niewypłacania wynagrodzenia w prawidłowej wysokości oraz

wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Ujawnione naruszenia uzasadniane były przede wszystkim niezajomością przepisów, jak i względami natury ekonomicznej.

Na prawidłowość ustalania wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą przekładają się utrzymujące się na wysokim poziomie naruszenia przepisów o **czasie pracy**. W 2022 r. w stosunku do poprzedniego roku znacząco zwiększyła się skala ujawnionych nieprawidłowości w realizacji obowiązku określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych, co wpływało na trudności w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy pracownika. Nadal wysoka jest skala nieprzestrzegania zasady pięciodniowego tygodnia pracy. Podobnie jak w 2021 r. stwierdzano u pracodawców nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy do celów prawidłowego ustalania wynagrodzenia pracowników oraz innych świadczeń związanych z pracą. Należy jednak zauważyć, że nastąpił spadek odsetka nieprawidłowości dotyczących sporządzania rozkładów czasu pracy i informowania o nim pracowników.

W zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz **czasu pracy kierowców** inspekcja pracy w 2022 r. realizowała „Krajową Strategię Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2021-2022”. W ramach „Strategii...” inspektorzy pracy skontrolowali tematykę czasu jazdy kierowców, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, wynikającą z *rozporządzenia (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85*, a także wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Najczęstszym stwierdzanym naruszeniem było niezapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. Rzadziej inspektorzy pracy stwierdzali naruszenie, polegające na niezapewnieniu odpowiedniego odpoczynku dziennego. Warto zwrócić uwagę, że naruszenie to, było najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością z zakresu czasu pracy kierowców w poprzednim roku. Innymi częstymi naruszeniami było nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy oraz dwutygodniowego limitu czasu jazdy. Czynniki, które sprzyjały naruszeniom przepisów związanych z czasem pracy kierowców, na które zwracali uwagę pracodawcy, był przede wszystkim duży

deficyt kierowców na rynku pracy, pogłębiony przez pandemię i wojnę na terenie Ukrainy.

Istotną społecznie kwestią jest przestrzeganie zakazu zawierania **umów cywilnoprawnych** w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Przyczyny naruszeń w tym zakresie są podobne jak w poprzednich latach, tj. próba minimalizowania kosztów zatrudnienia oraz niedostateczna znajomość przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych. Uwzględniając dane statystyczne należy podkreślić, że z roku na rok zmniejsza się odsetek kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli. Z uwagi na daleko idące skutki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, podkreślić jednak należy, że obecne instrumenty prawne przysługujące inspektorom pracy uznawane są za niewystarczające, aby w sposób skuteczny przeciwdziałać temu zjawisku. Dlatego też pojawiają się postulaty przyznania inspektorom pracy kompetencji o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy.

W przypadku przestrzegania przepisów o **ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni**, należy zauważyć, że odsetek placówek handlowych, w których doszło do naruszeń w 2022 r. zwiększył się znacząco w stosunku do roku poprzedniego. Przyczyną tego było poszukiwanie przez przedsiębiorców nowych sposobów korzystania z wyłączeń spod zakazu handlu. Z dniem 1 lutego 2022 r. weszła bowiem w życie *ustawa z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni*, która m.in. miała przeciwdziałać negatywnemu zjawisku, jakim było korzystanie przez placówki handlowe ze statusu placówki pocztowej. Pomimo tego, że ustawa ta okazała się skuteczna w zakresie uszczelnienia przepisów, to przedsiębiorcy poszukiwali nowych możliwości prowadzenia handlu w niedzielę. Przede wszystkim zaczęli nieprawidłowo korzystać z wyłączenia jakim jest możliwość prowadzenia handlu w niedzielę w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Odnotowany wzrost naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni spowodowany był także liczbą skontrolowanych placówek, która w stosunku do 2021 r. wzrosła blisko dwukrotnie.

Realizując temat prawnej ochrony pracy w **jednostkach oświatowych** wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 r. potwierdziły nieprawidłowości ujawniane w latach poprzednich. Najwięcej uchybień dotyczyło 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, zawarcia umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których winna zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony oraz niepotwierdzenia przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania. Skala nieprawidłowości w tym zakresie podobna była do 2021 r.

Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących **pracowniczych planów kapitałowych** w 2022 r. wskazały ponownie na tendencje wzrostową w stosunku do roku ubiegłego. Najwięcej wykroczeń, podobnie jak w poprzednim roku, stwierdzono w zakresie dokonywania wpłat do PPK. Innym naruszeniem, które pojawiało się podczas kontroli w zakresie PPK, było nie zawarcie umowy o prowadzenie PPK lub zawarcie jej po terminie. Naruszenia przepisów dotyczyły głównie pracodawców z sektora prywatnego. W sektorze publicznym występowały zdecydowanie rzadziej. Wyniki kontroli prowadzonych w 2022 r. pokazują, iż pracodawcy w większości przypadków wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków wynikających z *ustawy z dnia 14 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych*. Nieprawidłowości dotyczą głównie małych zakładów pracy. Należy także podkreślić, że od dnia wejścia w życie nowelizacji ww. ustawy, tj. od dnia 4 czerwca 2022 r., Państwowa Inspekcja Pracy ściga także wykroczenie, jakim jest nakłanianie do rezygnacji z oszczędzania w PPK oraz bierze udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego.

Wyniki kontroli pozwalają na stwierdzenie, iż nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy **zatrudnianiu młodocianych** mają charakter powtarzalny. Podobnie jak w ubiegłych latach, najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Często naruszany jest też obowiązek prowadzenia różnego rodzaju ewidencji związanych z zatrudnianiem pracowników młodocianych. Niepokojące jest, że od lat głównym problemem przy zatrudnianiu tej grupy osób jest także nieprzestrzeganie 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.

W 2022 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła także kompleksowe kontrole w **podmiotach leczniczych**, których celem była ocena stopnia przestrzegania przepisów

prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. W trakcie tych kontroli najczęściej ujawniano nieprawidłowości w zakresie regulaminu pracy (obwieszczenia). Uchybienia te polegały przede wszystkim na nieustaleniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych dla poszczególnych grup zawodowych. Innymi, również często ujawnianymi uchybieniami, były nieprawidłowości przy wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nieprawidłowości w zakresie sporządzania pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. wskazują, że stan przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, co do zasady utrzymuje się na stałym poziomie, bądź skala nieznacznie rośnie. Częściowo wpływ na to miały skutki pandemii wirusa SARS-CoV-2 oraz w dużej mierze sytuacja gospodarcza spowodowana wojną na terenie Ukrainy, a co za tym idzie migracja ludności i inflacja. Należy jednak zaznaczyć, że tak jak w latach poprzednich, naruszenia przepisów były wynikiem także złej organizacji pracy u pracodawców, niezajomości prawa oraz świadomego działania mającego na celu obejście przepisów lub maksymalizację zysków. Zgodnie z deklaracjami pracodawców przyczynami uchybień były głównie uwarunkowania gospodarcze, które sprawiły, że uwagę koncentrowano na trudnościach finansowych i utrzymaniu się na rynku, na dalszy plan odsuwając kwestie regulowania należności wobec pracowników i prawidłowego stosowania przepisów.

Ze względu na nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy konieczne jest dalsze monitorowanie przestrzegania prawa oraz podejmowanie działań promocyjno-informacyjnych, w tym bezpłatnego poradnictwa prawnego.

**Kontrole PIP w obszarze legalności powierzania pracy obywatelom polskim prowadzone w 2022 r. ujawniły wzrost nieprawidłowości,** w szczególności dotyczących zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Jest to zjawisko niepokojące, zważywszy m.in. na nieustającą atrakcyjność powierzania pracy w ramach umów cywilnoprawnych. W odniesieniu do legalności zatrudnienia obywateli polskich należy stwierdzić, że jedyną zmianą w przedmiotowym obszarze jest zwiększający się zakres zagadnień, jaki inspektorzy pracy mają do zbadania w trakcie czynności kontrolnych (zagadnienia dotyczące: dłużników alimentacyjnych czy zgłaszania właściwym organom wszystkich świadczeń ze stosunku pracy w zakresie kwot faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy), przy jednoczesnym braku wprowadzania realnych rozwiązań i narzędzi mających na celu skuteczne eliminowanie nielegalnego zatrudnienia i obciążenie zadaniami, które

w naszej ocenie powinny wykonywać inne służby (np. dotyczące weryfikacji statusu osoby bezrobotnej czy opłacania składek na Fundusz Pracy). Odnosząc się do przyczyn nielegalnego powierzania i wykonywania pracy, należy zwrócić uwagę, że kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy pozwalają na stwierdzenie, że postaw przedsiębiorców, którzy świadomie naruszają przepisy o legalności zatrudnienia, nie da się zmienić stosując kary za powierzenie pracy w szarej strefie na dotychczasowych zasadach. Dlatego tak mocno akcentujemy potrzebę zmiany obowiązujących przepisów w zakresie legalności zatrudnienia, które z jednej strony na nowo zdefiniują pojęcie pracy niezadeklarowanej, a z drugiej strony pozwolą inspektorom pracy na stosowanie nowoczesnych, elektronicznych narzędzi analizy danych z wykorzystaniem informacji pozostających w zasobach innych służb. Doświadczenia ostatnich lat pokazują, że czynności kontrolne z zakresu legalności zatrudnienia i legalności innej pracy zarobkowej to już nie szybkie kontrole w miejscu wykonywania pracy, polegające na odebraniu oświadczenia od osób ujawnionych przez inspektora pracy na terenie zakładu pracy, lecz żmudne, czasochłonne i interdyscyplinarne postępowania, wymagające głębokiej analizy danych i wyciągania wniosków opartych o informacje i dowody pochodzące z różnych źródeł.

Działania nadzorczo-kontrolne podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy w 2022 r. przypadały na okres, gdy na polski rynek pracy w znaczący sposób oddziaływał **napięcie obywateli Ukrainy migrujących do Polski w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa**. PIP na bieżąco reagowała na zmianę sytuacji zatrudnionych w Polsce cudzoziemców, dostosowując działalność kontrolną do zmienionych warunków w sferze gospodarczej i społecznej oraz podejmując inicjatywy mające na celu podniesienie świadomości społecznej w zakresie korzyści z legalnej pracy cudzoziemców w Polsce. W 2022 r. inspektorzy pracy na bieżąco prowadzili kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców i niezwłocznie reagowali na zgłaszane naruszenia przepisów, angażując się szczególnie aktywnie w kontrolowanie zasad zatrudnienia obywateli Ukrainy. Działania kontrolne PIP ukierunkowane zostały na wszechstronne zbadanie warunków pracy cudzoziemców poprzez ocenę przestrzegania przepisów prawa dotyczących nie tylko legalności zatrudnienia cudzoziemców lecz także, traktowanych przez inspektorów pracy również priorytetowo, z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. Podjęcie tych działań miało na celu wyeliminowanie możliwości pojawienia się nadużyć wobec cudzoziemców, w szczególności przybyłych z terytorium Ukrainy w następstwie prowadzonych na jej

obszarze działań wojennych. W tym celu niezbędne jest nie tylko wyeliminowanie wskazywanych przez nas od lat barier, także prawnych w eliminowaniu pracy na czarno, lecz także wyposażenie inspektorów pracy w nowe narzędzia do walki z tym nielegalnym procederem.

W 2022 r. weszły w życie zmiany w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, ma mocy których **wydłużono do 24 miesięcy okres, w którym legalna praca cudzoziemca jest możliwa na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy**. Dodatkowo, uchwalono *ustawę z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*. Powołana ustawa otworzyła niezwykle szeroko polski rynek pracy dla obywateli Ukrainy dając możliwość, na podstawie niezwykle prostej procedury powiadomienia składanego przez pracodawcę drogą elektroniczną, legalizacji pracy nie tylko obywateli Ukrainy uciekających przed wojną, ale również wszystkich innych obywateli Ukrainy, którzy przebywają legalnie na terytorium Polski. Nie bez znaczenia dla ochrony cudzoziemców przed nadużyciami pozostaje wkład, jaki nasz urząd miał w prace nad tymi przepisami, wskazując na konieczność powiązania kwestii legalności powierzania pracy cudzoziemcom z warunkami jej wykonywania, dotyczącymi wynagrodzenia i czasu pracy (liczby godzin pracy), czyli tych, w których najczęściej dochodzi do nadużyć na szkodę tej grupy pracobiorców.

Pozytywnie należy ocenić rozpoczęcie przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej prac legislacyjnych nad projektem **nowej ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców**. W projekcie ustawy uwzględniono wnioski składane przez PIP w zakresie wyeliminowania przypadków, gdy cudzoziemcom powierza się do wykonania tzw. powtarzające się świadczenia niepieniężne, o których mowa w art. 176 i art. 356 Kodeksu spółek handlowych. Przepisy te, pozwalające zobowiązać cudzoziemca będącego współnikiem spółki do powtarzających się świadczeń niepieniężnych na jej rzecz, obecnie mogą być wykorzystywane do obejścia obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę cudzoziemca i w konsekwencji ukrycia jego zatrudnienia. Dobrym rozwiązaniem jest także zmiana mechanizmu nakładania grzywny za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca poprzez wprowadzenie zasady, że wymiar kary za nielegalną pracę powinien być proporcjonalny do liczby cudzoziemców, którym ją powierzono.

Kontrole działalności **agencji zatrudnienia** potwierdzają, że skala stwierdzanych nieprawidłowości utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Pomimo zmniejszenia liczby ujawnionych podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego

i pracy tymczasowej, bez uzyskania wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, należy uznać, że eliminowanie tego zjawiska to nadal jeden z priorytetowych celów w działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

**Wśród nielegalnych usług agencji zatrudnienia zdecydowanie dominowały usługi pracy tymczasowej**, także świadczone w ramach usługi outsourcingu, pomimo występowania cech charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Uwagę zwracają także przypadki prowadzenia działalności agencji zatrudnienia, pomimo wykreślenia – w drodze decyzji marszałka województwa – z rejestru agencji zatrudnienia. Podmiotom tym kalkulowało się zatem kontynuowanie działalności bez certyfikatu marszałka województwa, także z uwagi na fakt, że kary grzywny zasądzone przez sąd w przypadku nielegalnego prowadzenia tej działalności regulowanej zazwyczaj oscylują wokół dolnej granicy.

W roku sprawozdawczym odnotowano zwiększenie liczby kontrolowanych agencji zatrudnienia prowadzonych przez obywateli spoza UE, w szczególności Ukrainy, co niewątpliwie wiąże się z sytuacją geopolityczną tego kraju i trwającym konfliktem zbrojnym. Okoliczności te skutkowały zwiększoną liczbą obywateli Ukrainy przebywających na terenie RP. Ponadto przepisy *ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* przyznały obywatelom Ukrainy prawo do podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na takich samych zasadach jak obywatele polscy, co pozwala przypuszczać, że w kolejnych latach liczba podmiotów prowadzonych przez obcokrajowców będzie się zwiększać. Dlatego też podczas realizacji zadań kontrolnych szczególną uwagę zwracano na działalność podmiotów oferujących pracę obywatelom Ukrainy i kierujących ich do pracy u polskich pracodawców. Pojawiają się sygnały, że praktyki te, w przypadku powierzenia pracy obywatelom Ukrainy przez taką firmę, często wiążą się z niewypłaceniem należnego wynagrodzenia. Czynności monitorujące objęły oferty pracy adresowane do obywateli Ukrainy, pod kątem wykrywania agencji działających bez wymaganych certyfikatów lub naruszających inne zasady świadczenia tych usług, w tym dotyczące pobierania niedozwolonych opłat.

Działania inspektorów pracy w agencjach zatrudnienia potwierdzają brak dostatecznych instrumentów prawnych do skutecznego rozpoczęcia i przeprowadzenia czynności kontrolnych, także w stosunku do podmiotów prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, rejestrujących działalność agencji na terenie RP, ale nieprzebywających na terenie kraju i prowadzących procesy rekrutacyjne

poza jego granicami. Tym samym cudzoziemcy mogą swobodnie kontynuować prowadzenie działalności, niezgodnie z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa – jak w przypadku niedozwolonego outsourcingu. Ponadto w wielu przypadkach działania te zostały utrudnione, a nawet uniemożliwione, w szczególności z powodu prowadzenia działalności pod adresem wirtualnego biura czy utrudnionego dostępu do lokalu agencji mieszczącego się w prywatnym mieszkaniu, bądź znacznie wydłużone w czasie z uwagi na przechowywanie dokumentacji w miejscach innych niż siedziba podmiotu.

Z kolei kontrole w **agencjach pracy tymczasowej** oraz u **pracodawców użytkowników** ujawniły naruszenia uprawnień pracowników tymczasowych, dotyczące zarówno procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu takiej pracy. Ponadto spośród stwierdzanych nieprawidłowości charakterystycznych dla tej elastycznej formy zatrudnienia uwagę zwracają: nadużywanie umów cywilnoprawnych, przekroczenia maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej, czy też niespełnienie kryteriów definicyjnych warunkujących powierzenie pracy tymczasowej, jak jej sezonowy, okresowy, doraźny charakter czy zastępowanie nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika.

Jednak najpoważniejszym problemem w pracy tymczasowej od kilku lat pozostają **usługi outsourcingu** świadczonych w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Wówczas rzeczywisty cel świadczonych usług stanowi wyłącznie udostępnianie lub wynajem pracowników, co wskazuje na obchodzenie przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* w celu uniknięcia obowiązków i ograniczeń związanych ze stosowaniem tej elastycznej formy zatrudnienia. W 2022 r. stwierdzono, że w większości kontrolowanych agencji pracy tymczasowej przeważającą formę powierzenia pracy tymczasowej stanowiło zatrudnienie na podstawie umowy o pracę tymczasową. Jednakże należy zauważyć, że znaczna część kontrolowanych zakładów korzystała z pracowników outsourcingowych, których podstawę świadczenia pracy stanowiły umowy cywilnoprawne, umożliwiające maksymalną eksploatację osób świadczących pracę, w tym cudzoziemców, w szczególności pod kątem liczby przepracowanych godzin.

Niewątpliwie istotne w sferze efektywności działań kontrolnych pozostaje zatem wprowadzenie zmiany przepisów, opartej na **odpowiedzialności podmiotów oferujących pozorny outsourcing i korzystających z niego**. Uzasadnieniem możliwości sankcjonowania procederu obchodzenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

jest nie tylko wzmocnienie ochrony praw pracowniczych, lecz przeciwdziałanie nierównej konkurencji na polskim rynku pracy. Znacząca rola pracodawców w kształtowaniu negatywnych zjawisk na polskim rynku pracy powoduje, że postulaty PIP w znacznej części odnoszą się do poszerzenia odpowiedzialności wykroczeniowej podmiotów, w których praca ta jest wykonywana niezgodnie z obowiązującymi przepisami.

Zmiany obserwowane na rynku pracy w obszarze dotyczącym działalności agencji zatrudnienia sprawiają, że głównym celem kontroli agencji zatrudnienia pozostaje eliminowanie nielegalnych oraz nieuczciwych agencji, a także wadliwego outsourcingu, będącego w praktyce pracą tymczasową. Zadania te obejmować będą także warunki zatrudnienia cudzoziemców udostępnianych innym podmiotom w ramach usługi pracy tymczasowej lub tzw. outsourcingu, celem zapewnienia im należytej ochrony.

Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy w roku sprawozdawczym w sprawach dotyczących delegowania pracowników (w obu kierunkach, tj. z i na terytorium RP) po raz kolejny dowodzą, że najistotniejsze problemy w tym obszarze związane są z obecnością na europejskim rynku usług **pracowników, będących obywatelami tzw. państw trzecich**.

Dla państw członkowskich UE, do których kierownikami są pracownicy przedsiębiorstw z siedzibą w Polsce, przyjęte rozwiązania dotyczące legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców (w szczególności tych, wobec których mają zastosowanie uproszczone przepisy dotyczące powierzenia pracy na podstawie oświadczeń i powiadomień kierowanych do PUP) nie zawsze stanowią wystarczającą podstawę do uznania, że proces delegowania odbywa się zgodnie z obowiązującymi dyrektywami UE. Na wątpliwości tego rodzaju nakładają się ujawniane nadużycia związane z obecnością na europejskich rynkach usług przedsiębiorstw, które nie prowadzą rzeczywistej, realnej działalności w Polsce, a zostały zarejestrowane jedynie w celu umożliwienia transferu cudzoziemców, którzy nigdy nie wykonywali pracy w Polsce, z krajów ich pochodzenia do państw Europy Zachodniej.

Ujawnione nieprawidłowości w sferze warunków zatrudnienia należnych pracownikom delegowanym z Polski do pracy w innych państwach UE dotyczyły głównie wynagrodzeń za pracę.

W tym kontekście za słuszne i pożądane z perspektywy PIP uznać należy **zmiany w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**, które weszły w życie z dniem 26 kwietnia 2023 r., **które zobowiązują** polskiego pracodawcę delegującego **do przekazania dokładnej**

**informacji o zmienionych warunkach pracy** w związku z transferem za granicę dotyczących wynagrodzenia (zgodnego z regulacjami państwa przyjmującego), otrzymywanego dodatku z tytułu delegowania i zasadach otrzymania zwrotu wydatków z tytułu podwyższonych kosztów zakwaterowania i wyżywienia za granicą (o ile są przewidziane) jeszcze na etapie poprzedzającym oraz linku do oficjalnej, krajowej strony internetowej nt. delegowania pracowników prowadzonej w państwie przyjmującym, na której zamieszczone są informacje o warunkach zatrudnienia pracownika należnych pracownikowi delegowanemu na mocy regulacji obowiązujących w tym państwie. Powyższe przepisy **wypełniają istotną lukę w dotychczasowych regulacjach**, nakładając na podmiot delegujący pracownika określone obowiązki, które będą mogły być egzekwowane przez organy krajowe, a nie, jak dotąd, tylko przez instytucje w państwie przyjmującym. Dają także samym **pracownikom delegowanym narzędzia dochodzenia należnych im praw** z możliwością uzyskania odszkodowania w przypadku nieprzestrzegania przepisów przez macierzystego pracodawcę lub zastosowania przez niego retorsji wobec pracownika delegowanego, który zażądał informacji na temat warunków zatrudnienia należnych mu w związku z czasowym wykonywaniem pracy w innym państwie członkowskim UE.

Wyzwaniem na rok 2023 pozostają dla naszego urzędu kontrole **delegowania** pracowników świadczących pracę w **przedsiębiorstwach sektora międzynarodowego transportu drogowego**, zarówno polskich, jak i zagranicznych. Zadania w tym zakresie ujęte zostały w „Programie działania PIP na rok 2023 r.” i wiązać się będą nie tylko z weryfikacją warunków zatrudnienia kierowców wykonujących określonego rodzaju operacje transportowe w Polsce, ale także z obsługą nowego **modułu systemu IMI** (*road transport posting declaration portal*), poprzez który przewoźnicy będą zgłaszać fakt delegowania do właściwych organów krajowych i dostarczać będą dokumenty związane z wykonywanymi przewozami, a także ze stosunkiem pracy kierowców oraz przez który odbywać się będzie komunikacja i wymiana informacji pomiędzy organami właściwymi państw członkowskich. W tym kontekście należy zauważyć, że już obecnie, znaczna liczba wniosków w systemie IMI, kierowanych do PIP dotyczy decyzji w sprawie **administracyjnych kar pieniężnych i grzywn**

**administracyjnych** nakładanych przez zagraniczne instytucje na przedsiębiorstwa polskie sektora transportu. W projektowanych przepisach *ustawy o delegowaniu kierowców* w sektorze transportu, wdrażających do polskiego prawa dyrektywę 2020/1057 również przewidziano ten tryb nakładania kar na zagranicznych przewoźników delegujących kierowców do Polski. W tym kontekście zasadny jest ciągle postulat PIP, zgłaszany również w latach ubiegłych, aby **sankcje wobec przedsiębiorców zagranicznych** innych branż, delegujących pracowników do Polski również **nakładane były w trybie administracyjnym**, co pozwoliłoby na ujednoczenie reguł dla wszystkich i stosowanie procedur wynikających z *dyrektywy 2014/67*, które na chwilę obecną, z uwagi na karny charakter grzywn nakładanych w trybie przepisów *ustawy Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia*, nie mają zastosowania.

W sprawach dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP, z perspektywy PIP i sprawnego działania urzędu aktualny pozostaje natomiast wniosek dotyczący składania oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium RP (a także zawiadomień o zmianie danych w oświadczeniu i umotywowanych powiadomień) **wyłącznie w postaci elektronicznej**. W dobie digitalizacji usług publicznych, postać papierowa tych dokumentów, kierowanych do PIP pocztą tradycyjną wydaje się anachronizmem. Argument, że ustanowienie obowiązku przekazywania ich do PIP w postaci wyłącznie papierowej stanowi ograniczenie swobody świadczenia usług i zbędną barierę administracyjną przedsiębiorców, nie jest obecnie przekonujący m.in. z uwagi na to, że obecnie polscy przedsiębiorcy, kierujący pracowników do pracy za granicą, ubiegając się o wydanie zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym A1, mogą złożyć wniosek do ZUS **wyłącznie w postaci elektronicznej**, za pomocą platformy PUE-ZUS, gdzie identyfikacja wnioskodawcy następuje także poprzez różne formaty elektroniczne (np. profil zaufany czy podpis elektroniczny). Skoro zatem komunikacja rodzimych przedsiębiorców z instytucją ds. zabezpieczenia społecznego w sprawach dotyczących delegowania pracowników może się odbywać wyłącznie elektronicznie, na analogicznych zasadach powinni być traktowani przedsiębiorcy zagraniczni, składający do PIP dokumenty notyfikujące fakt delegowania zatrudnionych przez nich pracowników do pracy w Polsce.

# Rozdział

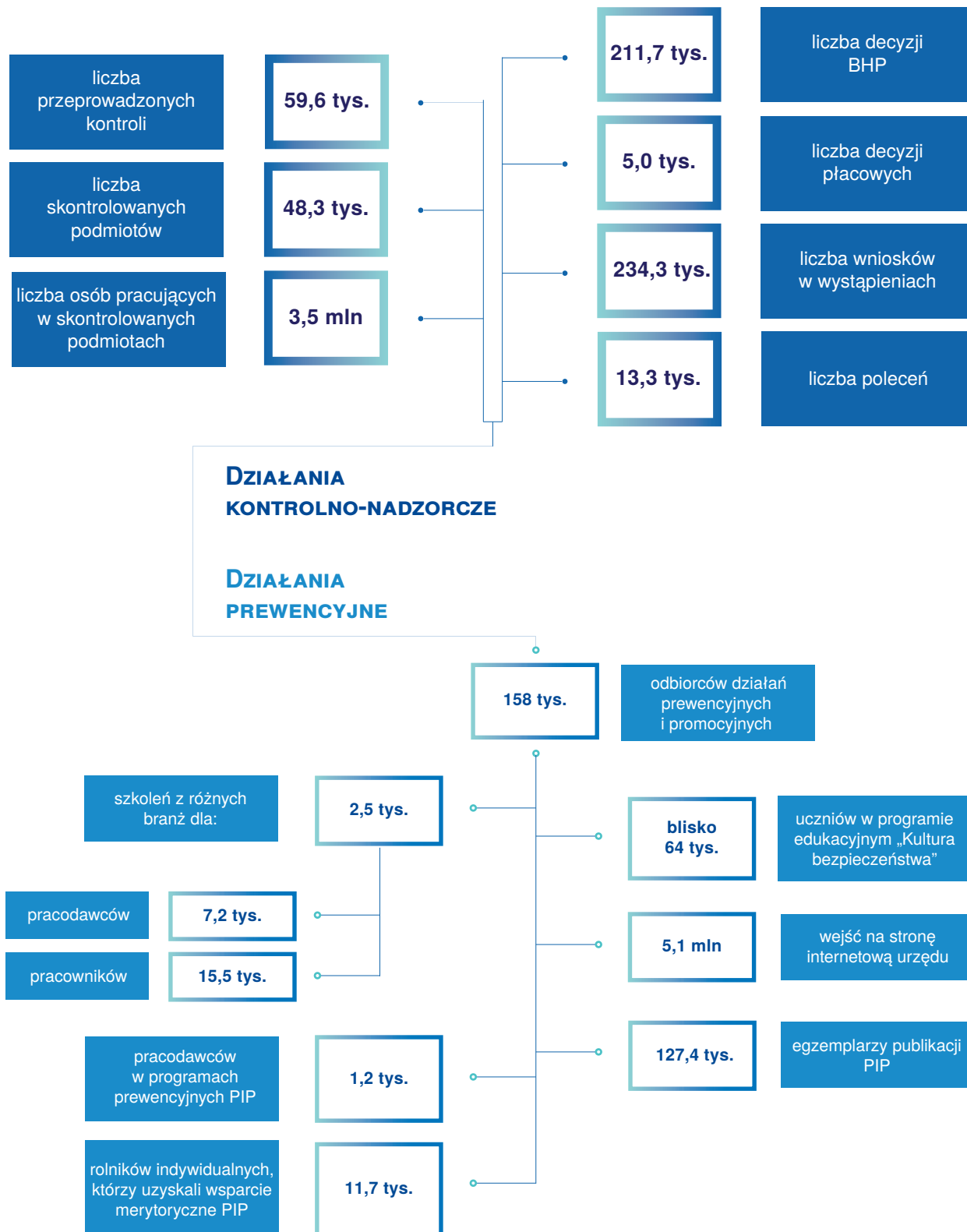
# 14

Działalność PIP w ujęciu  
statystycznym



## 14. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

### 14.1. NAJWAŻNIEJSZE DANE Z DZIAŁALNOŚCI PIP W 2022 R.



**14.2. PODSTAWOWE DANE Z DZIAŁALNOŚCI KONTROLNO-NADZORCZEJ PIP W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
<b>Liczba kontroli</b>	<b>56 371</b>	<b>55 842</b>	<b>59 570</b>
Skontrolowane podmioty	48 009	45 362	<b>48 258</b>
Osoby pracujące w skontrolowanych podmiotach	3 145 191	3 417 218	<b>3 522 278</b>
Wydane decyzje dotyczące bhp, w tym:	160 769	175 742	<b>211 714</b>
wstrzymania prac	3 888	4 706	<b>5 812</b>
wstrzymania eksploatacji maszyn	4 656	6 646	<b>7 671</b>
skierowania do innych prac	2 066	2 360	<b>3 171</b>
liczba osób skierowanych do innych prac	4 325	5 253	<b>6 996</b>
Decyzje nakazujące wypłatę świadczeń	3 883	4 393	<b>5 040</b>
na kwotę w zł	78,5 mln	63,8 mln	<b>73,2 mln</b>
Wnioski w wystąpieniach	157 007	189 845	<b>234 329</b>
Polecenia ustne	8 677	10 867	<b>13 314</b>
Mandaty karne	9 823	12 047	<b>15 793</b>
łącznie kwota nałożonych mandatów w zł	11,7 mln	14,4 mln	<b>19,7 mln</b>
Wnioski o ukaranie do sądu	707	827	<b>1 151</b>
Środki oddziaływania wychowawczego	8 636	9 699	<b>8 468</b>
Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	507	618	<b>665</b>

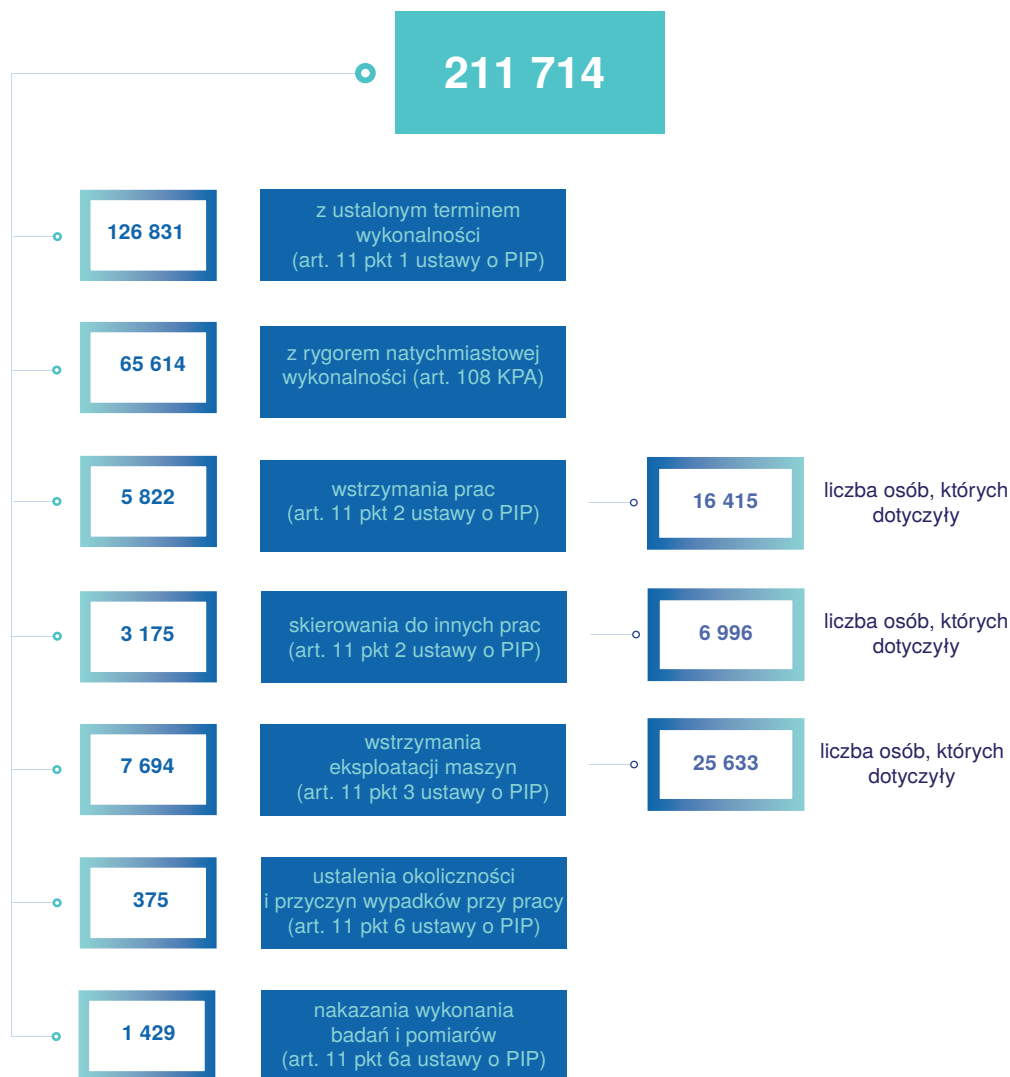
**14.3. STRUKTURA KONTROLI WG PKD ZA LATA 2020-2022**

PKD	2020		2021		2022	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
<b>OGÓŁEM</b>	56 371		55 842		<b>59 570</b>	
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	826	1,5	826	1,7	<b>947</b>	<b>1,6</b>
B.Górnictwo i wydobywanie	184	0,3	231	0,4	<b>285</b>	<b>0,5</b>
C.Przetwórstwo przemysłowe	8 586	15,2	9 997	17,9	<b>10 005</b>	<b>16,8</b>
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	144	0,2	157	0,3	<b>191</b>	<b>0,3</b>
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	653	1,2	724	1,3	<b>703</b>	<b>1,2</b>
F.Budownictwo	8 621	15,3	11 170	20,0	<b>12 468</b>	<b>20,9</b>
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14 970	26,6	12 323	22,1	<b>13 799</b>	<b>23,2</b>
H.Transport i gospodarka magazynowa	3 327	5,9	3 802	6,8	<b>4 092</b>	<b>6,9</b>
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2 653	4,7	2 817	5,0	<b>3 311</b>	<b>5,6</b>
J.Informacja i komunikacja	542	1,0	696	1,3	<b>594</b>	<b>1,0</b>
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	419	0,7	403	0,7	<b>377</b>	<b>0,6</b>
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	574	1,0	690	1,2	<b>682</b>	<b>1,1</b>
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1 775	3,2	2 177	3,9	<b>1 914</b>	<b>3,2</b>
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2 767	4,9	3 272	5,9	<b>3 503</b>	<b>5,9</b>
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	2 694	4,8	802	1,4	<b>713</b>	<b>1,2</b>
P.Edukacja	1 972	3,5	1 572	2,8	<b>1 724</b>	<b>2,9</b>
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2 028	3,6	1 556	2,8	<b>1 700</b>	<b>2,9</b>
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1 538	2,7	728	1,3	<b>694</b>	<b>1,1</b>
S.Pozostała działalność usługowa	2 082	3,7	1 751	3,1	<b>1 854</b>	<b>3,1</b>
T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	0	1	0,0	-	<b>0,0</b>
U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0	0	0,0	<b>4</b>	<b>0,0</b>
X.Działalność nieokreślona	15	0	18	0,0	<b>10</b>	<b>0,0</b>

**14.4. STRUKTURA KONTROLI PIP W LATACH 2020-2022 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)**

Wielkość zatrudnienia	2020		2021		2022	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
<b>OGÓŁEM,</b> w tym zakłady o zatrudnieniu:	56 371		55 842		<b>59 570</b>	
1 - 9	33 035	58,6	32 666	58,5	<b>35 305</b>	<b>59,3</b>
10 - 49	14 033	24,9	13 602	24,4	<b>14 145</b>	<b>23,7</b>
50 - 249	6 236	11,1	6 158	11,0	<b>6 432</b>	<b>10,8</b>
250 i powyżej	3 067	5,4	3 416	6,1	<b>3 688</b>	<b>6,2</b>

#### 14.5. DECYZJE DOTYCZĄCE BHP W 2022 R.



#### 14.6. DECYZJE DOTYCZĄCE BHP W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
<b>Decyzje dotyczące bhp ogółem, w tym:</b>	160 769	175 742	<b>211 714</b>
z ustalonym terminem wykonalności (art. 11 pkt 1 ustawy o PIP)	101 322	104 457	<b>126 831</b>
z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa)	46 850	55 204	<b>65 614</b>
wstrzymania prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	3 888	4 706	<b>5 822</b>
skierowania do innych prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	2 066	2 360	<b>3 175</b>
wstrzymania eksploatacji maszyn (art. 11 pkt 3 ustawy o PIP)	4 656	6 646	<b>7 694</b>
ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (art. 11 pkt 6 ustawy o PIP)	357	384	<b>375</b>
nakazania wykonania badań i pomiarów (art. 11 pkt 6a ustawy o PIP)	924	1 163	<b>1 429</b>

**14.7. DECYZJE PŁACOWE W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Decyzje wydane			
Liczba decyzji wydanych	3,9 tys.	4,4 tys.	5,0 tys.
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	29,2 tys.	21,3 tys.	28,7 tys.
Kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	78,5 mln zł	63,8 mln zł	73,2 mln zł
Decyzje zrealizowane			
Liczba decyzji zrealizowanych	1,4 tys.	2,0 tys.	2,6 tys.
Liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane	10,9 tys.	7,8 tys.	12,3 tys.
Kwota należności wypłaconych	20,8 mln zł	15,7 mln zł	24,4 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo			
Liczba decyzji zrealizowanych częściowo	35	55	39
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	340	1 016	862
Kwota należności wypłaconych	1,1 mln zł	2,8 mln zł	1,6 mln zł
<b>Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji</b>	22,0 mln zł	18,5 mln zł	26 mln zł

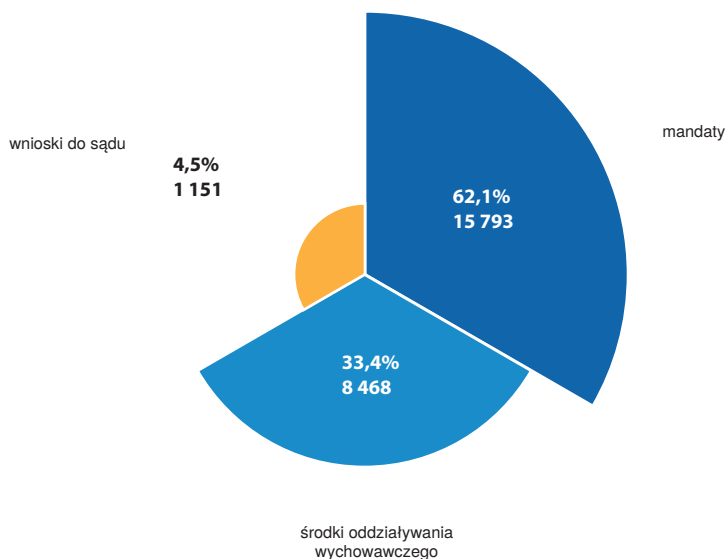
**14.8. WNIOSKI I POLECENIA W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Wystąpienia	32 749	37 190	42 463
Wnioski w wystąpieniach	157 007	189 845	234 329
Polecenia	8 677	10 867	13 314

**14.9. WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA W LATACH 2020-2022**

Wykroczenia ogółem	2020		2021		2022	
	36 484		42 434		49 487	
Wyszczególnienie	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
<b>Art. 281 § 1 pkt 1 Kp</b> zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	512	1,4	564	1,3	<b>646</b>	<b>1,3</b>
<b>Art. 281 § 1 pkt 2 Kp</b> niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy	766	2,1	621	1,5	<b>904</b>	<b>1,8</b>
<b>Art. 281 § 1 pkt 5 Kp</b> naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnieniu młodocianych	2 251	6,2	2 819	6,6	<b>3 592</b>	<b>7,3</b>
<b>Art. 281 § 1 pkt 6 lub 6a Kp</b> nieprowadzenie lub nieprzechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy	869	2,4	1 165	2,7	<b>1 261</b>	<b>2,5</b>
<b>Art. 282 § 1 pkt 1 Kp</b> niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, dokonanie bezpodstawnego zaniżenia lub potrącenia	7 014	19,2	8 036	18,9	<b>9 107</b>	<b>18,4</b>
<b>Art. 282 § 1 pkt 2 Kp</b> nieudzielenie urlopu wypoczynkowego lub obniżenie wymiaru urlopu	412	1,1	472	1,1	<b>514</b>	<b>1,0</b>
<b>Art. 282 § 1 pkt 3 Kp</b> niewydanie świadectwa pracy	1 623	4,5	1 899	4,5	<b>2 358</b>	<b>4,8</b>
<b>Art. 283 § 1 Kp</b> nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp	17 860	48,9	19 590	46,2	<b>22 425</b>	<b>45,3</b>
<i>Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>	2 650	7,3	3 882	9,1	<b>4 574</b>	<b>9,2</b>
<i>Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę</i>	638	1,8	896	2,1	<b>940</b>	<b>1,9</b>
Pozostałe	1 889	5,2	2 490	5,9	<b>3 166</b>	<b>6,4</b>

14.10. SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI W 2022 R.



14.11. SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	2020		2021		2022	
	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Mandaty	9 823	51,3	12 047	53,4	15 793	62,1
Środki oddziaływania wychowawczego	8 636	45,1	9 699	43,0	8 468	33,4
Wnioski do sądu	707	3,7	827	3,6	1 151	4,5

14.12. GRZYWNY NAŁOŻONE PRZEZ SĄDY I INSPEKTORÓW PRACY W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	1,0 mln zł	1,7 mln zł	2,5 mln zł
	średnia wysokość grzywny 2,2 tys. zł	średnia wysokość grzywny 2,4 tys. zł	średnia wysokość grzywny 2,6 tys. zł
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych ogółem	11,7 mln zł	14,4 mln zł	19,7 mln zł
	średnia wysokość mandatu 1,2 tys. zł	średnia wysokość mandatu 1,2 tys. zł	średnia wysokość mandatu 1,2 tys. zł

14.13. ROZSTRZYGNIĘCIA WNIOSKÓW DO SĄDU W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	677	808	985
Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	7	8	19
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	0	0	0
Osoby uznane za winne z odstąpieniem od wymierzenia kary	9	13	9
Osoby uniewinnione	29	27	55
Odmowa wszczęcia postępowania	22	14	24
Umorzenie postępowania	9	17	12

**14.14. ZAWIADOMIENIA PROKURATORY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Liczba zawiadomień	507	618	<b>665</b>
Postępowania wszczęte	133	170	<b>150</b>
Odmowa wszczęcia postępowania	47	46	<b>67</b>
Umorzenie postępowania	124	183	<b>189</b>
Zawieszenie postępowania	10	14	<b>18</b>
Akty oskarżenia skierowane do sądu	45	76	<b>88</b>
Liczba wyroków skazujących na:			
karę pozbawienia wolności z zawieszeniem wykonania kary	2	2	<b>1</b>
karę pozbawienia wolności	0	0	<b>0</b>
karę grzywny	6 (na łączną kwotę 12,0 tys. zł)	6 (na łączną kwotę 16,5 tys. zł)	8 (na łączną kwotę 20,3 tys. zł)

**14.15. ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATORY W LATACH 2020-2022 (ODSETEK ZAWIADOMIEŃ)**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
<b>Art. 225 § 2 Kk</b> udaremnianie lub utrudnianie inspektorom wykonania czynności służbowych	44,8	50,9	<b>54,4</b>
<b>Art. 270 i 271 Kk</b> fałszowanie dokumentów i poświadczanie nieprawdy	13,3	8,8	<b>9,0</b>
<b>Art. 219 Kk</b> niezgłaszanie wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych dot. ubezpieczeń społecznych	11,9	12,0	<b>12,0</b>
<b>Art. 218 § 1a Kk</b> złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowników	9,1	11,4	<b>8,7</b>
<b>Art. 220 § 1 Kk</b> narażanie pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia	7,1	5,7	<b>4,3</b>
Pozostałe	13,8	11,2	<b>11,6</b>

**14.16. WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Wnioski do ZUS	34	47	<b>70</b>
Według sekcji PKD			
Budownictwo	28	40	<b>61</b>
Przetwórstwo przemysłowe	5	3	<b>6</b>
Pozostałe	1	4	<b>3</b>
Według wielkości zatrudnienia			
1-9 pracowników	28	39	<b>53</b>
10-49 pracowników	2	6	<b>13</b>
50-249 pracowników	4	1	<b>4</b>
250 pracowników i powyżej	0	1	<b>0</b>

**14.17. SPORY ZBIOROWE W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Liczba zgłoszonych sporów	384	712	528
Liczba zgłoszonych żądań	1 102	2 139	1 150
Liczba zawartych porozumień	36	100	112

**14.18. SPORY ZBIOROWE WG PKD W LATACH 2020-2022**

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych		
	2020	2021	2022
B.Górnictwo i wydobywanie	6	5	6
C.Przetwórstwo przemysłowe	56	76	100
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	54	80	92
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	9	12	17
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	6	11	38
H.Transport i gospodarka magazynowa	15	42	44
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	6	7
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	-	5	7
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5	2	8
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	5	23
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	22	271	41
P.Edukacja	5	8	47
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	9	15
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	192	173	66
Pozostałe	6	7	17
<b>OGÓŁEM</b>	<b>384</b>	<b>712</b>	<b>528</b>

**14.19. SPORY ZBIOROWE WG PRZEDMIOTU ZGŁASZANYCH ŻĄDAŃ W LATACH 2020-2022**

Przedmiot zgłaszanych żądań	2020	2021	2022
Warunki pracy	268	545	146
Warunki płacy	537	1 129	870
Świadczenia socjalne	15	28	29
Prawa i wolności związkowe	53	348	52
Inne, wykraczające poza definicję sporu zbiorowego	229	89	53

**14.20. ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY I PROTOKOŁY DODATKOWE W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy	49	48	50
Liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych	778	788	1 020
Ogólna liczba zgłoszonych wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji	1 352	1 195	1 547
Liczba wpisanych do rejestru informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy	104	42	23

**14.21. ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY WG SEKCJI PKD I LICZBA OSÓB NIMI OBJĘTYCH W LATACH 2020-2022**

Nazwa sekcji PKD	Liczba układów			Liczba osób		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	1	-	285	561	-
B.Górnictwo i wydobywanie	-	-	1	-	-	265
C.Przetwórstwo przemysłowe	14	10	17	8 400	10 007	9 517
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	7	6	5	1 304	2 786	566
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	11	9	7	1 123	709	1 844
F.Budownictwo	-	2	1	-	872	215
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1	3	3	32	1 247	1 319
H.Transport i gospodarka magazynowa	1	5	5	129	2 960	597
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	-	-	-	-	-	-
J.Informacja i komunikacja	2	-	1	232	-	1 743
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	-	-	-	-	-	-
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5	4	3	319	669	203
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4	3	1	1 001	316	289
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	-	1	1	-	159	1 053
P.Edukacja	-	-	-	-	-	-
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	1	3	153	19	2 043
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	-	-	2	-	-	298
S.Pozostała działalność usługowa	1	3	-	672	102	-
<b>Ogółem</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>13 650</b>	<b>20 407</b>	<b>19 952</b>

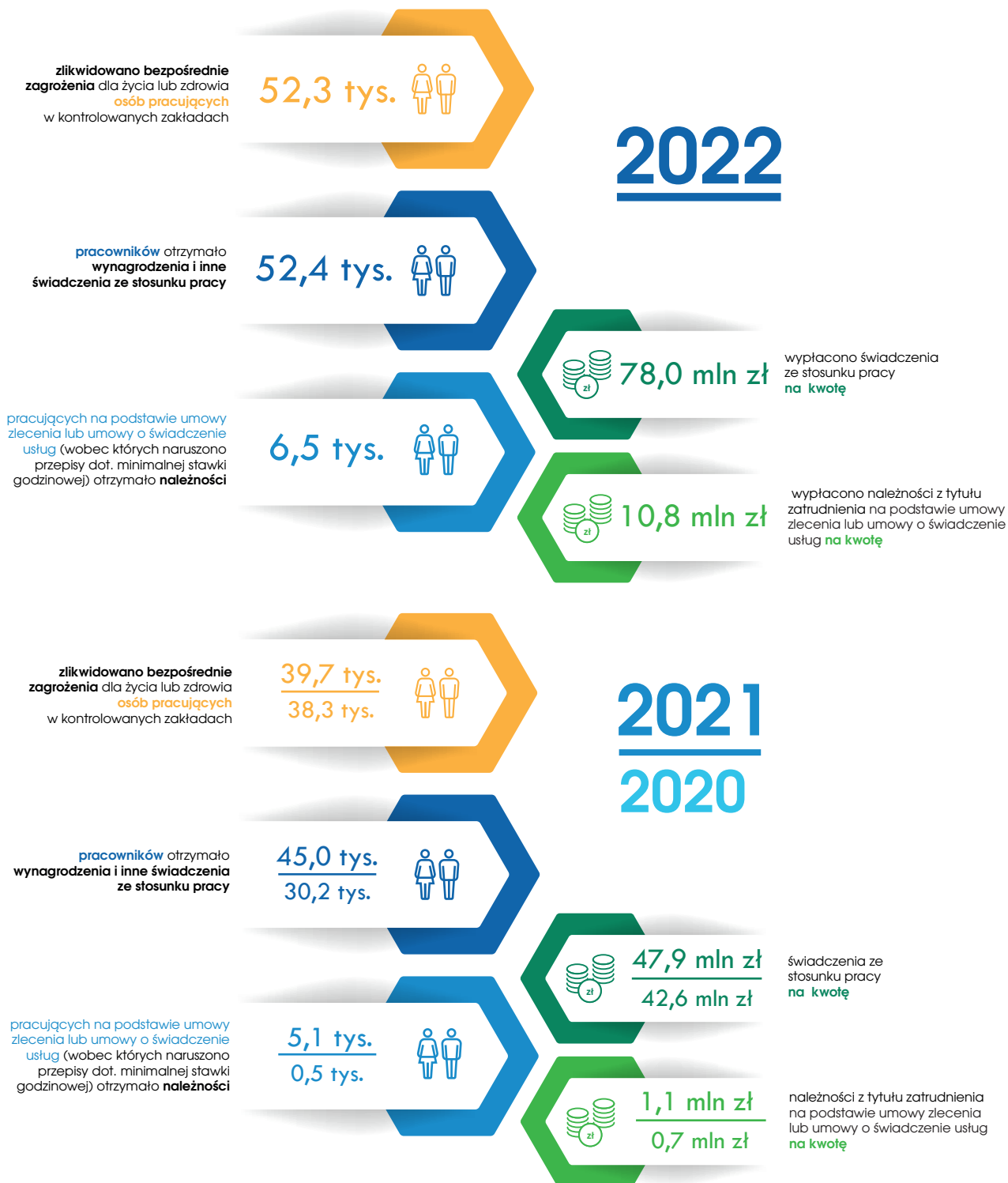
**14.22. ZEZWOLENIA NA WYKONYWANIE PRACY LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI W LATACH 2020-2022**

Rok	Liczba wniosków o wydanie zezwolenia	Liczba decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2020	2 041	2 444	2 434	10
2021	1 773	2 457	2 452	5
2022	2 568	2 774	2 764	10

**14.23. WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W 2022 R.**

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 lub nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	84,5 tys.
Nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej	25,4 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	158,3 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników lub ich brak	77,7 tys.
<b>Prawna ochrona pracy</b>	
Brak potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę	6,2 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	2,3 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	4,1 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	4,7 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	5,9 tys.
Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy	51,1 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	15,5 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	4,9 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	7,2 tys.
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	12,3 tys.

W WYNIKU DZIAŁAŃ INSPEKTORÓW PRACY:



**14.24. REALIZACJA ŚRODKÓW PRAWNYCH PŁACOWYCH W LATACH 2020-2022**

Środek prawny	2020		2021		2022	
	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	11 288	22 022 821,55 zł	8 551	18 508 087,60 zł	13 173	26 054 546,41 zł
Wnioski	9 931	8 085 219,08 zł	17 368	11 986 128,39 zł	16 570	12 275 837,53 zł
Polecenia	8 933	12 540 114,07 zł	19 120	17 411 276,92 zł	22 655	39 625 476,10 zł
<b>OGÓŁEM</b>	<b>30 152</b>	<b>42 648 154,70 zł</b>	<b>45 039</b>	<b>47 905 492,91 zł</b>	<b>52 398</b>	<b>77 955 860,04 zł</b>

Uwaga: uwzględniono zrealizowane decyzje placowe oraz wszystkie zrealizowane wnioski i polecenia, gdzie została wpisana kwota i liczba osób

**14.25. NALEŻNOŚCI WYEGZEKWOWANE W LATACH 2020-2022 NA RZECZ OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMOWY ZLECENIA LUB UMOWY O ŚWIADCZENIE USŁUG (WOBEK KTÓRYCH NARUSZONO PRZEPISY DOTYCZĄCE MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ)**

Wyszczególnienie	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana
2020	456	698 032 zł
2021	5 082	1 084 482 zł
2022	6 461	10 815 439 zł

**14.26. EGZEKUCJA ADMINISTRACYJNA PROWADZONA PRZEZ ORGANA PIP W LATACH 2020-2022**

Wyszczególnienie	2020	2021	2022
Liczba pracodawców, którzy nie wykonali decyzji inspektorów pracy	433	514	543
Liczba niewykonanych decyzji	1 477	2 428	2 215
Liczba wystawionych upomnień	486	601	628
Liczba nałożonych grzywien w celu przymuszenia	115	180	177
Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	83	132	127
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	595 600 zł	884 800 zł	782 500 zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	40 111 zł	128 044 zł	24 946 zł
Kwota grzywien umorzonych	225 000 zł	118 000 zł	53 000 zł
Kwota grzywien i kosztów postępowania wyegzekwowanych przez urzędy skarbowe	144 315 zł	87 685 zł	63 989 zł
Liczba decyzji o nałożeniu kar pieniężnych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	374	437	407
Kwota kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	1 303 700 zł	1 781 810 zł	1 562 650 zł
Kwota kar i kosztów wpłaconych	1 108 066 zł	1 360 647 zł	1 286 449 zł
Kwota kar i kosztów wyegzekwowanych	82 642 zł	94 147 zł	94 484 zł

14.27. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2022 R. – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY)

Wyszczególnienie	LICZBA											
	kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleczeń <sup>4)</sup>	
		w tym:										
		ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych						
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>59 570</b>	<b>216 754</b>	<b>5 812</b>	<b>3 171</b>	<b>7 671</b>	<b>5 040</b>	<b>2</b>	<b>42 463</b>	<b>234 329</b>	<b>13 314</b>	
1.	OIP Białystok	2 663	11 196	198	154	326	72		1 973	12 081	391	
2.	OIP Bydgoszcz	3 028	9 274	203	65	274	156		2 141	10 621	915	
3.	OIP Gdańsk	3 936	8 758	118	105	154	239		2 696	14 453	799	
4.	OIP Katowice	7 759	35 251	763	410	771	1 070		6 523	38 630	2 307	
5.	OIP Kielce	1 974	8 936	240	216	391	158		1 474	9 723	674	
6.	OIP Kraków	4 046	23 623	934	376	1 039	371		3 240	21 465	1 448	
7.	OIP Lublin	3 181	10 558	288	141	332	231		2 370	11 252	726	
8.	OIP Łódź	3 979	10 873	217	129	568	167		2 644	15 298	783	
9.	OIP Olsztyn	2 199	7 997	224	102	347	132		1 383	6 413	436	
10.	OIP Opole	1 607	6 584	143	27	159	185		1 225	7 380	797	
11.	OIP Poznań	5 260	28 017	672	596	1 257	501	1	3 823	22 756	1 365	
12.	OIP Rzeszów	3 796	13 967	263	201	413	209		2 749	13 716	523	
13.	OIP Szczecin	3 101	7 351	220	67	361	182		2 146	10 749	524	
14.	OIP Warszawa	6 134	15 414	748	144	368	1 053		3 687	19 163	528	
15.	OIP Wrocław	5 193	12 543	445	286	596	135	1	3 171	14 914	779	
16.	OIP Zielona Góra	1 714	6 412	136	152	315	179		1 218	5 715	319	

<sup>1)</sup> łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

<sup>2)</sup> łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

<sup>3)</sup> łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

<sup>4)</sup> łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

14.28. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY W 2022 R. – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG SEKCJI GOSPODARKI NARODOWEJ PKD)

Wyszczególnienie	LICZBA											
	kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleceń <sup>4)</sup>	
		w tym:										
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1		2										
	59 570	216 754	5 812	3 171	7 671	5 040	2	42 463	234 329	13 314		
<b>OGÓŁEM, w tym:</b>												
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	947	4 641	68	54	148	31	0	722	3 963	160		
1.												
B. Górnictwo i wydobywanie	285	1 922	38	5	94	40	0	200	981	53		
2.												
C. Przetwórstwo przemysłowe	10 005	53 180	745	445	2 525	1 434	1	7 677	40 559	2 451		
3.												
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	191	801	10	5	5	8	0	127	500	18		
4.												
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	703	3 797	41	25	74	56	1	515	2 651	103		
5.												
F. Budownictwo	12 468	61 882	4 371	2 258	3 851	764	0	7 009	34 503	1 772		
6.												
G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13 799	48 312	213	198	570	808	0	9 813	56 461	3 193		
7.												
H. Transport i gospodarka magazynowa	4 092	6 404	48	31	63	571	0	3 327	20 872	1 238		
8.												
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 311	9 834	18	11	39	251	0	2 683	16 123	956		
9.												
J. Informacja i komunikacja	594	875	10	3	10	119	0	461	2 454	124		
10.												
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	377	510	6	2	1	48	0	289	1 481	71		
11.												
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	682	2 001	41	18	66	57	0	490	2 494	129		
12.												
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1 914	4 636	81	52	110	204	0	1 426	7 777	450		
13.												
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3 503	4 182	74	33	58	303	0	2 520	12 451	782		
14.												

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	713	856	2	1	7		0	416	1 751	92
16.	P.Edukacja	1 724	2 920	10	5	12		110	1 361	8 058	500
17.	Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 700	3 227	2	2	4		128	1 396	8 594	529
18.	R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	694	1 615	12	12	16		28	498	2 648	164
19.	S.Pozostała działalność usługowa	1 854	5 134	19	9	18		80	1 526	9 984	529
20.	T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0	0	0	0		0	0	0	0
21.	U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	4	0	0	0	0		0	2	5	0
22.	X.Działalność nieokreślona	10	25	3	2	0		0	5	19	0

<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 o PIP

14.29. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2022 R. – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		kontroli	decyzji				wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleczeń <sup>4)</sup>		
			ogółem <sup>1)</sup>	w tym:	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn				nakazujących wyplatę świadczeń pieniężnych	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b>		<b>59 570</b>	<b>216 754</b>	<b>5 812</b>	<b>3 171</b>	<b>7 671</b>	<b>5 040</b>	<b>2</b>	<b>42 463</b>	<b>234 329</b>	<b>13 314</b>
1.	1 - 9	35 305	131 695	4 426	2 490	4 659	2 668	2	23 926	134 504	7 300
2.	10 - 49	14 145	55 440	1 007	473	1 876	1 663	0	10 858	64 205	3 682
3.	50 - 249	6 432	20 663	265	163	796	584	0	4 963	24 479	1 691
4	250 i powyżej	3 688	8 956	114	45	340	125	0	2 716	11 141	641

<sup>1)</sup> łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1., 2., 3., 4., 6., 6a, 7 ustawy o PIP

<sup>2)</sup> łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

<sup>3)</sup> łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

<sup>4)</sup> łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

14.30. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2022 R. - KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG FORM WŁASNOŚCI)

Wyszczególnienie	LICZBA										
	kontroli	decyzji					nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleczeń <sup>4)</sup>
		ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	w tym:					
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2										
<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>59 570</b>	<b>216 754</b>	<b>5 812</b>	<b>3 171</b>	<b>7 671</b>	<b>5 040</b>	<b>2</b>	<b>42 463</b>	<b>234 329</b>	<b>13 314</b>	
<b>Sektor publiczny<sup>a)</sup></b>	<b>4 158</b>	<b>10 181</b>	<b>48</b>	<b>29</b>	<b>143</b>	<b>131</b>	<b>0</b>	<b>3 043</b>	<b>15 253</b>	<b>900</b>	
ogółem, w tym własność:											
1. państwowa	1 120	2 018	13	6	45	20	0	676	2 771	127	
2. samorządowa	2 895	7 624	30	22	69	98	0	2 277	12 137	724	
3. mieszana	143	539	5	1	29	13	0	90	345	49	
<b>Sektor prywatny<sup>b)</sup></b>	<b>54 856</b>	<b>204 792</b>	<b>5 702</b>	<b>3 113</b>	<b>7 452</b>	<b>4 891</b>	<b>2</b>	<b>39 059</b>	<b>217 428</b>	<b>12 334</b>	
ogółem, w tym własność:											
1. prywatna krajowa	48 270	183 471	5 199	2 916	6 670	4 170	2	34 456	195 688	11 077	
2. prywatna zagraniczna	3 761	10 905	240	78	366	257	0	2 670	12 800	661	
3. prywatna mieszana	2 825	10 416	263	119	416	464	0	1 933	8 940	596	
<b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	
4. Nieokreślona własność	548	1 746	60	29	74	18	0	355	1 603	80	

a) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

14.31. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2022 R.  
- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWIKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
		ogółem	objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>49 487</b>	<b>32 815</b>	<b>3 491</b>	<b>13 181</b>	<b>15 793</b>	<b>1 151</b>	<b>8 468</b>	<b>665</b>		
1.	OIP Białystok	2 328	1 630	32	666	619	17	377	26		
2.	OIP Bydgoszcz	2 144	1 323	106	715	580	42	440	29		
3.	OIP Gdańsk	3 699	2 109	599	991	917	98	601	30		
4.	OIP Katowice	4 678	3 503	411	764	1 942	157	571	49		
5.	OIP Kielce	2 259	1 683	128	448	540	44	244	31		
6.	OIP Kraków	3 793	2 404	318	1 071	1 470	96	795	71		
7.	OIP Lublin	2 061	1 252	90	719	646	58	464	10		
8.	OIP Łódź	4 083	2 568	77	1 438	1 003	31	741	39		
9.	OIP Olsztyn	1 886	1 386	126	374	643	68	277	14		
10.	OIP Opole	1 992	1 318	127	547	438	29	277	43		
11.	OIP Poznań	4 871	3 198	437	1 236	1 869	130	885	52		
12.	OIP Rzeszów	2 501	1 556	100	845	812	40	587	50		
13.	OIP Szczecin	2 494	1 502	156	836	652	52	496	45		
14.	OIP Warszawa	6 197	4 428	514	1 255	2 019	150	818	99		
15.	OIP Wrocław	3 094	1 939	141	1 014	1 149	79	698	47		
16.	OIP Zielona Góra	1 407	1 016	129	262	494	60	197	30		

14.32. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY W 2022 R.  
- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWIKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG SEKCJI GOSPODARKI NARODOWEJ PKD)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych				
		ogółem	objętych mandataми	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	OGÓŁEM, w tym:	49 487	32 815	3 491	13 181	15 793	1 151	8 468	662		
1.	A. Rolnictwo, leśnictwo, fowicтво i rybactwo	642	451	11	180	208	8	122	7		
2.	B. Górnictwo i wydobywanie	235	170	11	54	115	5	34	4		
3.	C. Przetwórstwo przemysłowe	8 075	5 508	494	2 073	2 712	158	1 363	93		
4.	D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	91	59	6	26	31	4	19	3		
5.	E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	476	268	68	140	133	13	86	11		
6.	F. Budownictwo	14 095	11 036	449	2 610	5 472	150	1 648	141		
7.	G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9 625	5 442	1 021	3 162	2 550	367	1 995	104		
8.	H. Transport i gospodarka magazynowa	4 050	2 931	227	892	1 347	90	569	81		
9.	I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 194	1 993	279	922	865	62	592	47		
10.	J. Informacja i komunikacja	486	282	44	160	127	11	96	10		
11.	K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	259	123	34	102	64	17	70	5		
12.	L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	463	274	59	130	134	13	85	5		
13.	M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1 545	910	134	501	443	46	325	27		
14.	N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2 467	1 456	383	628	747	113	440	66		
15.	O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obywatelstwo i ubezpieczenie społeczne	173	75	11	87	35	9	62	6		
16.	P. Edukacja	816	328	79	409	163	34	270	19		
17.	Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 043	587	73	383	246	21	252	14		
18.	R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	343	182	22	139	81	9	98	3		
19.	S. Pozostała działalność usługowa	1 381	729	74	578	316	19	338	12		
20.	T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0	0	0	0	0	0	0		
21.	U. Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	0	0	1	0	0	1	0		
22.	X. Działalność nieokreślona	27	11	12	4	4	2	3	4		

14.33. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2022 R. - WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

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				
3	4	5	6	7	8	9	10						
1.	2												
	<b>OGÓŁEM,</b>	<b>49 487</b>	<b>32 815</b>	<b>3 491</b>	<b>13 181</b>	<b>15 793</b>	<b>1 151</b>	<b>8 468</b>	<b>665</b>				
	w tym zakłady o zatrudnieniu:												
	1. 1 - 9	32 079	21 708	2 154	8 217	10 301	719	5 155	533				
	2. 10 - 49	11 569	7 656	801	3 112	3 579	257	2 000	80				
	3. 50 - 249	4 084	2 399	437	1 248	1 237	122	844	34				
	4. 250 i powyżej	1 755	1 052	99	604	676	53	469	18				

**14.34. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2022 R.**  
**- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG FORM WŁASNOŚCI)**

Wyszczególnienie		LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych					
		ogółem	objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	49 487	32 815	3 491	13 181	15 793	1 151	8 468	665		
<b>1.</b>	<b>Sektor publiczny<sup>a)</sup></b>	1 490	627	163	700	330	70	489	24		
	1. państwowa	375	167	49	159	98	15	114	4		
	2. samorządowa	1 047	417	112	518	209	53	359	19		
	3. mieszana	68	43	2	23	23	2	16	0		
<b>2.</b>	<b>Sektor prywatny<sup>b)</sup></b>	47 620	31 925	3 311	12 384	15 328	1 074	7 912	630		
	1. prywatna krajowa	42 630	28 766	2 846	11 018	13 690	891	6 963	548		
	2. prywatna zagraniczna	2 814	1 811	205	798	937	65	558	49		
	3. prywatna mieszana	2 176	1 348	260	568	701	118	391	24		
<b>3.</b>	<b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>	12	11	0	1	4	0	1	0		
<b>4.</b>	<b>Nieokreślona własność</b>	365	252	17	96	131	7	66	21		

a) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

## 14.35. PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE W LATACH 2021-2022 (WG PKD)

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca (na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych)		Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników		
	Rok	2021	2022	2021	2022
<b>OGÓŁEM</b>		786 487	782 905	1 266 350	1 295 631
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		9 092	8 821	7 268	7 123
B.Górnictwo i wydobywanie		1 232	1 167	659	587
C.Przetwórstwo przemysłowe		93 249	92 426	102 618	102 040
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych		1 247	1 277	936	930
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją		5 050	5 057	2 424	2 364
F.Budownictwo		117 577	118 949	216 135	217 858
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle		188 788	184 910	213 872	206 678
H.Transport i gospodarka magazynowa		57 415	57 519	73 325	70 281
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi		36 191	34 973	25 643	24 877
J.Informacja i komunikacja		16 536	16 686	107 513	128 985
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		11 742	11 164	31 165	29 387
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości		15 774	15 604	29 392	29 414
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna		63 073	62 518	182 893	190 612
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca		25 985	26 438	43 615	45 515
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		6 800	6 827	368	388
P.Edukacja		36 093	36 254	34 141	36 751
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		37 022	37 512	97 879	102 132
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		11 970	11 902	17 022	16 877
S.Pozostała działalność usługowa		45 516	46 636	74 028	77 446
T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby		2	2	0	0
U.Organizacje i zespoły eksterytorialne		141	139	9	12
X.Działalność nieokreślona		5 992	6 124	5 445	5 374

Zródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na 31 grudnia 2022 r.)

**14.36. POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2020-2022 W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ (DANE GUS)**

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Liczba poszkodowanych w wypadkach				
	Lata	Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Ogółem	2020	62 740	190	378	62 172
	2021	68 777	219	375	68 183
	<b>2022</b>	<b>66 606</b>	<b>180</b>	<b>365</b>	<b>66 061</b>
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2020	862	12	12	838
	2021	855	10	10	835
	<b>2022</b>	<b>867</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>855</b>
B.Górnictwo i wydobywanie	2020	1 994	14	11	1 969
	2021	2 080	11	11	2 058
	<b>2022</b>	<b>2 150</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>2 115</b>
C.Przetwórstwo przemysłowe	2020	21 624	35	178	21 411
	2021	23 655	48	179	23 428
	<b>2022</b>	<b>22 185</b>	<b>39</b>	<b>182</b>	<b>21 964</b>
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2020	494	5	4	485
	2021	649	4	8	637
	<b>2022</b>	<b>544</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>536</b>
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2020	1 990	10	9	1 971
	2021	2 222	9	13	2 200
	<b>2022</b>	<b>2 070</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>2 051</b>
F.Budownictwo	2020	3 872	39	58	3 775
	2021	4 108	53	66	3 989
	<b>2022</b>	<b>3 703</b>	<b>41</b>	<b>48</b>	<b>3 614</b>
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2020	8 218	16	31	8 171
	2021	9 089	20	30	9 039
	<b>2022</b>	<b>8 623</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>8 585</b>
H.Transport i gospodarka magazynowa	2020	5 146	40	16	5 090
	2021	5 777	37	21	5 719
	<b>2022</b>	<b>5 631</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>5 584</b>
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2020	784	-	2	782
	2021	816	2	4	810
	<b>2022</b>	<b>951</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>951</b>
J.Informacja i komunikacja	2020	267	2	3	262
	2021	288	-	1	287
	<b>2022</b>	<b>321</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>320</b>

**14.37. POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2020-2022\* W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ (DANE GUS)**

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2020	433	-	-	433
	2021	418	1	-	417
	<b>2022</b>	<b>432</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>432</b>
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2020	585	1	2	582
	2021	612	-	3	609
	<b>2022</b>	<b>576</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>568</b>
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2020	804	2	7	795
	2021	952	3	2	947
	<b>2022</b>	<b>922</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>916</b>
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2020	2 743	5	10	2 728
	2021	2 762	8	12	2 742
	<b>2022</b>	<b>2 913</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>2 890</b>
O.Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2020	2 423	5	15	2 403
	2021	2 784	4	5	2 775
	<b>2022</b>	<b>2 756</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>2 739</b>
P.Edukacja	2020	2 684	2	7	2 675
	2021	3 371	5	3	3 363
	<b>2022</b>	<b>3 927</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3 919</b>
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2020	6 959	1	8	6 950
	2021	7 365	4	4	7 357
	<b>2022</b>	<b>6 892</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6 884</b>
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2020	502	1	2	499
	2021	621	-	1	620
	<b>2022</b>	<b>686</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>685</b>
S.Pozostała działalność usługowa	2020	356	-	3	353
	2021	353	-	2	351
	<b>2022</b>	<b>457</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>453</b>

\* GUS: Wypadki przy pracy w 2022 roku - dane wstępne

14.38. ZASOBY KADROWE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W LATACH 2020-2022

Wyszczególnienie	Rok	Liczba pracowników Państwowej Inspekcji Pracy			
		Ogółem	w tym:		
			GIP	OIP	OS PIP we Wrocławiu
<b>Ogółem, w tym:</b>	2020	2 660	236	2 372	52
	2021	2 629	239	2 341	49
	<b>2022</b>	<b>2 652</b>	<b>236</b>	<b>2 361</b>	<b>55</b>
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	2020	29	27	-	2
	2021	28	27	-	1
	<b>2022</b>	<b>30</b>	<b>29</b>		<b>1</b>
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	2020	47	-	47	-
	2021	46	-	46	-
	<b>2022</b>	<b>44</b>		<b>44</b>	
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	2020	43	-	43	-
	2021	43	-	43	-
	<b>2022</b>	<b>43</b>		<b>43</b>	
pozostałe stanowiska inspektorskie	2020	1 486	-	1 486	-
	2021	1 483	-	1 483	-
	<b>2022</b>	<b>1 496</b>		<b>1 496</b>	
stanowiska podinspektorskie	2020	104	-	104	-
	2021	92	-	92	-
	<b>2022</b>	<b>81</b>		<b>81</b>	
pracownicy merytoryczni nie wykonujący czynności kontrolnych	2020	406	142	255	9
	2021	402	143	250	9
	<b>2022</b>	<b>426</b>	<b>138</b>	<b>277</b>	<b>11</b>
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	2020	165	22	137	6
	2021	162	23	133	6
	<b>2022</b>	<b>160</b>	<b>25</b>	<b>128</b>	<b>7</b>
służby finansowe, w tym główni księgowi	2020	78	10	64	4
	2021	77	11	63	3
	<b>2022</b>	<b>82</b>	<b>11</b>	<b>67</b>	<b>4</b>
pracownicy administracyjni	2020	255	34	210	11
	2021	255	34	211	10
	<b>2022</b>	<b>255</b>	<b>32</b>	<b>212</b>	<b>11</b>
pracownicy obsługi	2020	47	1	26	20
	2021	41	1	20	20
	<b>2022</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>21</b>

**14.39. STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP W LATACH 2020-2022**

Rok	2020		2021		2022	
Wyszczególnienie	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych
<b>WIEK</b>						
do 30 lat	132	5,0	116	4,4	116	4,4
31-40 lat	551	20,7	535	20,4	507	19,1
41-50 lat	976	36,7	976	37,1	987	37,2
51-60 lat	708	26,6	728	27,7	760	28,7
od 61 lat	293	11,0	274	10,4	282	10,6
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Wyższe, w tym:	2 468	92,8	2 453	93,3	2 488	93,8
prawnicze	675	25,4	683	27,8	698	26,3
administracyjne	272	10,2	259	10,6	251	9,5
techniczne	944	35,5	964	39,3	960	36,2
inne specjalności	577	21,7	547	22,3	579	21,8
Pomaturalne	36	1,3	33	1,3	33	1,2
Średnie	130	4,9	121	4,6	116	4,4
Zawodowe	20	0,8	16	0,6	11	0,4
Podstawowe	6	0,2	6	0,2	4	0,2
<b>STAŻ PRACY W PIP</b>						
do 10 lat	827	31,1	825	31,4	860	32,4
11-20 lat	906	34,1	847	32,2	821	31
21-30 lat	833	31,3	858	32,6	843	31,8
od 31 lat	94	3,5	99	3,8	128	4,8

#### 14.40. USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP (STAN PRAWNY NA DZIEŃ 12.05.2023 R.)

1. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614);
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.);
3. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 775, z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2022 r. poz. 2151, z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1375, z późn. zm.);
7. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124);
8. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, z późn. zm.);
9. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 127, 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 2022 r. poz. 479, 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 2023 r. poz. 171, z późn. zm.);
14. Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1061, z późn. zm.);
15. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123);
16. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854);
17. Ustawa z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2023 r. poz. 824);
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 2022 r. poz. 923, z późn. zm.);
20. Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 773);
21. Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2022 r. poz. 1385, z późn. zm.);
22. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437);
23. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.);
24. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, 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 2022 r. poz. 1105);
27. Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1941, z późn. zm.);
28. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1097, z późn. zm.);
29. Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2022 r. poz. 546);
30. Ustawa z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu (Dz. U. z 2020 r. poz. 764);
31. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 2201, z późn. zm.);
32. Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1832);
33. Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2378);
34. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2023 r. poz. 215);
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 2022 r. poz. 2189);
37. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563, z późn. zm.);
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 2022 r. poz. 1473);
40. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735);
41. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 259);
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, z późn. zm.);
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 29 sierpnia 2007 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2022 r. poz. 2651, z 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 2023 r. poz. 164);
49. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. z 2022 r. poz. 1816);
50. Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z 2022, poz. 515, z późn. zm.);
51. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1745);
52. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2023 r. poz. 519, z późn. zm.);
53. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2022 r. poz. 1694, z późn. zm.);
54. Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 24);
55. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2022 r. poz. 1854);
56. Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140, z późn. zm.);
57. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2139);
58. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2023 r. poz. 158);
59. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 221, z późn. zm.);
60. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2022 r. poz. 541);
61. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 46);
62. 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 2022 r. poz. 1650, z późn. zm.);
63. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. poz. 2197, z późn. zm.);
64. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.);
65. Ustawa z dnia 27 listopada 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii kadr medycznych (Dz. U. poz. 2401, z późn. zm.);
66. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2022 r. o wyrobach medycznych (Dz. U. poz. 974).



## SPIS TREŚCI

<b>1. WPROWADZENIE – ORGANIZACJA I KOMPETENCJE PIP</b>	<b>9</b>
<b>2. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY</b>	<b>15</b>
<b>3. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY</b>	<b>25</b>
<b>4. STRATEGIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY NA LATA 2022-2024</b>	<b>35</b>
4.1. Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego	35
4.2. Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy	57
4.3. Strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy	73
<b>5. ZADANIA KOMPLEKSOWE</b>	<b>81</b>
5.1. Pierwsza kontrola – wsparcie małych firm w stworzeniu praworzędnych i bezpiecznych warunków pracy	81
5.2. Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	89
5.3. Górnictwo – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	96
<b>6. ZADANIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY</b>	<b>103</b>
6.1. Przeciwdziałanie dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą – Kampania SLIC w sektorze spożywczym oraz w podmiotach leczniczych	103
6.2. Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych)	105
6.3. Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych	107
6.4. Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej	111
6.5. Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bhp w oczyszczalniach ścieków	113
6.6. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym	115
6.7. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych	117
6.8. Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne	120
6.9. Nadzór rynku – kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi oraz wydawanie opinii na wniosek organów celnych	122
6.10. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością	127
<b>7. ZADANIA W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY</b>	<b>135</b>
7.1. Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych	135
7.2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	139
7.3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców	145

7.4. Handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów o ograniczeniu handlu	149
7.5. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy	153
7.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych	154
7.7. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych, a także wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	156
<b>8. ZADANIA W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA</b>	<b>161</b>
8.1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	161
8.2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	167
8.3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia oraz powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej	174
8.4. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług	190
<b>9. PORADY PRAWNE I TECHNICZNE</b>	<b>203</b>
<b>10. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA</b>	<b>209</b>
10.1. Kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Legitna praca”	209
10.2. Programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy	215
10.3. Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy	228
10.4. Działalność wydawnicza	236
<b>11. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA</b>	<b>239</b>
11.1. Współpraca krajowa	239
11.2. Współpraca międzynarodowa	243
11.3. Działania komunikacyjne i wizerunkowe Państwowej Inspekcji Pracy	246
11.4. Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy	247
<b>12. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH</b>	<b>253</b>
12.1. Ocena rozwiązań prawnych	253
12.2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy	261
12.3. Opiniowanie projektów aktów prawnych	263
<b>13. PODSUMOWANIE I PRIORYTETY NA ROK 2023</b>	<b>267</b>
<b>14. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM</b>	<b>279</b>





 PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)