



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IX kadencja
Główny Inspektor Pracy
UNP:GIP-20-38766
GIP-GG.0410.1.2020.3

Druk nr 470

Warszawa, 29 czerwca 2020 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 2019 roku.

Przedkładane Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. Jest jednocześnie bogatym źródłem wiedzy o stanie praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju. Podstawą prezentowanych w nim ocen i wniosków jest analiza wyników 73,3 tyś. kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

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

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

Z poważaniem

(-) Wiesław Łyszczek



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

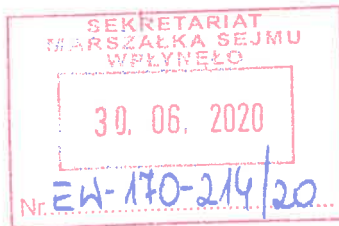
Wiesław Łyszczek

Warszawa, 28 czerwca 2020 r.



UNP:GIP-20-38766

GIP-GG.0410.1.2020.3



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 2019 roku.

Przedkładane Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. Jest jednocześnie bogatym źródłem wiedzy o stanie praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju. Podstawą prezentowanych w nim ocen i wniosków jest analiza wyników 73,3 tys. kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

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

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

2 powołanem

Załącznik:

1 egzemplarz Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.



SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej
Inspekcji
Pracy
w 2019 roku

Warszawa 2020

SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2019 roku

Warszawa 2020



Szanowni Państwo!

Mam zaszczyt przedłożyć *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.*

Dokument ten zaświadcza, że rok jubileuszu powstania Państwowej Inspekcji Pracy nie był poświęcony jedynie na obchody i okolicznościowe spotkania. Godne upamiętnienie wielu pokoleń inspektorów pracy stało się dla nas dodatkowym zaszczytnym obowiązkiem, który należycie zrealizowaliśmy, podobnie jak pozostałe zadania powierzone nam przez Państwo Polskie.

Sprawozdanie, które przekazuję, potwierdza, że mimo upływu lat nasza misja, jaką jest przywracanie praworządności w stosunkach pracy, wciąż pozostaje aktualna. Świat i środowisko pracy ulegają nieustannym zmianom, lecz nadużycia ze strony pracodawców i zagrożenia, jakich doświadczają pracownicy, są nadal obecne i wymagają działań, które je wyeliminują.

W 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła ponad 73,3 tys. kontroli. Interwencje inspektorów pracy pozwoliły na likwidację 60,4 tys. przypadków bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników. Inspektorzy realizowali również nowe obowiązki związane z wdrożeniem strategicznego i kluczowego dla przyszłych emerytów programu Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Tysiące kontroli, porad prawnych, zapytań kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy są doskonałym źródłem do rozpoznania i opisanie aktualnych problemów oraz niepokojących zjawisk występujących w stosunkach pracy. Mam nadzieję, że przystępna i przemyślana forma ich prezentacji w *Sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.* pomoże w opracowaniu rozwiązań prawnych i organizacyjnych, które przyczynią się do podniesienia poziomu praworządności w zakładach pracy.

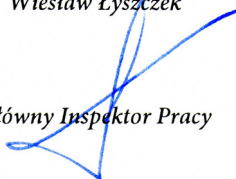
Dziękuję wszystkim inspektorom pracy, którzy swoim zaangażowaniem w wykonywanie powierzonych zadań przekonują pracowników i pracodawców, że Państwowa Inspekcja Pracy sprawnie i skutecznie reaguje na przypadki łamania prawa pracy oraz naruszenia zasad bezpieczeństwa.

Prezydent RP, Marszałek Sejmu RP, Rada Ochrony Pracy, parlament, rząd oraz partnerzy społeczni zawsze aktywnie interesują się funkcjonowaniem Państwowej Inspekcji Pracy i efektami jej działalności. Za to zainteresowanie i wsparcie, jakie inspekcja otrzymuje,

bardzo dziękuję. Razem sprawiamy, że konstytucyjna gwarancja bezpieczeństwa pracy, ujęta w słowach: „**Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej**”, jest codziennie wcielana w życie.

Wiesław Łyszczek

Główny Inspektor Pracy



I.

WPROWADZENIE



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

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy powoływana przez Marszałka Sejmu. Państwową Inspekcją Pracy kieruje, powoływany przez Marszałka Sejmu, Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców.

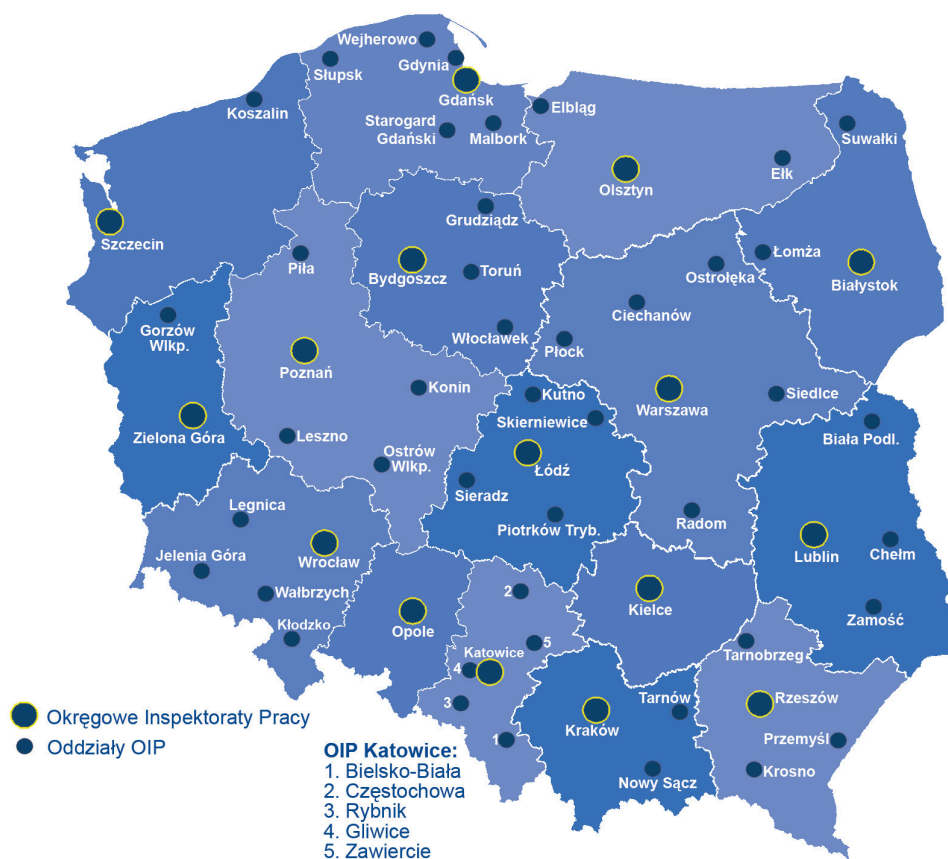
Przy Głównym Inspektorze Pracy działają stałe organy opiniodawczo-doradcze:

- Kolegium Głównego Inspektora Pracy;
- Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy;
- Komisja Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie;
- Rada Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Państwowa Inspekcja Pracy corocznie przekazuje do sekretariatu SLIC „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną. Marszałek Sejmu ustala też siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy.

STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



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.

W 2019 r. ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie była nowelizowana, natomiast weszły w życie przepisy ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215). Zgodnie z tą ustawą z dniem 1 stycznia 2019 r. rozszerzono zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy o ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, tj. niedopełnienie przez podmiot zatrudniający albo osobę obowiązaną do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, a także zawarcia umowy o prowadzenie PPK, dokonywania wpłat do PPK, zgłaszania wymaganych danych, prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK. Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy bierze udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego. Jednocześnie zadania Państwowej Inspekcji Pracy rozszerzono o kontrolę spełniania obowiązków wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, w tym w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych i umów o zarządzanie nimi oraz dokonywania do nich wpłat.

Ponadto z dniem 15 listopada 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. poz. 2197), w której w art. 50 ust. 1 określono, że warunki pracy i życia rybaków na statku rybackim podlegają kontroli dokonywanej, m. in. przez organ Państwowej Inspekcji Pracy zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto w myśl art. 54 ust. 6 ustawy z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich dyrektor urzędu morskiego może poinformować Państwową Inspekcję Pracy o złożonej do niego skardze rybaka na niezapewnienia właściwych warunków pracy i życia na statku rybackim, w przypadku jej nierozstrzygnięcia w sposób wskazany w przepisach.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- 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, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- kontrola spełniania przez wyroby wymagań, kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia oraz kontrola w zakresie niezgodności formalnych, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku, w odniesieniu do wyrobów przeznaczonych do stosowania u pracodawców, z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych organów nadzoru rynku w rozumieniu tej ustawy, oraz prowadzenie postępowań w tych sprawach;
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- nadzór nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH), utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniającego dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywę Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (Dz. Urz. UE L 396 z 30.12.2006, str. 1, z późn. zm.), zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji;
- nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję

- Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji;
- 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, a także kontrola stosowania środków zapobiegających wypadkom i chorobom zawodowym,
 - 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 w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa pracy,
 - podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
 - współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
 - kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2019 r. poz. 706, z późn. zm.);
 - kontrola 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 (Dz. U. z 2018 r. poz. 1924);
 - opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy;
 - prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej, uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
 - wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia;
 - wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206);
 - udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin;
 - 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 2018 r. poz. 2177, z późn. zm.);
 - kontrola spełniania obowiązków, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 755, z późn. zm.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy;
 - kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych;

Z dniem 1 stycznia 2019 r. zadania Państwowej Inspekcji Pracy zostały rozszerzone o:

 - ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i 107 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego;
 - kontrole spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności:
 - a. obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK,
 - b. dokonywania wpłat do PPK.
- 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 PIP podlegają również:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, z późn. zm.) – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy;
 - Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
 - przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
 - pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
 - przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
- W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca
- przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w szczególności.:
 - nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - nakazania wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbrownionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
 - nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
 - zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
 - nakazania zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju 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;
 - 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 ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;

- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione wyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- nakładania grzywien 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;
- nakładania kar pieniężnych na podmioty, o których mowa w ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku, 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.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

Według stanu na dzień 31.12.2019 r. w Państwowej Inspekcji Pracy zatrudnionych było 2671 osób. Ponad 92% pracowników PIP posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowało 1486 osób, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału - 42 pracowników, 48 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy). Ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy było zatrudnionych 45 osób nadzorujących czynności kontrolne. W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, 66 osób uzyskało uprawnienia inspektora pracy.

Szczegółowe dane o stanie osobowym PIP i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu zawarte są w Aneksie.

II.

BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY



1. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY

Występujące w kontrolowanych przedsiębiorstwach bezpośrednie zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących są szczególnie widoczne podczas kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **2 141 wypadków przy pracy**, zaistniałych w 2019 r., zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku tych zdarzeń **poszkodowane zostały 2 412 osoby**, w tym 267 poniosło śmierć, a 690 osób doznało ciężkich obrażeń ciała.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy pozyskują wiedzę o zdarzeniach wypadkowych przede wszystkim od policji. W 2019 roku 57,8% wypadków zostało zgłoszonych przez organy ścigania, w roku 2018 – 56,8%, a w 2017 – 53,5% wypadków zbadanych przez inspektorów pracy. Obowiązku dotyczącego niezwłocznego zawiadomienia inspekcji pracy o każdym śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy (wynikającego z art. 234 § 2 Kp) dopełniali także pracodawcy osób poszkodowanych – w 2019 roku 36,5% z liczby zawiadomień dotyczących zbadanych wypadków (w poprzednich latach 36,9% - 2018, 40,7% w 2017 r.). O zdarzeniach wskazujących na wypadek przy pracy, inspekcja pracy informowana jest także przez organy nadzoru, organizacje związkowe, a także bezpośrednio przez osoby poszkodowane lub ich rodziny. Zwykle dotyczy to osób niebędących

pracownikami, które uległy wypadkom, świadcząc pracę na rzecz podmiotów niezobowiązanych do zgłaszania ww. zdarzeń do Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z przyjętą w PIP procedurą, obowiązkowemu badaniu okoliczności i przyczyn podlegają wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, z wyjątkiem niektórych nagłych przypadków medycznych, oraz wypadków komunikacyjnych, np. w sytuacji, gdy ze wstępnego rozpoznania wynika, że nie doszło do naruszenia przepisów bhp i uprawnień osób poszkodowanych. Badaniu podlegają również wybrane wypadki powodujące lżejsze uszkodzenie ciała, uwzględniana jest ich powtarzalność oraz możliwość ponownego wystąpienia.

Egzekwowanie bezpieczeństwa i higieny pracy w branżach i zakładach pracy, w których dochodzi do wypadków należy do podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrole dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy stanowią typowy przykład działań inspektorów pracy o charakterze reaktywnym – po zaistnieniu zdarzenia niebezpiecznego. Głównymi obszarami zainteresowania organów Państwowej Inspekcji Pracy w czasie takich kontroli są:

- informacje dotyczące prowadzonej działalności przez zakład, procesu pracy oraz poszkodowanych w wypadkach przy pracy,
- warunki środowiska pracy, których określony stan mógł przyczynić się do zaistnienia wypadku;

Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy i wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2017-2019 zbadanych przez inspektorów pracy w gospodarce

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			Ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2019	Ogółem	2141	2412	267	690
	w tym: zbiorowych	185	456	27	38
2018	Ogółem	2308	2491	298	825
	w tym: zbiorowych	161	344	23	27
2017	Ogółem	2588	2866	302	967
	w tym: zbiorowych	217	495	20	56

* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

- organizacja pracy i stanowiska pracy, która – jeśli występują uchybienia lub akceptowano błędne rozwiązania – może mieć zasadnicze znaczenie dla aktywizacji zagrożenia wypadkowego;
- zachowanie człowieka w środowisku pracy, które – jeśli jest niezgodne z procedurami – może bezpośrednio zaważyć na powstaniu niebezpiecznego błędu w trakcie pracy.

Postępowania wskazują wówczas post factum naruszenia przepisów bhp oraz zobowiązują pracodawców i przedsiębiorców do usunięcia nieprawidłowości, które m.in. przyczyniły się do zaistnienia wypadku. W ujęciu globalnym, zebrane dane, pozwalają na zbudowanie rzeczywistego, choć wycinkowego obrazu stanu wypadkowości w konkretnej grupie zakładów. Jest to przydatne do planowania kolejnych działań zmierzających do poprawy warunków pracy w kraju.

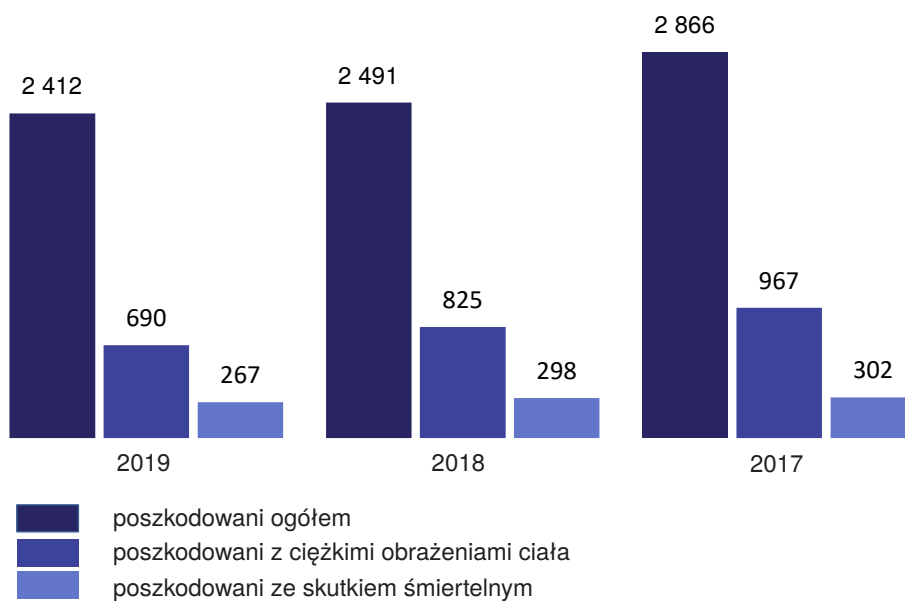
Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w zbadanych przez PIP wypadkach

przy pracy zaistniałych w latach 2017-2019, stanowili średnio **43% z ogółu poszkodowanych** w tych wypadkach (w 2019 r. – 39,7%; w 2018 r. – 45,1%; w 2017 r. – 44,3%).

Poszkodowani, w zbadanych przez inspektorów pracy wypadkach zaistniałych w 2019 roku, najczęściej pracowali w zakładach: **przetwórstwa przemysłowego – 35,4%** (w 2018 r. – 37,5%; w 2017 r. było to 38,3%), **budowlanych - 24,9%** (w 2018 r. – 24,9%, w 2017 r. – 24,1%), **handlowych – 9,5%** (w 2018 r. – 9,3%, w 2017 r. – 8,9%), transportowych i gosp. magazynowej – 4,9% (w 2018 r. – 5,5%, w 2017 r. – 5,2%) oraz prowadzących usługi administrowania i działalność wspierającą – 3,5% (w 2018 r. – 4,5%, w 2017 r. – 4,2%).

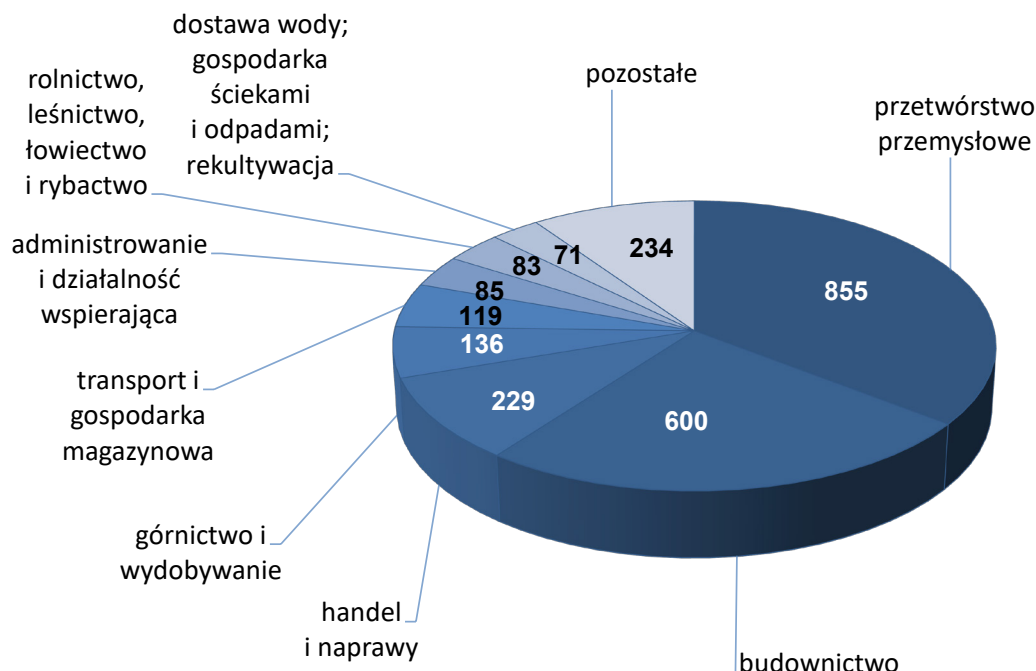
Branżą generującą najwięcej poszkodowanych w 2019 r., podobnie jak w latach poprzednich, było przetwórstwo przemysłowe. Najliczniejsze grupy

LICZBA POSZKODOWANYCH ŚMIERTELNIE I CIĘŻKO ORAZ OGÓŁU POSZKODOWANYCH W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2017-2019, ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY W GOSPODARCE NARODOWEJ



* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

LICZBA POSZKODOWANYCH W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2019 R.
- WG SEKCJI PKD



* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

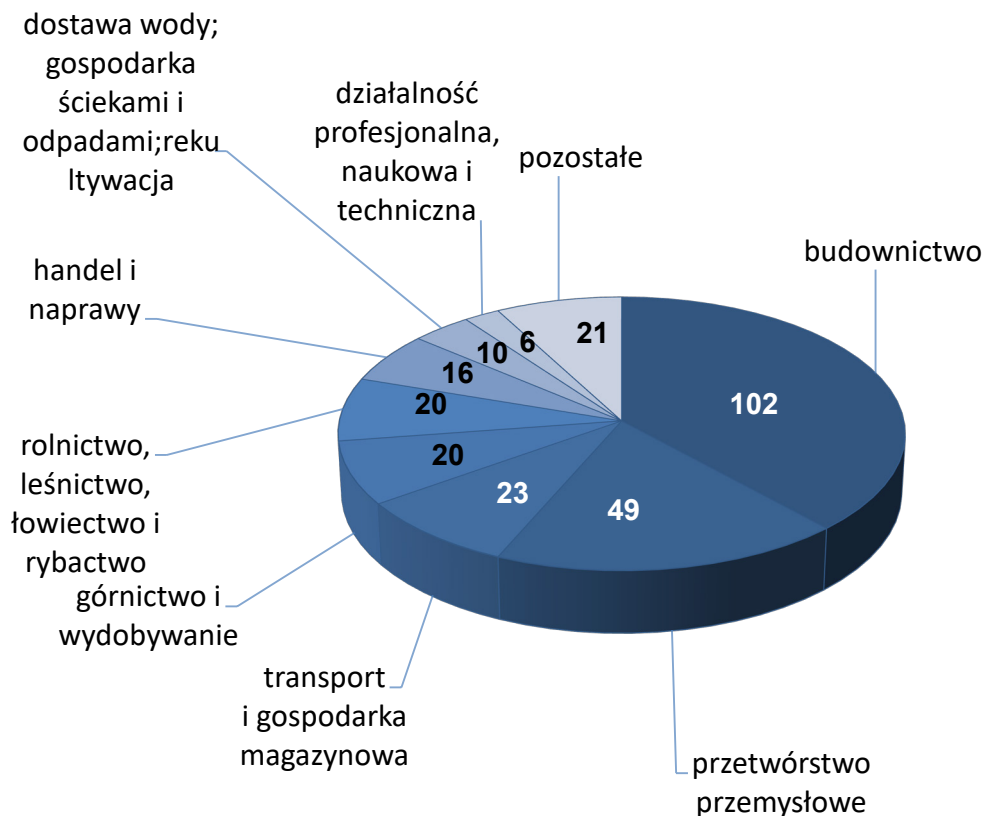
poszkodowanych pracowały w zakładach należących do następujących klas identyfikowanych w ramach polskiej klasyfikacji działalności gospodarczej PKD 2007:

- produkcja mebli (PKD od 31.01 do 31.09) – ogółem 51 poszkodowanych, w tym 27 ciężko (dominuje tutaj produkcja pozostałych mebli);
- obróbka metali i nakładanie powłok na metale; obróbka mechaniczna elementów metalowych (PKD od 25.61 do 25.62) – ogółem 49, w tym 14 ciężko;
- produkcja wyrobów tartacznych (PKD 16.10) – ogółem 43 poszkodowanych, w tym 20 ciężko;
- produkcja konstrukcji metalowych i ich części (PKD 25.11) – ogółem 43 poszkodowanych, w tym 16 ciężko;
- produkcja pozostałych wyrobów stolarskich i cieślińskich dla budownictwa (PKD 16.23) – ogółem 30 poszkodowanych, w tym 12 ciężko.

Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w **sektorze budowlanym (38,2% ogółu poszkodowanych śmiertelnie)**, drugą co do liczebności była grupa poszkodowanych pracujących w **zakładach przemysłowych (18,4%)**, transportowych i magazynowych (8,6%), w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie oraz w górnictwie i wydobywaniu (w obu sekcjach po 7,5%). Sektor budowlany jest od lat rodzajem działalności, w którym dochodzi do wypadków o najpoważniejszych skutkach.

W grupie poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy w 2019 r. zbadanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, znaczącą większość stanowili pracownicy – 83,2%. Natomiast wśród poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym 27,7%, to osoby wykonujące pracę na **innej podstawie niż stosunek pracy**.

LICZBA POSZKODOWANYCH ŚMIERTELNIE W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH
W 2019 R. - WG SEKCJI PKD



* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy i wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2017-2019 – zbadanych przez inspektorów pracy wg podstawy świadczenia pracy innej niż umowa o pracę

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			Ogółem	w tym: ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2019	Ogółem	365	382	73	118
	w tym: zbiorowych	32	49	7	8
2018	Ogółem	375	385	68	120
	w tym: zbiorowych	30	40	5	4
2017	Ogółem	387	398	69	33
	w tym: zbiorowych	24	35	2	8

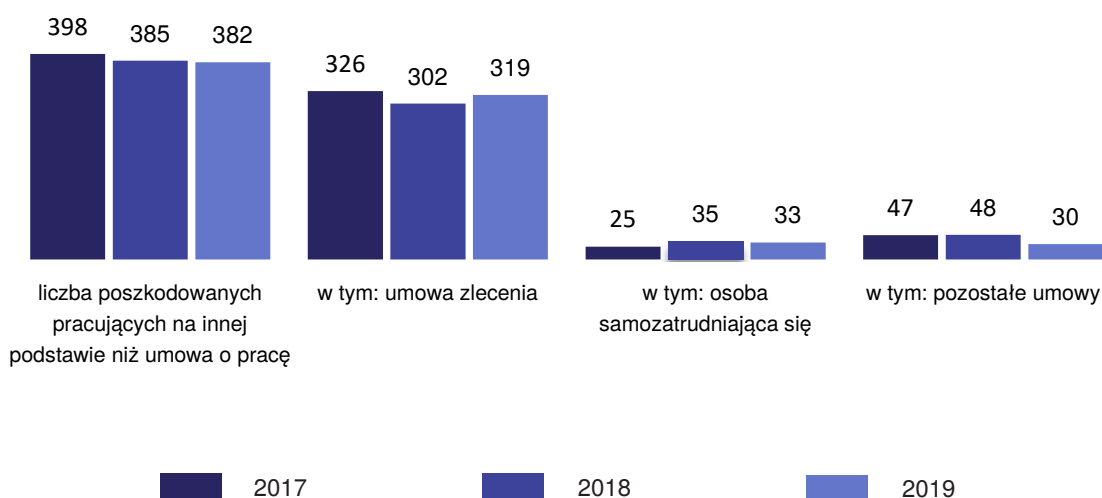
* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Znaczącą przewagę w liczbie zgłoszonych do PIP wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu stanowią **wypadki zleceniobiorców – 83,5%** (w 2018 r. było to 78,4%, a w 2017 r. – 81,9%). Na podstawie danych należy stwierdzić, że liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy, świadczących pracę na innej podstawie, niż umowa o pracę, utrzymuje się rokrocznie na zbliżonym poziomie (średnia to 316 osób). Znaczący udział wśród nich stanowią poszkodowani, którzy doznali ciężkich obrażeń ciała. Średnio blisko dwukrotnie mniejsza jest liczba poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym.

Sekcjami gospodarki z **największą liczbą wypadków przy pracy osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę jest budownictwo** (liczba poszkodowanych w 2019 r. – 138; w 2018 r. – 151; w 2017 r. – 147) oraz przetwórstwo przemysłowe (w 2019 r. – 82; w 2018 r. – 102; w 2017 r. – 98). Potwierdza to również zestawienie liczby zbadanych wypadków w układzie dominujących miejsc powstania wypadku. Miejscem częstego zaistnienia wypadków było miejsce produkcji, miejsce konserwacji i napraw, miejsce magazynowania oraz teren budowy (obiekty nowe oraz rozbierane, burzone, remontowane). Wśród przyczyn wypadków przy pracy osób

wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy zaistniałych w 2019 r. zauważalny był **istotny wpływ czynnika ludzkiego** na ich zaistnienie. Jako dominującą przyczynę należy tu wskazać „nieprawidłowe zachowanie się pracownika” (46,0% ogółu przyczyn ludzkich). Zaliczane są do niego: niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności w połączeniu z zaistnieniem niespodziewanego zdarzenia (20,4% ogółu nieprawidłowych zachowań pracownika) oraz niezajomość, jak też lekceważenie przepisów oraz zasad bhp. Trzeba jednak podkreślić, że przyczyny ludzkie wypadków przy pracy najczęściej wynikają wprost z **przyczyn organizacyjnych** – złej organizacji procesów pracy, braku nadzoru nad pracownikami i pracującymi, braku koordynacji prac, nieprzeszkolenia osób wykonujących pracę z metod bezpiecznego wykonywania prac itp. Do tych wypadków przyczyniała się również **niewłaściwa ogólna organizacja pracy** (77,2% ogółu przyczyn organizacyjnych), a wśród przyczyn organizacyjnych dominował brak instrukcji postępowania się czynnikiem materialnym (13,6% ogółu przyczyn organizacyjnych) oraz brak nadzoru (11,9%). Kolejnymi przyczynami z tej grupy były: tolerowanie przez sprawujących nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, brak szkoleń bhp (głównie instruktażu stanowiskowego) i środków

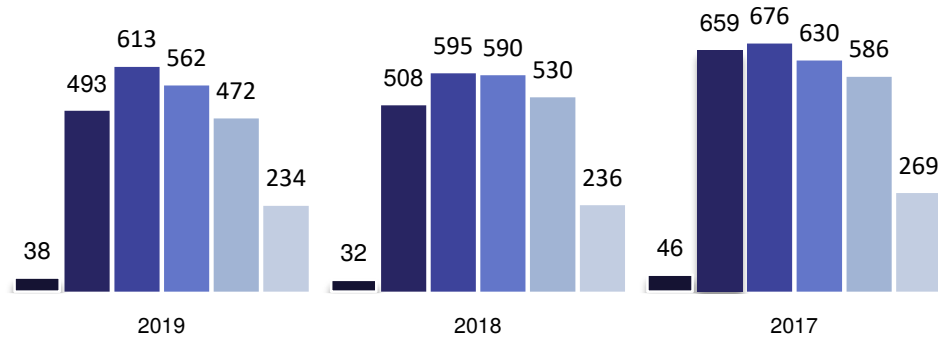
LICZBA POSZKODOWANYCH W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2017-2019 R. – ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY WG PODSTAWY ŚWIADCZENIA PRACY INNEJ NIŻ UMOWA O PRACĘ



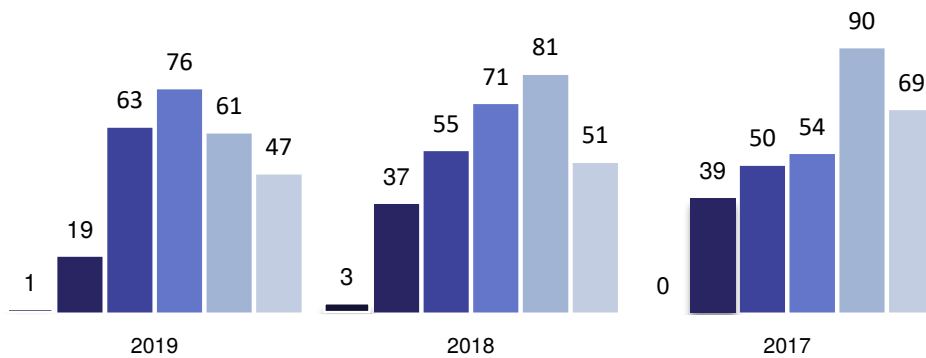
* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

LICZBA POSZKODOWANYCH OGÓŁEM, ŚMIERTELNIE I CIĘŻKO W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2017-2019 - WG WIEKU

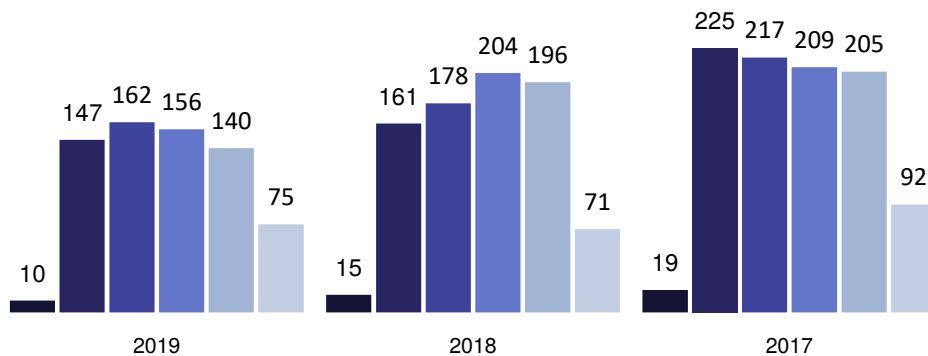
Poszkodowani ogółem



Poszkodowani ze skutkiem śmiertelnym



Poszkodowani z ciężkimi obrażeniami ciała



poniżej 19 lat 20-29 lat 30-39 lat 40-49 lat 50-59 lat 60 lat i więcej

* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

ochrony indywidualnej. Najmniej liczną grupę stanowiły przyczyny techniczne, wśród których najczęstszymi był brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające (32,2% ogółu przyczyn technicznych) oraz brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej (w odniesieniu do czynnika zbiorowego) – 18,9%.

Zasadniczo, do wypadków dochodziło w czasie nominalnym. Jednak liczna grupa pracujących uległa wypadkom w **porze nocnej** – ogółem 178 osób, co stanowiło 7,4% z ogółu poszkodowanych (w 2018 r. – 190; czyli 7,6% poszkodowanych), wśród których 46 doznało ciężkich obrażeń ciała – 6,7% (w 2018 r. – 8,2%), a 18 zginęło – 6,7% (w 2018 r. – 8,4%). Praca w godzinach nocnych wpływa na desynchronizację wewnętrznych rytmów biologicznych człowieka, samopoczucie, układ krążenia, może prowadzić do przewlekłego stresu, a także do zmniejszonej czujności u pracującego. A te czynniki, już wielokrotnie w przeszłości

doprowadzały do błędów człowieka i katastrof.

Biorąc pod uwagę wiek poszkodowanych widać, że przedział wiekowy przez ostatnie 3 lata pozostaje bez zmian. Największa liczba poszkodowanych to nadal osoby w **wieku 30-39 lat**.

Wśród poszkodowanych śmiertelnie najliczniejszą grupą w 2019 r. były osoby w **wieku 40-49**, podczas gdy w 2018 r. i 2017 r. były to osoby w wieku 50-59 lat.

W grupie osób, które doznały ciężkich obrażeń ciała wskutek wypadków przy pracy w 2019 r. najliczniej reprezentowane były osoby w przedziale wiekowym 30-39 i 40-49 lat. Nieco inaczej niż w latach ubiegłych, gdy dominowały osoby w wieku 20-29 lat (w roku 2017) i 40-49 (w 2018 r.).

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

Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy i wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2018-2019 – zbadanych przez inspektorów pracy wg narodowości poszkodowanych pochodzących spoza krajów UE

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy		
			Ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
ROK 2019					
	Ogółem	2141	2412	267	690
	w tym: zbiorowych	185	456	27	38
w tym: Obywatele spoza krajów UE					
	Ogółem	182	190	18	48
	w tym: zbiorowych	13	21	1	2
ROK 2018					
	Ogółem	2308	2491	298	825
	w tym: zbiorowych	161	344	23	27
w tym: Obywatele spoza krajów UE					
	Ogółem	176	182	17	61
	w tym: zbiorowych	11	17	0	0

* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

wśród poszkodowanych w wypadkach zaistniałych w 2019 roku 7,9% pochodziło **spoza UE**. W 2018 roku było 7,3% poszkodowanych.

Najliczniejszą grupę poszkodowanych pochodzących spoza Unii Europejskiej stanowiły osoby narodowości ukraińskiej, w 2019 roku – 160 osób z grupy 190, w 2018 – 158 ze 182 osób.

Najwięcej obywateli Ukrainy, poszkodowanych w zbadanych przez organy PIP wypadkach przy pracy wykonywało pracę w zawodzie pomocnika robotnika budowlanego, zbrojarza, murarza oraz robotnika w przemyśle przetwórczym. Do wypadków tych dochodziło najczęściej wskutek upadku z wysokości, zawalenia się konstrukcji oraz utraty kontroli nad maszyną lub obrabianym materiałem.

POSZKODOWANI ŚMIERTELNIE (W ODNIESIENIU DO CAŁEJ GOSPODARKI)

Analiza miejsc zaistnienia wypadków ze skutkiem **śmiertelnym** dla poszkodowanych w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy zaistniałych w 2019 r., pozwala wskazać, że były to głównie:

- teren budowy (obiekt nowy; rozbierany, burzony, remontowany) – 33,3% ogółu poszkodowanych śmiertelnie;
- miejsce produkcji przemysłowej – 31,8%;
- miejsca i środki komunikacji publicznej – 9,4%;
- tereny: leśne, zielone; miejsca: uprawy, hodowli, hodowli i/lub połowu ryb – 9,0%;
- pod ziemią, wyłączając tereny budowy – 7,1%.

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym docho-
dziło najczęściej wskutek:

- **upadku z wysokości** np. podczas wykonywania robót budowlano-montażowych lub remontowych z rusztowania, demontażu szalunku, montażu instalacji elektrycznej w nowo wybudowanym obiekcie, jak również prac na wysokości związanych z przemieszczaniem się pracownika (przy schodzeniu z mostu suwnicy na podest komunikacyjny), przy rozładunku samochodu ciężarowego (**54** poszkodowanych – 20,2%);
- **uderzenia poszkodowanego przez przedmiot**, w tym m.in. przez element konstrukcji (część kanału wentylacyjnego, balustradę balkonu) przy pracach remontowo - budowlanych lub przez transportowaną blachę czy belki stalowe przy

użyciu suwnicy; uderzenia przez element wózka widłowego (karetka wózka) podczas prowadzenia prac serwisowych, elementy demontowanego drewnianego pawilonu – przy pracach rozbiórkowych pawilonów handlowych; gałąź lub drzewo podczas ścinki - w trakcie prac leśnych, prac pielęgnacyjnych drzew, których korony mogą dotykać napowietrznych linii energetycznych (**33** poszkodowanych – 12,4%);

- **utrąty kontroli nad środkiem transportu**, np. kolizje samochodów osobowego z ciężarowym, dwóch autobusów komunikacji miejskiej, najechanie przez samochód ciężarowy na tył zestawu holowniczego poruszającego się na tym samym pasie ruchu, najechanie na pracowników przez innych użytkowników dróg publicznych (**16** poszkodowanych – 6%);
- **porażenia prądem elektrycznym** – spowodowanego: brakiem ochrony podstawowej (izolacji lub obudowy), niewłaściwą ochroną instalacji elektrycznej, nie zastosowaniem bezpiecznych odległości od napowietrznych linii energoelektrycznych np. poprzez zbliżenie się ramienia podnośnika koszowego, w trakcie wykonywania przyłącza do napowietrznej linii energetycznej elektrycznej; dotknięcia ręką naczepy samowyladowczej samochodu która zwała się napowietrzną linią elektroenergetyczną średniego napięcia 15 kV (**9** poszkodowanych – 3,4%);
- **wciągnięcia poszkodowanego w dół, do wykopu; załamana się czynnika materialnego i upadku** np. wejście pracownika na arkusz poliwęglanu i załamanie się pod nim powierzchni; załamanie się konstrukcji dachu pod ciężarem dwóch pracowników i upadek obu z wysokości; załamanie się biału szalunku na który stanął pracownik i jego przechylenie się, które spowodowało ześlizgnięcie się mężczyzny i jego upadek z wysokości (**12** poszkodowanych – 4,5%).

POSZKODOWANI Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA (W ODNIESIENIU DO CAŁEJ GOSPODARKI)

Poszkodowani w zbadanych przez inspektorów pracy PIP wypadkach **ciężkich** najczęściej pracowali w zakładach: **przetwórstwa przemysłowego** – **42,8%** ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach

ciężkich (mniej o 84 poszkodowanych w stosunku do roku poprzedniego), w **branży budowlanej** – 21,9% (o 38 poszkodowanych mniej), a także w **zakładach handlowych i świadczących usługi naprawcze** – 10,3% (14 osób więcej).

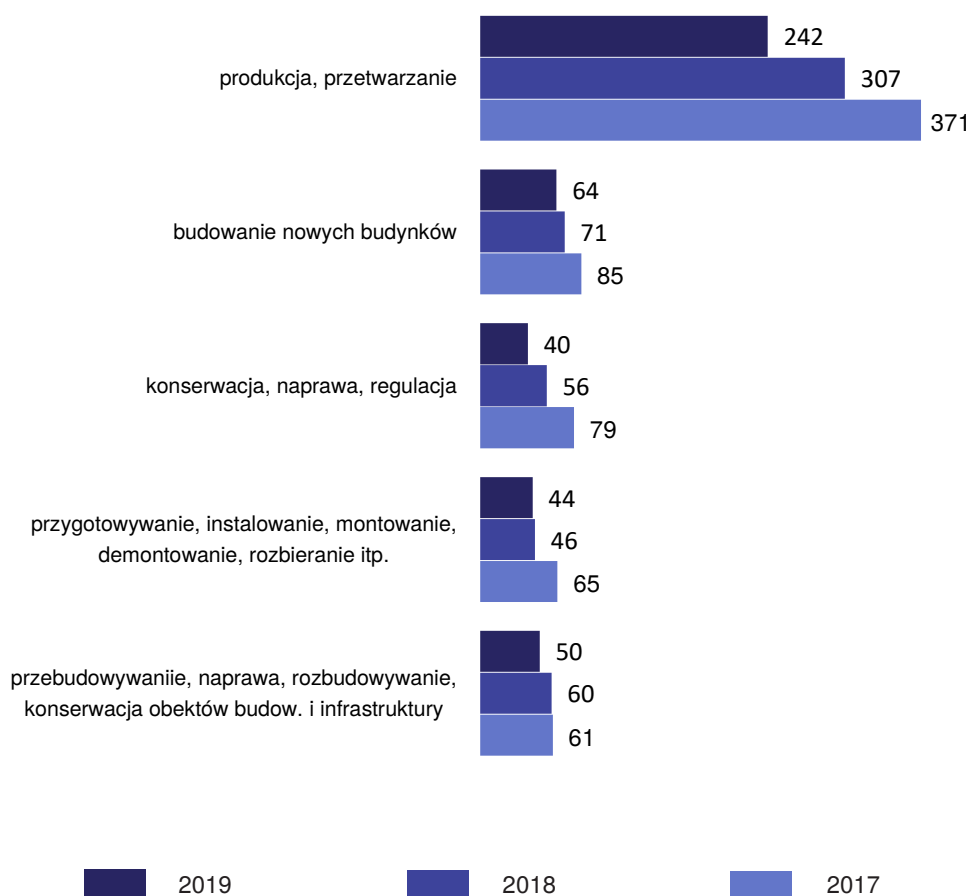
Analiza procesu pracy realizowanego przez poszkodowanego w chwili wypadku wskazuje, że najczęściej do wypadków ciężkich dochodziło podczas produkcji i przetwarzania (w 2019 r. odsetek ogółu poszkodowanych ciężko wyniósł 35,1%; w 2018 r. – 37,2%). Do wypadków dochodziło głównie podczas obsługi pilarek (ręcznych tarczowych, ręcznych łańcuchowych, tarczowych stacjonarnych) oraz frezarek. Nieznacznie wzrósł odsetek poszkodowanych ciężko w trakcie budowy nowych budynków (w 2019 – 9,3%,

w 2018 r. – 8,6%).

Dominującymi grupami wydarzeń powodujących wypadki z ciężkimi obrażeniami ciała były: utrata kontroli nad maszyną, środkiem transportu, sprzętem ruchomym, transportowanym ładunkiem oraz obrabianym materiałem – 24,6% poszkodowanych wśród poszkodowanych ciężko; ześlizgnięcie się i upadek czynnika materialnego – 18,7% oraz upadek z wysokości lub poślizgnięcie i potknięcie się – 17,7% poszkodowanych.

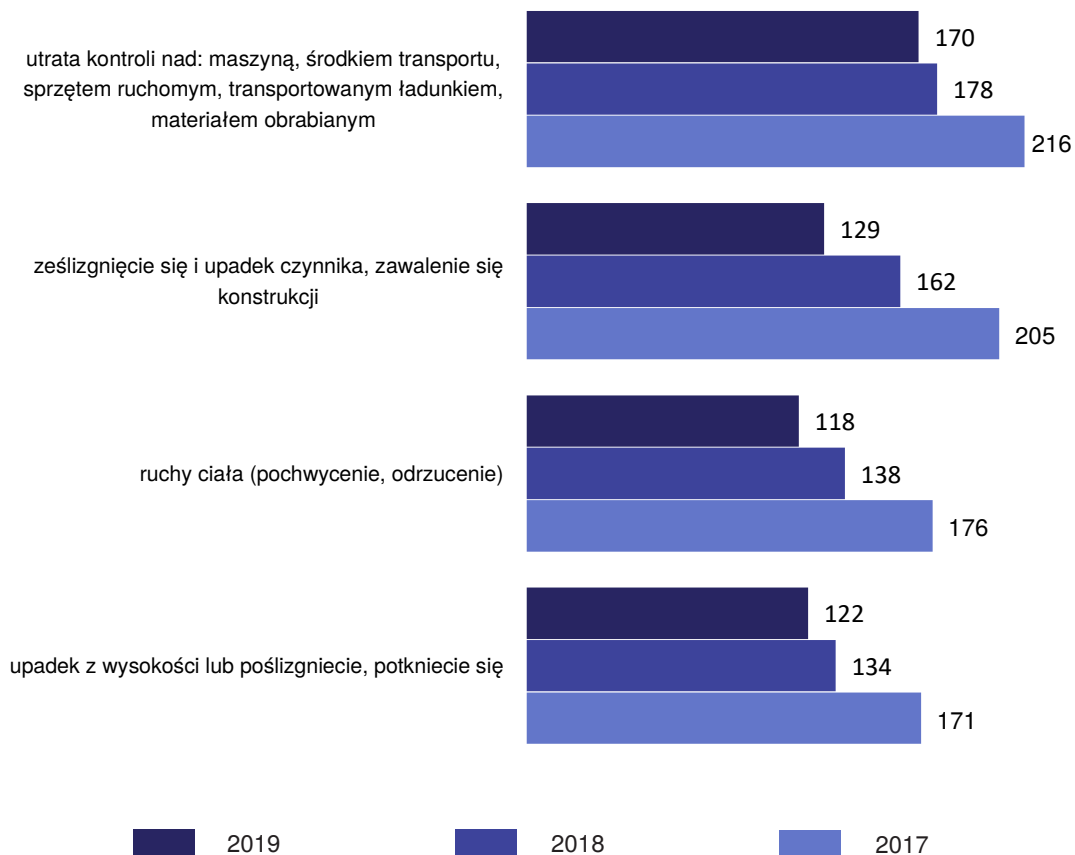
Struktura przyczyn wypadków przy pracy **ciężkich** wskazuje, że przyczyny techniczne wystąpiły w 16,4% zdarzeń, organizacyjne w 36,0%, a ludzkie w 47,6% wypadków.

POSZKODOWANI Z CIĘŻKIMI OBRĄŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2017-2019 - WG DOMINUJĄCYCH PROCESÓW PRACY



* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

LICZBA POSZKODOWANYCH Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2017-2019 - WG DOMINUJĄCYCH WYDARZEŃ NIEBEZPIECZNYCH



* stan na 03.03.2020 r. - źródło dane PIP, zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Wśród przyczyn **technicznych** wymienić należy:

- A. **Wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego** (nieprawidłowości projektowo-konstrukcyjne czynnika materialnego) – 85,4% ogółu przyczyn technicznych wypadków ciężkich;
- B. **Niewłaściwy stan czynnika materialnego** – 7,9%;
- C. **Wady materiałowe czynnika materialnego** – 3,6%;
- D. **Niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego** – 3,1%;

Dominował brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające (głównie brak urządzeń zabezpieczających) – 41,8% ogółu przyczyn technicznych wypadków ciężkich. Na kolejnym miejscu znalazł się brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej (związane

z czynnikiem materialnym); następnie niewłaściwa stateczność czynnika materialnego; brak lub niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń.

Przyczyny **organizacyjne** to m.in.:

- A. **Niewłaściwa ogólna organizacja pracy** – 80,5% ogółu przyczyn organizacyjnych wypadków ciężkich;
- B. **Niewłaściwa organizacja stanowiska pracy** – 13,7%.
- C. **Niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego** – 5,8%.

Wśród przyczyn organizacyjnych dominował brak instrukcji postępowania się czynnikiem materialnym – 18,4% ogółu przyczyn organizacyjnych wypadków ciężkich (najczęściej brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego oraz brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń); następnie tolerowanie, przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów

i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Na kolejnych miejscach znalazły się: brak nadzoru; brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (dominował wyraźnie brak instruktażu stanowiskowego); nieprawidłowości związane z ogólną organizacją pracy.

Natomiast przyczyny **ludzkie** (dominujące) to:

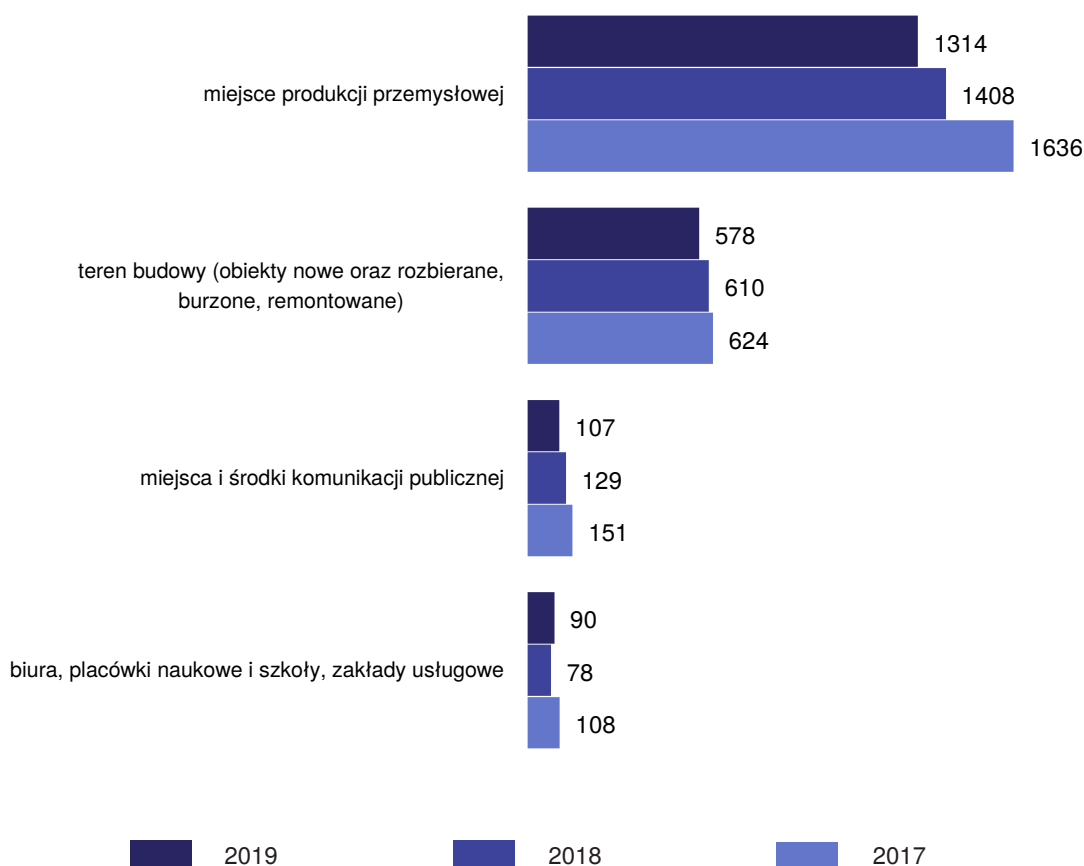
- A. **Nieprawidłowe zachowanie się pracownika** – 43,8% ogółu przyczyn ludzkich wypadków ciężkich;
- B. **Niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika** – 25,8%;
- C. **Brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikami materialnym przez pracownika** – 15,6%.

Wśród przyczyn nieprawidłowego zachowania się pracownika dominowała niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności w połączeniu

z zaistnieniem niespodziewanego zdarzenia – 20,6% ogółu nieprawidłowych zachowań się pracownika; następnie niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia; lekceważenie zagrożenia. Na kolejnych miejscach znalazły się następujące przyczyny: lekceważenie i nieznanomość przepisów oraz zasad bhp (wśród nich dominowało lekceważenie przepisów oraz zasad bhp); wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia).

Najwięcej wypadków zgłaszanych do Inspekcji Pracy zaistniało w miejscach: produkcji przemysłowej (59,1% uszkodzonych ogółem), na terenach budów (dominowało wznoszenie nowych budynków oraz rozbiórka, wyburzanie i remonty starych obiektów budowlanych) – 26,0% oraz w miejscach i środkach

LICZBA POSZKODOWANYCH OGÓŁEM W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2017-2019 - WG DOMINUJĄCYCH MIEJSC WYPADKÓW



komunikacji publicznej (głównie na drogach publicznych) – 4,8% ogółu poszkodowanych.

MIEJSCE PRODUKCJI

Wypadki w miejscu produkcji przemysłowej dotyczyły 54,5% ogółu poszkodowanych (442 pracowników doznało ciężkich obrażeń ciała, a 85 poniosło śmierć). Nadal **dominującymi grupami wydarzeń** w tym miejscu powodującymi wypadki pozostają:

- praca przy maszynie, obsługa środków transportu lub sprzętu ruchomego oraz obsługa narzędzi zmechanizowanych – 23,5% ogółu poszkodowanych w miejscu produkcji - dominuje tutaj utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym jej uruchomieniem) lub materiałem obrabianym);
- upadek, ześlizgnięcie się przedmiotu z góry, załamanie się czynnika – 18,0% (dominuje tutaj uderzenie przez spadający z góry przedmiot);
- ruchy ciała bez wysiłku (prowadzące do urazów zewnętrznych) – 16,4% (dominuje tutaj pochwytnie przez maszynę lub odrzucenie osoby);
- poślizgnięcia, potknięcia się, upadki osób – 12,4% (dominują tutaj upadki osób z wysokości – na niższy poziom);

Do czynników, które nadal stanowią duże zagrożenie, należą:

- pilarki ręczne: tarczowe, łańcuchowe (dominują tarczowe);
- pilarki stacjonarne (dominują wielopiętowe);
- prasy (w tym: mechaniczne-mimośrodowe, hydrauliczne, belujące);
- wózki jezdniowe podnośnikowe;
- przenośniki (taśmowe, ślimakowe);
- mieszalniki (np. bębnowe do produkcji mieszanek owocowych/warzywnych);
- maszyny dla przemysłu spożywczego (dzielarki do ciasta, maszyny do mielenia i rozdrabniania, linie do filetowania drobiu, do produkcji garmażeryjnej -np. pierogów, kotletów, parówek; linie/maszyny do produkcji ciast/ciastek; linie krojąco-pakujące);
- automatyczne linie produkcyjne (np. do produkcji betonu/cięcia betonu);
- obrabiarki skrawające (dominują frezarki dolnowrzecionowe);
- piece (np. piekarnicze);
- nożyce gilotynowe do cięcia metali;

- przecinarki taśmowe do cięcia metali;

Najwięcej wypadków skutkujących ciężkimi obrażeniami ciała (53,8%), miało miejsce przy pracach produkcyjnych, czy też przy przetwarzaniu surowców i materiałów. Nadal **dominującymi grupami wydarzeń w tym miejscu powodującymi ciężkie urazy** pozostają:

- utrata kontroli nad procesem pracy podczas: obsługi maszyn, obsługiwanego środka transportu lub sprzętu ruchomego, obsługi narzędzi zmechanizowanych – 29,0% ogółu poszkodowanych ciężko w miejscu produkcji;
- pochwytnie i wciągnięcia kończyn przez elementy obsługiwanych maszyn; manipulowanie w strefie niebezpiecznej – 23,8%;
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika – uderzenie przez spadający przedmiot, zawalenie się konstrukcji, przewrócenie na poszkodowanego – 16,1%;
- upadki osób z wysokości – 6,8%;
- obecność w strefie zagrożenia – 5,0%.

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

- brak urządzeń ochronnych (m.in. przy pilarkach stacjonarnych, liniach tartacznych, frezarkach dolnowrzecionowych, maszynach przetwórstwa spożywczego, automatycznych liniach pakujących, liniach produkcyjnych artykułów sanitarnych, maszynach papierniczych);
- niewłaściwa stateczność czynnika materialnego (brak zabezpieczeń przed przewróceniem, zmianą położenia itp., brak stabilności) – m.in. zbiornik betonieszarki, kleszcze, widły do koparkoładowarki, drabina rozstawna, podnośnik hydrauliczny słupkowy, wózek podnośnikowy ręczny z ładunkiem;
- brak nadzoru bezpośredniego nad wykonującymi pracę pracownikami;
- brak opracowanej instrukcji postępowania w sytuacjach nietypowych (np. odblokowanie/regulacja kliszy na bębnie zgrzewarki na linii produkcji worków);
- wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (wysiadanie w trakcie jazdy wózkiem widłowy bez całkowitego zatrzymania maszyny);

- brak odpowiedniego zabezpieczenia strefy pracy maszyny (strefy niebezpiecznej przed możliwością pochwylenia dłoni);
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie pracy maszyny;
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpiecznej pracy.

TEREN BUDOWY

Najwięcej poszkodowanych na **budowach** (przy wznoszeniu nowych budynków oraz przy pracach rozbiórkowych, wyburzeniach i remontach) uległo **wypadkom w wyniku upadku z wysokości** (236 pracowników, tj. 40,8% pracujących na budowach). Drugą znaczącą grupą wydarzeń, w wyniku których wielu pracujących na budowach ulega wypadkom, były **ześlizgnięcia się, upadki, załamania się czynnika i w wyniku tego uderzenia pracujących przez spadający z góry przedmiot, pociągnięcia ich w dół czy przewrócenia się na nich czynnika materialnego** (160 osób, tj. 27,7%).

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

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

Do znacznej części wypadków doszło podczas wchodzenia lub schodzenia ze stanowiska pracy (pracownicy poruszali się po rusztowaniu – po jego konstrukcji na zewnątrz), podczas przechodzenia (z rusztowania na dach lub do budynku, z rusztowania do budynku, z drabiny na rusztowanie), poruszania się (po rusztowaniu bez pełnych podestów, bez barier ochronnych), a także podczas zmiany miejsca pracy przygotowując się do innych zajęć lub sprawdzania przebiegu wykonywanych robót w innym miejscu.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas prac związanych zarówno ze wznoszeniem nowych, jak i remontami i rozbiórkami istniejących budynków i obiektów budowlanych. Prace te obejmowały

w szczególności: murowanie ścian (zewnątrznych i wewnętrznych); wykonywanie prac termoizolacyjnych/termomodernizacyjnych, tynkowanie, montaż i demontaż elementów konstrukcji dachów (więźba dachowa), wykonywanie pokrycia dachowego i obróbek blacharskich, remonty dachów, prace ze zbrojeniem, prace malarskie

Natomiast zaistniałe na terenie budowy upadki z wysokości powodujące śmierć lub ciężkie urazy, dotyczyły rusztowań, drabin, dachów, pomostów, stropów oraz płyt balkonowych.

Przyczyny wypadków ustalone przez inspektorów pracy, do których doszło na budowach dotyczyły głównie:

- niewłaściwej organizacji stanowisk pracy w miejscach występowania szczególnych zagrożeń, jak dachy, stropy, szyby dźwigów,
- braku nadzoru oraz tolerowania przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii i odstępstw od przepisów i zasad bhp wśród załogi,
- braku szkoleń w dziedzinie bhp (głównie braku instruktazu stanowiskowego),
- nieużywania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, np. szelek bezpieczeństwa podczas pracy na stromym dachu, albo podczas montażu rusztowania,
- braku opracowanej i udostępnionej pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, w tym robót na wysokości z użyciem rusztowań,
- niestosowania hełmów ochronnych (szczególnie podczas montażu/demontażu rusztowania),
- braku odbioru rusztowań przez osoby do tego uprawnione (rusztowania są eksploatowane bez potwierdzonego odbioru),
- montażu rusztowań budowlano-montażowych metalowych przez osoby nieposiadających uprawnień kwalifikacyjnych,
- niewłaściwego doboru rusztowań, pomostów roboczych i drabin do realizowanych zadań, nieprawidłowego przygotowania rusztowań do wykonania pracy (nieprawidłowy montaż/demontaż, brak wypełnień pomostów roboczych, brak bezpiecznych ciągów komunikacyjnych, brak barier ochronnych, brak bezpiecznych wejść na pomosty robocze) oraz złego stanu technicznego zabezpieczeń,

- spożycia alkoholu na budowach oraz tolerowania tego procederu,
- braku instrukcji stanowiskowych z zakresu bhp podczas prac (np. dociepleniowych realizowanych na wysokości),
- dopuszczania pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy
- braku dokonanej i udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy (np. „pracownik budowlany”).

Spośród 184 poszkodowanych na terenie budowy w wypadkach przy pracy, (w których brały udział maszyny i urządzenia, do których obsługi wymagane są uprawnienia kwalifikacyjne), 27 pracowników nie posiadało wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych, a 23 nie było przeszkolonych w zakresie bhp. Obie przyczyny wypadków (jako jedne z wielu ustalonych przez inspektorów pracy) wystąpiły łącznie u 8 pracowników budowlanych. W roku 2018 sytuacja wyglądała następująco: spośród 193 poszkodowanych, 27 nie posiadało uprawnień kwalifikacyjnych, a 28 nie było przeszkolonych w zakresie bhp (łącznie obie przyczyny wypadków wystąpiły u 6 pracowników). Do grupy tych maszyn i urządzeń należały m.in.:

- rusztowania budowlano montażowe metalowe – montaż i demontaż,
- maszyny do robót ziemnych (głównie koparki jedno- i dwunaczyniowe, koparkoładowniki koparkospycharki, ładowarki jedno- i dwunaczyniowe),
- podajniki do betonu i pompy do mieszanki betonowej,
- maszyny do robót drogowych (głównie przecinarki do nawierzchni dróg o napędzie spalinowym),
- urządzenia transportu bliskiego (głównie żurawie wieżowe, sunnice, podesty ruchome).

Po raz kolejny wskazanie terenów budów oraz produkcji, jako miejsc o największym ryzyku zaistnienia wypadku, uzasadnia podejmowanie skoordynowanych i zintensyfikowanych działań o charakterze kontrolno-nadzorczym oraz prewencyjnym ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, o których mowa w dalszej części Sprawozdania. W każdym przypadku konieczne wydaje się analizowanie wyników postępowania powypadkowego w kontekście procesu oceny ryzyka

prowadzonego w zakładzie pracy. Właściwe podejście, mające na celu szerszą perspektywę miejsca pracy oraz pracującego i ich interakcji, ma szansę na wykreowanie bezpiecznych warunków pracy.

2. OGRANICZANIE ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH POPRZECZ WDROŻENIE ELEMENTÓW ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY W ZAKŁADACH, W KTÓRYCH WYSTĄPIŁY WYPADKI PRZY PRACY

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy sprawdzili **skuteczność środków zapobiegających wypadkom przy pracy** w 285 zakładach pracy. Kontrole były przeprowadzone w zakładach, w których w okresie ostatnich 3 lat miały miejsce liczne wypadki przy pracy. W wytypowanych podmiotach, w latach 2016-2019¹, zarejestrowano **5 274 wypadki przy pracy**, w których poszkodowanych zostało 5 285 osób, w tym 5 śmiertelnie oraz 25 ciężko.

Wśród skontrolowanych zakładów dominowały prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (67%) zajmujące się m.in. produkcją metalowych wyrobów gotowych, wyrobów z tworzyw sztucznych, z drewna, gumy i tworzyw sztucznych, artykułów spożywczych, a także produkcją włókienniczą oraz opakowań papierowych. Pozostałe objęte kontrolą zakłady prowadziły działalność w zakresie handlu i napraw (10%), budownictwa (6%) oraz opieki zdrowotnej (3%).

Największy odsetek stanowiły **średnie zakłady** zatrudniające od 49-249 osób (45%) oraz **duże** o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników (36%). Pozostałe zakłady (19%) zatrudniały do 49 pracowników. Łącznie w kontrolowanych zakładach pracę świadczyło prawie 100 tys. osób, w tym ok. 93 tys. na podstawie umów o pracę.

Z grupy 285 zakładów, 66% poddanych zostało **po raz pierwszy** kontroli w zakresie przedmiotowego zadania. Z tego względu, inspektorzy pracy zwrócili w nich szczególną uwagę na sposób zarządzania bezpieczeństwem pracy. Ocenie poddano rzetelność prowadzonych postępowań powypadkowych, proces identyfikacji występujących w środowisku

¹ W 2019 roku – zarejestrowane wypadki przy pracy do dnia prowadzenia czynności kontrolnych

Podstawowe dane liczbowe dotyczące realizacji tematu kontrolnego „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy” w 2019 r.

województwo	liczba skontrolowanych podmiotów	liczba wypadków przy pracy w skontrolowanych zakładach w latach		liczba dokumentacji powypadkowych poddanych analizie	liczba dokumentacji oceny ryzyka zawodowego poddanych analizie
podlaskie	11	2016 ¹	44	107	27
		2017 ²	87		
		2018	75		
		2019 ³	33		
kujawsko-pomorskie	12	2016 ¹	30	51	27
		2017 ²	46		
		2018	54		
		2019 ³	20		
pomorskie	20	2016 ¹	28	188	116
		2017 ²	92		
		2018	107		
		2019 ³	25		
śląskie	33	2016 ¹	82	117	67
		2017 ²	149		
		2018	166		
		2019 ³	130		
świętokrzyskie	8	2016 ¹	20	42	36
		2017 ²	43		
		2018	22		
		2019 ³	12		
małopolskie	16	2016 ¹	34	128	33
		2017 ²	55		
		2018	98		
		2019 ³	47		
lubelskie	14	2016 ¹	29	125	56
		2017 ²	50		
		2018	71		
		2019 ³	36		
łódzkie	21	2016 ¹	68	178	119
		2017 ²	111		
		2018	129		
		2019 ³	57		

Podstawowe dane liczbowe dotyczące realizacji tematu kontrolnego „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy” w 2019 r.

województwo	liczba skontrolowanych podmiotów	liczba wypadków przy pracy w skontrolowanych zakładach w latach		liczba dokumentacji powypadkowych poddanych analizie	liczba dokumentacji oceny ryzyka zawodowego poddanych analizie
warmińsko-mazurskie	10	2016 ¹	7	39	39
		2017 ²	24		
		2018	25		
		2019³	16		
opolskie	8	2016 ¹	25	216	31
		2017 ²	170		
		2018	172		
		2019³	96		
wielkopolskie	28	2016 ¹	151	159	104
		2017 ²	240		
		2018	235		
		2019³	106		
podkarpackie	15	2016 ¹	42	181	70
		2017 ²	199		
		2018	204		
		2019³	114		
zachodnio-pomorskie	15	2016 ¹	28	106	40
		2017 ²	95		
		2018	41		
		2019³	25		
mazowieckie	36	2016 ¹	77	115	103
		2017 ²	152		
		2018	145		
		2019²	40		
dolnośląskie	29	2016 ¹	113	304	129
		2017 ²	178		
		2018	183		
		2019³	79		
lubuskie	9	2016 ¹	36	45	27
		2017 ²	73		
		2018	97		
		2019³	36		

¹ wartość dotyczy tylko podmiotów kontrolowanych pierwszy raz w omawianym zakresie

² w niektórych województwach inspektorzy pracy wskazali w zakładach rekontrolowanych liczbę wypadków przy pracy, które zaistniały od poprzedniej kontroli

³ wartość do czasu podjęcia czynności kontrolnych

pracy zagrożeń i ocenę ryzyka zawodowego z nim związanego, adekwatność zastosowanych środków profilaktycznych zarówno do występujących zagrożeń, jak i do przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy. Ocenie poddano także skuteczność działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Do wyboru zakładów posłużyły dane uzyskane od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zebrane na podstawie druku ZUS-IWA oraz dane własne Państwowej Inspekcji Pracy z postępowań powypadkowych.

Pozostałą grupę (34%) skontrolowanych podmiotów stanowiły **zakłady poddane drugiej kontroli** w temacie po upływie około 2 lat od daty poprzedniej kontroli. Kontrole w tych zakładach ukierunkowane były na sprawdzenie wykonania wcześniejszych decyzji i wniosków inspektorów pracy z uwzględnieniem osiągnięcia efektu – ograniczenia ryzyka związanego z aktywizacją zagrożeń, które doprowadziły do wypadków przy pracy oraz niedopuszczenia do zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości. Dotyczyły przede wszystkim oceny stanowisk pracy, na których odnotowano wypadki przy pracy objęte szczegółową analizą w roku 2017. W przypadku, gdy do wypadków doszło w latach 2017 – 2019, kontrole obejmowały również analizę dokumentacji powypadkowych ze zwróceniem szczególnej uwagi na przestrzeganie przez pracodawców przepisów i zasad, dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowania właściwych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko oraz eliminujących w przyszłości podobne wypadki przy pracy.

Dla prowadzących kontrolę inspektorów pracy istotne było powiązanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy z przeprowadzoną oceną ryzyka zawodowego dla prac, przy wykonywaniu których doszło do wypadku. Ważnym elementem kontroli było także sprawdzenie przygotowania pracujących do realizacji powierzonych im zadań, w warunkach środowiska materialnego, w którym odbywał się proces pracy, jak również zapewnienia pracującym właściwego stanu technicznego parku maszynowego oraz zapewnienia właściwej ochrony przed szkodliwymi czynnikami występującymi w miejscu pracy.

Analiza jakościowa ustaleń kontroli wskazuje, że zarówno podczas kontroli przeprowadzanych we wskazanym zakresie pierwszy raz, jak i kontroli przeprowadzonych powtórnie inspektorzy pracy

stwierdzali analogiczne nieprawidłowości, jedynie ich nasilenie w grupie zakładów kontrolowanych ponownie po upływie dwóch lat było mniejsze. Dotyczyły one w szczególności przeprowadzania i dokumentowania oceny ryzyka zawodowego przy wykonywanych pracach, ustalania wszystkich okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz ich dokumentowania.

W grupie zakładów kontrolowanych po raz pierwszy, **19 legitymowało się certyfikowanym systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (SZBHP)**. Stanowiły one niewiele ponad 10% z grupy 187 skontrolowanych. Natomiast w grupie 98 podmiotów rekontrolowanych certyfikowany SZBHP posiadało 12 (12%). Wyniki kontroli wskazują że **w zakładach posiadających opracowane i funkcjonujące procedury zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, poziom bezpieczeństwa i organizacja pracy była na wyższym poziomie niż w pozostałych zakładach objętych kontrolą.**

Działania podejmowane w zakładach posiadających certyfikowany SZBHP potwierdzają, że wypadkom przy pracy, urazom, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym można zapobiec, i że skuteczną drogą ku temu jest:

- spełnianie wymagań obowiązujących przepisów prawa w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również ustalonych w zakładzie standardów w tym zakresie,
- prawidłowe przeprowadzanie i dokumentowanie ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy oraz aktualizowanie jej po każdej zmianie warunków pracy na danym stanowiskowych mających wpływ na poziom ryzyka, jak również po wypadkach przy pracy ,
- przestrzeganie procedur związanych z przygotowaniem pracowników do pracy w tym dotyczących ustalonych systemów szkoleń i doształcania,
- przestrzeganie procedur dotyczących okresowych kontroli maszyn i urządzeń,
- przestrzeganie procedur dotyczących bieżących i okresowych kontroli stanowisk pracy,
- zaangażowanie wszystkich pracowników zakładu w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy,
- współpraca z wykwalifikowaną, ciągle rozwijającą się kadrą,
- ciągłe doskonalenie działań.

Główne obszary i stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

1. Ocena ryzyka zawodowego

W 285 skontrolowanych zakładach analizie poddano **1 024 dokumentacje oceny ryzyka zawodowego** dotyczące prac, przy wykonywaniu których doszło do wypadku przy pracy lub stanowiska pracy, na którym doszło do takiego zdarzenia. W 65% zakładów inspektorzy pracy stwierdzili różnego rodzaju nieprawidłowości lub uchybienia.

W zdecydowanej większości przypadków w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zostały uwzględnione zagrożenia które doprowadziły do wypadków przy pracy. Zdarzały się jednak różnego rodzaju nieprawidłowości w tym zakresie, np. zdefiniowane wcześniej zagrożenia były niedoszacowane, nie podjęto wcześniej działań korygujących lub podjęte działania były niewystarczające. Stwierdzono przypadki nie aktualizowania oceny ryzyka po zaistnieniu wypadku przy pracy, np. o zagrożenia zidentyfikowane przez zespół powypadkowy ustalający okoliczności i przyczyny wypadku.

Istotną grupą stwierdzanych nieprawidłowości był **brak lub niewystarczający opis stanowiska pracy** zamieszczany w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. W zdecydowanej większości informacje o analizowanym stanowisku pracy zamieszczone w ocenie ryzyka były ogólnikowe. Brakowało np. informacji o:

- osobach pracujących na danym stanowisku pracy (czy są zatrudniane osoby niepełnosprawne, kobiety, młodociani, osoby starsze),
- wymaganiach kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy,
- środkach ochrony zbiorowej,
- czynnikach szkodliwych lub /i uciążliwych występujących na stanowisku pracy.

W ocenie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem prac w narażeniu na czynniki psychospołeczne często nie uwzględniano np. stresu, czynników wynikających ze zmniejszonej sprawności osób starszych, niepełnosprawnych czy kobiet w ciąży, albo pracy zmianowej.

Stwierdzano również przypadki niedokumentowania przez pracodawcę podejmowanych działań, mających na celu eliminację zagrożeń zawodowych

lub ograniczenie ryzyka z nimi związanego. Zdarzały się także zakłady, w których nie ustalono środków profilaktycznych adekwatnych do występujących zagrożeń albo ustalone środki nie były adekwatne do zagrożeń wynikających z przyczyn źródłowych wypadku przy pracy.

2. Przygotowanie pracowników do pracy w zakresie bhp

Wyniki kontroli wskazują że nadal dochodzi do przypadków **niezapewnienia pracownikom właściwego przeszkolenia w dziedzinie bhp przed dopuszczeniem do pracy**. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzone w 35 % kontrolowanych zakładów dotyczyły w szczególności:

- braku lub nieterminowego przeprowadzania szkolenia wstępnego bhp w zakresie instruktażu stanowiskowego i ogólnego. Nieprawidłowości te występowały często przy zmianie stanowiska pracy, na którym pracownik był zatrudniany;
- nieprawidłowego dokumentowania przeprowadzanych szkoleń wstępnych, polegającego na braku podpisu szkolonego pracownika, informacji o osobie szkolącej. Stwierdzano też brak daty przeprowadzenia szkolenia, brak szczegółowej informacji o stanowisku pracy, na którym szkolenie zostało przeprowadzone;
- przeprowadzania instruktażu ogólnego lub stanowiskowego, w ramach wstępnego szkolenia bhp, przez osoby nieposiadające wiedzy, doświadczenia zawodowego i przygotowania dydaktycznego oraz ukończonego szkolenia w dziedzinie bhp;
- braku lub nieprawidłowo opracowanego programu szkolenia wstępnego bhp. Szkolenia przeprowadzane były bez wymaganego programu, bądź w oparciu o ramowe programy bhp zamieszczone w rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy podkreślić, że niedostosowanie programów szkoleń do specyfiki danego zakładu pracy oraz do rodzajów i warunków prac (i zagrożeń) wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy wpływa na niezadowalający poziom jakości szkolenia bhp.

Analogiczne nieprawidłowości stwierdzano w przypadku **szkoleń okresowych** z zakresu bhp.

Inspektorzy pracy poddali również kontroli **procedury i instrukcje bhp obowiązujące w zakładzie**. Nieprawidłowości stwierdzano w instrukcjach

dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych, wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi czy udzielania pierwszej pomocy. W co czwartym zakładzie stwierdzono brak instrukcji lub nieprawidłowo opracowane instrukcje m.in. nie zawierające szczegółowych informacji dotyczących bezpiecznego sposobu wykonywania pracy czy bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń. Pracownicy nie byli zapoznawani z opracowanymi i obowiązującymi w zakładach instrukcjami dotyczącymi, np. bezpiecznej obsługi maszyn szwalniczych, czy instrukcji bezpiecznej obsługi wózków jezdniowych.

3. Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

Zgodnie z założeniami kontroli inspektorzy pracy przeprowadzali analizę zakładowej dokumentacji powypadkowej w kontekście oceny ryzyka zawodowego. Dokonano jej w odniesieniu do 2101 dokumentacji powypadkowych. Inspektorzy pracy zwracali szczególną uwagę na **sposób ustalania okoliczności i przyczyn oraz sprawdzali prawidłowość ustalonych wniosków i podjętych działań profilaktycznych**. Zwracano także uwagę na terminy rozpoczęcia postępowania powypadkowego, jego zakończenia oraz terminy sporządzenia i zatwierdzenia protokołu powypadkowego. Analiza wykazała wiele błędów w postępowaniu pracodawców. Powtarzające się nieprawidłowości to:

- nieustalenie wszystkich okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, ograniczanie się do ustalenia wyłącznie głównych przyczyn bez analizy przyczyn pośrednich,
- wskazywanie środków profilaktycznych w protokołach powypadkowych ograniczających się wyłącznie do omówienia wypadku przy pracy, ponownego przeszkolenia pracowników itp.,
- wskazywanie jako przyczyny wypadku wydarzenia powodującego wypadek,
- popełnianie błędów natury formalnej polegających na wykraczaniu poza wymagane przepisami terminy sporządzenia oraz zatwierdzenia protokołu powypadkowego.

Jak wykazały kontrole, zespoły powypadkowe już na wstępnym etapie postępowania powypadkowego,

dokonywając opisu oględzin miejsca zdarzenia pomijały istotne informacje dotyczące identyfikacji maszyn i urządzeń, przy obsłudze których wydarzył się wypadek, a w szczególności nie odnosiły się do ich stanu technicznego w aspekcie spełnienia wymagań minimalnych lub zasadniczych. Niejednokrotnie brakowało informacji o środowisku pracy, wyposażeniu pracownika w odpowiednią odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej, narzędzia, itp. Niektóre dokumentacje powypadkowe w ogóle nie zawierały oględzin miejsca zdarzenia, czy chociażby dokumentacji fotograficznej. Zespoły powypadkowe w ustalaniu okoliczności nie odnosiły się do obowiązujących u pracodawcy procedur, instrukcji bhp, czy też metod wykonywania pracy. Błędy te skutkowały nieustaleniem wszystkich przyczyn wypadku przy pracy, albo prowadziły do ustaleń pomijając przyczynę bezpośrednią, która doprowadzała do wypadku. Zespoły powypadkowe nie wykazywały się dociekliwością w próbie ustalenia szczegółowego przebiegu zdarzenia. Powtarzającym się schematem w badanych protokołach był lakoniczny opis samego zdarzenia ograniczający się często do jednego zdania, z którego nie sposób ustalić ani wszystkich okoliczności ani wszystkich przyczyn wypadku, natomiast znaczna część dokonywanych ustaleń dotyczyła okoliczności przed i po zdarzeniu wypadkowym.

Przykładem ilustrującym opisane powyżej nieprawidłowości jest kontrola, podczas której inspektor pracy analizując dokumentację wypadku, do którego doszło na stanowisku pracy „spawacz-ślusarz” stwierdził, że zespół powypadkowy nie wskazał przyczyny wypadku ograniczając się do podania wydarzenia będącego odchyleniem od stanu normalnego „utrata stabilności położenia ramy na kołach”. Zespół nie ustalił, co doprowadziło do utraty stabilności, czy np. spowodowana była nierównomiernym podnoszeniem i przesuwanym ciężaru przez obu wykonujących prace pracowników, zbyt małą obsadą osób wykonujących prace transportowe, czy też niewłaściwą metodą transportu.

4. Ciągi komunikacyjne, transportowe oraz magazynowanie

Wiele nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **użytkowania ciągów komunikacyjnych i dróg transportowych** (45% kontroli) oraz procesów

związanych z **magazynowaniem i składowaniem materiałów** (40%). W zestawieniu ze znaczną liczbą wypadków z udziałem urządzeń transportu wewnątrzzakładowego oraz innego typu wypadków na terenie magazynów problem ten nabiera szczególnego znaczenia.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to:

- składowanie materiałów, towarów i innych przedmiotów w miejscach zakładu do tego nieprzeznaczonych i niewyznaczonych. Często dochodziło do zastawiania ciągów komunikacyjnych i transportowych poprzez składowane tam materiały;
- składowanie nadmiernych ilości materiałów, półproduktów, gotowych wyrobów w pobliżu stanowiska pracy;
- brak lub nieczytelne oznakowanie ciągów komunikacyjnych i transportowych na terenie zakładu;
- brak lub nieczytelne oznakowanie miejsc składowania, przechowywania materiałów na terenie zakładu;
- składowanie materiałów, towarów i innych przedmiotów w sposób niezapewniający ich stabilności czy stateczności;
- brak oznakowania regałów czytelnymi informacjami o dopuszczalnym ich obciążeniu.

5. Maszyny i urządzenia techniczne

Nieprawidłowości związane z eksploatacją maszyn i urządzeń technicznych stwierdzone w 30% zakładów polegały najczęściej na:

- braku osłon uniemożliwiających dostęp do stref niebezpiecznych (ruchomych i niebezpiecznych części maszyn);
- braku lub niewłaściwego oznakowania funkcji urządzeń sterujących oraz stanu technicznego elementów sterujących;
- braku lub nieprawidłowym działaniu urządzeń do zatrzymania awaryjnego;
- braku lub nieprawidłowej sygnalizacji ostrzegawczej przed zagrożeniem.

W ocenie inspektorów pracy **podejście pracodawców do zagadnień związanych z eksploatacją maszyn i urządzeń technicznych uzależnione jest od kultury bezpieczeństwa w danym zakładzie**. Zakłady, w których wdrożono i funkcjonują systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zakłady, w których wdrożono inne systemy zarządzania, posiadają opracowane procedury, instrukcje

ustalające w sposób szczegółowy kwestie przeglądów okresowych maszyn i urządzeń, osoby odpowiedzialne, sposób dokumentowania przeglądów technicznych. Częstotliwość przeglądów technicznych ustalano na podstawie zaleceń producenta, dokumentacji techniczno-ruchowej lub doświadczeń eksploatacyjnych, planów obciążenia maszyn oraz szczegółowych przepisów (o ile mają zastosowanie). Naprawy, bieżące remonty, serwisy realizowano w tych zakładach przez pracowników działu utrzymania ruchu lub przez wykwalifikowane firmy zewnętrzne na podstawie zapotrzebowania Działu Utrzymania Ruchu.

Natomiast w zakładach, gdzie nie wdrożono żadnych systemów zarządzania, kontrolę maszyn i urządzeń przeprowadzano najczęściej dopiero po awarii urządzenia. Podejście pracodawców do kwestii zarządzania eksploatacją maszyn i urządzeń technicznych przekłada się bezpośrednio na liczbę wypadków. W zakładach posiadających sprawnie funkcjonujący system przeglądów technicznych liczba wypadków z udziałem maszyn i urządzeń jest zdecydowanie mniejsza.

6. Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwiu robocze

Nieprawidłowości związane z wyposażaniem pracujących w **odzież i obuwiu robocze oraz środki ochrony indywidualnej**, a także nieprawidłowości dotyczące stosowania przez nich dostarczonych środków stwierdzono 82 zakładach pracy. Najczęściej dotyczyły one:

- braku lub niekompletnych tabel norm przydziału odzieży i obuwiu roboczego oraz środków ochrony indywidualnej (np. inspektor pracy ustalił, że dla stanowiska pracy „pracownik budowlany” pracodawca nie ustalił środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczego niezbędnych do stosowania; w inny zakładzie tabela norm przydziału odzieży i obuwiu roboczego oraz środków ochrony indywidualnej dla stanowiska ślusarz nie określała wymaganych na tym stanowisku środków ochrony indywidualnej);
- niezapewnieniu pracownikom odzieży i obuwiu roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

7. Służba bhp

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że w 76 zakładach **służby bhp** (lub osoby realizujące zadania

służby bhp) nie wykonywały swoich zadań w należyty sposób. W kontrolowanych podmiotach, stwierdzano m.in.:

- brak przeprowadzania przez służbę bhp co najmniej raz w roku okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy;
- niespójność działań podejmowanych przez służby bhp (np. dokumentacja wskazywała na przeszkolenie w dziedzinie bhp pracownika na stanowisku pracy i powinien być zapoznany z oceną ryzyka, której nie było);
- dokonanie oceny ryzyka zawodowego przez służbę bhp lub specjalistów spoza zakładu, wykonujących zadania służby bhp w sposób niezapewniający odpowiedniej staranności lub nadający procesowi oceny ryzyka zawodowego niski priorytet, co w konsekwencji przekłada się na jakość dokumentacji.

Inspektorzy pracy wskazali również na **niedostateczne wykształcenie służb bhp** w zakresie znajomości metod i sposobów prowadzenia postępowań powypadkowych oraz umiejętności sporządzenia dokumentacji powypadkowej.

Podsumowując wyniki przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że warunki pracy w grupie zakładów rekontrolowanych oceniono jako lepsze od warunków pracy w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy. Inspektorzy pracy wydali ogółem **1 889 decyzji z obszaru bhp**, z czego 28% dotyczyło zakładów rekontrolowanych. Biorąc pod uwagę liczbę podmiotów poddanych kontrolom, wskaźnik decyzji bhp wydanych w zakładach¹ kontrolowanych pierwszy raz w przedmiotowym temacie wynosił 7,2, natomiast w zakładach rekontrolowanych 5,5. Wskaźnik wniosków w wystąpieniach kształtował się odpowiednio: 4,5 oraz 3,5 (zakłady rekontrolowane).

Stwierdzono także, że zakłady o dużym zatrudnieniu, w których pracodawcy wdrożyli i certyfikowali SZBHP oraz stosowali szereg pisemnych procedur, mających zapewnić wysoki poziom bezpieczeństwa

i higieny pracy charakteryzowały się:

- brakiem w kontrolowanym okresie, wypadków ciężkich lub śmiertelnych,
- nieznaczną liczbą wypadków noszących cechy powtarzalności.

Niektórzy pracodawcy pomimo braku certyfikowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy starali się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp oraz ograniczać zagrożenia, których aktywacja prowadzi do wypadków, podejmując działania polegające m.in. na:

- systematycznym przeprowadzaniu badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych występujących w środowisku pracy,
- przeprowadzaniu okresowych ocen ryzyka zawodowego i przeglądów warunków pracy,
- systematycznej modernizacji parku maszynowego oraz modernizacji pomieszczeń pracy.

Niestety wzrost liczby wdrażanych procedur z zakresu zarządzania bezpieczeństwem pracy, nie idzie w parze z jakością pracy pracowników służby bhp, w zakresie prowadzenia postępowań powypadkowych i formułowania wniosków profilaktycznych, które często nie spełniają wymogów prewencji wypadkowej. Niezadowolająco oceniono także jakość pracy pracowników bezpośrednio kierujących innymi pracownikami (brygadzistów, kierowników działów, wydziałów), którzy często nie mają podstawowej wiedzy w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z nadzorowanymi pracami. Niepokojący jest również stwierdzany przez inspektorów pracy w trakcie kontroli analizy dokumentacji powypadkowych fakt np. nieuznawania wypadków za wypadki przy pracy, gdy winą za zdarzenie obarcza się pracownika.

Wnioski

Jednym z aspektów działania Państwowej Inspekcji Pracy jest wskazywanie przedsiębiorcom i pracodawcom, osobom nadzorującym prace, jak również służbie bezpieczeństwa i higieny pracy (stanowiącej dla pracodawcy wewnętrzny organ doradczy, opiniodawczy i kontrolny) zakresu i istoty przestrzegania ustalonych w przepisach reguł

¹ ustalony wskaźnik stanowi stosunek liczby wydanych decyzji z zakresu bhp (lub wniosków w wystąpieniu) do liczby przeprowadzonych kontroli (która jest tożsama z liczbą skontrolowanych zakładów)

dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Ważne jest również podkreślanie znaczenia systematycznej pracy służby bhp oraz osób nadzorujących pracę we współpracy z pracodawcą. Każda z tych osób, jako uczestników procesu pracy ma swoje prawa i obowiązki w zakresie bhp. Ich znajomość i realne wywiązywanie się z ich realizacji może stanowić o sprawnym systemie kształtowania bezpiecznych warunków pracy. Niestety, stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości stwarzają wrażenie niezrozumienia konieczności łączenia i przenikania się procesów (np. oceny ryzyka zawodowego, postępowania powypadkowego, doboru środków ochrony indywidualnej oraz kontroli stanu technicznego stosowanych maszyn i urządzeń).

Oba aspekty, kluczowe dla zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach pracy, będą podejmowane w kolejnych zadaniach realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, w szczególności w zadaniach o charakterze kontrolno-nadzorczym.

3. ZAKŁADY O WYSOKIEJ SKALI ZAGROŻEŃ

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

Zakres kontroli

W programie długofalowym na lata 2019-2021 wzmocnionym nadzorem objęto 47 zakładów, w tym 2 duże inwestycje budowlane, na których skontrolowano 16 wykonawców i podwykonawców robót. W grupie zakładów objętych programem znalazły się 3 firmy, w których w latach 2016 – 2018 nie uzyskano istotnej poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Największą liczbę stanowiły zakłady zatrudniające powyżej 250 pracowników – 43% zakładów, od 50 do 249 pracowników – 32%, do 9 pracowników – 22% natomiast od 10 do 49 pracowników – 3%. **W 2019 roku przeprowadzono 87 kontroli w 61 zakładach.** Kontrolowane zakłady zatrudniały 30,5 tys. osób, w tym 30,2 na podstawie stosunku pracy. Przyczyną objęcia ww. zakładów wzmocnionym nadzorem, były występujące w nich **wysokie wskaźniki**

wypadkowości i chorób zawodowych, a tym samym duża liczba osób pracujących w warunkach zagrożenia.

W roku 2018 w zakładach objętych wzmocnionym nadzorem odnotowano łącznie 742 wypadki przy pracy, w tym 3 wypadki śmiertelne oraz 10 wypadków ciężkich.

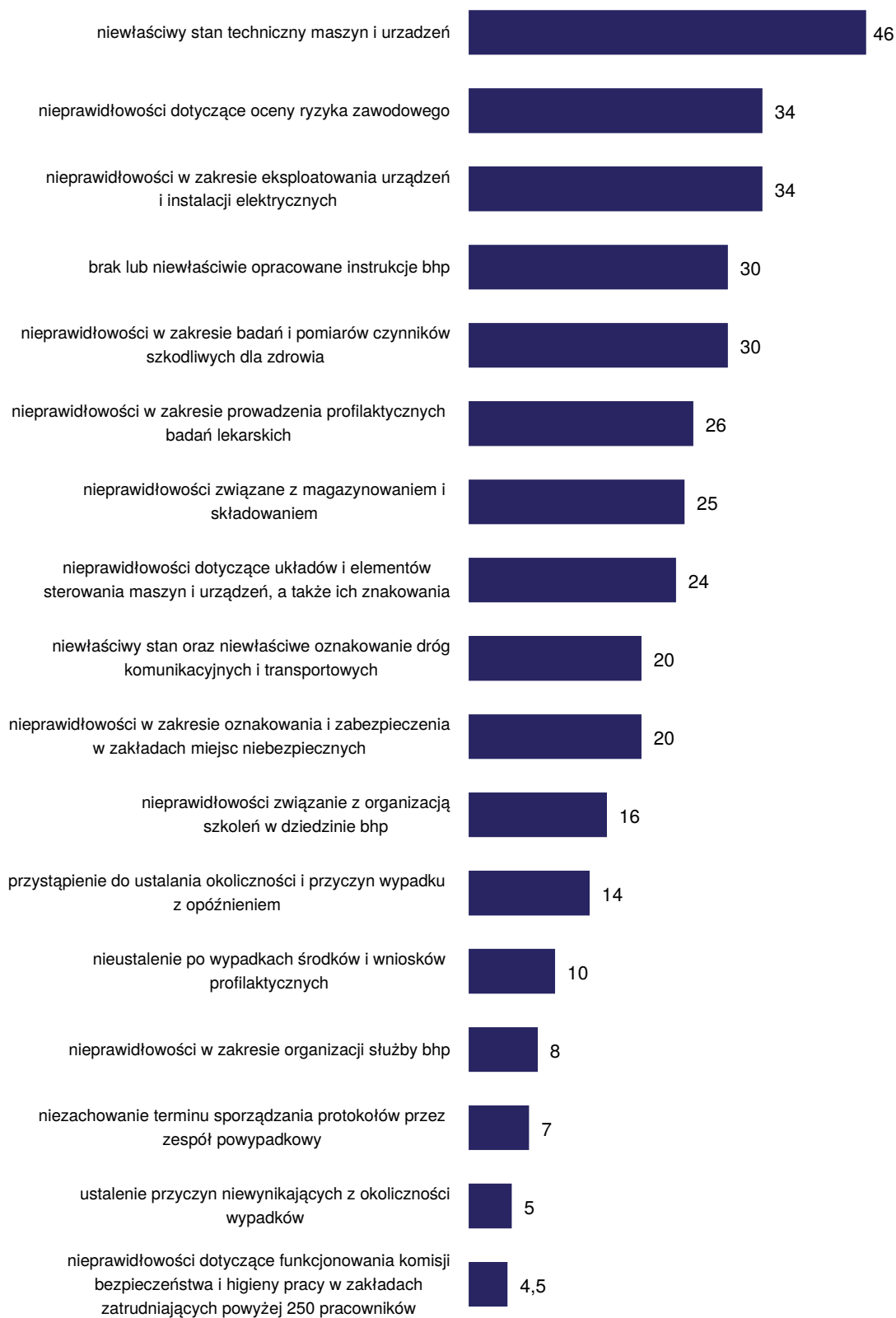
W roku 2019 skontrolowano także **zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym** (tj. kobiet powyżej 55 roku życia oraz mężczyzn powyżej 60 roku życia). Osoby w tej grupie wiekowej stanowiły 6% ogółu zatrudnionych (821 kobiet i 967 mężczyzn). Ustalono, że w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi, występującymi w środowisku pracy (m.in.: hałas, pyły przemysłowe, wibracja, mikroklimat), jak również czynnikami niebezpiecznymi (głównie niebezpiecznymi maszynami), a także uciążliwością pracy (głównie nadmiernym wysiłkiem fizycznym i wymuszoną pozycją ciała) pracowało 428 osób, tj. 24% zatrudnionych w tej grupie wiekowej. Wypadkom przy pracy uległo 26 pracowników. Stwierdzono cztery przypadki chorób zawodowych a 6 pracownikom w wieku przedemerytalnym przyznano renty inwalidzkie z tytułu ogólnego stanu zdrowia.

Podsumowując kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy, należy zwrócić uwagę, że był to pierwszy rok z trzyletniego planu kontroli. Poprawa warunków pracy związana ze zmianami technologii, podjętymi inwestycjami z zakresu bezpieczeństwa pracy, czy wdrażanymi planami poprawy warunków pracy, wymaga dłuższego czasu. Jednak mając na uwadze zdecydowaną i rzetelną realizację wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych przez kontrolowane zakłady, należy stwierdzić, że w kontrolowanych zakładach osiągnięto poprawę warunków pracy w obszarach, których środki prawne dotyczyły.

Wnioski

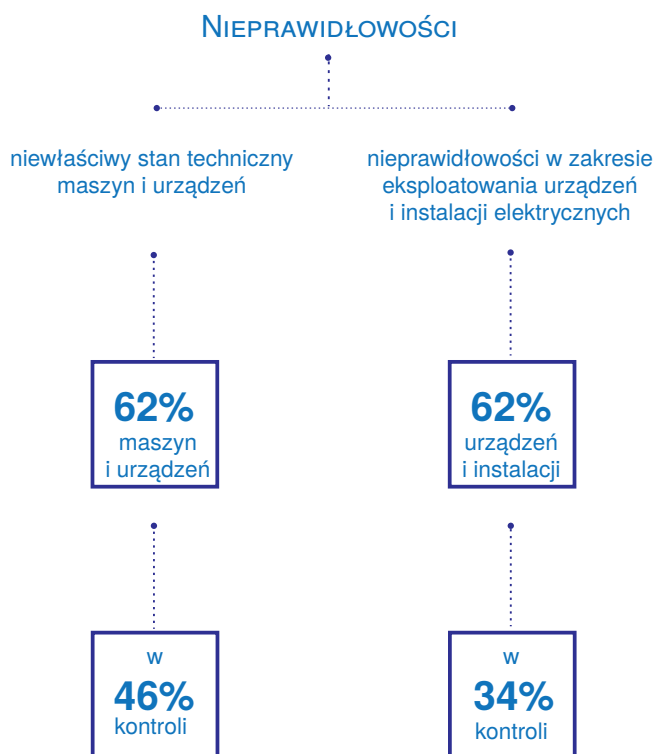
Uwaga kontrolujących w planowanych kontrolach nadal skierowana będzie na wydziały i stanowiska pracy, na których występują największe zagrożenia zawodowe, których likwidacja lub ograniczenie wymaga działań długofalowych.

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW CHARAKTERYZUJĄCYCH SIĘ WYSOKIMI WSKAŹNIKAMI ZAGROZEŃ ZAWODOWYCH



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

ODSETEK MASZYN I URZĄDZEŃ/URZĄDZEŃ I INSTALACJI KTÓRYCH DOTYCZYŁY NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW CHARAKTERYZUJĄCYCH SIĘ WYSOKIMI WSKAŹNIKAMI ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH



B. ZAKŁADY BRANŻY PALIWOWEJ, AZOTOWEJ, ENERGETYCZNEJ O ZWIĘKSZONYM LUB DUŻYM RYZYKU WYSTĄPIENIA POWAŻNEJ AWARII PRZEMYSŁOWEJ

Zakres kontroli

Kontrolą objęto 19 zakładów branży: paliwowej, azotowej i energetycznej, w których **rodzaj i ilość występujących substancji niebezpiecznych decyduje o zaliczeniu tych zakładów do grupy zwiększonego lub dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej**.

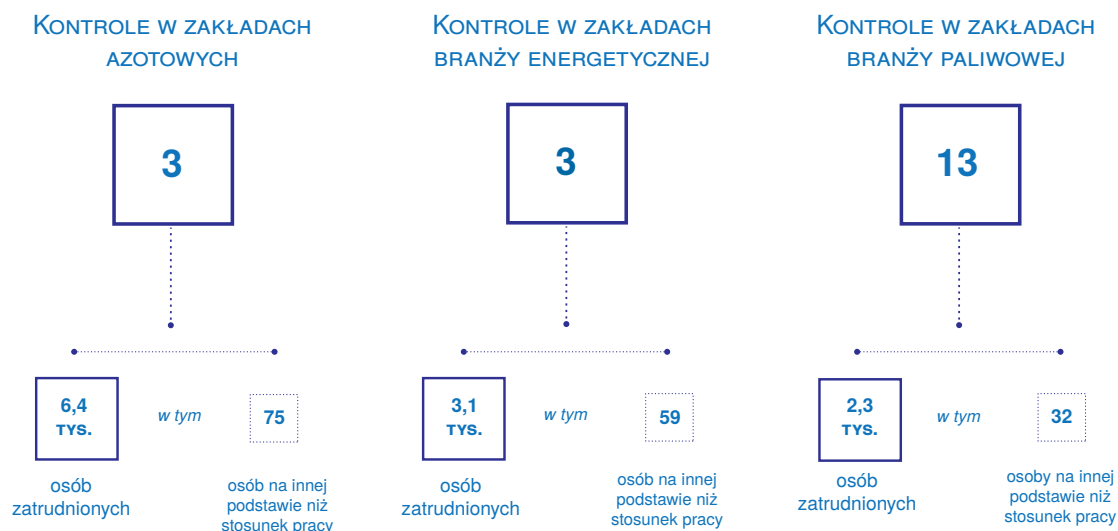
W skontrolowanych zakładach **branży azotowej** podejście do zarządzania bezpieczeństwem pracy jest równie ważne, jak podejście do jakości i ekonomii produkcji. Przedsiębiorstwa te, bezpieczeństwo pracy traktują priorytetowo i kładą duży nacisk na potencjalne zagrożenia występujące na stanowiskach pracy. Przyjęte **procedury wewnętrzne**

oraz podejście systemowe powoduje, iż zauważone nieprawidłowości są niezwłocznie usuwane przez funkcjonujące w zakładzie służby odpowiedzialne za bhp.

Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości w zakładach azotowych dotyczyły, m.in.:

- oceny ryzyka zawodowego (dot. 15 stanowisk pracy);
- przygotowania pracowników do pracy: brak wymaganych świadectw kwalifikacyjnych, uprawniających do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku dozoru (dot. 5 pracowników), szkoleń w dziedzinie bhp (dot. 23 pracowników),
- braku dokładnego wyznaczenia oraz oznakowania stref zagrożenia wybuchem znakami ostrzegawczymi EX, w miejscach wstępu do tych przestrzeni (dot. 1 zakład),
- niewłaściwego opisu urządzeń mających wpływ na sterownie maszyn (dot. 1 zakład).

ZAKŁADY BRANŻY PALIWOWEJ, AZOTOWEJ, ENERGETYCZNEJ O ZWIĘKSZONYM LUB DUŻYM RYZYKU WYSTĄPIENIA POWAŻNEJ AWARII PRZEMYSŁOWEJ PODDANE KONTROLI PIP



Prowadzący eksploatację urządzeń energetycznych w **skontrolowanych elektrowniach** dbają o przestrzeganie obowiązujących przepisów z zakresu organizacji prac oraz eksploatacji urządzeń energetycznych. Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości, jak np. uszkodzone pokrycia kanału odprowadzenia ścieków technologicznych spod zbiornika magazynowego mazutu, wynikały przede wszystkim z bieżących zaniedbań obsługi ruchowej odpowiedzialnej za prowadzenie ruchu instalacji objętej kontrolą.

Podczas kontroli zakładów należących do **branży paliwowej** nieprawidłowości nie stwierdzono m.in. w zakresie przygotowania pracowników do pracy, tj.: badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych, a także: transportu oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych. W 2 na 13 objętych kontrolą zakładach nieprawidłowości dotyczyły: środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej, natomiast naruszenia przepisów bhp w obszarze zagadnień: objekty i pomieszczenia pracy, prace szczególnie niebezpieczne, maszyny i urządzenia techniczne, urządzenia i instalacje energetyczne, magazynowanie, stwierdzano w blisko co czwartym skontrolowanym zakładzie. Przy

czym należy zauważyć, że skontrolowani pracodawcy **branży paliwowej** niezwłocznie podejmowali działania mające na celu usunięcie stwierdzonych podczas kontroli PIP nieprawidłowości, w efekcie czego 70% decyzji bhp, zostało wykonanych w trakcie kontroli.

Poziom kultury bezpieczeństwa w skontrolowanych zakładach, zaliczonych do zakładów o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, jest znacznie wyższy niż w innych zakładach kontrolowanych przez PIP. Jest to zrozumiałe – biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, która wymusza konieczność zarządzania bezpieczeństwem na wysokim poziomie. Kontrolowane zakłady nie tylko wdrożyły certyfikowane systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy, ale prowadzą również dodatkowe działania, mające na celu poprawę bezpieczeństwa i ograniczenie liczby wypadków przy pracy oraz ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Wnioski

- Z uwagi na ewentualne skutki awarii, które mogą być równie poważne jak w przypadku zakładów zaliczonych do ZDR (zakłady dużego ryzyka

wystąpienia poważnej awarii przemysłowej) i ZZR (zakłady zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej), kontrolą PIP w kolejnych latach, w zakresie bezpieczeństwa pracy, należałoby objąć podmioty, których działalność może spowodować powstanie poważnej awarii przemysłowej, pomimo że niebezpieczne substancje występują tam w ilościach mniejszych od wielkości progowych, kwalifikujących zakład do grupy zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (wg kryteriów Dyrektywy Seveso III).

- Nadal aktualny pozostaje wniosek legislacyjny Głównego Inspektora Pracy (zgłaszany w poprzednich latach i podtrzymany przez GIP w 2018 r.) w zakresie wymaganej nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, w tym postulat wprowadzenia m.in. wymogu posiadania specjalistycznych uprawnień i odpowiedniego doświadczenia zawodowego przez osoby przeprowadzające kompleksową ocenę ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej oraz sporządzające dokument zabezpieczenia przed wybuchem.

4. ZAKŁADY PRODUKUJĄCE WYROBY TARTACZNE I WYROBY Z DREWNA

Branża przemysłu drzewnego jest jedną z ważniejszych gałęzi gospodarki i obejmuje m.in.: produkcję wyrobów tartacznych, wyrobów z drewna, np. opakowań drewnianych, arkuszy fornirowych i płyt wykonanych na bazie drewna. Ze względu na różnorodne zagrożenia – mechaniczne, chemiczne, biologiczne – jest też branżą o dużej wypadkowości. W 2019 roku przeprowadzono **258 kontroli** pracodawców tej branży, u których prace wykonywało ponad 5,1 tys. osób. Były to głównie mikro i małe zakłady pracy, zatrudniające do 9 (54% skontrolowanych zakładów) i od 10 do 49 pracowników (27%). Podczas kontroli stwierdzono liczne nieprawidłowości, powodujące **bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, które skutkowały wydaniem decyzji**

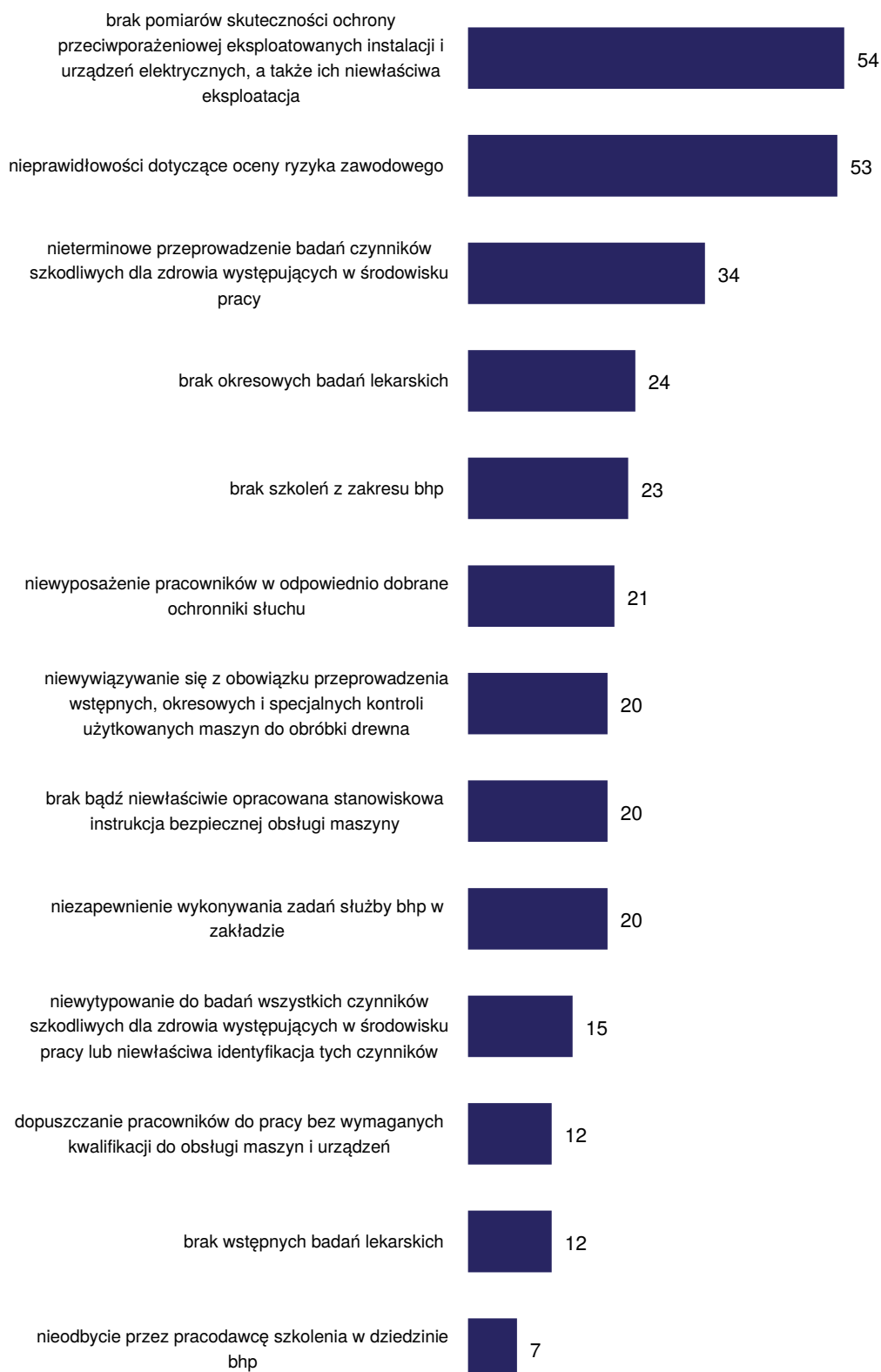
wstrzymania prac (61 decyzji), wstrzymania eksploatacji maszyn (250 decyzji), bądź innych decyzji podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania ze względu na możliwość wystąpienia wypadku przy pracy (735 decyzji). Tylko w co 20 skontrolowanym zakładzie (5%) inspektorzy pracy nie wydali środków prawnych, natomiast aż w co drugim stwierdzili naruszenia przepisów bhp, będące wykroczeniami przeciwko prawom pracowniczym.

W 95% skontrolowanych zakładów, inspektorzy pracy wydali ogółem 3,4 tys. decyzji oraz skierowali 0,5 tys. wniosków w wystąpieniach. W stosunku do 52% zakładów, zastosowano 58 środków oddziaływania wychowawczego, nałożono 74 mandaty karne oraz skierowano 2 wnioski o ukaranie do sądu.

Duży udział w liczbie decyzji wydanych ogółem przez inspektorów pracy miały **decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie trwania kontroli.** Wydano blisko 1,1 tys. decyzji ustnych, co stanowi 33% wszystkich wydanych. Świadczy to m.in. o tym, że **pracodawcy natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.** Tak duża liczba stwierdzonych uchybień wynika z braku znajomości przez pracodawców aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów bhp, a także braku w zakładzie prawidłowo działającego organu doradczego, jakim powinna być służba bhp.

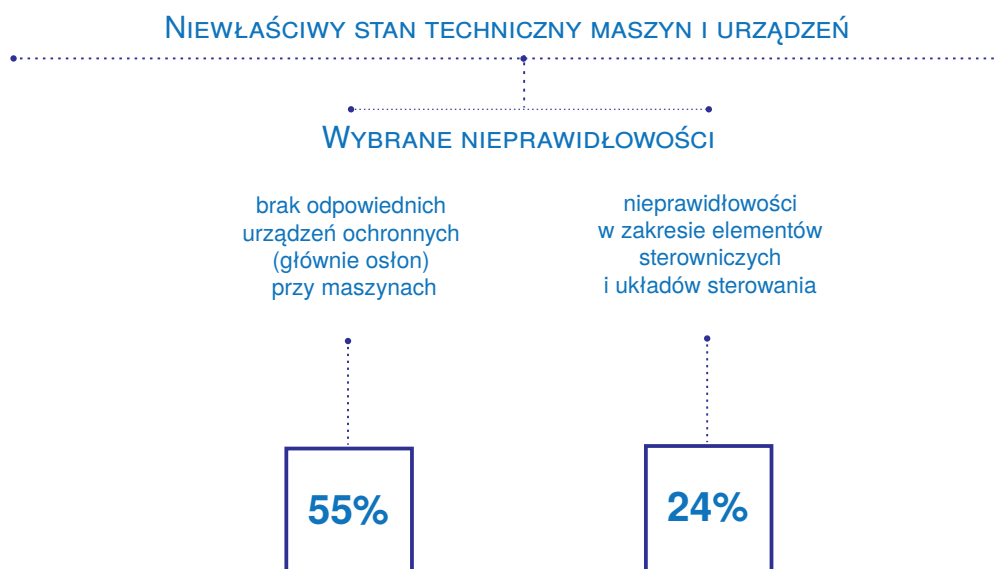
Przyczyną ujawnionych nieprawidłowości jest nadal lekceważące podejście pracodawców oraz osób wykonujących zadania służby bhp do zagadnień dotyczących bezpieczeństwa na stanowiskach pracy. Do pracy dopuszczane są osoby bez znajomości zagrożeń, tj. m.in. bez prawidłowego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy wynika z błędnie opracowywanych dokumentacji dotyczących oceny ryzyka zawodowego, braku lub niedokładnie opracowanych instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy oraz braku odpowiedniej wiedzy osób przeprowadzających instruktaże stanowiskowe. Ponadto, na zaistniały stan faktyczny niewątpliwie ma wpływ brak kompetencji osób wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W małych zakładach

**NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI BEZPIECZEŃSTWA PRACY W ZAKŁADACH PRODUKUJĄCYCH
WYROBY TARTACZNE I WYROBY Z DREWNA**



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

NIEWŁAŚCIWY STAN TECHNICZNY MASZYN I URZĄDZEŃ STWIERDZONY PODCZAS KONTROLI BEZPIECZEŃSTWA PRACY
W ZAKŁADACH PRODUKUJĄCYCH WYROBY TARTACZNE I WYROBY Z DREWNA



drobnej wytwórczości udostępniane pracownikom maszyny, instalacje wentylacji stanowiskowych oraz środki ochrony indywidualnej, nie zapewniają bezpiecznego ich użytkowania, w tym wymagań dotyczących oceny zgodności.

Wnioski

Wyniki kontroli PIP wskazują na niezadowalający stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz problemy z przestrzeganiem prawa w kontrolowanych podmiotach branży drzewnej. Dlatego konieczne jest prowadzenie działalności kontrolno-nadzorczej w zakładach przetwarzających drewno. Nieodzowne jest także podejmowanie przez PIP działań edukacyjno-prewencyjnych w celu podnoszenia świadomości pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno poprzez poradnictwo w trakcie kontroli, jak również przekazywanie pracodawcom materiałów podnoszących wiedzę i świadomość w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

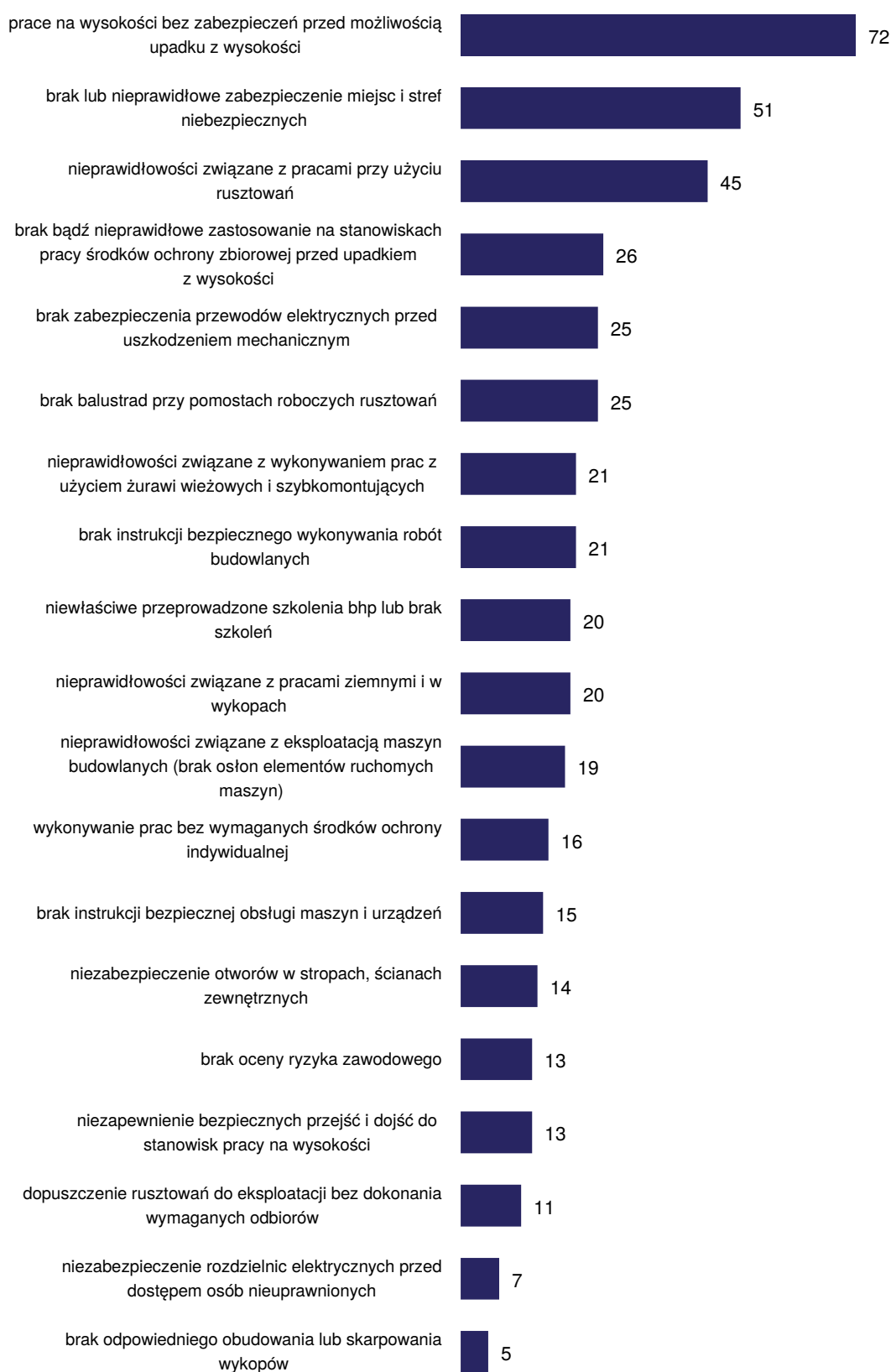
5. BUDOWNICTWO

A. PRACE BUDOWLANE I ROZBIÓRKOWE

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **4288 kontroli na placach budów** (głównie nowych obiektów, tj. budynków mieszkalnych, hal produkcyjnych, budynków handlowo-usługowych, biurowców) **oraz podczas prowadzenia remontów i rozbiórek budynków**. Objęte kontrolą 3702 podmioty zatrudniały łącznie ponad 33,5 tys. osób, w tym ponad 26,9 tys. pracowników (80%). Dominowały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o kilkuosobowym zatrudnieniu (79%) oraz małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 osób (19%). Spośród ponad 4,2 tys. kontroli, **w 92% stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych**, które uregulowano decyzjami administracyjnymi.

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PRAC BUDOWLANYCH I ROZBIÓRKOWYCH



% skontrolowanych podmiotów, u których stwierdzono nieprawidłowości

Realizacji robót budowlanych towarzyszy fluktuacja pracowników oraz powiązane z tym **stosowanie innych form zatrudnienia niż stosunek pracy, tzn. umów cywilnoprawnych oraz umów z osobami**

prowadzącymi działalność gospodarczą na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie). Stwierdzono również znaczny wzrost świadczenia pracy na budowach przez pracowników z innych krajów

NIEPRAWIDŁOWOŚCI ZWIĄZANE Z WYKONYWANIEM PRAC Z UŻYCIEM ŻURAWI WIEŻOWYCH I SZYBKOMONTUJĄCYCH



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

(o wykształceniu i kwalifikacjach w innych branżach niż budownictwo).

Istotny problem stanowi też **brak odpowiedzialności prawnej inwestora w zakresie bezpieczeństwa pracy** zarówno na etapie projektowania inwestycji, jak i w trakcie 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.

Skutkuje to obniżeniem poziomu ochrony pracujących na budowie, a w konsekwencji wpływa na poziom wypadkowości.

Intensywne **działania kontrolne i prewencyjne PIP prowadzone od lat na rzecz bezpieczeństwa pracy na budowach** z pewnością przyniosą efekt w postaci likwidacji wielu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników budowlanych. Jednak brak zaangażowania części pracodawców stanowi znaczącą barierę w procesie tworzenia bezpiecznego środowiska pracy.

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

Dla wszystkich zainteresowanych bezpieczeństwem pracy w budownictwie organizowano **seminaria, szkolenia oraz konferencje** w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy, na budowach lub w miejscach wskazanych przez partnerów wspierających działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Udzielano także porad z zakresu bezpiecznej organizacji prac i stanowisk pracy. W ramach działań prewencyjno-promocyjnych współpracowano w szczególności z izbami inżynierów i techników budownictwa, organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi.

W Głównym Inspektoracie Pracy działa **Rada Głównego Inspektora Pracy ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie**, a w okręgowych inspektoratach pracy - regionalne rady ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie, zrzeszające przedstawicieli różnych organizacji i stowarzyszeń, powołane w celu wypracowania wspólnych przedsięwzięć dla poprawy bezpieczeństwa pracy w sektorze budowlanym.

Wnioski

Analiza rodzaju i skali nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli wskazuje na konieczność dalszego prowadzenia czynności kontrolnych w budownictwie, szczególnie w obszarach przygotowania i organizacji pracy, w których popełniane błędy bezpośrednio wpływają na bezpieczeństwo pracujących. W celu uzyskania dalszej, trwałej poprawy warunków pracy konieczne jest zatem szczególne skoncentrowanie się na tych zagadnieniach.

Ponadto PIP nadal będzie prowadziła:

- kompleksowe kontrole, uzupełnione działaniami prewencyjnymi, w zakresie bezpieczeństwa pracy u mikro i małych przedsiębiorców realizujących

prace budowlane samodzielnie bądź w charakterze podwykonawcy;

- współpracę z organami nadzoru nad warunkami pracy, izbami gospodarczymi oraz partnerami społecznymi na rzecz spójnej polityki w zakresie podnoszenia kultury bezpieczeństwa pracy.

B. PRACE PRZY BUDOWACH I REMONTACH DRÓG

Zakres kontroli

Przeprowadzono **652 kontrole w miejscach wykonywania robót drogowo-mostowych**. Objęte kontrolą 564 podmioty zatrudniały łącznie ponad 9,3 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 8,6 tys. pracowników (93%). Dominowały mikro przedsiębiorstwa (66%), o kilkuosobowym zatrudnieniu oraz małe zakłady (29%), o zatrudnieniu od 10 do 49 osób.

Działania inspektorów doprowadziły do likwidacji znacznej liczby nieprawidłowości i związanych z nimi zagrożeń oraz uzyskania poprawy warunków pracy na budowach. Już **w wyniku decyzji ustnych**, wykonanych jeszcze w trakcie kontroli, **usunięto 74% nieprawidłowości**, związanych z niewłaściwym wykonywaniem prac.

















Wyższe standardy bezpieczeństwa pracy obserwowane są **na dużych budowach**, w porównaniu do budów małych, zwłaszcza związanych z realizacją drobnych remontów dróg i obiektów mostowych.

Dynamicznie zmieniające się warunki pracy na budowach drogowo-mostowych oraz ich złożony charakter generują zagrożenia w różnorodnych obszarach. W takim stanie jedynie skuteczne działania służb pracodawców (służby bhp, osób kierujących pracownikami) połączone ze współpracą z inwestorem mogą zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa pracy.

Niestety nadal zauważalny jest brak wiedzy na temat zagrożeń oraz brak poczucia odpowiedzialności u większości inwestorów za bezpieczeństwo pracy podczas realizacji inwestycji, którzy najczęściej są zainteresowani jedynie terminem i ograniczeniem do minimum kosztów inwestycji.

Zjawiskiem pozytywnym jest tendencja do specjalizowania się firm wykonawczych w określonych typach robót, co skutkuje wyższym poziomem wiedzy odnośnie zagrożeń i bezpiecznej

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PRAC PRZY BUDOWACH I REMONTACH DRÓG

brak bądź nieprawidłowe wygradzenie i oznakowanie stref niebezpiecznych		45
nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy		42
nieprawidłowości przy prowadzeniu robót ziemnych i w wykopach		31
niezapewnienie prawidłowych pomieszczeń higienicznosanitarnych		25
brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych		16
niezgodna z przepisami eksploatacja maszyn budowlanych		15
dopuszczenie do pracy osób nieprzeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy		15
niestosowanie środków ochrony indywidualnej		14
brak bądź nieprawidłowe ogrodzenie terenu budowy		14
brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie ścian wykopów liniowych, wąsko przestrzennych przed możliwością osunięcia się gruntu oraz nieprawidłowe nachylenie skarp wykopów		13
brak oceny ryzyka zawodowego		13
brak lub nieprawidłowo zabezpieczani pracownicy przed upadkiem z wysokości		10
ustawienie znaków i urządzeń drogowych (ostrzegawczo-zabezpieczających) niezgodnie z dokumentami określającymi organizację ruchu drogowego		8
powierzenie obsługi maszyn i urządzeń do robót budowlanych, ziemnych i drogowych pracownikom nie posiadającym wymaganych kwalifikacji		6
składowanie urobku lub materiałów w klinie naturalnego odłamu gruntu		6
niewyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze		4

% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

realizacji zadań na stanowiskach pracy, zarówno u pracowników, jak i u osób nadzorujących, oraz możliwością zainwestowania większych środków finansowych w nowsze i lepsze, a co za tym idzie bezpieczniejsze maszyny i technologie.

Należy również podkreślić, że budowy objęte systematycznym nadzorem inspektora pracy wykazywały znaczny wzrost poprawy warunków pracy, czego potwierdzeniem jest niewielka liczba wypadków przy pracy, mimo znacznego stopnia skomplikowania inwestycji. Jednak na taki stan, duży wpływ miała dobra współpraca inspektorów pracy i generalnych wykonawców w zakresie związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Wnioski

Realizując cel osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach w kolejnych latach należy:

- skierować działania prewencyjne na motywowanie inwestorów do angażowania się w sprawy bezpiecznego wykonywania robót oraz podejmowanie przez nich własnych działań w tym zakresie,
- realizować kontrole krótkotrwałych robót remontowych, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z przygotowaniem i organizacją prac,
- kontynuować działania prewencyjne wśród małych przedsiębiorców celem zwiększenia u nich poczucia odpowiedzialności za życie i zdrowie podległych pracowników oraz kształtowania wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy.

C. KRÓTKIE KONTROLE UKIERUNKOWANE NA LIKWIDACJĘ BEZPOŚREDNICH ZAGROŻEŃ DLA ŻYCIA LUB ZDROWIA PRACUJĄCYCH

Zakres kontroli

Przeprowadzono **1370 krótkich kontroli**, w większości na terenach małych budów, gdzie roboty budowlane wykonywało od kilku do kilkunastu osób (99% kontroli dotyczyło zakładów zatrudniających do 49 pracowników, w tym 88% - do 9 pracowników). Kontrole podejmowano w przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia osób pracujących. W 1299 firmach budowlanych objętych krótkimi kontrolami pracę świadczyło ponad 9 tys. osób, w tym ponad 7,1 tys. pracowników.

Kontrolami objęto głównie małe inwestycje, tj. remonty dachów, przebudowy budynków, prace termoizolacyjne, prace instalacyjne w wykopach.

Oceniono stopień realizacji 1023 decyzji pisemnych, dotyczących likwidacji zagrożeń niemożliwych do usunięcia w trakcie kontroli, przeprowadzając kontrole sprawdzające. Były one powtarzane w krótkich odstępach czasu, w tych samych firmach, aż do uzyskania **trwałej poprawy stanu bezpieczeństwa**. Ostatecznie, przeprowadzono 107 kontroli, w których potwierdzono wykonanie decyzji i likwidację zagrożeń.

Podobnie jak w roku 2018, najwięcej nieprawidłowości odnotowano w tych samych obszarach kontrolowanych zagadnień.

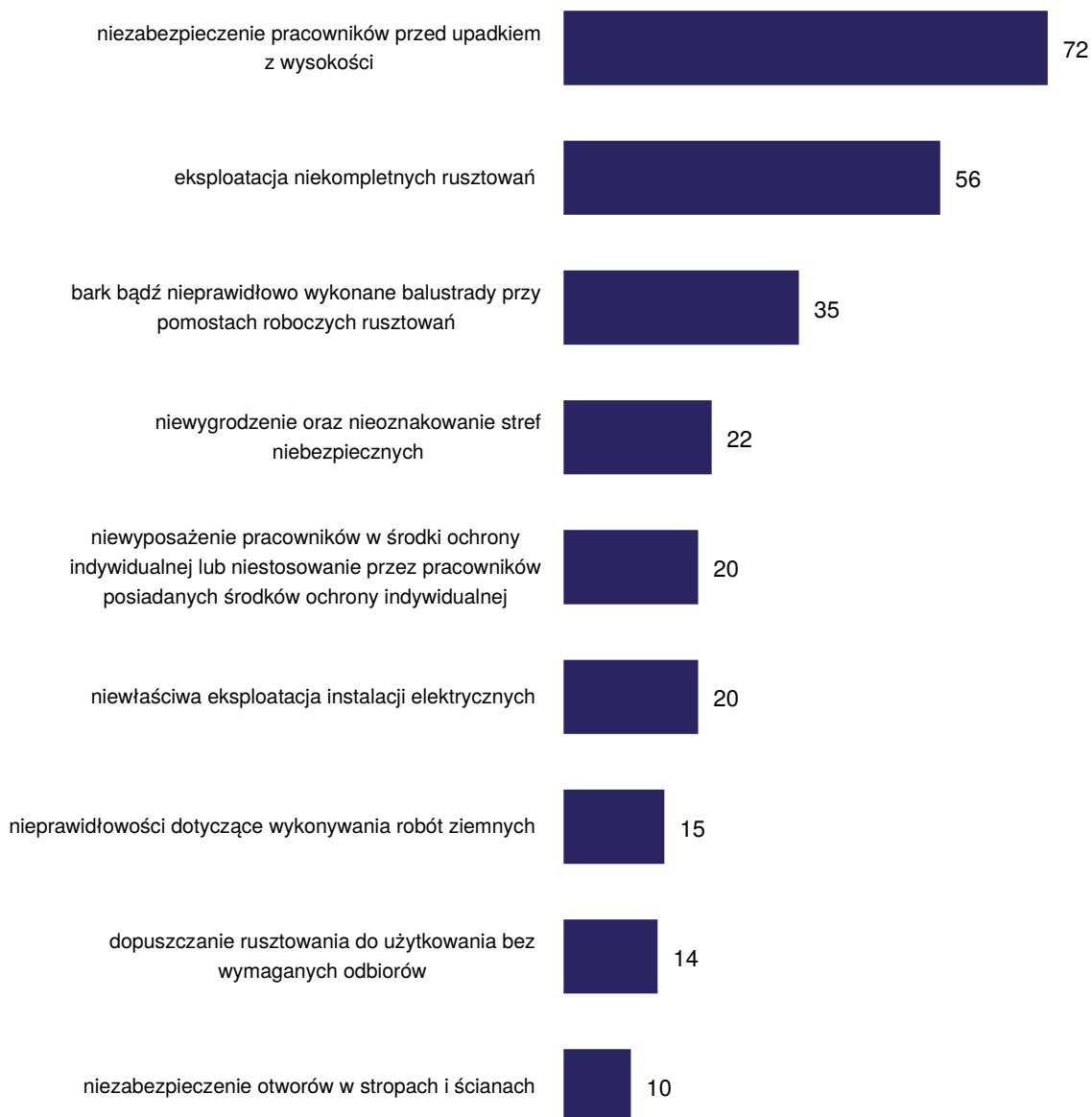
Stwierdzenie rażących naruszeń przepisów bhp, podczas dwóch kolejnych kontroli w tym samym podmiocie, skutkowało skierowaniem przez inspektorów pracy **15 wniosków do ZUS o podwyższenie w tych podmiotach o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

Wśród przyczyn występujących nieprawidłowości należy wskazać przede wszystkim pośpiech, spowodowany krótkimi terminami realizacji inwestycji narzucenymi przez inwestora, brak doświadczenia nowo zatrudnionych pracowników, w tym cudzoziemców, posiadających często inne wykształcenie niż budowlane. Zauważalny był także niedostateczny poziom wiedzy przedsiębiorców i osób nadzorujących bezpieczne wykonywanie prac budowlanych, brak wykwalifikowanej kadry sprawującej nadzór nad wykonywanymi pracami, tolerowanie przez nadzór niższego szczebla odstępstw od zasad bezpiecznej pracy.

Inspektorzy pracy zwracają uwagę, że nawet wysokie kary finansowe nakładane za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy, są dla niektórych przedsiębiorców niewielkie w porównaniu z nakładami, jakie musieliby ponieść, aby zapewnić właściwy poziom bezpieczeństwa. Z tego względu mandat karny wystawiany przedsiębiorcy budowlanemu często nie spełnia swojej roli jako represyjny środek nadzoru i nie daje gwarancji poprawy bezpieczeństwa pracy.

Założeniem krótkich kontroli jest zwrócenie szczególnej uwagi na nieprawidłowości powodujące bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia, które

**NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KRÓTKICH KONTROLI W BUDOWNICTWIE UKIERUNKOWANYCH
NA LIKWIDACJĘ BEZPOŚREDNICH ZAGROŻEŃ DLA ŻYCIA LUB ZDROWIA PRACUJĄCYCH**



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

mogą skutkować wypadkami przy pracy. Już w trakcie pierwszych krótkich kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych, wstrzymujących prace lub kierujących pracownikami do innych prac, zostało usuniętych 78% stwierdzonych nieprawidłowości. Należy więc uznać, że ten sposób prowadzenia kontroli sprawdza się w praktyce i jest **skutecznym narzędziem likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących**.

Wnioski

Zagrożenia stwierdzane w trakcie kontroli oraz osiągnięte przez inspektorów efekty wskazują na potrzebę ich kontynuowania, zwłaszcza małych inwestycji, ponieważ przyczyniają się one do likwidacji

bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących. Należy również popularyzować stosowanie nowoczesnych rozwiązań chroniących ludzkie życie przy wykonywaniu prac z rusztowań, na wysokości i w wykopach.

D. KONTROLE ROBÓT WYKONYWANYCH W MIEJSCACH OGÓLNODOSTĘPNYCH (ZAGROŻENIA O CHARAKTERZE PUBLICZNYM)

Zakres kontroli

Przeprowadzono **1147 kontroli interwencyjnych** u 1083 pracodawców, w miejscach wykonywania różnego rodzaju robót przez kilku do kilkunastu pracujących. Kontrole **podejmowano w wyniku telefonicznych i pisemnych zgłoszeń od osób prywatnych lub policji**. Zgłaszano najczęściej zagrożenia związane z wykonywaniem prac budowlanych (1024 kontrole), w tym budową budynków mieszkalnych, remontami i termomodernizacją budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej, wykonywaniem prac rozbiórkowych, budową instalacji zewnętrznych, usuwaniem awarii w miejscach ogólnodostępnych (w obrębie czynnych pasów drogowych i chodników dla pieszych). W mniejszym wymiarze zgłaszano również inne zagrożenia (123 kontrole) związane m.in. z nieprawidłowo składowanymi przedmiotami i materiałami na terenie zakładów pracy, nieprawidłowym stanem technicznym obiektów, usuwaniem materiałów zawierających azbest oraz utrzymaniem terenów zielonych (przycinanie drzew, koszenie trawy, itp). **Kontrole w przeważającej większości dotyczyły zakładów małych (95% kontroli)**, tj. zakładów zatrudniających do 49 pracowników. Podmioty zatrudniały łącznie ponad 25,1 tys. osób, w tym ponad 20,7 tys. pracowników.

Najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracujących (79% kontroli), których właściciele z reguły nie dysponowali wykwalifikowaną kadrą, odpowiednim sprzętem lub zapleczem technicznym, a także nie zapewniali nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi. Często powierzali wykonywanie prac osobom przypadkowym, które nie posiadały praktyki w zakresie wykonywanych prac, np. budowlanych.

Inspektorzy pracy zastosowali środki prawne w 85% kontroli, adekwatnie do stwierdzonych naruszeń. Większość (82 %) została wydana w formie decyzji

ustnych, wykonanych w czasie kontroli. Kierowano również pisma do organów nadzoru budowlanego, policji, straży pożarnej oraz organów samorządowych informując o wynikach kontroli i wnioskując o podjęcie działań zgodnych z zakresem kompetencji.

Wnioski

Skala i powtarzalność zagrożeń spowodowanych wykonywaniem różnorodnych robót w miejscach ogólnodostępnych, wskazuje na potrzebę:

- współpracy Państwowej Inspekcji Pracy ze wszystkimi organami i służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo publiczne;
- większego zaangażowania innych organów (m.in. straży miejskiej, nadzoru budowlanego czy policji), ponieważ dużo zgłoszeń należy do kompetencji tych właśnie organów, które zazwyczaj odsyłają skarżących do Państwowej Inspekcji Pracy;
- prowadzenie działań prewencyjnych i promocyjnych w zakresie bezpiecznego wykonywania prac na wysokości, na rusztowaniach oraz prac ziemnych.

E. BUDOWNICTWO INFRASTRUKTURY KOLEJOWEJ

Zakres kontroli

Inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili kontrole **przestrzegania przez pracodawców i przedsiębiorców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących wykonywania robót przy budowie i remontach infrastruktury kolejowej** w 136 zakładach zatrudniających łącznie 7,5 tys. osób. Kontrole przeprowadzono w 59 miejscach prowadzenia prac, podczas których pracę wykonywało 1,8 pracujących. Wśród kontrolowanych zakładów dominowały mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 pracowników – 66%) oraz zakłady małe (o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 23%). Prowadzone roboty dotyczyły m.in. przebudowy nawierzchni kolejowej i torów, urządzeń i obiektów sieci trakcyjnej, modernizacji lub zabudowy urządzeń sterowania ruchem kolejowym, a także bieżących remontów i utrzymania nawierzchni torowej na liniach kolejowych.

Najwięcej wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych (75% ogółu wydanych) dotyczyło

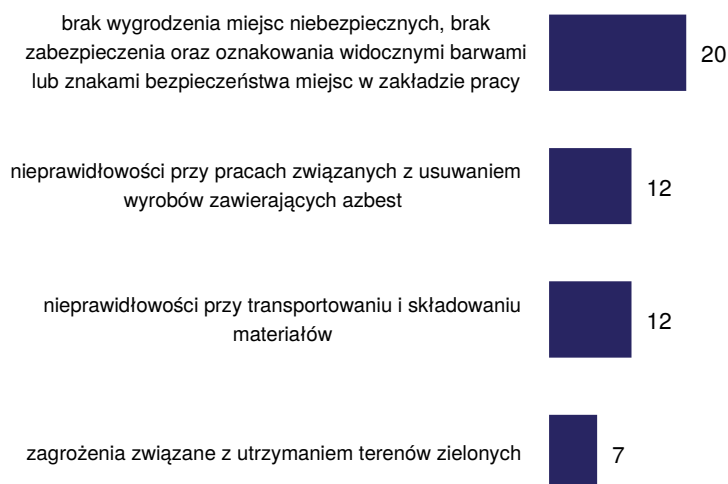
NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI INTERWENCYJNYCH

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI INTERWENCYJNYCH ODNOSZĄCYCH SIĘ DO PRAC BUDOWLANYCH



*% kontroli, w których stwierdzono
nieprawidłowości*

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI INTERWENCYJNYCH ODNOSZĄCYCH SIĘ DO PRAC INNYCH NIŻ BUDOWLANE



*% kontroli, w których stwierdzono
nieprawidłowości*

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZWIĄZANYCH Z ELIMINACJĄ ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH W BUDOWNICTWIE INFRASTRUKTURY KOLEJOWEJ



podmiotów zatrudniających do 49 osób. Co trzecia wydana decyzja opatrzona była rygorem natychmiastowej wykonalności, a więc dotyczyła nieprawidłowości stwarzających bezpośrednio zagrożenie zdrowia lub życia. Wszystkie, stwierdzone podczas kontroli przypadki rażącego naruszenia przepisów bhp, będące jednocześnie wykroczeniami przeciwko prawom pracowniczym, dotyczyły wyłącznie podmiotów zatrudniających do 49 osób.

Ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące roboty torowe wskazuje na widoczny podział wykonawców na dwie grupy. Pierwszą grupę stanowią **specjalistyczne firmy** posiadające wykwalifikowane kadry i odpowiedni

park maszynowy oraz doświadczenie w realizacji inwestycji kolejowych podmioty. W tego typu zakładach stwierdzano najmniej uchybień. Druga grupa obejmuje natomiast **małe firmy podwykonawcze**, wykonujące krótkoterminowe zlecenia. W przypadku tych firm nieprawidłowości stwierdzano znacznie częściej.

Wnioski

Dotychczasowe ustalenia wskazują, że zarówno działalność kontrolną jak i profilaktyczną, należy skupić w kolejnych latach na małych podmiotach – podwykonawcach wykonujących krótkoterminowe zlecenia, szczególnie w firmach wykonujących prace

na terenie kolejowym po raz pierwszy, lub posiadających małe doświadczenie w wykonywaniu prac w tak specyficznych warunkach, jak obszar kolejowy.

6. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY PRZY EKSPLOATACJI, REMONTACH I KONSERWACJI SIECI PODZIEMNYCH

Zakres kontroli

W 2019 roku inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili łącznie **104** kontrole w **102** podmiotach prowadzących **roboty eksploatacyjne, remontowe, konserwacyjne lub budowlane, najczęściej z obszaru dystrybucji wody i ścieków oraz ciepła.**

Celem działań kontrolnych było eliminowanie bądź ograniczanie zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi oraz szkodliwymi dla zdrowia przy wykonywaniu prac związanych z usuwaniem awarii, konserwacją i remontami sieci podziemnych. Szczególną uwagę zwracano na **zagrożenia wynikające z prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych w zbiornikach, kanałach i innych przestrzeniach zamkniętych, prac wykonywanych w wykopach, w zmiennych warunkach atmosferycznych**, a także przy pracach **prowadzonych w obrębie pasa drogowego na jezdniach i chodnikach**, często bez wstrzymania ruchu pojazdów. Sprawdzano także przestrzeganie przepisów dotyczących przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, organizacji prac, w tym szczególnie niebezpiecznych, a także zapewnienia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Większość kontroli (73%) miała miejsce w przedsiębiorstwach małych (w tym mikro) głównie sektora prywatnego. Kontrole w zakładach o średniej wielkości zatrudnienia stanowiły 16%, zaś zakłady duże stanowiły 11% wszystkich kontroli. Były to głównie przedsiębiorstwa z sektora publicznego, najczęściej samorządowe. Największa liczba kontrolowanych zakładów prowadziła działalność w zakresie budownictwa (wg Polskiej Klasyfikacji Działalności) – 60%, a w następnej kolejności w zakresie dostawy wody i gospodarowania ściekami - 23% oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię – 7%. W zakładach świadczyło pracę łącznie 10 087 osób, w tym 9 947 na podstawie umowy o pracę.

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

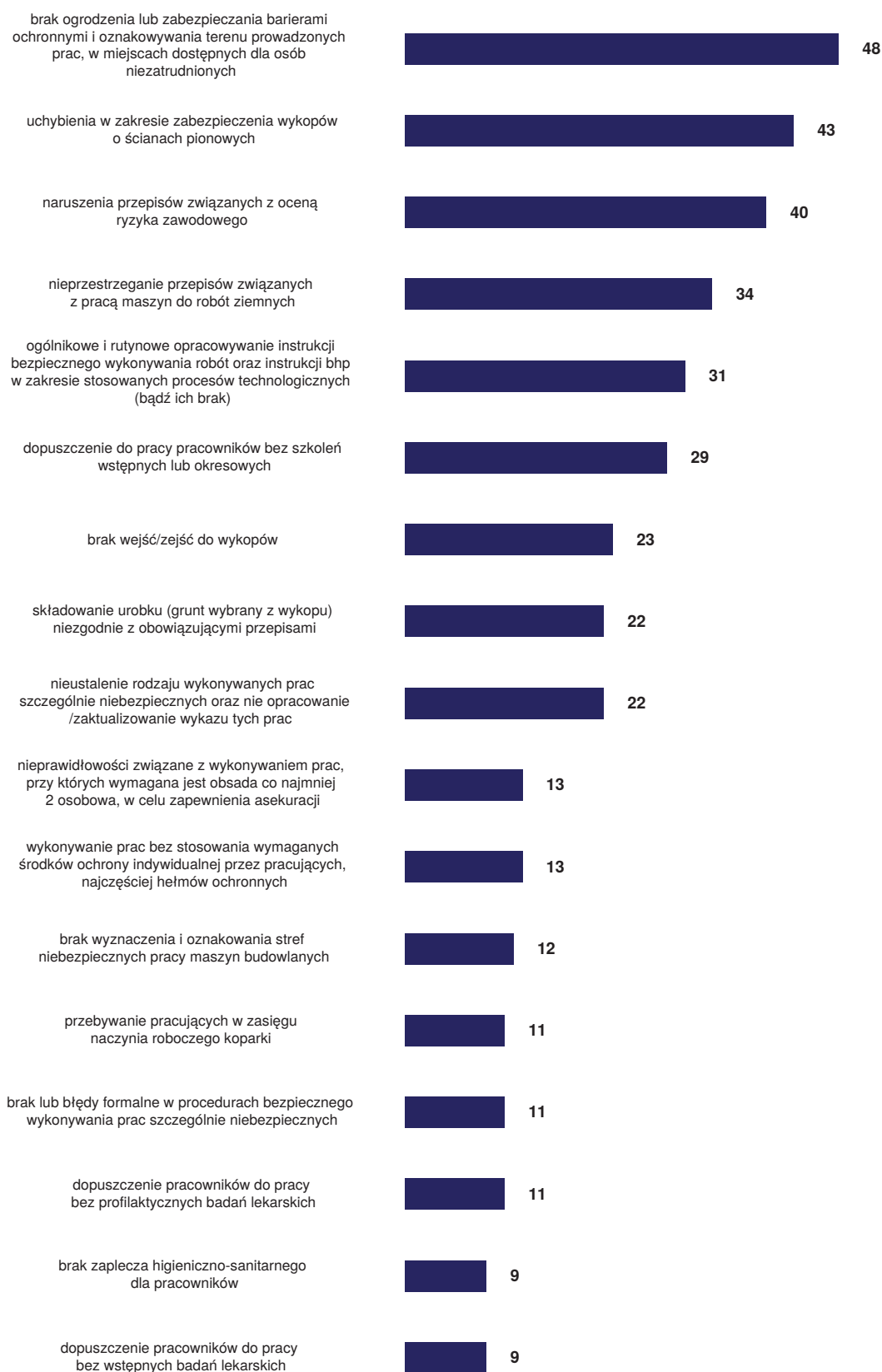
- kontynuacji ww. kontroli, zwłaszcza małych inwestycji, należących do prac krótkotrwałych, związanych z konserwacją czy remontami, w szczególności trudniejszych do znalezienia w terenie prac w zbiornikach zamkniętych, na podstawie bieżącego rozpoznania terenu przez inspektorów pracy, bez stosowania formy zapowiedzianej kontroli, w celu likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia lub życia pracujących,
- kontynuowania programów prewencyjnych skierowanych do branży budowlanej szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw, z uwagi na znaczący udział tych przedsiębiorstw przy robotach remontowych i konserwacji sieci podziemnych, w celu popularyzowania stosowania nowoczesnych rozwiązań chroniących ludzkie życie przy wykonywaniu prac, m.in. w wykopach. Analiza wyników kontroli wskazuje, że kontrolowani pracodawcy nie śledzą w wystarczającym stopniu rozwiązań technicznych w zakresie dostępnych **nowoczesnych systemów zabezpieczeń wykopów**, takich jak np. obudowy systemowe o regulowanych szerokościach oraz nie posiadają dostatecznej wiedzy na temat sposobów wykonywania zabezpieczeń wykopów w kolizji z istniejącymi sieciami.

7. BEZPIECZEŃSTWO W PRZEMYŚLE SPOŻYWCZYM

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **309 kontroli**, spośród których najliczniejszą grupę (88% skontrolowanych) stanowiły zakłady bezpośrednio zajmujące się **przetwórstwem owoców i warzyw**, produkujące: przetwory, surówki, kiszonki, mrożonki oraz soki. Pozostałe 12% stanowiły zakłady produkujące wyroby, do których wykorzystywane są warzywa i owoce, np.: produkcja przypraw, suszonych koncentratów, smakowych produktów mlecznych, deserów, dań dla dzieci, suplementów diety. Łącznie w zakładach zatrudnionych było **19,8 tys. osób**, w tym 8,1 tys. kobiet, co stanowi 41,3% ogółu zatrudnionych. Z ogólnej liczby zatrudnionych 7% osób świadczyło

**NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY PRZY EKSPLOATACJI,
REMONTACH I KONSERWACJI SIECI PODZIEMNYCH**



% przedsiębiorstw, w których ujawniono nieprawidłowości

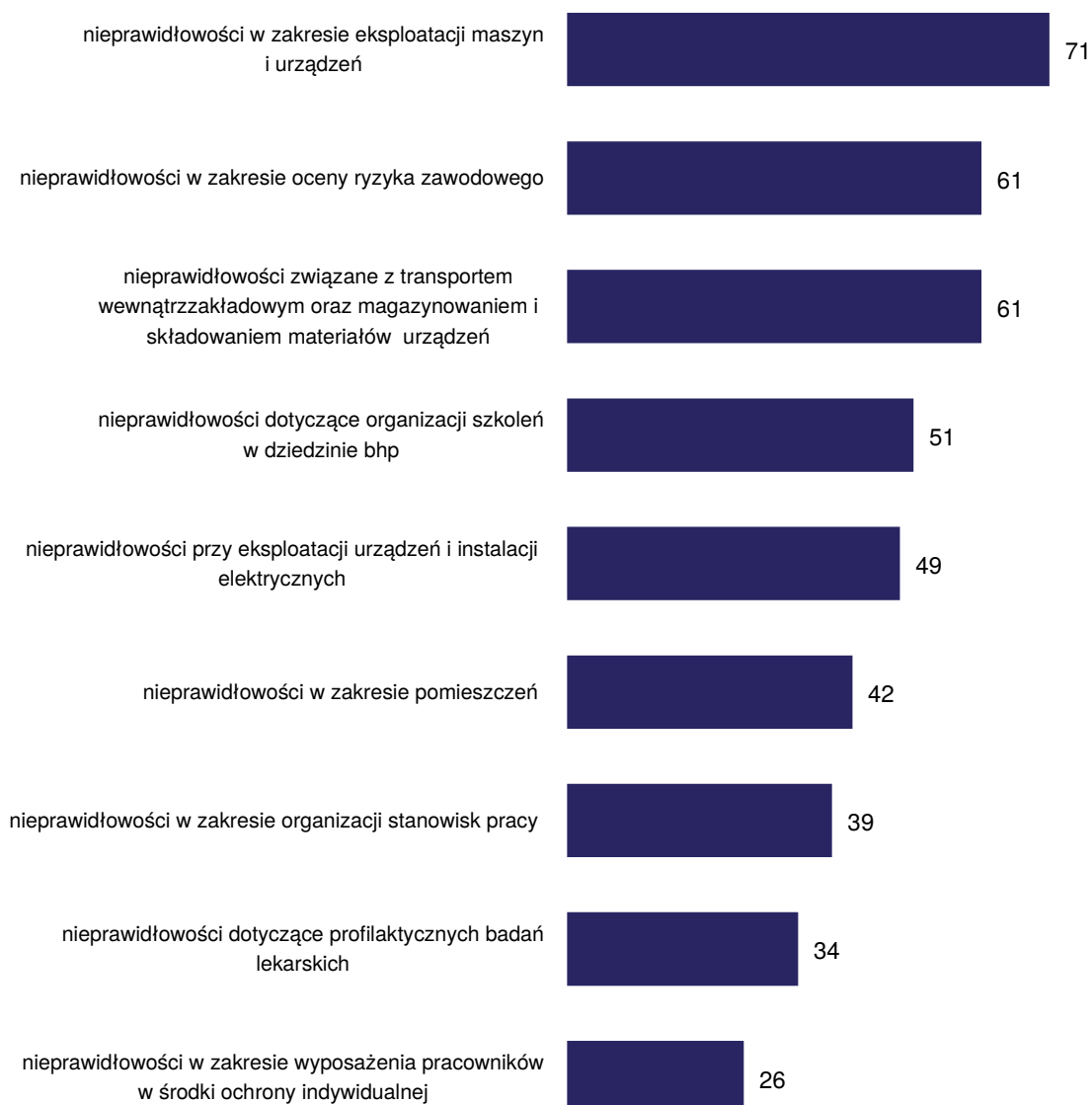
pracę na podstawie umów zlecenia, a 4% zatrudnionych stanowili cudzoziemcy.

W latach 2016-2018 w kontrolowanych zakładach wydarzyło się 918 wypadków przy pracy, w tym 6 ciężkich oraz 1 wypadek śmiertelny.

Z analizy dokumentacji powypadkowych wynika, że ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków często dokonywane były w sposób niedokładny w szczególności w obszarze przyczyn pośrednich wypadków, związanych z ogólną organizacją pracy w zakładzie lub organizacją stanowiska pracy,

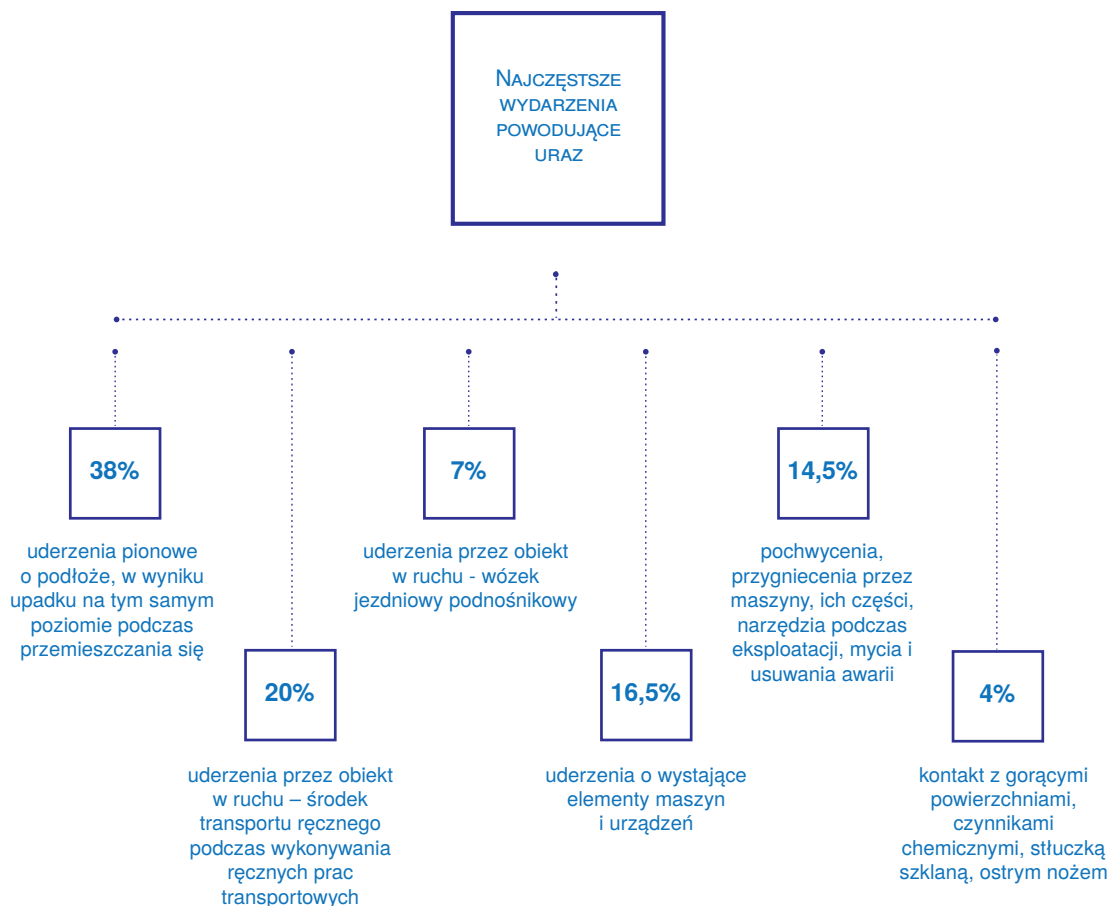
stosowaniem instrukcji bezpiecznej pracy, użytkowania przez pracowników odpowiedniego obuwia roboczego i ochron osobistych, faktycznego stanu technicznego maszyn. Skutkowało to nieokreśleniem w protokołach powypadkowych właściwych (adekwatnych do przyczyn wypadku) wniosków i środków profilaktycznych, eliminujących konkretne zagrożenia i ich źródła, w celu zapobieżenia podobnym zdarzeniom wypadkowym w przyszłości. Niestety bardzo często ocena ryzyka zawodowego nie była aktualizowana po zaistnieniu wypadkach przy pracy.

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI BHP W PRZEMYSŁE SPOŻYWCZYM



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

NAJCZĘSTSZE WYDARZENIA POWODUJĄCE URAZ W ZAISTNIAŁYCH WYPADKACH W PRZEMYSŁE SPOŻYWCZYM



Wnioski

Wyniki kontroli wskazują na konieczność kontynuowania działań kontrolnych w zakładach przemysłu spożywczego, ukierunkowanych na eliminowanie zagrożeń występujących w środowisku pracy.

Wskazane jest również, upowszechnianie materiałów dotyczących bezpieczeństwa pracy w przemyśle spożywczym, a także uświadomienie pracodawcom jak ważną rolę w zakresie zapewnienia przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie odgrywa prawidłowo działająca służba bhp.

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

Zakres kontroli

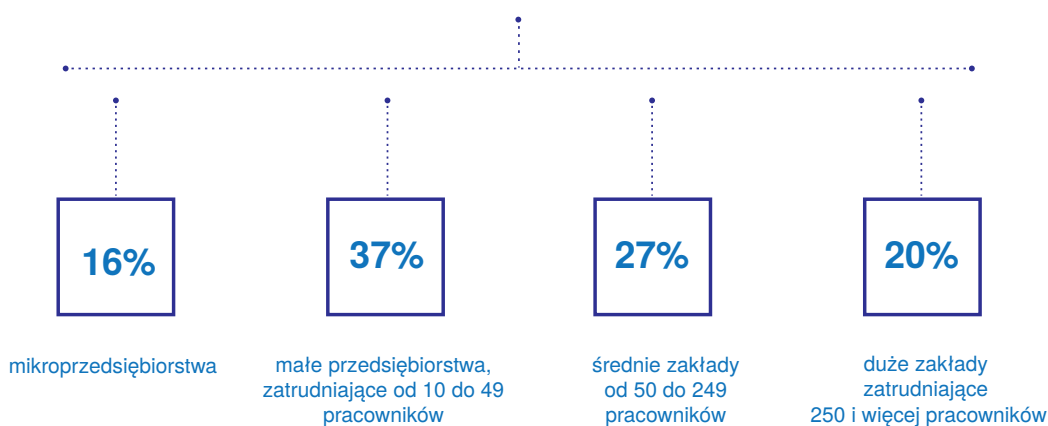
Występowanie w środowisku pracy czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, stanowi poważny problem w zakresie powstawania **chorób nowotworowych pochodzenia zawodowego**. Z tego względu niezwykle istotnym jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy osobom pracującym w narażeniu na te czynniki oraz monitorowanie ich

stanu zdrowia. Państwowa Inspekcja Pracy w ramach realizacji tego zadania przeprowadziła **92 kontrole** w zakładach różnych branż, w których są stosowane

substancje, mieszaniny chemiczne, promieniowanie jonizujące oraz procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

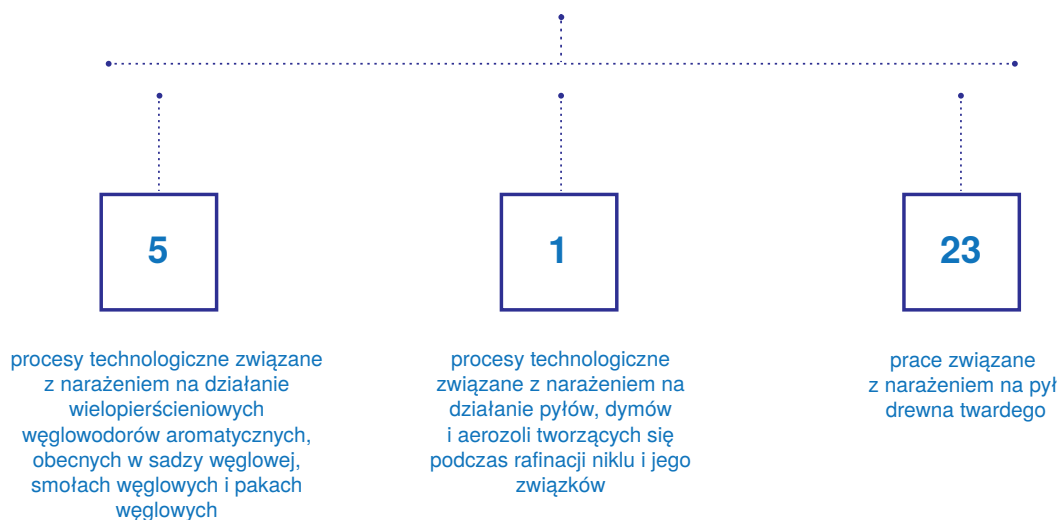
PODMIOTY, W KTÓRYCH WYSTĘPUJE NARAŻENIE NA CZYNNIKI O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM OBJĘTE KONTROLĄ PIP

PODMIOTY, W KTÓRYCH WYSTĘPUJE NARAŻENIE NA CZYNNIKI O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM OBJĘTE KONTROLĄ PIP



2,3 TYS. PRACOWNIKÓW (CO STANOWI 10% WSZYSTKICH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE STOSUNKU PRACY) pracowało w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

PODZIAŁ OBJĘTYCH KONTROLĄ ZAKŁADÓW W ZALEŻNOŚCI OD PROCESU



Wyniki kontroli wskazują, że obowiązku przekazania do właściwego OIP „Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym”, nie dopełniło 41% kontrolowanych pracodawców.

Nie wszystkie podmioty przekazujące informację do WSSE przekazują ją także do OIP, i odwrotnie (pomimo istnienia takiego obowiązku). Powyższe może świadczyć o potrzebie zmiany przepisów w celu stworzenia zintegrowanej bazy pracodawców, których pracownicy narażeni są na kontakt z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi, tak by dane przesłane do jednej instytucji były dostępne zainteresowanym organom, sprawującym nadzór oraz kontrolę nad warunkami pracy.

Co trzeci skontrolowany podmiot nie prowadził rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a co piąty sporządził rejestr prac nieprawidłowo. Równie często stwierdzano nieprawidłowości dot. prowadzenia w zakładzie rejestru pracowników narażonych na działanie takich substancji, mieszanin, czynników lub procesów. Analiza ww. informacji oraz doświadczenia kontrolne PIP wskazują, że – ze względu na brak definicji pojęć: „kontakt” i „narażenie” – pracodawcy nie wiedzą, w jaki sposób należy prowadzić **rejestr pracowników, wykonujących prace w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami**

DZIAŁANIA INSPEKTORÓW PRACY W SKONTROLOWANYCH ZAKŁADACH (DOT. 92 PRACODAWCÓW)



technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, oraz których pracowników narażonych na działanie ww. substancji, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych, należy objąć rejestrem.

Wyniki kontroli wskazują na brak świadomości u pracodawców i osób odpowiedzialnych w zakładzie za stan bhp, zagrożeń dla zdrowia pracujących, stwarzanych przez substancje kancerogenne/mutagenne. Aż 41% pracodawców nie uwzględniło w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń ze strony czynników rakotwórczych lub mutagennych, a co za tym idzie nie wprowadziło w tym obszarze odpowiednich **środków profilaktycznych. Nieprawidłowości dot. wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi dotyczyły 12% objętych kontrolą pracowników (zatrudnionych u 27% pracodawców). Brak wentylacji na stanowisku pracy stwierdzono tylko w 3 przypadkach na 225 skontrolowanych stanowisk pracy.**

Aż 41% pracodawców nie uwzględniło w programie szkoleń bhp zagadnień, związanych z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi. Dotyczyło to co czwartego skontrolowanego pracownika.

Na prawie co czwartym kontrolowanym stanowisku pracy nie przeprowadzano pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy – powyższe dot. 28% zakładów. Zdarzało się, że pracodawcy, pomimo przeprowadzenia badań i pomiarów, nie zachowują wymaganej częstotliwości ich wykonywania, wynikającej z uzyskanych wyników stężeń w odniesieniu do NDS – dotyczy to 17% skontrolowanych stanowisk pracy (19% zakładów). Pracodawcy nie zawsze przekazywali lekarzom sprawującym profilaktyczną opiekę w zakładzie informację o poziomie narażenia na czynniki rakotwórcze lub mutagenne na danym stanowisku pracy.

Wnioski

Ranga problemu zagrożeń w środowisku pracy związanych z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi świadczy o potrzebie:

- kontynuacji działań kontrolnych PIP w tym obszarze;

- nowelizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy m.in. w zakresie: wprowadzenie definicji pojęć „praca w kontakcie” i „praca w narażeniu” w odniesieniu do substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

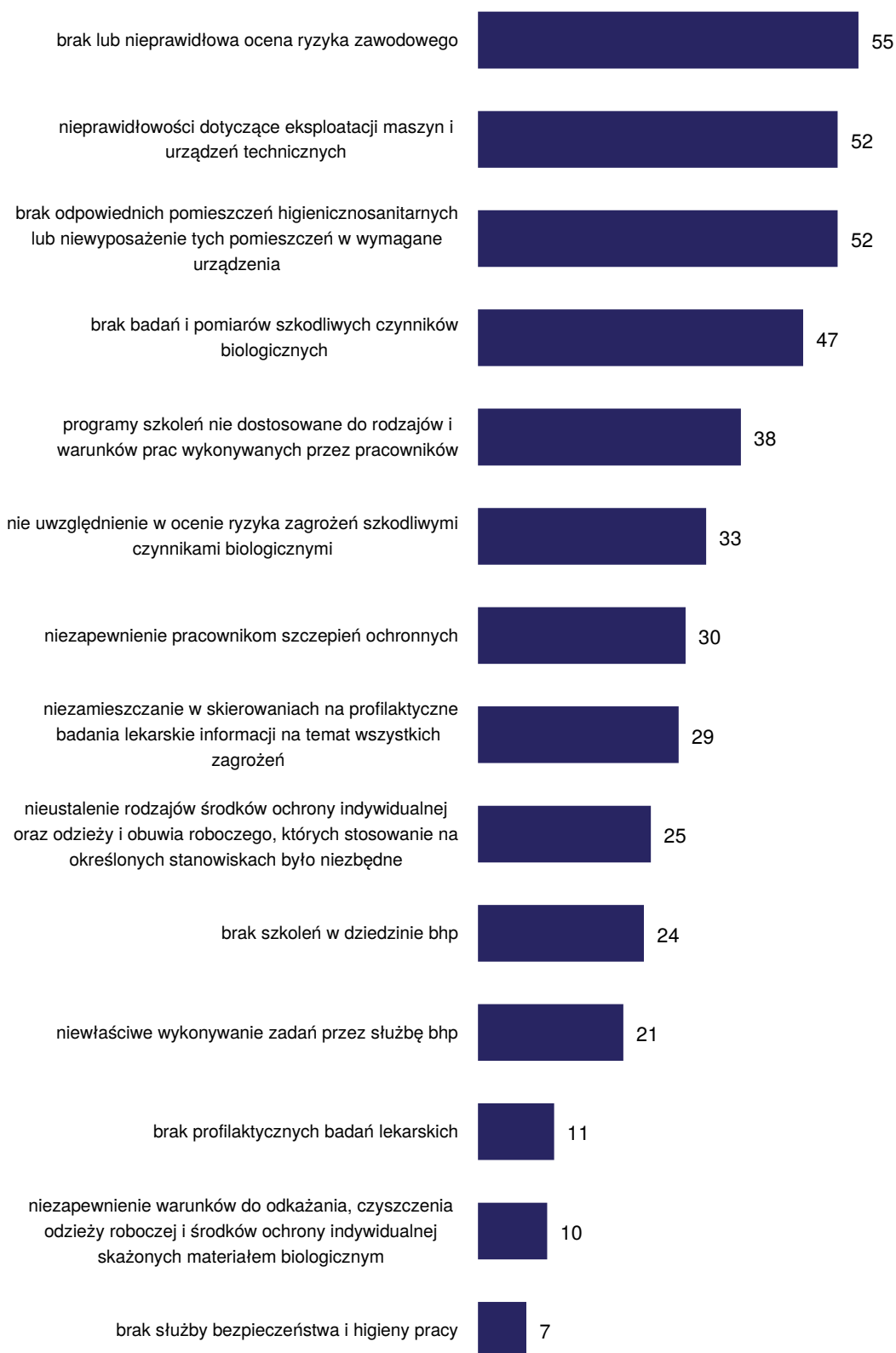
9. NARAŻENIE PRACOWNIKÓW NA DZIAŁANIE SZKODLIWYCH CZYNNIKÓW BIOLOGICZNYCH W GOSPODARCE KOMUNALNEJ

Zakres kontroli

Przeprowadzono 89 kontroli w podmiotach prowadzących **działalność w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi**, z których 86 zajmowało się sortowaniem odpadów, a 3 termicznym unieszkodliwianiem odpadów. Największy odsetek (56%) stanowiły średnie zakłady o zatrudnieniu od 49-249 osób, a także małe zakłady o zatrudnieniu od 10-49 (34%). Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie **10,2 tys. osób**, w tym 9,8 tys. osób świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy. Ustalono, że w warunkach bezpośredniego narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracowało 3,2 tys. osób.

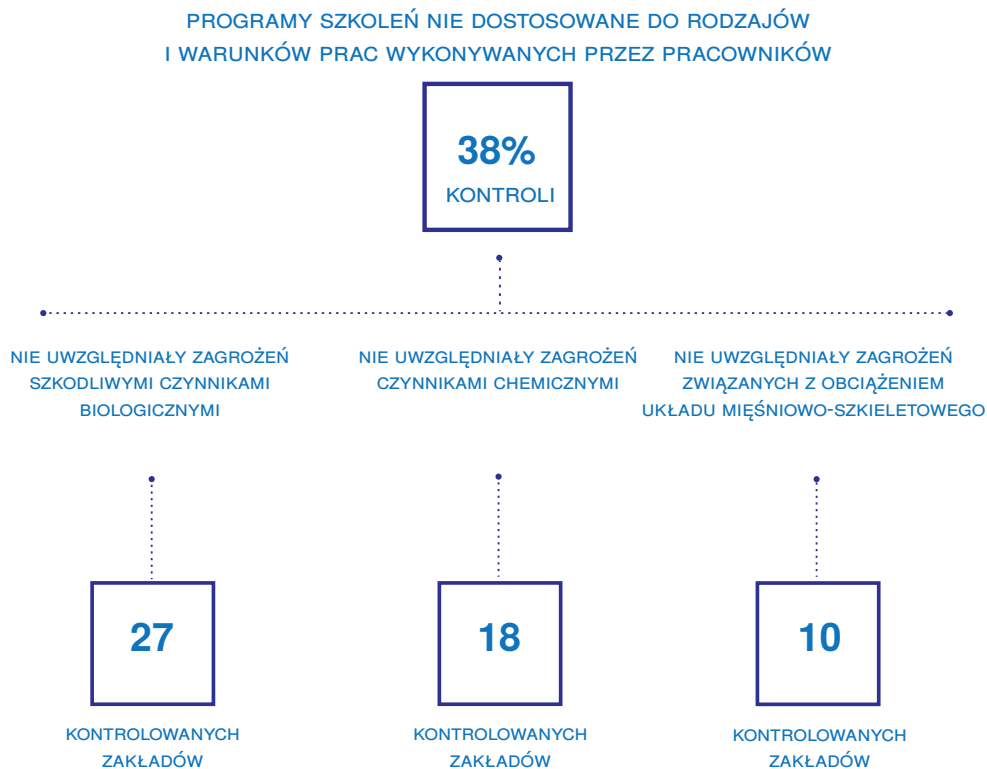
Inspektorzy pracy kontrolowali warunki pracy pracowników zatrudnionych przy segregacji oraz termicznym unieszkodliwianiu odpadów komunalnych. Praca w zakładach gospodarki odpadami wiąże się z różnymi zagrożeniami dla zdrowia. W procesach pracy, oprócz zagrożeń wypadkowych, wynikających z rodzaju stosowanego wyposażenia technicznego, istotne znaczenie ma **narażenie na oddziaływanie szkodliwych czynników biologicznych** (wirusy, bakterie chorobotwórcze, grzyby), jak również **narażenie układu mięśniowo-szkieletowego na obciążenie**, związane z koniecznością dźwigania i przenoszenia ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała przy pracy. Dlatego też zakresem kontroli objęto przygotowanie do pracy, organizowanie procesów pod kątem zgodności z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony przed zagrożeniem szkodliwymi czynnikami biologicznymi, chemicznymi oraz zagrożeń dla

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI W ZAKRESIE NARAŻENIA PRACOWNIKÓW NA DZIAŁANIE SZKODLIWYCH CZYNNIKÓW BIOLOGICZNYCH W GOSPODARCE KOMUNALNEJ



% zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości

PROGRAMY SZKOLEŃ NIE DOSTOSOWANE DO RODZAJÓW I WARUNKÓW PRAC WYKONYWANYCH PRZEZ PRACOWNIKÓW NARAŻONYCH NA DZIAŁANIE SZKODLIWYCH CZYNNIKÓW BIOLOGICZNYCH W GOSPODARCE KOMUNALNEJ



układu mięśniowo-szkieletowego, a także stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy oraz zaplecza higienicznosanitarnego.

W latach 2016-2018 w kontrolowanych zakładach miało miejsce łącznie **918 wypadków przy pracy**, w tym 1 wypadek śmiertelny i 3 wypadki ciężkie.

Wydarzeniem powodującym wypadki, będącym odchyleniem od stanu normalnego, był najczęściej kontakt w ostrą krawędzią odpadów (szkło) oraz potknięcie, poślizgnięcie się pracownika. Najczęściej przy sortowaniu odpadów komunalnych dochodziło do urazów kończyn górnych i dolnych. Wśród bezpośrednich przyczyn, które doprowadziły do zaistniałych wypadków, wskazać należy przede wszystkim:

- niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej,
- niewłaściwy stan dróg i przejść komunikacyjnych, po których poruszali się pracownicy,
- niewłaściwe sposoby wykonywania pracy przez poszkodowanych.

Należy podkreślić, że urazy w postaci skaleczenia lub zakłucia dłoni, kończyn górnych bądź dolnych ostrymi przedmiotami, znajdującymi się w strumieniu segregowanych odpadów, z uwagi na możliwość zainfekowania ran szkodliwym czynnikiem biologicznym występującym w środowisku pracy, są wyjątkowo niebezpieczne. Z tego względu, w zakładach odpadów komunalnych, działania profilaktyczne ukierunkowane na zapobieganie wypadkom związanym ze skaleczeniami i zranieniami nabierają szczególnego znaczenia i powinny stanowić istotny element prowadzenia profilaktyki wypadkowej.

Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę kontynuowania kontroli w zakładach z sektora gospodarki komunalnej. Systematyczne kontrole i towarzyszące im przedsięwzięcia informacyjno

- doradcze zmuszają pracodawców do podjęcia konkretnych działań, skutkujących poprawą warunków pracy.

10. BEZPIECZEŃSTWO W LEŚNICTWIE

A. KONTROLE JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH LASÓW PAŃSTWOWYCH

Zakres kontroli

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili w 2019 r. **4 kontrole, w 3 jednostkach organizacyjnych LP** tj. w Nadleśnictwie Augustów na terenie RDLP w Białymstoku, w Nadleśnictwie Kudypy na terenie RDLP w Olsztynie oraz w Nadleśnictwie Kłobuck na terenie RDLP w Katowicach.

Celem kontroli było dokonanie oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w **leśnictwie**. W dwóch nadleśnictwa przeprowadzono kontrole w związku z badaniem okoliczności i przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy, jakim uległo 2 pracowników – leśniczy podczas prac związanych z załadunkiem drewna oraz operator maszyn leśnych podczas prac związanych z wymianą pasków klinowych rozdrabniacza do gruntu. W nadleśnictwie z terenu RDLP Białystok przeprowadzono 2 kontrole, z czego jedna dotyczyła badania zasadności skargi złożonej do PIP przez pracownika w związku z nie przeprowadzeniem dochodzenia powypadkowego, a druga kontrola została przeprowadzona w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości w ZUL przy wykonywaniu prac związanych ze ścinką drzew w bezpośrednim sąsiedztwie czynnej linii energetycznej i drogi publicznej niezgodnie z instrukcją bhp obowiązującą w LP tj. bez uzgodnień i bez nadzoru osoby upoważnionej przez właścicieli linii i drogi.

W związku z obserwowaną od lat skalą nieprawidłowości w **Zakładach Usług Leśnych (ZUL)** kontrole jednostek organizacyjnych Lasów Państwowych mają charakter interwencyjny. Wynika to z faktu, że pracownicy zatrudnieni w nadleśnictwach wykonują głównie prace biurowe i terenowe w zakresie administracji i zarządzania lasami (terenowi pracownicy służby leśnej). Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych stanowią niewielki odsetek zatrudnionych i przeważnie obsługują samochody

terenowe, ciągniki i maszyny szkółkarskie, a także wykonują prace porządkowe.

Na terenie Polski występują nadleśnictwa, które wykonują we własnym zakresie część prac związanych z gospodarką leśną oraz dysponują specjalistycznym sprzętem do pozyskiwania lub zrywki drewna, jak.np. kontrolowane Nadleśnictwo Kłobuck. Kontrole przeprowadzone w jednostkach organizacyjnych LP nie obejmowały wszystkich zagadnień prawa pracy i bhp, ponieważ dotyczyły badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz postępowania skargowego i zagadnień dotyczących sposobu wykonywania prac przez ZUL przy ścince drzew w sąsiedztwie linii energetycznej.

Podczas kontroli przeprowadzonych w wymienionych nadleśnictwach stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- **Niewłaściwego sposobu wyznaczenia koordynatorów prac wykonywanych w tym samym miejscu przez pracowników nadleśnictwa i pracowników zatrudnianych przez ZUL-e.** W umowach o świadczenie usług lub załącznikach do umów, podpisywanych przez pracodawców, nie wyznaczono koordynatorów prac, które będą wykonywane w tym samym miejscu przez pracowników LP i ZUL. Koordynatora prac (każdorazowo imiennie właściciela ZUL lub jego przedstawiciela) wskazywano dopiero w zleceniach na prace, wystawianych przez leśniczych. Leśniczy nie jest pracodawcą i jako osoba zlecająca konkretne prace z zakresu gospodarki leśnej nie jest uprawniony do wyznaczania koordynatora prac w imieniu nadleśniczego.
- **Niewłaściwego postępowania przy wystawianiu zlecenia na prace w bezpośrednim sąsiedztwie czynnej napowietrznej linii energetycznej i drogi publicznej,** bez uprzednich uzgodnień z właścicielami tych obiektów. Na kontrolowanej powierzchni wystawiono zlecenie na wykonanie prac, pomimo że właściciel ZUL nie występował do nadleśnictwa z wnioskiem o udzielenie pełnomocnictwa do dokonywania uzgodnień z właścicielami linii energetycznej i drogi publicznej; przed dopuszczeniem do realizacji zlecenia nie upewniono się, że uzgodnienia zostały dokonane.
- **Nie przeprowadzenia postępowania powypadkowego i nie sporządzenia wymaganej**

dokumentacji powypadkowej przez pracodawcę – ujawniono zdarzenie, które nie zostało zgłoszone pracodawcy przez poszkodowanego, lecz wskazane w skardze złożonej do PIP. Pracodawca w wyniku kontroli inspektora pracy i wydanych środków prawnych, przeprowadził dochodzenie powypadkowe. Zdarzenia nie uznano za wypadek przy pracy, ponieważ nie został spełniony jeden z elementów definicji wypadku przy pracy, tj. stwierdzono brak przyczyny zewnętrznej (krwotok był następstwem choroby pracownika nie związanej z pracą).

- **Zgłaszania wypadków przy pracy i przystępowania przez zespół powypadkowy do ustalania okoliczności i przyczyn zgłaszanych zdarzeń z opóźnieniem.** Dotyczyło to wypadków lekkich, związanych z poślizgnięciami podczas poruszania się po powierzchniach leśnych.
- **Braku okresowych kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń** oraz sposobu rejestracji nieprawidłowości ujawnianych w czasie tych przeglądów. Dotyczyło to urządzeń do prac terenowych (np. frezarki do poboczy), które po zakończeniu sezonu, niesprawne były na okres zimowy wycofane z eksploatacji.
- **Składowania drewna wbrew obowiązującym przepisom** w bezpośrednim sąsiedztwie czynnej napowietrznej linii energetycznej, co powodowało bezpośrednie zagrożenie dla życia pracowników wykonujących prace transportowe, w tym pracowników firmy wywożącej drewno.
- **Braku potwierdzenia na piśmie faktu zapoznania pracowników z instrukcjami bhp przy obsłudze eksploatowanych maszyn leśnych.**
- **Braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego** na stanowisku drwal, operator maszyn i urządzeń leśnych, uwzględniającej zalecenia wynikające z poprzedniej kontroli PIP.
- **Niestosowania przez pracowników wymaganych środków ochrony indywidualnej podczas pracy** (hełmu ochronnego i kamizelki odblaskowej).
- **Nieprawidłowo opracowanej procedury antymobbingowej**, obowiązującej w nadleśnictwie, która nie uwzględniała przebywania na długim, nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim osoby zgłaszającej zachowania o charakterze noszącym znamiona mobbingu.

- **Nieudzielenia pracownikowi urlopu na poratowanie zdrowia**, pomimo złożenia przez niego prawidłowego wniosku oraz spełnienia przesłanek, potwierdzających zasadność udzielenia takiego urlopu
- **Nieprzestrzegania terminów udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych.** W trakcie kontroli znaczna część pracowników dysponowała dużą liczbą dni urlopu wypoczynkowego, zaległego za 2018 r. (20-25 dni urlopu zaległego). Powodowało to sytuację, w której na dzień przeprowadzenia kontroli pracownicy mieli do wykorzystania ponad 50 dni urlopu.
- **Niezamieszczania w treści świadectw pracy wydawanych pracownikom wszystkich niezbędnych informacji** (m.in. informacji o liczbie dni zwolnienia lekarskiego, za które w roku ustania stosunku pracy, pracownik otrzymywał wynagrodzenia za czas choroby).

W związku z wymienionymi nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas kontroli nadleśnictw inspektorzy pracy wydali **3 pisemne decyzje nakazowe**, w tym 1 dotyczącą ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz **11 wniosków w wystąpieniach**. Wszystkie wydane w wyniku kontroli środki prawne zostały wykonane. Udzielono **9 porad technicznych**.

Działania prewencyjne podejmowane przez PIP

Inspektorzy pracy zajmujący się tematyką leśną zorganizowali i przeprowadzili kilkanaście **spotkań, konferencji i narad szkoleniowych** dla przedsiębiorców, pracodawców i pracowników wykonujących usługi w zakresie gospodarki leśnej oraz dla służb bhp w nadleśnictwach i pracowników służby leśnej.

Tematyka spotkań z kierownictwem nadleśnictw dotyczyła podsumowania wyników kontroli, ograniczania zagrożeń wypadkowych, zmian w obowiązujących przepisach oraz zmian w organizacji pracy, koniecznych w związku z ujawnionymi nieprawidłowościami z obszaru prawa pracy. Podobne narady zorganizowano dla pracowników nadleśnictw oraz właścicieli ZUL-i i podwykonawców, świadczących usługi na terenie nadleśnictwa. Udział w nich wzięli także pracownicy Służby Leśnej z 4 nadleśnictw:

Nurzec, Płaska, Rajgród, Supraśl.

Inspektorzy pracy uczestniczyli także w naradzie szkoleniowej zorganizowanej dla pracowników służby bhp z 32 nadleśnictw. W trakcie narady omówiono **zagrożenia wypadkowe oraz najczęstsze nieprawidłowości dotyczące zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.**

W zakresie działań promocyjnych inspektor pracy po raz kolejny uczestniczył jako sędzia w XIV edycji zawodów drwali „O srebrną siekierę Nadleśniczego Nadleśnictwa Rudka”. Okręgowy Inspektor Pracy w Białymstoku był jednym ze współorganizatorów zawodów.

Wnioski

Kontrole prowadzone w jednostkach organizacyjnych Lasów Państwowych mają **charakter interwencyjny** – są wynikiem zaistniałych wypadków związanych z pracą, a czasami skarg składanych do PIP. Wyniki kontroli wskazały niewielką liczbę nieprawidłowości, co jest także wynikiem przywiązywania dużej uwagi przez nadleśniczych do kwestii bezpieczeństwa i rzetelnego wywiązywania się z obowiązków pracodawcy. Nie bez znaczenia jest także fakt, że kontrole w nadleśnictwach prowadzone są od wielu lat, a wydane przez inspektorów pracy środki prawne są realizowane. Ujawnione w 2019 r. nieprawidłowości w większości dotyczyły zagadnień nowych, wcześniej nie kontrolowanych. W kolejnych latach zasadne jest skoncentrowanie kontroli PIP na następujących zagadnieniach:

- przestrzeganie przepisów prawa pracy powszechnie obowiązujących, w tym dotyczących organizacji czasu pracy pracowników Lasów Państwowych;
- przestrzeganie przepisów ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, w tym dotyczących organizacji dyżurów pożarowych, udzielania urlopów na poratowanie zdrowia, powierzania pracownikom zastępstw;
- podejmowanie w nadleśnictwach skutecznych działań w ramach współpracy z ZUL-ami. Nadleśnictwa posługują się ujednoliconymi procedurami przetargowymi, wzorami umów o współpracę oraz instrukcjami i zarządzeniami jednostek nadrzędnych. Ich analiza w ramach kontroli nadleśnictw umożliwi ich ocenę i wnioskowanie o usunięcie

ewentualnych nieprawidłowości. Tych zagadnień systemowo nie można przeanalizować podczas realizacji tematu kontrolnego dotyczącego Zakładów Usług Leśnych. Wspomniane zasady zostały opracowane jednolicie dla wszystkich nadleśnictw, jednak kontrole ZUL-i wskazują, że w różnych nadleśnictwach są one interpretowane i stosowane w różny sposób. Analiza zagadnień, ujęta w odrębnym temacie skierowanym do nadleśnictw, umożliwi wyciągnięcie wniosków eliminujących stwierdzane nieprawidłowości.

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez PIP, obejmujące prace związane z pozyskaniem i zrywką drewna, wykonywane przez prywatnych usługodawców, wskazują na konieczność podjęcia działań przez jednostki organizacyjne Lasów Państwowych, dotyczących przede wszystkim:

- zapewnienia lepszej organizacji pracy poprzez wdrożenie koncepcji planowania blokowego tj. zlecenia wykonawcom prac leśnych na sąsiadujących ze sobą oddziałach, co może znacząco poprawić wydajność pracy, ułatwić jej organizację, zaoszczędzić koszty dowozu pracowników do powierzchni roboczych oraz poprawić kontrolę na warunkami pracy ze strony pracodawców oraz zapewnić nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem zasad bezpiecznej pracy przez zleceniodawcę – Lasy Państwowe;
- przyjęcia w całym kraju jednolitych zasad w kwestii długości wyrabianych sortymentów nie krótszych niż 1,8 m z uwagi na coraz większe wykorzystywanie przy zrywce drewna przyczep samozaładowczych i forwarderów, co pozwoli w pełni wykorzystać eksploatowane maszyny i zaoszczędzić koszty związane z ręcznym załadunkiem drewna oraz ograniczy nadmierne obciążenia układu szkieletowo-mięśniowego pracowników zatrudnianych przy zrywce drewna;
- ograniczania różnorodności wymiarowej sortymentów oraz kilkukrotnych wejść na te same pozycje w poszukiwaniu różnych sortymentów (ograniczenie ilości sortymentów do niezbędnego minimum na konkretnych pozycjach cięć).

Celowym będzie wystąpienie Głównego Inspektora Pracy do **Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych** w kwestiach dotyczących między innymi nowelizacji **Instrukcji bhp przy wykonywaniu prac**

z zakresu gospodarki leśnej, dotyczącej sprecyzowania pojęć w niej używanych, przykładowo: pracownika, jako osoby dopuszczonej do wykonywania prac, osoby odpowiedzialnej za konieczność dokonania uzgodnień poprzedzających wykonywanie prac przy obiektach innej własności, osoby odpowiedzialnej za oznakowanie powierzchni leśnych, kierowanie ruchem, wyznaczenie miejsc składowania itp. Instrukcja nakłada takie obowiązki, jednak nie wskazuje strony odpowiedzialnej za ich wykonanie. Scedowanie obowiązków na przedstawicieli ZUL-i w umowach o współpracy nie gwarantuje ich realizacji, zwłaszcza w sytuacji wystawiania zleceń na pozyskanie drewna, pomimo występujących braków formalnych, np. zgody na zajęcie pasa ruchu. Dodatkowo niektóre obszary bezpośrednio związane z bezpieczeństwem pracy np. zabezpieczanie strefy za bryłą korzeniową wywrotu, nie są regulowane Instrukcją.

B. KONTROLE ZAKŁADÓW USŁUG LEŚNYCH (ZUL)

Zakres kontroli

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **355 kontroli w 352 podmiotach** prowadzących działalność usługową związaną z leśnictwem, w tym związaną z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Skontrolowanych **347 pracodawców** zatrudniało ogółem **2 602 pracowników**, w tym **163 kobiety**, które głównie wykonywały prace z zakresu hodowli i ochrony lasu lub prace biurowe. W zakładach objętych kontrolą nie zatrudniano pracowników młodocianych.

Liczba świadczących pracę w leśnictwie w skontrolowanych 352 podmiotach wynosiła ogółem **3036 osób**, w tym **115 osób** wykonywało pracę w ramach umów cywilnoprawnych, **61 osób** stanowiło **podmioty samozatrudniające** świadczące usługi jako podwykonawcy oraz **65 cudzoziemców**. W okresie ostatnich 2 lat zaobserwowano, że udział pracowników zatrudnianych w ramach stosunku pracy przy pracach z zakresu gospodarki leśnej, głównie przy pracach związanych z pozyskaniem i zrywką drewna jest podobny – kształtuje się w przedziale od 83-89%.

W 2019 r. **liczba pracowników stanowiła ok. 86% ogółu** osób świadczących pracę w lesie na rzecz kontrolowanych podmiotów, natomiast liczba wykonujących pracę na podstawie umów zlecenie stanowiła

4 % (podobnie, jak w 2018 r.), a liczba podmiotów samozatrudniających się – **2%** (w 2018 r. – 4%) ogółu świadczących pracę.

Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w procesie pozyskiwania i zrywki drewna prowadzonych przez prywatne zakłady usług leśnych na rzecz Państwowego Gospodarstwa Leśnego – Lasy Państwowe.

Wśród zakładów objętych kontrolą struktura zatrudnienia przedstawiała się następująco:

- 5 zakładów (1% objętych kontrolą) nie zatrudniało pracowników,
- 261 zakładów (74% objętych kontrolą) zatrudniało do 9 pracowników,
- 62 zakłady (18% objętych kontrolą) zatrudniało od 10 do 20 pracowników,
- 24 zakłady (7% objętych kontrolą) zatrudniało powyżej 20 pracowników.

W zakładach objętych kontrolą w okresie ostatnich 3 lat zarejestrowano **2 przypadki uznanych chorób zawodowych** – boreliozy.

Zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali środki prawne w postaci wydania **1221 nakazowych decyzji pisemnych** i **521 ustnych**, w tym z rygorem natychmiastowej wykonalności – 299 decyzji wstrzymania pracy, 40 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyny lub urządzenia, 74 decyzje skierowania 94 pracowników do innej pracy, 13 decyzji zakazujących dalszego wykonywania pracy. Po zakończeniu czynności kontrolnych inspektorzy wydali **906 wniosków w wystąpieniach**.

Wg danych na dzień 5 lutego 2019 r. zrealizowano 93,8 % wydanych decyzji, oraz wykonano bądź przyjęto do realizacji: 80,6 % wydanych wniosków. Na dzień przygotowania informacji dla części wydanych środków prawnych nie upłynął jeszcze termin ich realizacji.

W związku z popełnionymi **213 wykroczeniami** przeciwko prawom pracowników osoby odpowiedzialne ukarano **77 mandatami** na łączną kwotę **83 800 zł**. Skierowano po jednym, odpowiednio: wniosku do sądu o ukaranie, wniosku do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe oraz wniosku do

Wybrane nieprawidłowości stwierdzone w 2019 roku podczas kontroli bezpieczeństwa w leśnictwie

nieprawidłowości	odsetek skontrolowanych podmiotów, w których wystąpiły nieprawidłowości	liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	liczba pracowników których nieprawidłowości dotyczyły
brak szkolenia bhp dla pracodawców	13	43	-
nieprawidłowości dotyczące funkcjonowania i organizacji służby bhp:	25	85	-
nieutworzenie służby bhp lub powierzenie wykonywania jej zadań nieuprawnionej osobie	-	41	-
nieprzeprowadzanie przez służbę bhp kontroli warunków pracy oraz niesporządzanie rocznych analiz stanu bhp	-	44	-
dotyczące przygotowania pracowników do pracy - nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp:	66	230	-
niepoddanie pracowników szkoleniom wstępnym w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego lub szkoleniom okresowym w zakresie bhp	-	124	290
niewłaściwie przeprowadzone szkolenia	-	145	598
w zakresie profilaktycznych badań lekarskich:	40	138	-
brak badań lekarskich wstępnych lub okresowych u pracowników	-	74	128
nieterminowe poddawanie pracowników badaniom lekarskim	-	64	117
brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi żurawi, pilarki lub do kierowania ciągnikami	-	16	21
w zakresie oceny ryzyka zawodowego:	50	173	-
brak dokonania oceny ryzyka zawodowego	-	80	279
nieuwzględnienie wszystkich zagrożeń występujących w środowisku pracy, nieinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, a także brak konsultacji i aktualizacji oceny ryzyka zawodowego	-	93	455
w zakresie wyposażenie pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej:	49	170	-
niezapewnienie wymaganych środków ochrony indywidualnej (ŚOI)	-	65	103
nieegzekwowanie stosowania wymaganych ŚOI przez pracowników	-	26	50
w zakresie wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze:	34	117	675
niewydanie odzieży i obuwia roboczego	-	24	38
niezapewnienie prania odzieży roboczej lub wypłaty ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej	-	40	250
brak osób przeszkolonych z zakresu udzielania pierwszej pomocy lub brak apteczek i środków do udzielania pierwszej pomocy	31	108	617
działania dobrowolne - niepoddanie pracowników szczepieniom ochronnym przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu	25	88	473
działania dobrowolne - niepoddanie pracowników badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy	52	88	1083
niezapewnienie pracownikom napojów i posiłków profilaktycznych	22	75	433
nieprawidłowości przy ścinie drzew pilarkami	32	111	331
nieudostępnienie pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania prac w lesie, instrukcji wykonywania ręcznych prac transportowych oraz instrukcji obsługi maszyn i urządzeń stosowanych na stanowiskach prac leśnych	35	123	345
nieprawidłowości przy organizacji i wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	32	131	694
niewłaściwy stan techniczny, w tym brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne maszyn i urządzeń	28	98	197 eksploatowanych maszyn i urządzeń

Wybrane nieprawidłowości stwierdzone w 2019 roku podczas kontroli bezpieczeństwa w leśnictwie

Obowiązki stron stosunków cywilnoprawnych w zakresie bhp			
nieprawidłowości	odsetek zakładów	liczba zakładów	liczba osób wykonujących pracę
nieuwzględnienie obowiązków stron umów cywilnoprawnych w zakresie przestrzegania przepisów bhp	32	24	39
nieprzeprowadzenie szkoleń bhp wynikających z umowy	20	15	36
brak potwierdzenia wykonania profilaktycznych badań lekarskich	20	15	36
niestosowanie przez zleceniobiorcę wymaganych środków ochrony indywidualnej	13	10	12
wykonywanie prac leśnych bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn	8	6	8

prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 352 zakładach objętych kontrolą inspektorzy pracy udzielili pracodawcom podczas prowadzonych czynności kontrolnych łącznie **1100 porad technicznych**. Ponadto wiele porad zostało udzielonych pracodawcom i pracownikom w trakcie zorganizowanych w nadleśnictwach porad pokontrolnych i konferencji.

Inspektorzy Pracy podczas przeprowadzonych czynności kontrolnych, z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości objęte zakresem działalności innych organów nadzoru nad warunkami pracy, skierowali ogółem **36 pism informacyjno-prewencyjnych**, w tym 25 pism do Urzędu Dozoru Technicznego, które dotyczyły eksploatacji 37 urządzeń poddozorowych (żurawi zamontowanych na sprzęcie użytkowanym podczas prac leśnych) bez ich zarejestrowania we właściwym terenie UDT lub bez aktualnych decyzji zezwalających na ich eksploatację. Do Policji zostało przesłane 6 powiadomień dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Wnioski

Wyniki przeprowadzonych kontroli w Zakładach Usług Leśnych wskazują na konieczność prowadzenia działań kontrolnych i prewencyjnych mających na celu podnoszenie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochronę zdrowia wszystkich pracujących przy pozyskiwaniu drewna.

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w ZUL-ach wskazują na potrzebę większego

zwracania uwagi przez pracodawców i pracowników służby bhp na:

- właściwe technologie wykonywania prac związanych ze ścinką, przerzynką i okrzesywaniem drzew, a w szczególności w sytuacjach usuwania drzew trudnych (zawieszonych i pochylonych);
- zapewnienie bezpiecznej organizacji pracy, w tym zapewnienie właściwej dwuosobowej obsady przy pracach związanych ze ścinką, zrywką drewna (także przy użyciu forwarderów lub przyczep samozaładowczych z żurawiem) i załadunkiem drewna lub jednoosobowej przy pracach z użyciem maszyn wielooperacyjnych (procesorów, harwestorów) oraz samojezdnych rębarek z pojemnikami na zrębki;
- wykonywanie prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna przez osoby zatrudniane w ramach umowy o pracę;
- zapewnienie właściwego nadzoru nad pracownikami przy wykonywaniu prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna.

Należy rozważyć podjęcie rozmów z **Dyrekcją Generalną Lasów Państwowych (DGLP)** na temat ewentualnych działań w zakresie weryfikacji uprawnień kwalifikacyjnych drwali – operatorów pilarek, realizujących pozyskanie drewna na terenie Lasów Państwowych, zgodnie z umowami zawartymi z nadleśnictwami oraz podjęcie wspólnych działań PIP i DGLP, celem jednoznacznego uregulowania zakresu i wymagań dla szkoleń drwali przez właściwego

ministra. Skala nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli uzasadnia wprowadzenie do rozporządzenia minimalnej liczby godzin zajęć (teoretycznych i praktycznych), dających podstawę do stwierdzenia nabycia **kwalifikacji zawodowych drwala / pilarza drzew**.

Istotne dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w leśnictwie będzie podjęcie działań w zakresie zmiany przepisów Rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006r. w sprawie bhp przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej, w kierunku wprowadzenia zapisu zobowiązującego wszystkie podmioty prowadzące prace na terenach Lasów Państwowych do przestrzegania Instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej lub wprowadzenia zapisów określających zasady ścinki drzew, obowiązujących wszystkich pracujących.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy wskazane jest także uwzględnienie w następnych latach:

- przeprowadzania kontroli wykonywania prac pod czynnymi liniami napowietrznymi – szczególnie wtedy, gdy zlecającymi prace są firmy energetyczne,
- prowadzenie działań edukacyjnych i popularyzujących problematykę bhp w leśnictwie w szkołach ponadgimnazjalnych, prowadzących kształcenie na kierunkach związanych z leśnictwem, poprzez organizowanie spotkań, seminariów i konkursów dla uczniów,
- opracowanie materiałów o charakterze doradczo-informacyjnym, propagujących bezpieczną pracę przy pracach leśnych z uwzględnieniem stosowanych aktualnie nowoczesnych technologii oraz maszyn i urządzeń technicznych.

11. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH OBSŁUGI WÓZKÓW JEZDNIOWYCH Z NAPĘDEM SILNIKOWYM

Zakres kontroli

Przeprowadzono 468 kontroli (z czego ponad połowę w sektorze przemysłowym, a jedną trzecią w placówkach handlowych), których celem była ocena przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa

i higieny pracy przy obsłudze wózków jezdniowych oraz dokonanie analizy wypadków przy pracy z udziałem tego typu wózków. W kontrolowanych zakładach świadczyło pracę **ok. 100 tys. osób**, z czego **90% zatrudnionych było na podstawie umowy o pracę**. Ponad **3 tys. operatorów** eksploatowało **1807 wózków jezdniowych**.

Kontroli poddano m.in. przygotowanie pracowników do pracy, w tym posiadanie wymaganych kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych, szkolenia stanowiskowego operatorów wózków jezdniowych, sposób wykonywania prac transportowych przy użyciu wózka jezdniowego, stan techniczny wózków oraz występowanie czynników szkodliwych w pomieszczeniach pracy, w których eksploatowane są wózki z napędem silnikowym.

Przeprowadzone kontrole skutkowały wydaniem ogółem ok. 1,5 tys. decyzji nakazowych z czego 60 (4%) dotyczyło **likwidacji nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników**.

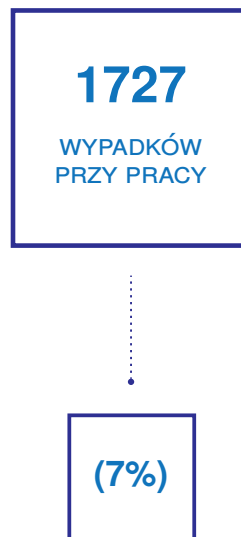
W niemal połowie skontrolowanych podmiotów stwierdzono **nieprawidłowe warunki eksploatacji wózków jezdniowych** polegające na błędach w oznakowaniu przebiegu dróg transportowych, miejsc składowania towarów, miejsc niebezpiecznych oraz dopuszczalnej prędkości wózków. W ocenie inspektorów pracy, odstępstwa od przepisów w tym zakresie, wynikały często z faktu dzierżawienia powierzchni magazynowych, skutkiem czego najemcy nie przywiązywali wagi do odpowiedniego oznakowania i wykonywania drobnych prac remontowych. W tym zakresie wydano ok. 16% wszystkich decyzji.

Ustalenia wskazują, że obowiązek dokonywania oceny ryzyka zawodowego był na ogół przestrzegany przez pracodawców, niestety często w opracowanych dokumentacjach nie uwzględniono wymagań technicznych dla poszczególnych typów wózków jezdniowych. Taki stan powodował trudności w podjęciu skutecznych działań, eliminujących zagrożenia związane z wykonywaniem prac transportowych przy użyciu eksploatowanych wózków. Nieprawidłowości w jej przeprowadzaniu (ocena ryzyka zawodowego) stwierdzono w 38% zakładów objętych kontrolą.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło stanu technicznego wózków jezdniowych. Jest to tym bardziej niepokojące, że wózki podnośnikowe są urządzeniami podlegającymi zgłoszeniu do Urzędu

**PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH OBSŁUGI WÓZKÓW JEZDNIOWYCH Z NAPĘDEM SILNIKOWYM
- WYPADKI PRZY PRACY**

KONTROLE W LATACH 2016-2018



wypadki przy pracy związane bezpośrednio z udziałem wózków jezdniowych

Dozoru Technicznego i wymagającymi okresowych przeglądów. Ujawnione nieprawidłowości związane były z uszkodzeniem elementów instalacji oświetleniowej i dźwiękowej, a także instalacji kontrolno-pomiarowej. Najmniej uchybień dotyczyło sprzętu wypożyczonego od wyspecjalizowanych firm, których właściciele starali się na bieżąco dbać o sprawność techniczną wypożyczanych urządzeń. W celu doprowadzenia sprzętu do właściwego stanu technicznego inspektorzy pracy wydali 183 decyzje (co stanowi 12% wszystkich wydanych decyzji).

Rzadziej stwierdzano nieprawidłowości związane z obowiązkiem sporządzenia i udostępnienia pracownikom oraz aktualizowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie: obsługi wózków, bezpiecznego prowadzenia prac transportowych oraz zasad ruchu wewnątrzzakładowego.-

Działania inspektorów pracy w objętych kontrolami podmiotach przyczyniły się do wyeliminowania

zagrożeń potencjalnie wypadkowych, związanych z eksploatacją wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz spowodowały opracowanie w tych zakładach właściwych procedur bezpiecznego wykonywania prac z użyciem tego rodzaju wózków.

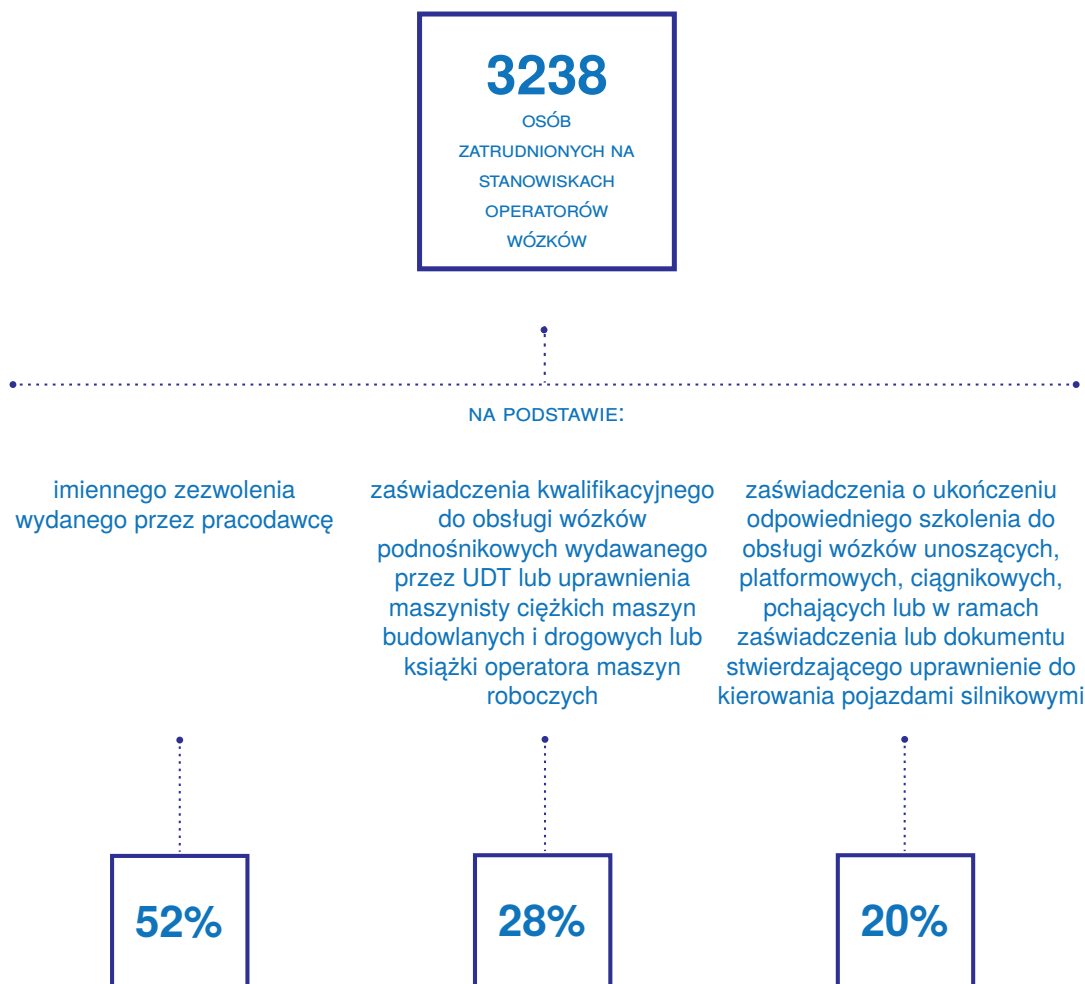
Wnioski

Wyniki działań kontrolnych wskazują na potrzebę kontynuacji czynności kontrolnych w zakresie oceny:

- sposobu wykonywania prac transportowych przy użyciu wózków jezdniowych,
- stanu technicznego wózków,
- przygotowania pracowników do pracy, w tym posiadania wymaganych kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych.

Ponadto istnieje potrzeba prowadzenia działań prewencyjnych, upowszechniających tematykę bezpiecznej eksploatacji wózków jezdniowych, w tym wymagań dotyczących kwalifikacji operatorów.

OPERATORZY WÓZKÓW JEZDNIOWYCH Z NAPĘDEM SILNIKOWYM

W OBJĘTYCH KONTROLĄ ZAKŁADACH


W 10% KONTROLOWANYCH ZAKŁADÓW DOPUSZCZANO DO PRACY PRACOWNIKÓW BEZ WYMAGANYCH KWALIFIKACJI DO OBSŁUGI WÓZKÓW JEZDNIOWYCH (DOTYCZYŁO TO OGÓŁEM 174 PRACOWNIKÓW).

* Kontrola posiadanych przez operatorów wózków uprawnień została przeprowadzona w oparciu o rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym

12. WARUNKI PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH GOSPODARKI MORSKIEJ ORAZ OCENA ZGODNOŚCI BUDOWY I STANU TECHNICZNEGO JEDNOSTEK PŁYWAJĄCYCH Z PRZEPISAMI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy wchodzący w skład **Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej**,

przeprowadzili na terenie całego kraju 167 kontroli. Celem podjętych działań kontrolnych było dokonanie oceny:

- zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- warunków pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej.

W zakresie **oceny zgodności budowy i stanu**

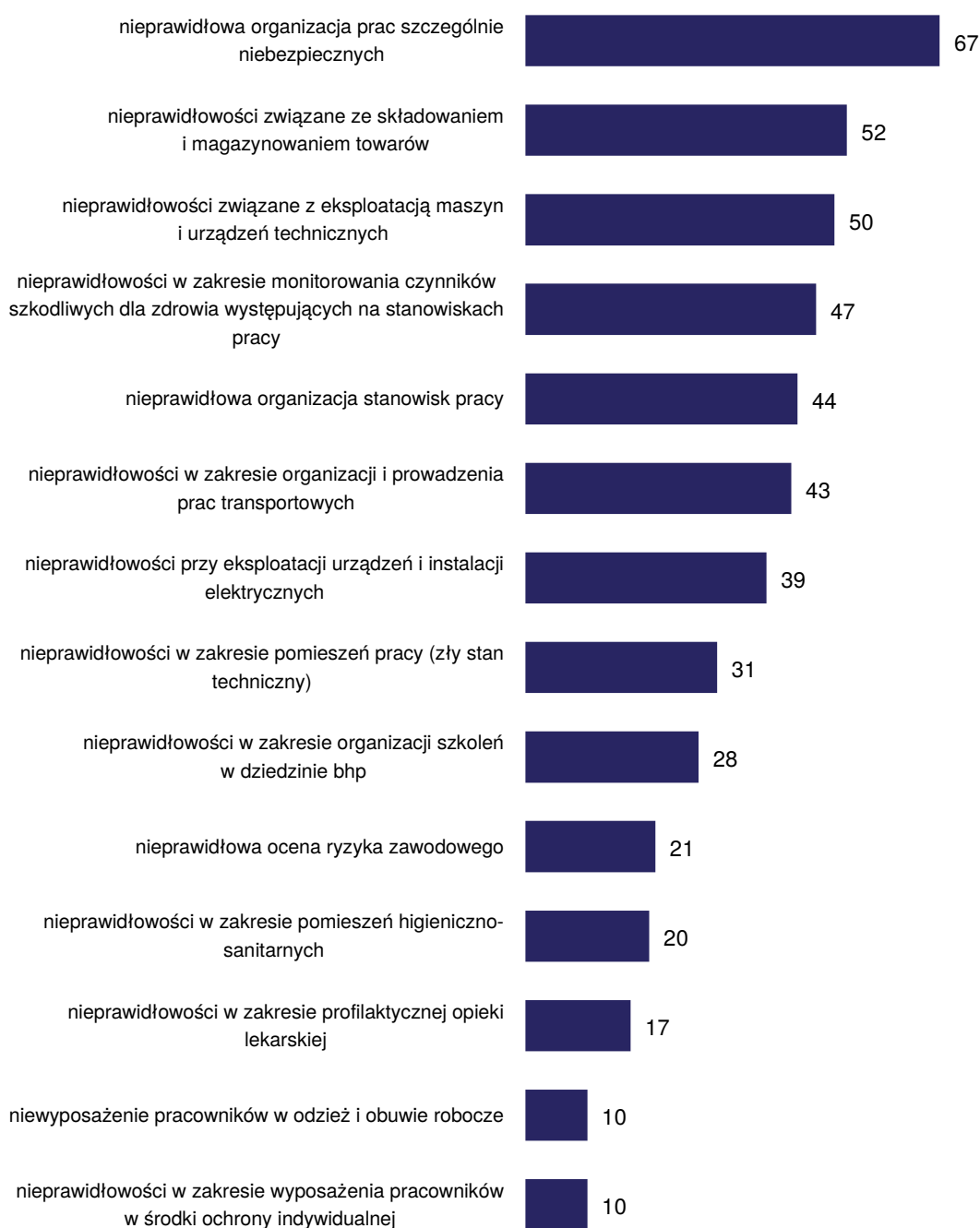
technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzono łącznie 98 kontroli w wyniku których wydano;

- 221 orzeczeń o dopuszczeniu statków żeglugi śródlądowej do eksploatacji pod względem spełnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy

(co stanowi wzrost o ponad 41% w stosunku do roku 2018),

- 1 ocenę zgłoszonego do odbioru statku morskiego,
- 1 orzeczenie o dopuszczeniu obiektu zanurzalnego, zgłoszonego do odbioru pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI OCENY WARUNKÓW PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH GOSPODARKI MORSKIEJ (KONTROLE PRZEPROWADZONO NA TERENACH WOJEWÓDZTW: POMORSKIEGO, ZACHODNIOPOMORSKIEGO I WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO)



% zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości

W ramach **oceny warunków pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej kontrolami objęto stocznie oraz podmioty, współpracujące ze stoczniami w zakresie budowy nowych i remontu starych jednostek** (64% przeprowadzonych kontroli). Ponadto kontroli poddano przedsiębiorstwa prowadzące przeładunki w portach morskich i na terenach stoczni morskich. W skontrolowanych **69 przedsiębiorstwach** zatrudnionych było łącznie **7 407 pracujących**, w tym 6740 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W zakresie spełnienia wymagań **bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi śródlądowej**, oceny nie uzyskało 10% zgłoszonych przez armatorów jednostek, co stanowi prawie pięciokrotny wzrost negatywnych orzeczeń w stosunku do roku 2018. Głównymi przyczynami wydania negatywnego orzeczenia są nieprawidłowości mające bezpośredni wpływ na życie i zdrowie pracowników, których armator nie był w stanie usunąć do czasu zakończenia kontroli.

Ponadto zgłaszane do odbioru jednostki pływające często nie spełniały również innych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie: braku kompletnych relingów zabezpieczających przed możliwością wpadnięcia do wody, niewłaściwego stanu technicznego trapów, braku osłon elementów ruchomych użytkowanych maszyn i urządzeń, braku wyposażenia jednostek w napisy i znaki ostrzegawcze informujące pracowników o zagrożeniach.

W celu dostosowania statków do wymagań bezpieczeństwa pracy, inspektorzy pracy wydali łącznie **110 decyzji**, w tym 60 ustnych, wykonanych w trakcie kontroli.

W przypadku zgłoszonego do odbioru i poddane-go kontroli 1 **statku morskiego** nieprawidłowości dotyczyły: braku osłon elementów ruchomych użytkowanych maszyn i urządzeń, zapewnienia prawidłowych barier chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości lub wypadnięciem za burtę, czy zapewnienia odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Należy zwrócić uwagę, że w przypadku statków morskich, protokół z kontroli inspektora pracy i wydane

w wyniku kontroli środki prawne są dokumentami stanowiącymi podstawę do wydania przez **Urząd Morski** dokumentu bezpieczeństwa statku jego armatorowi.

Kontrola zgłoszonego do odbioru **objektu zanurzalnego**, dotyczyła podestu opuszczanego nurka. W czasie kontroli nie wykryto nieprawidłowości.

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuowania czynności nadzorczo- kontrolnych w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej, w szczególności ukierunkowanych na ocenę organizacji prac wykonywanych przez podmioty zewnętrzne, realizujące zlecenia przedsiębiorstw portowych.

W przypadku rozwoju portów rzecznych, związanym z obserwowanym wzrostem liczby statków żeglugi śródlądowej, tematem kontrolnym w latach następnych zostaną objęte porty i stocznie zlokalizowane wzdłuż śródlądowych dróg wodnych.

13. NADZÓR RYNKU – SPEŁNIANIE WYMAGAŃ ZASADNICZYCH DLA MASZYN, URZĄDZEŃ I ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ

Zakres kontroli

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **1364 kontroli z zakresu nadzoru rynku** w 1 091 podmiotach. **Kontrolom poddano wyroby w 11 sektorach**, objętych regulacjami odpowiednio dyrektyw i rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) dotyczących: prostych zbiorników ciśnieniowych, środków ochrony indywidualnej, urządzeń spalających paliwa gazowe, urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, dźwigów, urządzeń ciśnieniowych, maszyn, urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska, sprzętu elektrycznego niskonapięciowego, wyrobów pirotechnicznych oraz materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego.

Kontrolami objęto **1 442 wyroby. Z uwagi na ujawnienie różnego rodzaju niezgodności inspektorzy pracy zakwestionowali 40% spośród nich**. Należy przy tym zaznaczyć, że niektóre wyroby podlegały wymaganiom kilku dyrektyw/rozporządzeń.

Kontrolami, ukierunkowanymi na ocenę zgodności z wymaganiami wytypowanych grup wyrobów, objęto maszyny do robót ziemnych i drogowych, środki ochrony głowy, wyroby pirotechniczne klasy T1, P1, T2, P2, F4 oraz materiały wybuchowe przeznaczone do użytku cywilnego stosowane poza górnictwem.

- **Maszyny do robót ziemnych i drogowych**

Przeprowadzono kontrole 430 maszyn do robót ziemnych i drogowych. Wśród kontrolowanych urządzeń znalazły się m.in. różnego typu koparki, ładowarki, spycharki, urządzenia wibracyjne, zarówno samobieżne jak i prowadzone lub obsługiwane ręcznie. **Niezgodności stwierdzono w stosunku do 77 z nich (18%).**

W aspekcie spełnienia **wymagań zasadniczych** zakwestionowanych zostało **61 maszyn (14% kontrolowanych)**. Niezgodności w zakresie **budowy i wykonania** dotyczyły przede wszystkim błędów montażu, rzadziej konstrukcji, w tym elementów zabezpieczających. Stwierdzano przypadki niewłaściwego działania układów sterowania. Niezgodności dotyczące **oznakowania** dotyczyły braku napisów i piktogramów

ostrzegawczych oraz opisów elementów sterowniczych. Spośród kontrolowanych maszyn do robót ziemnych i drogowych 3% nie posiadało **instrukcji użytkowania**. W 8% przypadków wniesiono zastrzeżenia do treści dołączonych do maszyn instrukcji. Nie zawierały one m.in. istotnych informacji mających wpływ na bezpieczeństwo użytkowania, w szczególności ostrzeżeń dotyczących możliwych do przewidzenia, niedozwolonych sposobów użytkowania.

Niezgodności dotyczące braku lub niewłaściwej treści **deklaracji zgodności** stwierdzono odpowiednio w 28 i 29 przypadkach (w sumie 13% zbadanych). Dokumenty nie zawierały m.in.: opisu, danych identyfikacyjnych maszyn, w tym dotyczących modelu, typu oraz numeru seryjnego. Ujawniono 3 maszyny nieoznakowane znakiem CE i tyle samo urządzeń, gdzie oznakowanie to było nieprawidłowe (w zakresie proporcji samego znaku oraz techniki jego wykonania).

W roku sprawozdawczym odnotowano istotny, w stosunku do lat poprzednich, wzrost na liczby przeprowadzonych kontroli urządzeń używanych zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska.

Wyniki kontroli z podziałem według dyrektyw i rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)

Dyrektywa/rozporządzenie (UE)	Liczba kontrolowanych wyrobów	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia	Odsetek wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia
dyrektywy 2006/42/WE, 98/37/WE maszyny	998	517	52%
dyrektywa 89/686/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/425 środki ochrony indywidualnej	369	51	14%
dyrektywa 2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska	240	36	15%
dyrektywy 2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy	175	118	67%
dyrektywy 2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe	23	16	70%
dyrektywy 2007/23, 2013/29 wyroby pirotechniczne	10	3	30%
dyrektywy 2009/142/WE, 90/396/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/426 urządzenia spalające paliwa gazowe	6	2	33%
dyrektywy 2014/29/UE, 2009/105/WE, 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe	3	3	100%
dyrektywy 2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa	2	0	0%
dyrektywy 2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem	1	1	100%

Kontrole w większości realizowano dodatkowo w ramach zaplanowanych kontroli maszyn do robót ziemnych i drogowych.

- **Środki ochrony głowy**

Ocenie poddano 341 środków ochrony głowy, które zostały wprowadzone do obrotu na podstawie wymagań dyrektywy 89/686/EWG lub rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 dotyczących środków ochrony indywidualnej. Wśród skontrolowanych wyrobów znalazły się w szczególności przemysłowe hełmy ochronne, przeznaczone do prac narażających pracowników na urazy głowy takich jak: roboty budowlane, instalacyjne, remontowe, wydobywanie kopalni, pozyskiwanie drewna, obsługa maszyn. Część hełmów dodatkowo zabezpieczała przed porażeniem prądem elektrycznym, bardzo wysoką albo bardzo niską temperaturą. **Zastrzeżenia wniesiono w stosunku do 29 spośród nich (9%)**. W odniesieniu do 2 typów hełmów ochronnych inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w zakresie **budowy i wykonania**.

Sprawdzając **instrukcje użytkownika**, za sporządzenie których odpowiedzialny jest producent lub upoważniony przedstawiciel producenta, inspektorzy pracy wnieśli zastrzeżenia wobec 17 wyrobów. Instrukcji nie było w ogóle, nie dostarczono ich polskojęzycznego opracowania lub miały nieprawidłową treść. Niewłaściwe **oznakowanie** stwierdzono w przypadku 12 środków ochrony głowy. Przede wszystkim brakowało kompletnych informacji o parametrach ochronnych hełmu i pozwalających na identyfikację jego wytwórcy.

Kontrole wykazały brak **deklaracji zgodności** dla 4 hełmów, a dla 7 hełmów poddane ocenie dokumenty zostały wystawione z naruszeniem przepisów.

Podsumowując kontrole środków ochrony głowy warto wskazać, że w znacznym stopniu na ich wyniki rzutowała pozycja i doświadczenie producentów na rynku. Natomiast, w ocenie inspektorów pracy, utrzymała się tendencja naruszania przepisów w przypadku części wyrobów importowanych o nieraz trudnym do ustalenia pochodzeniu.

- **Wyroby pirotechniczne klasy T1, P1, T2, P2, F4**
Przeprowadzono kontrole 10 wyrobów pirotechnicznych podlegających pod wymagania dyrektyw: 2013/29/UE oraz 2007/23. Kontrolami objęto:

3 wyroby pirotechniczne klasy T1, 3 wyroby pirotechniczne klasy F4 oraz 4 pozostałe wyroby pirotechniczne (klasy P1 lub P2).

Niezgodności stwierdzono w stosunku do 3 z nich (30%). W przypadku wyrobu klasy P1 dotyczyły one m.in. braku **instrukcji obsługi** wyrobu pirotechnicznego, a umieszczone na wyrobie ostrzeżenia sporządzone były w języku innym, niż język polski.

W przypadku 2 wyrobów pirotechnicznych widowiskowych klasy F4 podczas kontroli wniesiono zastrzeżenia do treści dołączonych do nich instrukcji obsługi (nie zawierały one istotnych informacji mających wpływ na bezpieczeństwo użytkownika – m.in. nie określono precyzyjnie bezpiecznej odległości dla użytkownika). Ponadto, w stosunku do tych wyrobów stwierdzono niewłaściwe **oznakowanie wyrobu**.

- **Materiały wybuchowe przeznaczone do użytku cywilnego stosowane poza górnictwem**

Przeprowadzono kontrole 4 wyrobów podlegających pod wymagania dyrektywy 2014/28 dotyczącej materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego. Wśród kontrolowanych materiałów znalazły się: dynamit Ergodyn 31E, zapalnik elektryczny skalny (Ergodet M 0,2A) o czasie zadziałania max. 10 ms, saletrol modyfikowany Sm-20 – materiał wybuchowy wytwarzany metodą in situ. W stosunku do żadnego z tych wyrobów inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie zgodności z wymaganiami bezpieczeństwa.

Pozostałych **309 wyrobów skontrolowano w ramach zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy. Zastrzeżenia wzbudziło 260 (84%)**. Były to w szczególności kontrole interwencyjne po otrzymaniu informacji o podejrzeniu wad konkretnych wyrobów przekazanych m.in. przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Urząd Dozoru Technicznego, podmioty gospodarcze i inne organy nadzoru rynku. Powyższe wpłynęło wprost na znaczny odsetek potwierdzonych niezgodności.

Niezależnie od informacji przekazanych za granicę, w przypadku ujawnienia bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia, inspektorzy pracy podejmowali przewidziane ustawą o PIP działania, mające na celu usunięcie grożącego niebezpieczeństwa.

Powody naruszenia obowiązującego prawa wiążą się zwłaszcza z chęcią osiągnięcia jak największych

zysków finansowych przez pewną grupę producentów, importerów i dystrybutorów.

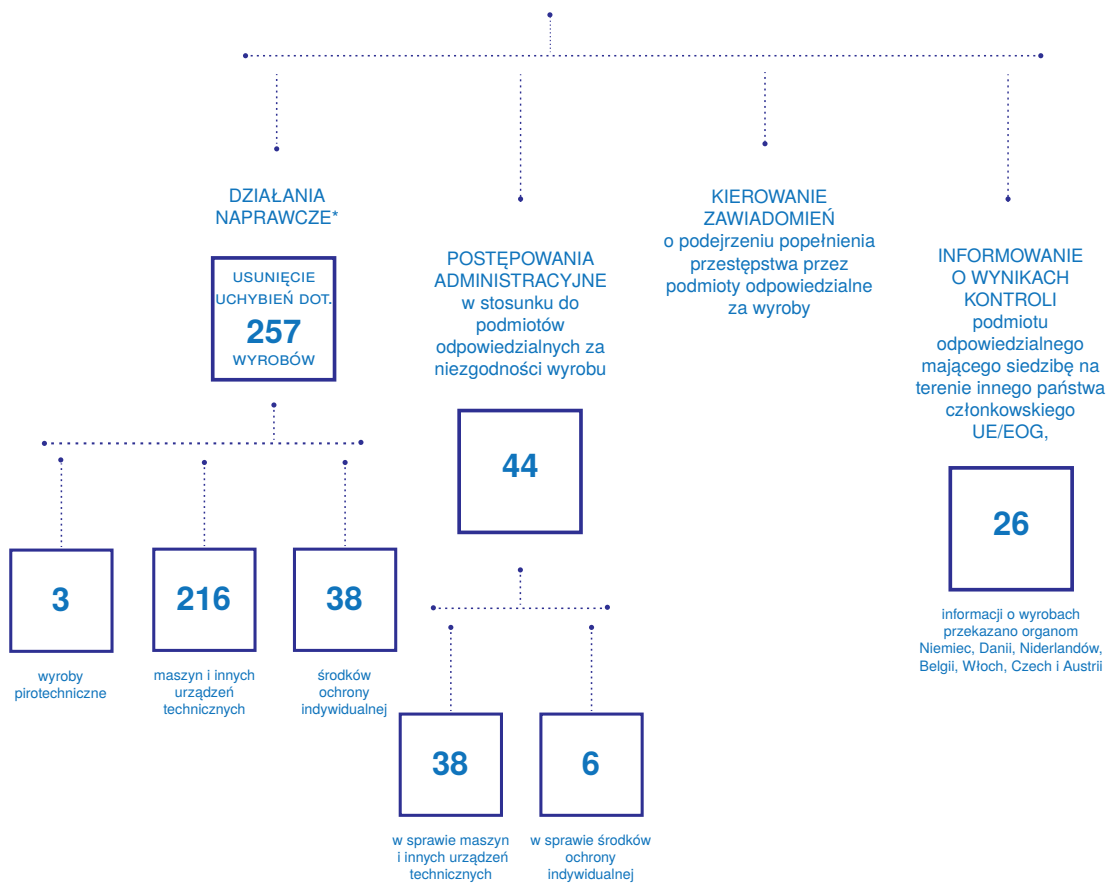
Ponadto dostrzegalna jest **niedostateczna znajomość przepisów**. Z jednej strony wynika ona z niewiedzy osób odpowiedzialnych za zgodność wyrobów z niezbędnymi wymaganiami, z drugiej zaś z zawichości i częstych nowelizacji prawa, co niekorzystnie wpływa

na jego przestrzeganie.

Mając powyższe na względzie, obok działalności kontrolnej, okręgowe inspektoraty pracy podejmowały **działania popularyzujące tematykę wymagań zasadniczych i formalnych dla wyrobów oraz obowiązków ciążących w tym zakresie na podmiotach gospodarczych i konsekwencji ich**

DZIAŁANIA PIP W ZAKRESIE NADZORU RYNKU

DZIAŁANIA PIP W ZAKRESIE NADZORU RYNKU



* Kontrole wyrobów prowadzone są na podstawie ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności oraz według ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku

nieprzestrzegania. Prowadzono fachowe poradnictwo techniczne, jak również przygotowano ofertę szkoleń adresowanych głównie do producentów, importerów oraz pracodawców – użytkowników wyrobów.

- **Kontrole związane z wydawaniem opinii o spełnieniu przez wyroby wymagań dla organów celnych.**

Odrębnym zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy w ramach nadzoru rynku jest wydawanie **opinii o spełnieniu wymagań przez wyroby sprowadzane z państw trzecich (spoza UE/EOG).** Wydawano je w oparciu o postanowienia art. 27-29 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 765/2008 z dnia 9 lipca 2008 r. ustanawiającego wymagania w zakresie akredytacji i nadzoru rynku odnoszące się do warunków wprowadzania produktów do obrotu i uchylającego rozporządzenie (EWG) nr 339/93, w których określono procedurę przepływu informacji, kryteria wstrzymania dopuszczenia wyrobów do obrotu na terenie państw członkowskich oraz środki podejmowane w związku z wykryciem takich wyrobów niespełniających wymagań.

W roku sprawozdawczym do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęły **353 wnioski** organów celno-skarbowych o wydanie opinii, dotyczących wyrobów zatrzymanych na granicy, wobec których istniało podejrzenie, że mogą być importowane z naruszeniem przepisów prawnych i technicznych. Inspektorzy pracy, po przeprowadzeniu kontroli dokumentacji i wyrobów na terenie składu celnego lub innego miejsca ich przechowywania, wydali 136 opinii pozytywnych. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 212 negatywnych opinii. Wskutek podjętych działań **wyroby niezgodne z wymaganiami nie zostały dopuszczone do obrotu albo zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień.** W 5 przypadkach brak było podstaw do wydania opinii, ponieważ wnioski dotyczyły wyrobów nieobjętych **właściwością rzeczową Państwowej Inspekcji Pracy.**

Warto podkreślić, że **liczba kierowanych do okręgowych inspektoratów pracy wniosków w sprawie wyrobów przywożonych spoza UE/EOG zdecydowanie wzrosła. W roku 2019 było ich o 33% więcej w stosunku do roku 2018 r.**

Wnioski

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuowała realizację zadań przypisanych w ramach systemu nadzoru rynku. Kontrole pod kątem zgodności z wymaganiami skoncentrowane zostaną na maszynach oraz środkach ochrony indywidualnej, ponieważ te grupy wyrobów mają szczególnie duży wpływ na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników.

Ponadto organy PIP będą:

- współpracować z innymi krajowymi organami nadzoru rynku i organami celno-skarbowymi zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnie;
- współpracować z właściwymi organami nadzoru rynku państw członkowskich UE/EOG w zakresie przekazywania informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach w sytuacji, gdy podmiot gospodarczy odpowiedzialny za wyrób ma siedzibę poza Rzeczpospolitą Polską;
- prowadzić dalsze działania propagujące tematykę oceny zgodności, zwłaszcza w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorców, służące lepszemu zrozumieniu i wdrożeniu prawa.

14. ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zakres kontroli

W 2019 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła **1384 kontrole** w **1084** podmiotach zatrudniających **osoby niepełnosprawne**, których celem była ocena stopnia przestrzegania przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Objęto nią zarówno pracodawców zapewniających warunki chronione (zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej), jak i przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy.

W zakładach świadczyło pracę ponad **153,8 tys. osób**, w tym **109,1 tys.** na podstawie stosunku pracy, co stanowi prawie 71% ogólnej liczby świadczących pracę. W podmiotach objętych kontrolą zatrudniano **54,7 tys. pracowników niepełnosprawnych.**

W zakładach pracy posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej

oraz w zakładach otwartego rynku pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne, poziom dostosowania do wymogów przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, był nadal niższy, niż w zakładach pracy ubiegających się o ww. status lub o dofinansowanie stanowisk pracy organizowanych dla osób niepełnosprawnych.

ZAKŁADY ZAPEWNIAJĄCE WARUNKI CHRONIONE

Państwowa Inspekcja Pracy jest ustawowo zobowiązana do przeprowadzenia, nie rzadziej niż co 3 lata, kontroli w zakładzie zapewniającym warunki chronione w celu sprawdzenia przestrzegania przez pracodawcę wymagań określonych w ustawie, warunkujących uzyskanie statusu. Kontrole tej grupy przedsiębiorców są prowadzone wg harmonogramów sporządzonych przez poszczególne okręgowe inspektoraty pracy. W przypadku stwierdzenia niespełnienia przez pracodawcę określonych warunków lub obowiązków inspektor pracy kieruje pismo do wojewody informujące o uchybieniach tym zakresie.

W 267 zakładach pracy chronionej i w 36 zakładach aktywności zawodowej przeprowadzono kontrole planowe.

Należy podkreślić, że w latach 2017-2019 żadna z kontroli nie zakończyła się uchyleniem wydanej przez inspektora decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej. W roku 2019 nie skierowano również do wojewody pism informujących o nieprawidłowościach stwierdzonych w czasie kontroli (dla porównania w roku 2018 skierowano 2 takie pisma, a w roku 2017 – 7 pism).

Inspektorzy pracy ustalili, że w zakładach pracy chronionej, podobnie jak w zakładach kontrolowanych w latach ubiegłych, znacząca liczba pracowników niepełnosprawnych niezatrudnionych przy pilnowaniu (65%) posiadała **zgody lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę medyczną na zatrudnienie w kodeksowych normach czasu pracy** (tj. często powyżej obowiązujących ich szczególnych norm czasu pracy) **lub w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.** Występowały przypadki, że wnioski pracowników kierowane do lekarza o wyrażenie takiej zgody sporządzane były równocześnie

ze skierowaniem na badania profilaktyczne wstępne, często na firmowych drukach. Biorąc pod uwagę, że w kontrolowanych zakładach ponad połowa pracowników niepełnosprawnych była zatrudniona przy pilnowaniu, szczególne normy czasu pracy określone w ustawie dotyczyły bardzo ograniczonej liczby pracowników.

ZAKŁADY OTWARTEGO RYNKU PRACY

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 123 kontrole warunków pracy **osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności** zatrudnionych w 123 zakładach niezapewniających warunków pracy chronionej, w tym:

- zakładach, które utraciły status lub z niego zrezygnowały,
- zakładach, w których stanowiska, organizowane dla osób niepełnosprawnych, podlegały wcześniejszej ocenie Państwowej Inspekcji Pracy w związku z ubieganiem się (w poprzednich latach) o refundację wyposażenia bądź przystosowania stanowiska pracy ze środków **Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.**

W zakładach zatrudnionych było 1902 pracowników niepełnosprawnych.

Zakłady otwartego rynku pracy, w których kontrolowano przestrzeganie przepisów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, to w większości podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracowników (34%) oraz od 50 do 249 pracowników (33%), prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, handlu i napraw oraz usług administrowania.

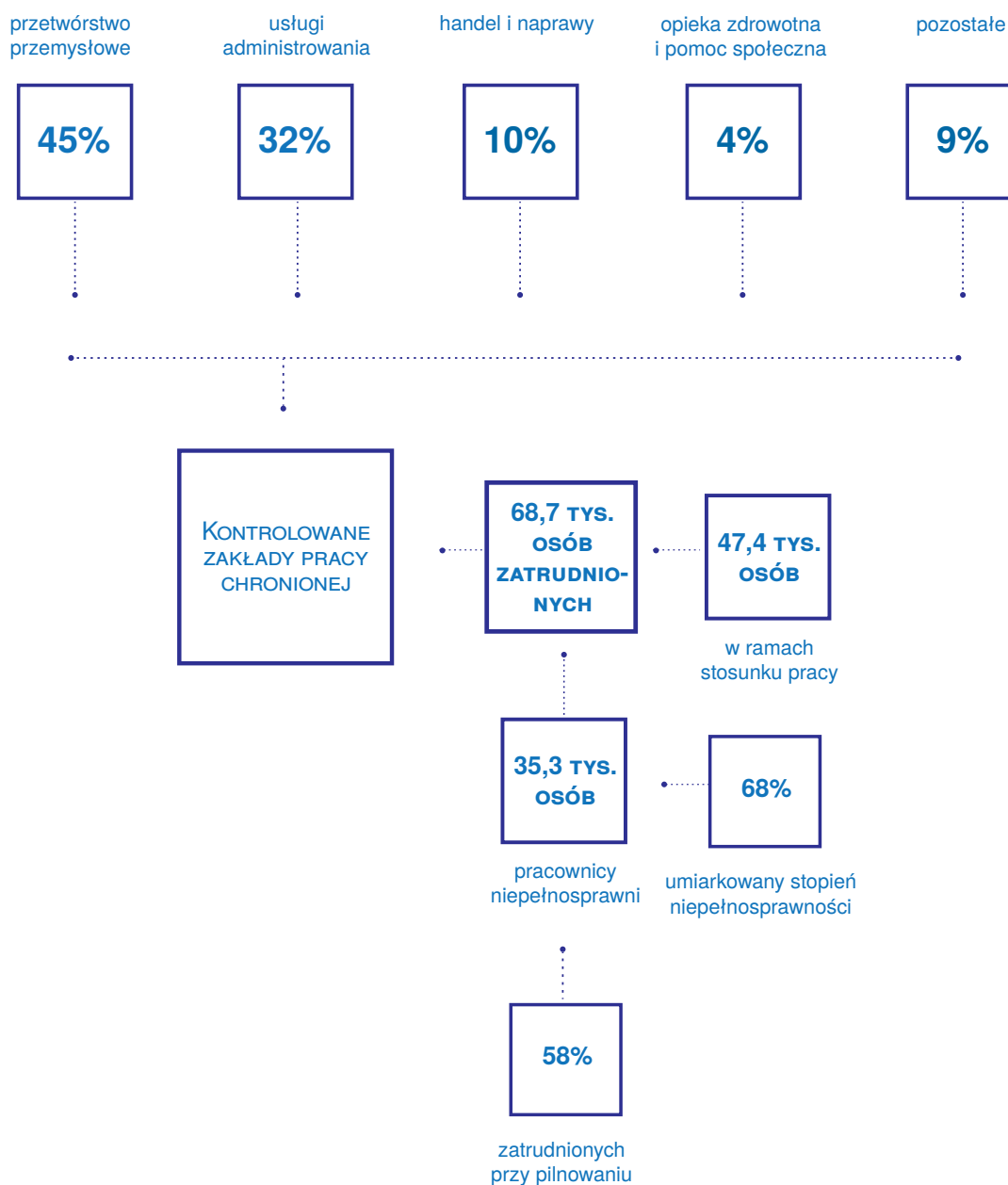
Nie stwierdzono natomiast rażących naruszeń przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy - **żadna z kontroli nie zakończyła się powiadomieniem starosty o nieprzystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.**

KONTROLE NA WNIOSEK PRACODAWCY/ ORGANIZATORA LUB STAROSTY

Kontrole przeprowadzone w związku z wnioskiem pracodawcy/organizatora lub starosty o wydanie stosownej opinii przez organy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzone zostały u pracodawców:

- ubiegających się o **nadanie statusu zakładu pracy chronionej** (33 kontrole u 28 pracodawców). Wnioski składane były zarówno przez pracodawców ubiegających się po raz pierwszy o status, jak

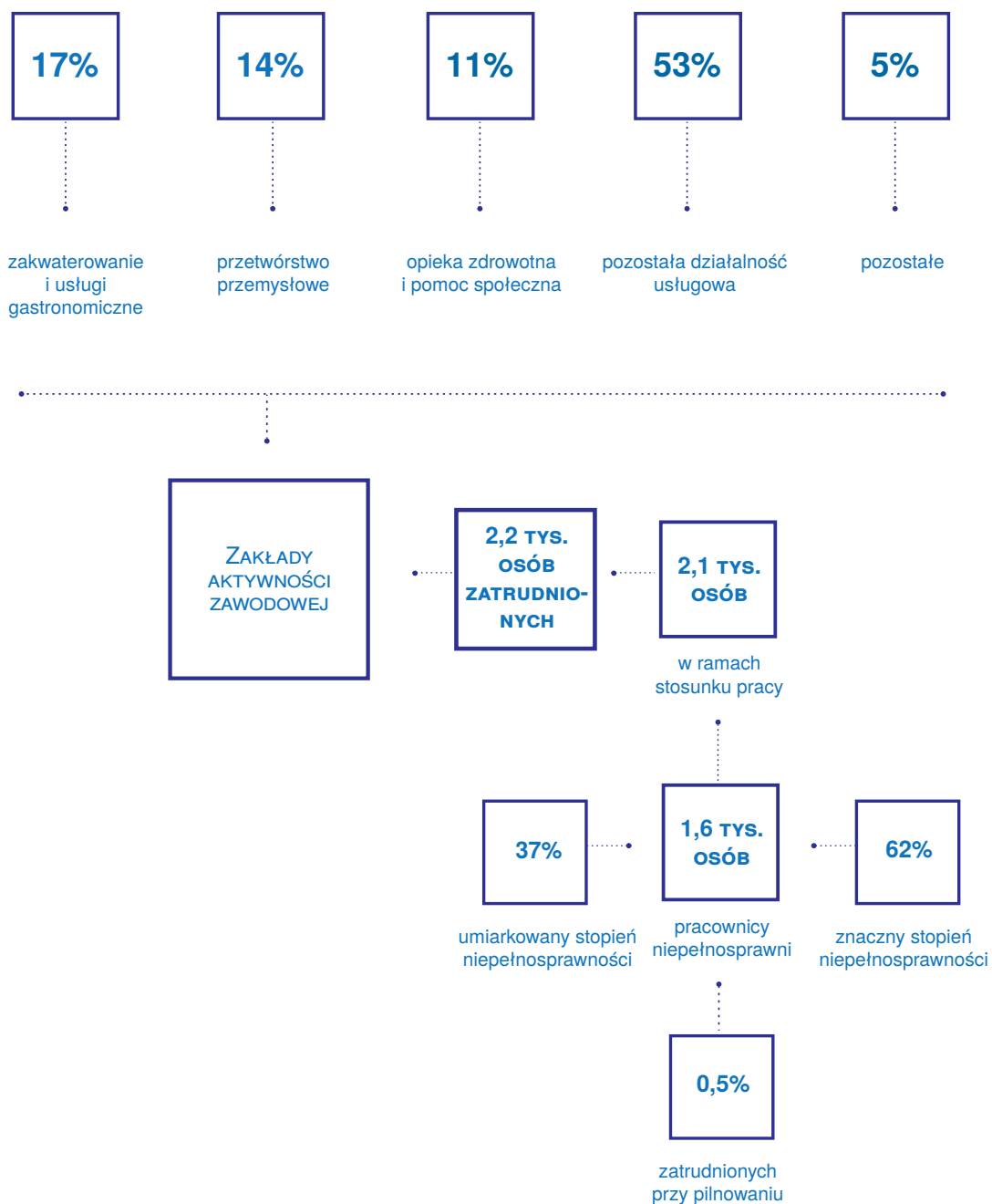
ZAKŁADY PRACY CHRONIONEJ



i przez pracodawców ubiegających się ponownie o status (np. pracodawca posiadał status i zmienił lokalizację siedziby/jednostek organizacyjnych lub utracił status i starał się ponownie o jego uzyskanie),

- posiadających **status zakładu pracy chronionej, tworzących nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne** - „rozszerzenie” statusu (151 kontroli u 83 pracodawców),

ZAKŁADY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

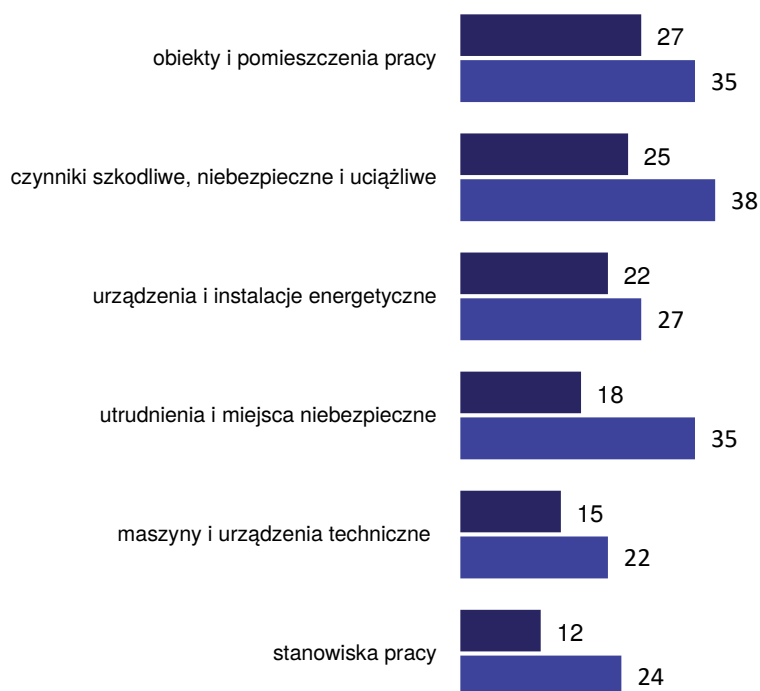


- posiadających **status zakładu pracy chronionej i organizujących stanowiska pracy** dla osób niepełnosprawnych (51 kontrole u 41 pracodawców). Kontrole prowadzone były na wniosek starosty w związku z ubieganiem się przez

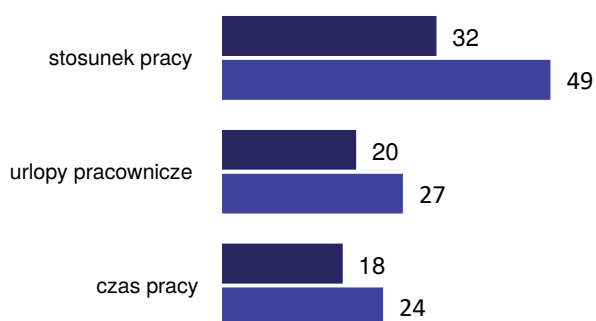
pracodawcę o dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ I ZAKŁADÓW PRACY CHRONIONEJ

NIEPRAWIDŁOŚCI Z ZAKRESU TECHNICZNEGO BEZPIECZEŃSTWA PRACY



NIEPRAWIDŁOŚCI W REALIZACJI PRZEPISÓW Z ZAKRESU PRAWNEJ OCHRONY PRACY



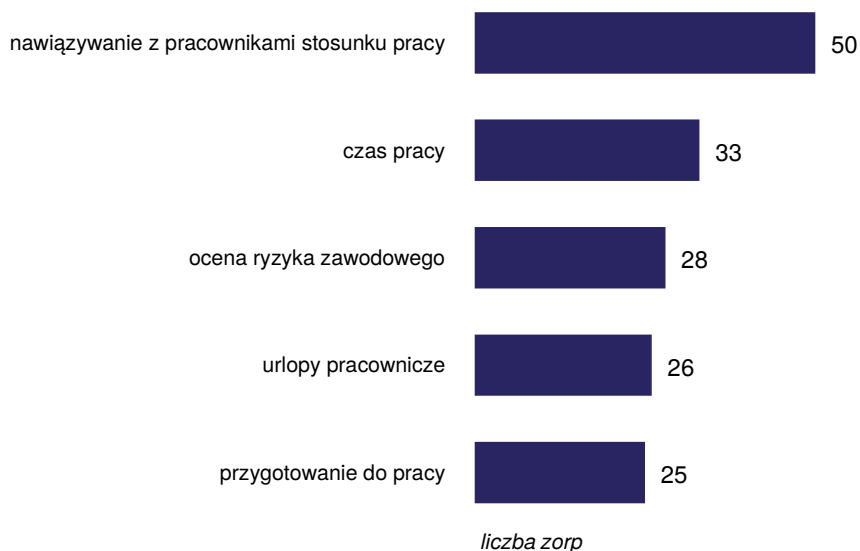
NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM I ZDROWIEM



- ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej (10 kontroli u 9

organizatorów), posiadających status zakładu aktywności zawodowej, tworzących nowe

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW OTWARTEGO RYNKU PRACY



- **oddziały lub inne jednostki organizacyjne** - „rozszerzenie” statusu (12 kontroli u 9 pracodawców), posiadających **status zakładu aktywności zawodowej i organizujących stanowiska pracy** dla osób niepełnosprawnych (4 kontrole u 4 pracodawców),
- **otwartego rynku pracy** (tj. nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej/zakładu aktywności zawodowej i nieubiegających się o jego nadanie) **organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych** i ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (649 kontroli u 556 pracodawców).

W porównaniu do roku 2018 nieznacznie wzrosła liczba **wniosek** pracodawców ubiegających się o **status zakładu pracy chronionej**, oraz jednostek organizacyjnych ubiegających się o **status zakładu aktywności zawodowej**. Wśród pracodawców ubiegających się o status zakładu pracy chronionej

były głównie firmy zajmujące się usługami administracyjnymi (67%). Natomiast o status zakładu aktywności zawodowej ubiegały się jednostki organizacyjne mające w zamiarze prowadzenie działalności usługowej. Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych stwierdzono w 67% kontroli u pracodawców ubiegających się o status zakładu pracy chronionej objętych kontrolą i w 40% kontroli jednostek organizacyjnych ubiegających się o status zakładu aktywności zawodowej. Były to jednak nieprawidłowości o charakterze jednostkowym, co świadczy o dobrym przygotowaniu zakładów do kontroli.

Większość złożonych **wniosek, dotycząca stanowisk pracy** organizowanych dla osób niepełnosprawnych, zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy, wiązała się z możliwością wykorzystania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na wyposażenie tych stanowisk na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. **Ocenie poddano 723 stanowiska**

**UCHYBIENIA W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM I ZDROWIEM
W ZAKRESIE STANOWISK PRACY**



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

pracy dla 733 osób niepełnosprawnych, w tym dla 232 ze stopniem lekkim. Negatywnie zaopiniowano 25 stanowisk pracy dla 25 osób niepełnosprawnych, w tym dla 6 ze stopniem lekkim. O wydanie opinii w trybie art. 26 ust. 6 ww. ustawy wpłynęło jedynie 13 wniosków. Pozytywnie zaopiniowano 13 stanowisk dla 13 osób niepełnosprawnych, w tym dla 2 z lekkim stopniem niepełnosprawności.

U pracodawców **organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych** kontrolowano przede wszystkim te zagadnienia, które umożliwiły inspektorowi pracy wydanie stosownej opinii, tj. związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, przystosowaniem środowiska pracy oraz przygotowaniem pracowników do pracy. W zakresie prawnej ochrony pracy koncentrowano się na ocenie zagadnień dotyczących stosunku pracy.

Największa liczba refundowanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (671 stanowisk dla 679 osób, w tym 210 ze stopniem lekkim) została zorganizowana u pracodawców **otwartego rynku pracy**.

Wnioski

Analiza wyników kontroli, wskazuje na konieczność dalszego monitorowania przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa

i higieny pracy, a także przepisów **ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**, w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy, poza działalnością kontrolno – nadzorczą, będzie nadal kontynuować działania prewencyjno-promocyjne w zakresie zatrudniania, bezpieczeństwa i ochrony pracy osób niepełnosprawnych. Podejmowane działania będą w szczególności kierowane do pracodawców zatrudniających lub planujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych, szczególnie na otwartym rynku pracy, oraz do samych osób niepełnosprawnych w celu podniesienia poziomu ich wiedzy o przysługujących im uprawnieniach.

Nadal aktualne pozostają wnioski, skierowane w dniu 23 stycznia 2018 r. przez Głównego Inspektora Pracy do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

15. PODSUMOWANIE

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **46,5 tys. kontroli dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy** w obszarach wymagających stałych działań nadzorczo kontrolnych (takich jak badanie wypadków przy pracy, zarządzanie bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy

pracy, wzmoczony nadzór nad zakładami o wysokich wskaźnikach zagrożeń zawodowych). Kontrole realizowano również w sekcjach i działach gospodarki narodowej, w których zagrożenia życia i ryzyko utraty zdrowia jest szczególnie wysokie.

Występujące w kontrolowanych przedsiębiorstwach bezpośrednie zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących są szczególnie widoczne podczas kontroli dotyczących **badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**. Inspektorzy pracy zbadali 2 141 takich wypadków, zaistniałych w 2019 r., w których poszkodowanych zostało 2 412 osób, w tym 267 śmiertelnie, a 690 osób doznało ciężkich obrażeń ciała.

Najliczniejsza grupa poszkodowanych w wypadkach zbadanych przez inspektorów pracy wykonywała czynności zawodowe w zakładach przemysłowych, budowlanych, handlowych oraz transportowych i w magazynach oraz zakładach prowadzących usługi administrowania i działalność wspierającą.

Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w wypadkach przy pracy zaistniałych w latach 2017-2019, zbadanych przez PIP, stanowili średnio 43% z ogółu poszkodowanych w tych wypadkach (w 2019 r. – 39,7%; w 2018 r. – 45,1%; w 2017 r. – 44,3%).

Analizując podstawę świadczenia pracy poszkodowanych w wypadkach, które skończyły się śmiercią lub ciężkimi obrażeniami ciała, zdecydowana większość z nich była pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę – prawie 83,2% ogółu poszkodowanych. Wśród osób poszkodowanych śmiertelnie ponad 27% stanowiły osoby, wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Wśród poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała odsetek ten wynosi 17%.

Biorąc pod uwagę wiek poszkodowanych należy stwierdzić, że podobnie jak w latach 2018 i 2017, wypadkom najczęściej ulegają osoby w wieku 30-39 lat. Natomiast wśród poszkodowanych śmiertelnie w 2019 r. najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 40-49. Dla porównania w 2018 r. i 2017 r. były to osoby w wieku 50-59 lat. Zauważalna jest zatem tendencja do obniżania się wieku osób poszkodowanych śmiertelnie.

Dane z kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że wśród poszkodowanych w wypadkach zaistniałych w 2019 roku 7,9% osób pochodziło spoza krajów UE (w 2018

roku - 7,3% poszkodowanych). Najliczniejszą grupę poszkodowanych pochodzących spoza Wspólnoty stanowią osoby narodowości ukraińskiej, w 2019 roku – 160 osób z grupy 190 cudzoziemców ogółem (w 2018 – 158 ze 182 osób). Najwięcej obywateli Ukrainy, poszkodowanych w zbadanych przez PIP wypadkach, wykonywało pracę w zawodzie pomocnika robotnika budowlanego, zbrojarza, murarza oraz robotnika w przemyśle przetwórczym. Do wypadków dochodziło najczęściej wskutek upadku z wysokości, zaważenia się konstrukcji oraz utraty kontroli na maszyną lub obrabianym materiałem.

Analiza miejsc zaistnienia wypadków ze skutkiem **śmiertelnym**, w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy zaistniałych w 2019 r., pozwala wskazać, że były to głównie:

- teren budowy (obiekt nowy; rozbierany, burzony, remontowany) – 33,3% ogółu poszkodowanych śmiertelnie;
- miejsce produkcji przemysłowej – 31,8%;
- miejsca i środki komunikacji publicznej – 9,4%;
- tereny: leśne, zielone; miejsca: uprawy, hodowli, hodowli i/lub połowu ryb – 9,0%;
- miejsca pracy pod ziemią, wyłączając tereny budowy – 7,1%.

Natomiast poszkodowani, w wypadkach o skutkach ciężkich, najczęściej pracowali w zakładach: przetwórstwa przemysłowego – 42,8% ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich (mniej o 84 poszkodowanych w stosunku do roku poprzedniego), w branży budowlanej – 21,9% (o 38 poszkodowanych mniej), a także w zakładach handlowych i świadczących usługi naprawcze – 10,3% (14 osób więcej). Analiza procesu pracy, realizowanego przez poszkodowanego w chwili wypadku wskazuje, że najczęściej do wypadków ciężkich dochodziło podczas produkcji i przetwarzania (w 2019 r. odsetek ogółu poszkodowanych ciężko wyniósł 35,1%, w 2018 r. – 37,2%). Do wypadków dochodziło najczęściej podczas obsługi pilarek (ręcznych tarczowych, ręcznych łańcuchowych, tarczowych stacjonarnych) oraz frezarek. Nieznacznie wzrósł odsetek poszkodowanych ciężko w trakcie budowy nowych budynków (w 2019 – 9,3%, w 2018 r. – 8,6%).

Kontrole prowadzone w związku z badaniem wypadków przy pracy służą także weryfikacji **stosowania prawidłowych środków zapobiegających wypadkom przy pracy w zakładach, w których**

odnotowano takich wypadków najwięcej. W roku sprawozdawczym ocenie poddano zgodność z obowiązującymi przepisami i rzetelność prowadzonych postępowań powypadkowych, proces identyfikacji występujących w środowisku pracy zagrożeń i ocenę ryzyka zawodowego z nimi związanego, adekwatność zastosowanych środków profilaktycznych – zarówno do występujących zagrożeń, jak i do przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy. Ocenie poddano także skuteczność działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Powszechnie stwierdzaną nieprawidłowością u kontrolowanych pracodawców była niska jakość sporządzanej dokumentacji powypadkowej, wynikająca m.in. z:

- nierzetelnych opisów okoliczności zdarzeń wypadkowych, które nie zawierały istotnych informacji, mających wpływ na ustalenie rzeczywistych przyczyn wypadku przy pracy,
- wskazywania jako przyczyny wypadku wydarzenia powodującego wypadek.

Druga, najczęstsza nieprawidłowość stwierdzona podczas kontroli pracodawców dotyczyła oceny ryzyka zawodowego. Należy wskazać, że ocena ta jest istotnym elementem systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy i powinna służyć do kreowania w zakładzie pracy bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy. Mając na uwadze sposób funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie, polegający na tzw. cyklu Deminga (zaplanuj-wykonaj-sprawdź-popraw), zmianom i modyfikacjom powinny podlegać również elementy systemu, w tym ocena ryzyka zawodowego, uwzględniająca zmieniające się środowisko pracy oraz podlegająca weryfikacji po zaistniałych zmianach (np. po wypadku przy pracy, wymianie maszyny na inną itp.). Ocena ryzyka zawodowego, aby spełniała swoją funkcję, musi być modyfikowana w każdej sytuacji, gdy zmieniają się warunki wykonywania pracy, a zwłaszcza, gdy zostanie zdefiniowane nowe zagrożenie. Niezwykle istotnym źródłem identyfikacji zagrożeń jest postępowanie powypadkowe, podczas którego ustalane są przyczyny i okoliczności wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy podczas kontroli stwierdzali, że pracodawcy po wypadkach przy pracy nie dokonywali ponownej oceny ryzyka zawodowego. Istotną nieprawidłowością podczas opracowywania oceny

ryzyka zawodowego jest brak lub niewystarczający opis stanowiska pracy, zamieszczany w przygotowanym opracowaniu. W zdecydowanej większości informacje o analizowanym stanowisku pracy, znajdujące się w ocenie ryzyka zawodowego, były bardzo ogólnikowe. Przeprowadzone kontrole wykazały, że nadal ocena ryzyka traktowana jest przez wielu pracodawców instrumentalnie, jako zło konieczne i sporządzana jest wyłącznie ze względu na istniejący obowiązek prawny, a nie w celu prowadzenia działań podnoszących kulturę pracy i bezpieczeństwo w zakładzie. Efektem takiego podejścia pracodawców jest dokument (tylko z nazwy będący oceną ryzyka zawodowego), który nie stanowi dla pracodawcy bazy do podejmowania właściwych działań, mających na celu zmniejszenie zagrożeń w zakładzie. Dodatkowo podczas kontroli obszaru zarządzania bhp w zakładach pracy obserwujemy prawidłowość polegającą na tym, że osoby wykonujące zadania służby bhp nie współpracują z osobami kierującymi pracownikami, a opis stanowisk pracy i podejmowane rozwiązania prewencyjne nie są konsultowane z pracownikami. Tym samym pracownicy nie mają wpływu na tworzenie bezpiecznych miejsc pracy, nie identyfikują się ze sporządzoną oceną ryzyka zawodowego i innymi dokumentami istotnymi dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (np. instrukcjami bhp).

Lepiej przedstawiała się sytuacja w tych zakładach pracy, w których wdrożono i rzeczywiście funkcjonują systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, czy chociażby systemy zarządzania jakością lub środowiskiem. Ma to miejsce najczęściej w przypadku dużych zakładów produkcyjnych, gdzie zatrudniani są wysoko wykwalifikowani specjaliści ds. bhp, w tym osoby pełniące funkcje służby bhp. W zakładach tych widoczny był wysoki poziom kultury bezpieczeństwa, przejawiający się wyższą świadomością pracowników i zrozumieniem dla działań w zakresie kreowania bezpiecznych warunków pracy.

W 2019 r. rozpoczęto kolejny, 3-letni program **wzmoczonego nadzoru PIP** w grupie zakładów o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych i wypadkowych. Objęto nim 47 zakładów, w których uprzednio występowały wysokie wskaźniki wypadkowości i wysokie współczynniki zachorowalności na choroby zawodowe, co wskazywało na dużą liczbę osób pracujących w warunkach zagrożenia. Zakres zagadnień objętych kontrolą dotyczył w szczególności:

prawidłowości badania wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego, przygotowania pracowników do pracy, ogólnej oceny bezpieczeństwa pracy w zakładzie. Kontrole wykazały, że podstawowym problemem w zakresie technicznego bezpieczeństwa w tych zakładach był nieprawidłowy stan techniczny użytkowanych maszyn i urządzeń, dotyczący głównie braku osłon elementów ruchomych oraz celowego dezaktywowania funkcji ochronnych wyłączników bezpieczeństwa. Wiele nieprawidłowości dotyczyło również eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych, magazynowania i składowania surowców, półproduktów i wyrobów gotowych oraz prawidłowości przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Często stwierdzano niesporządzenie lub nieaktualizowanie instrukcji obsługi maszyn i urządzeń technicznych oraz stosowanych w zakładzie procesów technologicznych. Inspektorzy pracy kwestionowali także rzetelność i prawidłowość sporządzonej przez pracodawców dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Przeprowadzone kontrole, oprócz tego, że spowodowały usunięcie nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących, w wielu przypadkach uświadomiły pracodawcom konieczność podjęcia szerszych działań w celu poprawy warunków pracy, w tym obejmujących zmiany w stosowanych technologiach lub konieczności dokonania nowych inwestycji w zakresie parku maszynowego. Osiągnięcie trwałej poprawy stanu bhp w takich przypadkach, w związku ze skalą zmian koniecznych do wprowadzenia, wymaga jednak dłuższego czasu.

Wysoko oceniono poziom kultury bezpieczeństwa w zakładach branży: paliwowej, azotowej, energetycznej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, skontrolowanych w 2019 r.. Stwierdzono, że jest on zdecydowanie wyższy, niż w innych zakładach kontrolowanych przez PIP. Jest to zrozumiałe – biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, która wymusza konieczność zarządzania bezpieczeństwem pracy i środowiska na wysokim poziomie. Kontrolowane zakłady nie tylko wdrożyły certyfikowane systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy, ale prowadzą również dodatkowe działania, mające na celu poprawę bezpieczeństwa i ograniczenie liczby wypadków przy pracy oraz ryzyka wystąpienia poważnej awarii

przemysłowej.

Z uwagi na ewentualne skutki awarii, które mogą być równie poważne, jak w przypadku zakładów zaliczonych do grupy ZDR (zakłady dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej) i grupy ZZR (zakłady zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej), w 2020 r. kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie bezpieczeństwa pracy, objęte zostaną podmioty, których działalność może spowodować powstanie poważnej awarii przemysłowej, pomimo że niebezpieczne substancje występują tam w ilościach mniejszych od wielkości progowych, kwalifikujących zakład do grupy zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (wg kryteriów Dyrektywy Seveso III).

Kolejnym obszarem istotnym z powodu liczby występujących zagrożeń wypadkowych i zawodowych, objętym kontrolami PIP w 2019 r., były prace związane z **obróbką drewna** przy użyciu maszyn. Prace te należą do wyjątkowo niebezpiecznych, co potwierdza liczba zgłaszanych wypadków, do których dochodzi każdego roku. Dlatego niezwykle ważne jest właściwe organizowanie i nadzorowanie takich prac przez osoby odpowiedzialne w zakładach pracy oraz egzekwowanie od pracowników wykonywania zadań zgodnie z przepisami i zasadami bezpiecznej pracy. Przeprowadzone kontrole wykazały wiele przypadków nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy **obróbce drewna**. Stwierdzany podczas kontroli niewłaściwy stan techniczny eksploatowanych maszyn i urządzeń oraz stosowanych środków ochrony osobistej wynika z nieinwestowania pracodawców w poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast zaniedbania w zakresie: systematycznego przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem prac stolarskich i tartacznych, zapewniania wymaganych kwalifikacji przez pracowników, wynikają zarówno z lekceważącego podejścia pracodawców, jak i braku zaangażowania przedstawicieli służby bezpieczeństwa i higieny pracy, której zadaniem jest pełnienie funkcji doradczych i kontrolnych w zakresie bhp na rzecz pracodawcy.

Stan bezpieczeństwa pracy na polskich budowlach nie ulega znaczącej poprawie. Niewielki

spadek ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach w 2019 r., w stosunku do roku 2018 (o 20 osób, w tym w przypadku wypadków o skutkach ciężkich – o 38 osób), jest m.in. wynikiem dużego zaangażowania inspektorów pracy w działania kontrolne i prewencyjne, przyczyniające się do poprawy warunków pracy. Nie jest to jednak wystarczające dla osiągnięcia trwałego wzrostu kultury pracy, gdyż brak zaangażowania pracodawców, zarówno w obszarze kształtowania właściwych zachowań pracowników przejawiający się np. poprzez niski poziom szkoleń w zakresie bhp, jak też brak zapewnienia efektywnej pracy służby bhp (np. w zakresie wewnętrznych kontroli i monitorowania stanu bezpieczeństwa pracy), przy odpływie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników z rynku pracy, przekłada się na niezadowalający poziom bezpieczeństwa pracy, obserwowany od lat w tym sektorze gospodarki, szczególnie w mniejszych zakładach pracy.

Kontrole PIP potwierdzają zmniejszenie ilości występujących nieprawidłowości z obszaru bhp na tych budowach, gdzie inwestycje realizowały **specjalistyczne firmy budowlane, z wieloletnim doświadczeniem w branży**, posiadające dobrze zorganizowaną służbę bhp, dbające o zapewnienie wysokiego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników wszystkich firm zaangażowanych w proces budowlany oraz skutecznie egzekwujące od podwykonawców przestrzeganie przepisów bhp.

Nadal zauważalny jest jednak niewystarczająca wiedza na temat zagrożeń wypadkowych oraz brak poczucia odpowiedzialności u większości inwestorów, którzy nie są zainteresowani bezpieczeństwem podczas wznoszenia lub remontów obiektów, a jedynie dochowaniem terminów i ograniczeniem do minimum kosztów budowy. W takiej sytuacji przeniesienie odpowiedzialności za bezpieczeństwo podczas wykonywania prac budowlanych wyłącznie na wykonawców nie może skutecznie wyeliminować lub ograniczyć zagrożeń. Stopień zaangażowania inwestora w zapewnienie bezpieczeństwa pracy na budowach ma bezpośrednie przełożenie na poziom tego bezpieczeństwa. Wysokie standardy i w konsekwencji niski poziom wypadkowości występują na budowach, na których inwestor, poprzez swoje służby, współdziała w tym zakresie z wykonawcami, a kosztorysy prac uwzględniają nakłady konieczne do poniesienia w związku z prawidłowym zabezpieczeniem miejsc

pracy i bezpieczną organizacją pracy.

W ramach działań zaplanowanych w 2019 r. przeprowadzono kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania **robót przy budowie i remontach infrastruktury kolejowej**. Prace prowadzone przez wykonawców dotyczyły m.in. przebudowy nawierzchni kolejowej i torów, urządzeń i obiektów sieci trakcyjnej, modernizacji lub zabudowy urządzeń sterowania ruchem kolejowym, a także bieżących remontów i utrzymania nawierzchni torowej na liniach kolejowych. W zakresie ogólnej organizacji pracy stwierdzono brak współdziałania pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w sytuacji, gdy w tym samym miejscu wykonywali pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców tj.: nie zawarte zostały porozumienia o współdziałaniu oraz nie zostali wyznaczeni koordynatorzy sprawujący nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników. Ujawniano także niewłaściwe zabezpieczenie i osygnalizowanie miejsca prowadzenia prac. Ocena stanu przestrzegania przez podmioty prowadzące roboty torowe przepisów prawa pracy w zakresie bezpieczeństwa technicznego wskazuje na widoczny podział wykonawców na dwie grupy. Pierwszą grupę stanowią podmioty, w której stwierdzano niewiele uchybień. Są to specjalistyczne firmy posiadające wykwalifikowane kadry i odpowiedni park maszynowy oraz doświadczenie w realizacji inwestycji kolejowych. Druga grupa obejmuje natomiast małe firmy podwykonawcze, wykonujące krótkoterminowe zlecenia, w której notowano najwięcej nieprawidłowości.

Wyniki kontroli firm prowadzących prace **przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych** wskazują, że największa liczba nieprawidłowości wiązała się z wykonywaniem robót budowlanych, w tym ponad połowa z nich wynikała z niewłaściwej organizacji pracy oraz lekceważenia przepisów i zasad bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót ziemnych. Nagminnie stwierdzano: brak lub nieprawidłowe (niezgodne ze sztuką budowlaną) zabezpieczenia ścian wykopów, najczęściej wykopów o ścianach pionowych, składowanie urobku zbyt blisko krawędzi wykopu, brak zejść do wykopu, pracę osób w zasięgu pracy koparki, brak lub nieprawidłowe wyznaczenie i oznakowanie terenu wykonywania prac oraz stref niebezpiecznych pracy maszyn

budowlanych. Nieprawidłowości te były często wynikiem pomijania przez wykonawców etapu przygotowania i zabezpieczania miejsc pracy, które powinny poprzedzać etap realizacji. Prawidłowe przygotowanie i zorganizowanie miejsc prac przed przystąpieniem do ich wykonania jest kluczowe dla bezpieczeństwa pracy w fazie realizacji inwestycji. Biorąc pod uwagę, że prace przy remontach i konserwacji czynnych sieci podziemnych zwykle charakteryzuje pośpiech, krótki termin realizacji narzucony przez właściciela infrastruktury oraz dysponowanie niewielką przestrzenią terenu robót podczas prac prowadzonych w terenie zabudowanym – wymagane jest podejmowanie szczególnych działań ograniczających zagrożenia zarówno dla pracowników, jak i osób postronnych. W tym kontekście bardzo ważne jest sporządzanie w sposób prawidłowy oceny ryzyka zawodowego przy ww. pracach. Niestety, pracodawcy nie przywiązują należytej wagi do wypełnienia tego obowiązku. Z ustaleń kontrolnych wynika, że ocena ryzyka również w tym sektorze z reguły traktowana jest jedynie jako wymagany prawem dokument formalny, bez zrozumienia celu jej dokonywania, jakim jest zapewnienie pracownikom skutecznej ochrony przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy i przed wypadkami.

W 2019 r. PIP kontrolowała także przestrzeganie przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy **w zakładach zajmujących się przetwórstwem owoców i warzyw**. Kontrolni poddano zakłady produkujące: przetwory, surówki, kiszonki, mrożonki oraz soki, a także zakłady zajmujące się produkcją przypraw, suszonych koncentratów, smakowych produktów mlecznych, deserów, dań dla dzieci, a także suplementów diety. Analiza wyników kontroli wskazuje na powtarzalność niektórych problemów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń technicznych. Stwierdzono eksploatację infrastruktury technicznej bez sprawnych elementów ochronnych, w tym przy uszkodzonych układach sterowania. Często też ujawniano nieprawidłowości związane z nieprawidłowo zorganizowanym transportem wewnątrzzakładowym oraz magazynowaniem i składowaniem materiałów.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole bhp w zakładach, w których zatrudnieni pracownicy wykonywali prace w **warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów**

technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Szczególną uwagę zwracano na działania podejmowane przez pracodawców w celu ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z tym narażeniem. Analiza wyników kontroli wskazuje na niewystarczającą świadomość, u pracodawców i osób odpowiedzialnych w zakładzie za stan bhp, zagrożeń dla zdrowia pracujących, stwarzanych przez substancje kancerogenne/mutagenne. Znaczna część kontrolowanych pracodawców nie uwzględniła w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń ze strony czynników rakotwórczych lub mutagennych, a co za tym idzie nie wprowadziła w tym obszarze odpowiednich **środków profilaktycznych**. Występowanie w środowisku pracy takich substancji, mieszanin czy czynników stanowi katalizator powstawania chorób nowotworowych pochodzenia zawodowego. Ze względu na rangę problemu, a także istniejące wątpliwości interpretacyjne, dotyczące przepisów regulujących tę tematykę, wskazane jest kontynuowanie działań kontrolnych PIP w tym obszarze, ale także uważamy za niezbędne znowelizowanie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy m.in. w zakresie: wprowadzenie definicji pojęć „prace w kontakcie” i „praca w narażeniu” w odniesieniu do substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Działania kontrolno-nadzorcze prowadzono w 2019 r. również w zakładach gospodarki odpadami, sprawdzając warunki pracy pracowników zatrudnionych przy **segregacji oraz termicznym unieszkodliwianiu odpadów komunalnych**. Praca w tego rodzaju zakładach wiąże się z różnymi zagrożeniami dla zdrowia. W procesach pracy, oprócz zagrożeń wypadkowych, wynikających z rodzaju stosowanego wyposażenia technicznego, istotne znaczenie ma narażenie na oddziaływanie szkodliwych czynników biologicznych (wirusy, bakterie chorobotwórcze, grzyby), jak również narażenie układu mięśniowo-szkieletowego na obciążenie, związane z koniecznością dźwigania i przenoszenia ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała przy pracy. Szczególne zaniepokojenie podczas kontroli PIP, z uwagi na rodzaj występujących zagrożeń, wzbudził brak udostępnienia pracownikom

właściwych środków ochrony indywidualnej. Pracownicy często nie byli wyposażeni w rękawice chroniące przed zagrożeniami biologicznymi. Zdarzały się przypadki, że wykonywali oni prace w zwykłych bawełnianych rękawicach, nie chroniących ich przed czynnikami biologicznymi, chemicznym czy mechanicznymi. Podczas sortowania odpadów komunalnych często dochodzi do urazów kończyn górnych i dolnych. Należy podkreślić, że skaleczenia lub zaktucia dłoni, kończyn górnych bądź dolnych ostrymi przedmiotami, znajdującymi się w strumieniu segregowanych odpadów, są wyjątkowo niebezpieczne z uwagi na możliwość zainfekowania ran szkodliwym czynnikiem biologicznym występującym w środowisku pracy.

Podczas kontroli **Zakładów Usług Leśnych** przeprowadzonych w 2019 r. weryfikowano zagadnienia dotyczące przygotowania pracowników do pracy, ograniczania zagrożeń wypadkowych i chorób zawodowych, bezpieczeństwa na stanowiskach pracy, organizacji pracy, a także zagadnienia dotyczące obowiązków stron umów cywilnoprawnych i kwestie legalności zatrudnienia. Sprawdzano również zagadnienia dotyczące zawierania umów o pracę i zgłaszania pracowników do ZUS w związku z nowelizacją ustawy Prawo Zamówień Publicznych i wymogami wynikającymi z opisu przedmiotu zamówienia. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły prawidłowego przygotowania pracowników do pracy (badania lekarskie – 40% skontrolowanych ZUL-i, szkolenia bhp – 66%, ocena ryzyka zawodowego – 50%, wyposażenie w wymagane środki ochrony indywidualnej – 49%) oraz bezpiecznej organizacji miejsc pracy (nieprawidłowości przy ścinie drzew – 32 % ZUL-i poddanych kontroli, brak instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy – 35%, brak nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi – 32%). Porównując wyniki kontroli przeprowadzonych w zakładach usług leśnych w 2018 i 2019 r. zauważa się pogorszenie stanu bhp w zakresie:

- poddawania pracowników szkoleniom wstępnym i okresowym w dziedzinie bhp,
- wyposażania i stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- poddawania badaniom lekarskim i szkoleniom w zakresie bhp osób wykonujących prace

w ramach umów cywilnoprawnych lub jako podmioty samozatrudniające,

- posiadania uprawnień do obsługi pilarek i żurawi przez osoby wykonujące prace w ramach umów cywilnoprawnych lub jako podmioty samozatrudniające.

W 2019 r. przeprowadzono także kontrole przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze **wózków jezdniowych** oraz dokonano analizy wypadków przy pracy z udziałem tego typu wózków. Kontrole realizowano w sektorze przemysłowym oraz placówkach handlowych. Najwięcej zastrzeżeń inspektorów pracy dotyczyło warunków, w jakich eksploatowane były wózki jezdniowe. Stwierdzano brak oznakowania przebiegu dróg transportowych, miejsc składowania towarów, miejsc niebezpiecznych a także nieprzestrzegana dopuszczalnej prędkości wózków. Często zastrzeżenia dotyczyły także stanu technicznego eksploatowanych wózków jezdniowych. Działania inspektorów pracy w objętych kontrolami podmiotach przyczyniły się do wyeliminowania zagrożeń wypadkowych, związanych z eksploatacją wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz spowodowały opracowanie w tych zakładach właściwych procedur bezpiecznego wykonywania prac z użyciem tego rodzaju wózków.

Inspektorzy pracy wchodzący w skład **Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej**, przeprowadzili kontrole w zakresie oceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej. W zakresie oceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy odebrano 223 obiekty pływające. W ramach oceny warunków pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej kontrolami objęto stocznie oraz podmioty, współpracujące ze stoczniami w zakresie budowy nowych i remontu starych jednostek oraz przedsiębiorstwa, prowadzące przeładunki w portach morskich i na terenach stoczni morskich. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w obszarze organizacji procesu pracy. Polegały one głównie na nieprawidłowej organizacji stanowisk pracy (przede wszystkim zmniejszono wymaganą, wolną powierzchnię podłogi, co utrudniało komunikację pieszą na statkach i generowało zagrożenia wypadkowe),

nieprawidłowej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych oraz na braku właściwej identyfikacji czynników szkodliwych i uciążliwych występujących na stanowiskach pracy. Często też ujawniano nieprawidłowości dotyczące organizacji i prowadzenia prac transportowych.

W ramach kontroli realizowanych w systemie **nadzoru rynku** inspektorzy pracy sprawdzili 1442 wyroby (maszyny do robót ziemnych i drogowych, środki ochrony głowy, wyroby pirotechniczne klasy T1, P1, T2, P2, F4 oraz materiały wybuchowe przeznaczone do użytku cywilnego, stosowane poza górnictwem). Zastrzeżenia dotyczyły 40% spośród nich. Przeprowadzone kontrole maszyn do robót ziemnych i drogowych pozwoliły wyeliminować wady mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo ich użytkowania. Nieprawidłowości ujawniono zarówno w wyrobach europejskich, jak i tych sprowadzanych spoza UE. Większość kontrolowanych maszyn to wyroby znanych światowych producentów, gdzie uchybienia dotyczyły głównie wymagań formalnych i wynikały po części z zaniedbań dystrybutorów lub importerów. Kontrole środków ochrony głowy wskazują, że utrzymuje się tendencja naruszania przepisów w przypadku części wyrobów importowanych, o nieraz trudnym do ustalenia pochodzeniu. W tym kontekście wydaje się, że na dystrybucję i obrót środkami ochrony indywidualnej pozytywnie powinno wpłynąć rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425, które zastąpiło dyrektywę 89/686/EWG. Przede wszystkim uściśla ono identyfikację i obowiązki podmiotów gospodarczych, a co za tym idzie również ich odpowiedzialność wynikającą z wprowadzenia do obrotu lub udostępnienia na rynku wyrobów niezgodnie z prawem.

Przeprowadzone w 2019 r. kontrole potwierdziły zróżnicowany poziom przestrzegania obowiązujących regulacji prawnych w zakresie zasadniczych wymagań bezpieczeństwa. Powody stwierdzonych naruszeń obowiązującego prawa wiążą się głównie z chęcią osiągnięcia zysków finansowych przez niektórych producentów, importerów i dystrybutorów. W warunkach istnienia dużej konkurencji przedsiębiorcy ci znajdują nabywców na swoje wyroby, ponieważ oferują je w atrakcyjnych cenach. Ponadto dostrzegalna jest **niedostateczna znajomość przepisów** przez wszystkie strony uczestniczące w europejskim i światowym obrocie towarami. Z jednej strony wynika

ona z niewiedzy osób odpowiedzialnych za zgodność wyrobów z niezbędnymi wymaganiami, z drugiej natomiast z zawłości i częstych nowelizacji prawa, co niekorzystnie wpływa na jego przestrzeganie. Zauważalna jest korelacja pomiędzy stopniem zaangażowania i doświadczeniem w branży producentów, importerów i dostawców wyrobów, a wynikami kontroli. Przedsiębiorcy o ugruntowanej pozycji na rynku należycie wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków, jak również dokładają starań, aby spełnione były wymogi formalne dotyczące sporządzenia dokumentacji technicznej, czy przekazywania instrukcji w języku polskim. Ponadto, odpowiedzialni przedsiębiorcy przeważnie realizują działania naprawcze, niezbędne dla zapewnienia zgodności wyrobów z wymaganiami, ich wycofania z obrotu lub z użytku, wnioskowane przez inspektorów pracy, stosownie do zaistniałych okoliczności i stwierdzonych nieprawidłowości.

Razem z prowadzoną działalnością kontrolną okręgowe inspektoraty pracy podejmowały **działania popularyzujące tematykę wymagań zasadniczych i formalnych dla wyrobów oraz obowiązków ciążących w tym zakresie na podmiotach gospodarczych i konsekwencji ich nieprzestrzeżenia**. Prowadzono fachowe poradnictwo techniczne, jak również przygotowano ofertę szkoleń adresowanych głównie do producentów, importerów oraz pracodawców – użytkowników wyrobów. Pozyskana w ten sposób przez pracodawców wiedza wpływa na świadome dokonywanie kolejnych zakupów towarów wyprodukowanych zgodnie z normami europejskimi, a w szczególności pozwala im zwracać uwagę na to, aby dostarczane wyroby posiadały stosowną, kompletną dokumentację, były właściwie oznakowane i wyposażone w skuteczne rozwiązania zabezpieczające przed ryzykiem wypadku.

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez PIP w 2019 r. w celu oceny warunków **zatrudniania osób niepełnosprawnych** w zakładach pracy, posiadających status zakładu pracy chronionej (ZPCH) lub zakładu aktywności zawodowej (ZAZ) oraz w zakładach otwartego rynku pracy (ZORP) wskazują, że na różnicę w poziomie dostosowania zakładów do wymogów przepisów prawa pracy, w tym dot. bezpieczeństwa i higieny pracy. W zakładach posiadających status ZPCH lub ZAZ poziom respektowania przepisów był niższy, niż w zakładach pracy ubiegających się o taki status lub o dofinansowanie stanowisk

pracy organizowanych dla osób niepełnosprawnych. Wynikało to głównie z faktu, że pracodawcy posiadający status ZPCH lub ZAZ nie byli informowani przez PIP o zamiarze przeprowadzenia kontroli. Natomiast kontrole u pracodawców wnioskujących o wydanie opinii o spełnianiu wymogów dla zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej oraz o przystosowaniu stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, prowadzone były na wniosek pracodawcy, organizatora lub starosty, w związku z czym pracodawcy mogli się do nich odpowiednio przygotować. Należy podkreślić, że w roku 2019 nie skierowano do wojewody pism informujących o nieprawidłowościach stwierdzonych w czasie kontroli (dla porównania w roku 2018 skierowano 2 takie pisma, a w roku 2017 – 7 pism). Trzeba jednak zaznaczyć, że sukcesywnie, z roku na rok, zmniejsza się liczba zakładów pracy chronionej. Pracodawcy sami rezygnują z tego statusu, czego powodem jest m.in. zrównanie poziomu dofinansowania dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej i w zakładach otwartego rynku pracy, przy większych obowiązkach prawnych nałożonych na zakłady posiadające statut ZPCH.

Podsumowując działalność nadzorczo-kontrolną prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy w 2019 r., w związku z przedstawionymi wynikami kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy uznać, że **uzasadnione jest:**

- **prowadzenie celowanych działań kontrolnych w sektorach i zakładach wysokiego ryzyka utraty zdrowia lub życia**, w których nasilenie zagrożeń zawodowych i wypadkowych jest szczególnie duże, wspieranych działalnością prewencyjną i edukacyjną w zakresie obowiązków prawnych osób odpowiedzialnych za stan bhp w zakładzie pracy;
- **motywowanie małych i średnich pracodawców i przedsiębiorców do skutecznego angażowania się w sprawy organizacji bezpiecznej pracy** (przygotowanie pracowników do pracy) oraz planowania zadań z uwzględnieniem wymogów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także zapewnianie skutecznego nadzoru nad pracownikami,
- **realizacja przedstawianych przez Państwową Inspekcję Pracy wniosków legislacyjnych służących wzmocnieniu prawnej ochrony zdrowia i życia pracujących.**

III.

PRAWNA OCHRONA PRACY



1. ZAWIERANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

Zakres kontroli

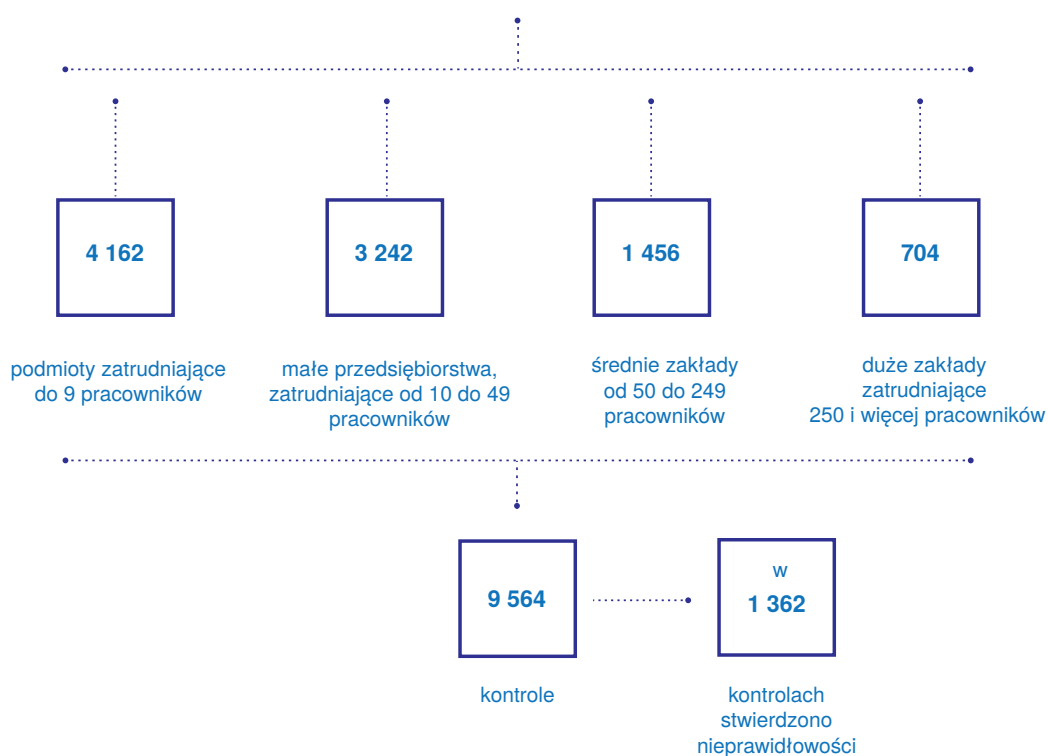
W roku 2019 inspektorzy przeprowadzili kontrole planowe oraz kontrole związane z badaniem skarg zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy,

w których poruszono kwestię zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę.

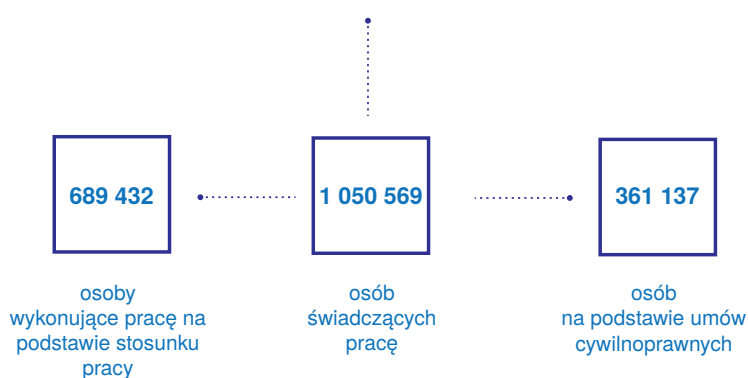
Inspektorzy pracy skontrolowali 39 826 umów zlecenia, 1 118 umów o dzieło, 501 pozostałych umów cywilnoprawnych oraz 1 857 umów z samozatrudniającymi się przedsiębiorcami (na występujących ogółem w kontrolowanych zakładach:

PRZESTRZEGANIE ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH CHARAKTERYSTYCZNYCH DLA UMÓW O PRACĘ

PODMIOTY OBJĘTE KONTROLAMI PRZESTRZEGANIA ART. 22 § 1 KODEKSU PRACY



PODMIOTY KORZYSTAŁY Z PRACY



215 979 umów zlecenia, 4 556 umów o dzieło, 3 083 pozostałych umów cywilnoprawnych oraz 15 370 umów z samozatrudnionymi). Inspektorzy pracy **zaskwestionowali 3 795 umów zlecenia** (9,53%), **250 umów o dzieło** (22,36%), **77 pozostałych umów cywilnoprawnych** (15,40%) oraz **91 umów z podmiotami samozatrudniającymi się** (4,9%).

W ramach kontroli przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi inspektorzy pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, poddawali analizie następujące zagadnienia:

1. liczbę i rodzaj umów, na podstawie których była świadczona praca przez osoby fizyczne (umowy o pracę, umowy cywilnoprawne – z wyszczególnieniem wszystkich rodzajów umów, umowy

z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą);

2. liczbę przypadków zawierania umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami (aktualnie zatrudnionymi oraz byłymi pracownikami);
3. liczbę przypadków zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami firm powiązanych kapitałowo/osobowo z kontrolowanym podmiotem.

W przypadku występowania w kontrolowanym podmiocie różnego rodzaju umów (zlecenia, o dzieło i inne) kontrolą obejmowano umowy z każdej kategorii.

W ramach prowadzonych kontroli analizą objęto:

- powtarzalność zawieranych umów cywilnoprawnych;
- przestanki zawierania umów innych, niż umowa o pracę;

Liczba kontroli przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla umów o pracę, w tym liczba i odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości – wg sekcji PKD

Struktura kontrolowanych podmiotów wg branż	ilość kontroli	Odsetek kontroli w których stwierdzono nieprawidłowości
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	120	9,2%
górnictwo i wydobywanie	27	-
przetwórstwo przemysłowe	1589	13,2%
wytwarzanie energii	18	5,6%
dostawa wody	120	14,2%
budownictwo	1296	19,4%
handel i naprawy	2017	16,9%
transport i gospodarka magazynowa	540	13,9%
zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	941	15,3%
informacja i komunikacja	129	9,3%
finanse i ubezpieczenia	87	5,7%
obsługa rynku nieruchomości	158	13,9%
działalność profesjonalna	365	11,0%
usługi administrowania	783	10,5%
administracja publiczna	134	7,5%
edukacja	276	9,1%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	482	13,7%
kultura, rozrywka i rekreacja	208	10,1%
pozostała działalność usługowa	273	11,4%

- jeżeli było to uzasadnione, porównano warunki zatrudnienia i obowiązki pracowników i osób wykonujących taką samą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrole obejmowały zarówno analizę treści umów, jak i faktyczny sposób ich realizacji.

Skierowano do pracodawców łącznie **437 poleceń** dotyczących **961** osób oraz **1 241 wniosków w wystąpieniach** na rzecz **2 750 osób świadczących pracę** na innej podstawie niż stosunek pracy. Środki prawne (wnioski i polecenia) skierowano do **1 342 podmiotów** (14,7% skontrolowanych).

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, w **271** przypadkach inspektorzy pracy nałożyli karę grzywny w drodze mandatu karnego (w 2018 r. – 352 przypadkach), do sądów skierowali **33** wnioski o ukaranie (w 2018 r. – 65 wniosków), w **2** przypadkach skierowano zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w 2018 r. – 4 zawiadomienia). W **192** przypadkach poprzestano na zastosowaniu środków oddziaływania wychowawczego (w 2018 r. – 297 środków). Należy wskazać, że kontrole przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi były realizowane również w podmiotach kontrolowanych po raz pierwszy, stąd przy braku rażących naruszeń przepisów, pomimo ujawnienia nieprawidłowości, inspektorzy pracy poprzestawali na zastosowaniu środków prawnych w postaci wniosków w wystąpieniach oraz poleceń ustnych, nie prowadząc postępowania w sprawie o popełnienie wykroczeń.

Na uwagę zasługuje również kontynuowana w 2019 r. szeroka działalność prewencyjna, prowadzona przez inspektorów pracy w trakcie kontroli związanych z analizowaniem prawidłowości stosowania pozapracowniczych form zatrudnienia. Inspektorzy udzielili podczas prowadzonych kontroli **18 579 porad dotyczących prawnej ochrony pracy** (w tym porad dotyczących stosowania prawidłowych kryteriów decydujących o wyborze formy zatrudnienia) oraz **6 426 porad z zakresu legalności zatrudnienia** (w 2018 r. – odpowiednio: 26 713 i 8 492 porad).

Przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy upatrywać, podobnie jak w latach poprzednich, głównie w dwóch obszarach: niedostatecznej znajomości

przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych oraz próbach minimalizowania kosztów zatrudnienia przez pracodawców.

Można kolejny raz podkreślić, że kontrolowani przedsiębiorcy wskazują na inne przyczyny ujawnianych nieprawidłowości niż wynika to z diagnozy stawianej przez inspektorów pracy. W roku 2019 przedsiębiorcy, u których inspektorzy pracy kwestionowali pozapracownicze formy zatrudnienia, w głównej mierze jako przyczyny stwierdzonych uchybień nadal eksponowali okoliczności, że to sami pracownicy narzucili takie zasady współpracy, a wobec braku pracowników na rynku pracy pracodawcy zostali pozbawieni wyboru. Jako przyczyny takich decyzji pracujących pracodawcy wskazywali na ogół niechęć pracobiorców do podejmowania stałego zatrudnienia i chęć utrzymywania statusu pracujących jedynie dorywczo, dla możliwości korzystania z różnego rodzaju świadczeń socjalnych, czy na przykład preferencyjnych warunków ubezpieczenia w KRUS. Zleceniobiorcy będący studentami, emerytami bądź rencistami, czy pozostający w zatrudnieniu w innym podmiocie, jak również prowadzący gospodarstwa rolne, w zdecydowanej większości przypadków nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym – nie chcą opłacać dodatkowo składek na ubezpieczenia społeczne.

Według ustaleń inspektorów pracy wśród pracodawców panuje przekonanie, że decydującą dla wyboru formy zatrudnienia, bezwarunkowo pozostaje swobodna wola stron, bez względu na faktyczny charakter współpracy. Wprowadzenie **od 1 stycznia 2017 r. przepisów o gwarantowanej minimalnej stawce wynagrodzenia** dla osób świadczących pracę na podstawie najpopularniejszych umów cywilnoprawnych wpłynęło na ukształtowanie i ugruntowanie po dwóch latach obowiązywania tych regulacji przekonania, że takie umowy są aktualnie w pełni dopuszczalne, o ile pracodawca rzetelnie realizuje obowiązki w zakresie naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Umowy o pracę i umowy cywilnoprawne nadal traktowane są często jako równorzędne i w zasadzie tożsame podstawy świadczenia pracy. Część pracodawców nadal nie ma świadomości, że w przypadku, gdy charakter i sposób świadczenia pracy wykazują przewagę cech stosunku pracy, wybór umowy o pracę jest obowiązkiem, a nie jedynie możliwością stron.

Wnioski

- Z uwagi na skalę zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy uzasadnione jest kontynuowanie działań kontrolno – nadzorczych w powyższym zakresie (prowadzonych w sposób ukierunkowany od 2013 r.).
- Celowe pozostaje podejmowanie działań prewencyjnych, które będą zmierzały do uświadamiania, zarówno osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, jak i zatrudniających ich przedsiębiorców (poradnictwo, udział w konferencjach, publikacje, itp.).
- Aktualny pozostaje wniosek o wprowadzenie obowiązku zgłaszania każdego podlegającego ubezpieczeniu społecznemu pracobiorcy do tego ubezpieczenia przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy podobnie jak ma to miejsce w przypadku potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę.
- Aktualny pozostaje także wniosek o wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa instrumentów, które pozwalałyby na skuteczne egzekwowanie zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (w tym np. ustanowienie domniemania istnienia stosunku pracy dla osób wykonujących pracę najemną w warunkach o przeważających cechach charakterystycznych dla stosunku pracy).
- Konieczne jest również kontynuowanie współpracy inspektorów pracy z innymi organami (w tym ZUS i jednostkami KAS), co jest ważnym elementem w polityce zmierzającej do eliminowania patologii ze sfery zatrudnienia pozapracowniczego. Nadużywanie umów cywilnoprawnych w warunkach objętych zakazem ich wykorzystania, zmniejsza wpływy do budżetu Państwa z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i podatków, powoduje także nadal wiele negatywnych skutków dla samych pracobiorców (często odroczonej w czasie, z czego wielu z nich nie zdaje sobie sprawy).

2. ZAWIERANIE UMÓW TERMINOWYCH

Zakres kontroli

Celem kontroli było dokonanie oceny stanu **przestrzegania przez pracodawców znowelizowanych**

przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.

W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy badali zagadnienia dotyczące:

1. zawierania umów o pracę na okres próbny, w tym:
 - zawierania umów na okres próbny nieprzekraczający 3 miesięcy (art. 25 § 2 Kp),
 - ponownego zawierania umów na okres próbny z tym samym pracownikiem wyłącznie w celu wykonywania innego rodzaju pracy lub po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy (art. 25 § 3 pkt 1 i 2 Kp);
2. zawierania umów na czas określony, w tym:
 - zatrudniania pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, których łączny czas trwania nie przekracza 33 miesięcy (art. 25¹ § 1 Kp),
 - zatrudniania pracownika na podstawie nie więcej niż trzech umów o pracę na czas określony (art. 25¹ § 1 Kp),
 - zamieszczania w umowie o pracę na czas określony zawartej w celu lub przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 Kp informacji wskazanych w art. 29 § 1¹ Kp (art. 25¹ § 4 Kp);
3. zawiadamiania właściwego okręgowego inspektora pracy w formie pisemnej lub elektronicznej (art. 25¹ § 5 Kp):
 - o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kp, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy,
 - o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kp, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy w terminie nie późniejszym niż 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia;
4. informowania pracowników na piśmie o dodatkowych warunkach zatrudnienia, w zakresie obowiązujących ich okresów wypowiedzenia umów o pracę czas określony.

Inspektorzy pracy skontrolowali przestrzeganie przepisów dotyczących zawierania umów terminowych u **592 pracodawców**, którzy zatrudniali ponad **59 tys. osób**.

Podmioty objęte kontrolami inspektorów pracy były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym największa liczba kontroli

**NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE W TRAKCIE KONTROLI PRZESTRZEGANIA ZNOWELIZOWANYCH PRZEPISÓW
DOTYCZĄCYCH ZAWIERANIA UMÓW TERMINOWYCH**

NIEPRAWIDŁOWOŚCI		DOTYCZYŁY:
zawieranie umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące oraz ponowne zawieranie tych umów z tym samym pracownikiem	35	pracodawców
	47	pracowników
zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, których łączny czas trwania przekraczał 33 miesiące, a także zatrudnianie pracowników na podstawie więcej niż 3 takich umów	107	pracodawców
	166	pracowników
nieprawidłowości przy zawiadomianiu właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4 Kp	14	pracodawców
	18	pracowników
nieprawidłowe informowanie pracowników o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia	188	pracodawców
	972	pracowników
nieprawidłowe informowanie pracowników o zmianie warunków zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia	33	pracodawców
	99	pracowników

WYBRANE ŚRODKI PRAWNE WYDANE PRZEZ INSPEKTORÓW

583	21	3	9	1
wniosków w wystąpieniach	poleczeń ustnych	kary grzywny w drodze mandatu karnego	środków oddziaływania wychowawczego	wniosek o ukaranie do sądu

przeprowadzona była w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników - **189 kontrole (31,9%)** oraz w podmiotach zatrudniających między 10 a 49 pracowników – **253 kontrole (42,6%)**. Podobnie było w 2018 r. i 2017 r., kiedy to ponad 70% kontrole zrealizowano u tzw. mikroprzedsiębiorców i w małych zakładach. Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę podmiotów stanowiły jednostki sektora własności prywatnej – **523 (88%; 83% w 2018 r. oraz 2017 r.)**.

Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (według PKD) w zakresie: **handel i naprawy – 145 (24,5%), przetwórstwo przemysłowe – 115 (19,3%)** oraz **budownictwo - 50 (8,4%)**.

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących zawierania umów terminowych ujawniono w czasie kontroli u **357 pracodawców (60,2%)**.

Wnioski

- Wyniki kontroli przestrzegania znowelizowanych przepisów o umowach terminowych wskazują na celowość kontynuowania przez Państwową Inspekcję Pracy działań kontrolnych w omawianym zakresie, w szczególności w zakładach należących do branż, w których ujawniono najwięcej nieprawidłowości (w tym: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo).
- Ze względu na to, że wiele ze stwierdzonych nieprawidłowości ma charakter formalny (np. niepowiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kp, czy też niepoinformowanie pracowników o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującej ich długości okresu wypowiedzenia), ważne jest dalsze - obok działalności kontrolno-nadzorczej ze strony Państwowej Inspekcji Pracy - upowszechnianie wiedzy o obowiązujących regulacjach prawnych dotyczących zatrudniania pracowników na podstawie umów terminowych (działalność prewencyjna).
- Nie uległa zmianie pozytywna ocena znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych, w szczególności ze względu na ograniczenie w znacznym stopniu uprzednio spotykanych patologicznych sytuacji. Wtedy to zawierano wieloletnie umowy o pracę na czas określony, zawierające klauzule o możliwości ich rozwiązania

za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Umowy takie nie spełniały funkcji ochronnej wobec pracownika, skutecznie konkurując z umowami o pracę na czas nieokreślony. Obecnie obowiązujące przepisy pozwalają na korzystanie z umów terminowych z jednej strony w sposób elastyczny, z drugiej jednak – ograniczony celowością zawieranej umowy.

- Należy zauważyć, że nadal w praktyce wątpliwości budzą sformułowania użyte w art. 25¹ § 4 Kp pkt 2 i 4 „prace o charakterze dorywczym lub sezonowym” oraz „obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy”. Brak doprecyzowania tych pojęć w Kodeksie pracy, tak istotnych dla prawidłowego stosowania przepisów dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony, wciąż rodzi wątpliwości interpretacyjne tak u stron stosunku pracy, jak i u przeprowadzających kontrole inspektorów pracy.

3. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH

Zakres kontroli

W związku z wejściem w życie **ustawy z dnia 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych** Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrole w podmiotach zatrudniających co najmniej 250 osób, tj. u pracodawców objętych stosowaniem ustawy od 1 lipca 2019 r. i do 31.12.2019 r. Łącznie przeprowadzono **62 kontrole**. W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło **74 798 osób, w tym 61 651 pracowników na podstawie stosunku pracy**.

Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie i prowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych (odpowiednio do dnia 25.10.2019 r. oraz do dnia 12.11.2019 r.) oraz dokonywania wpłat do PPK w wymaganym przepisami terminie.

Często umowy o zarządzanie, jak i umowy o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych, były zawierane dużo wcześniej przed granicznymi terminami zawarcia tych umów. Pierwsze umowy podpisano z początkiem lipca 2019 r.

Podobnie było z dokonywaniem wpłat do instytucji finansowych, z którymi podpisano umowy o prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych.

Inspektorzy pracy odnotowywali przypadki wcześniejszego dokonywania wpłat składek do PPK. W wyniku prowadzonych kontroli stwierdzono jeden przypadek nieterminowo odprowadzonej wpłaty do PPK od jednego pracownika. W związku z ujawnieniem tego wykroczenia, inspektor pracy zastosował środek oddziaływania wychowawczego.

Ponadto, w trakcie kontroli, pracodawcy kierowali liczne zapytania dotyczące przepisów ustawy, zarówno będące przedmiotem kontroli PIP, jak również wykraczające poza zakres działania PIP. W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili **48 porad dotyczących prawnej ochrony pracy**.

Inspektorzy pracy zaobserwowali również, że prowadzenie akcji informacyjnych przez pracodawcę z zakresu PPK na terenie zakładów, miało wpływ na świadome podejmowanie decyzji o przystąpieniu do PPK (nawet 50 % załogi). I odwrotnie, brak jakichkolwiek działań ze strony pracodawców, aby przedstawić uprawnionym zasady działania i korzyści programu długoterminowego oszczędzania, powodowało znaczne obniżenie partycypacji w PPK – np. 14% załogi. Kolejnym czynnikiem odgrywającym rolę przy podejmowaniu decyzji o przystąpieniu do PPK była wysokość zarobków – im wyższe, tym mniej odczuwalne potrącenia wpłat do PPK.

W 2019 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły **3 skargi dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych**. Dwie z nich dotyczyły nakłaniania do rezygnacji z uczestnictwa w PPK, jedna dotyczyła niezgodnienia z pracownikami wyboru instytucji finansowej obsługującej PPK.

Wnioski

Najważniejsze wnioski po kontrolach prowadzonych w 2019 r. dotyczących przestrzegania przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych:

- konieczne jest prowadzenie działań kontrolnych w kolejnych latach, ponieważ obowiązek wprowadzenia w podmiotach zatrudniających PPK będzie dotyczył coraz mniejszych podmiotów tj. od 1.01.2020 r. podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób zatrudniających, od 1.07.2020 r. podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób zatrudnionych i od 1.01.2021 r. pozostałe podmioty; mniejsze firmy nie mają takich możliwości zarówno finansowych jak i organizacyjnych, jak firmy kontrolowane w 2019 r.,

co może mieć wpływ na prawidłowość realizowania obowiązków nałożonych ustawą o PPK,

- niezbędne jest również upowszechnianie wiedzy w zakresie obowiązujących regulacji prawnych dotyczących PPK, które to działania są ustawowo realizowane przez portal PPK,
- celowa jest także współpraca z innymi instytucjami nadzoru w celu wypracowania jednolitych interpretacji przepisów prawa.

4. WYPŁATA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH

Zakres kontroli

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **9 778 kontroli** ukierunkowanych na ustalenie skali przestrzegania obowiązku **wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów**, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, **wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej** – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Kontrole przeprowadzono w **9 398 podmiotach**, zatrudniających łącznie **1 114 299 osób**, w tym 712 895 pracowników.

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie **29,8 % wszystkich kontroli**.

Najczęściej inspektorzy pracy regulowali naruszenia:

- przepisu art. 8b ust. 1-5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, polegające na niezapewnieniu ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi w sposób ustalony w zawartej umowie zlecenia (lub informacji zleceńodawcy) i/ lub niezapewnieniu przedstawiania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia (świadczenia usług), gdy strony nie ustaliły w umowie sposobu ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia. Nieprawidłowości te wystąpiły w **ok. 10,5 %** wszystkich kontroli (11,4% w 2018 r.).
- przepisu art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, polegające na ustalaniu

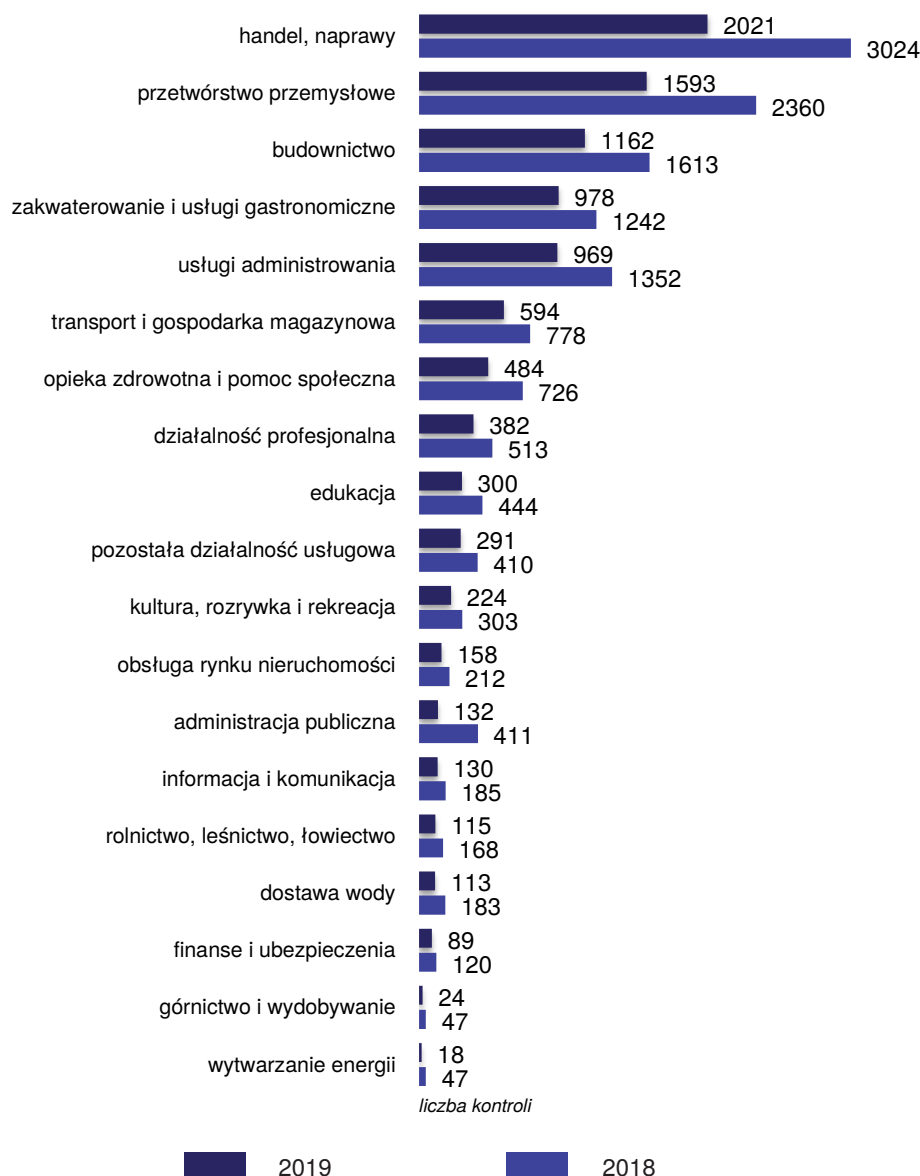
w umowach terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu lub wypłacaniu wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia (świadczenie usług) w terminach niezapewniających wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu, ujawniono podczas **10,2 %** kontroli (8,5% w 2018 r.).

- przepisu art. 8a ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, poprzez 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. Nieprawidłowości te wystąpiły w **ok. 4,4 %** wszystkich kontroli (4,3% w 2018 r.).

- przepisu art. 8a ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tj. niewypłacenie zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej lub jego zaniżenie. Nieprawidłowości stwierdzono w trakcie **ok. 2,8 %** ogółu kontroli (2,2% w 2018 r.).

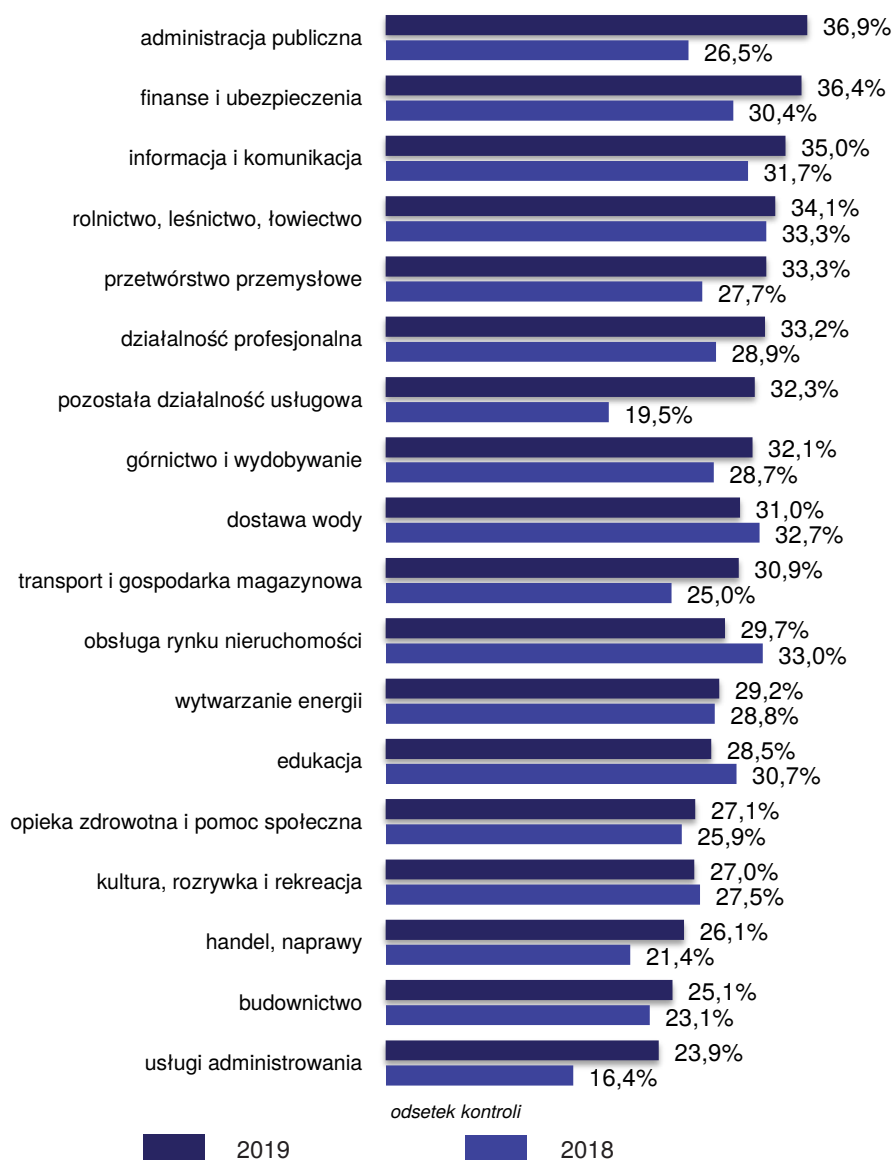
LICZBA KONTROLI PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOT. WYPŁATY MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH - WG SEKCJI PKD W ROKU 2019 I 2018



- przepisu art. 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, polegające na tym, że podmiot, na rzecz którego wykonywano zlecenie lub świadczone usługi nie przechowywał dokumentów

określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług i/lub dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

ODSETEK KONTROLI PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOT. WYPŁATY MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI - WG SEKCJI PKD W ROKU 2019 I 2018



Nieprawidłowości stwierdzono w przypadku **ok. 2,4 %** wszystkich kontroli (2% w 2018 r.).

W związku z naruszeniami przepisów dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych

inspektorzy wydali **3 265 wniosków w wystąpieniach** oraz **256 poleceń ustnych**. Kontrolujący nałożyli na 286 osób grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę **373 950 zł**, ale też skierowali **44 wnioski o ukaranie do sądu** oraz zastosowali **202 środki oddziaływania wychowawczego**.

Ponadto w **5 przypadkach do prokuratury skierowano zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa** z:

- art. 271 § 1 Kodeksu karnego, polegającego na poświadczaniu nieprawdy przez osobę uprawnioną do wystawienia dokumentu, która poświadcza w nim nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne, poprzez zatrudnienie formalnie na podstawie umowy zlecenie innej osoby, niż ta, której faktycznie powierzono wykonywanie pracy,
- art. 219 Kodeksu karnego, polegającego na naruszeniu przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych poprzez niezgłoszenie wymaganych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość w związku z powierzeniem wykonywania pracy zarobkowej jednej osobie na podstawie umowy zlecenie i nie zgłoszenie zainteresowanego do ubezpieczenia społecznego z tego tytułu.

Podobnie jak w roku ubiegłym przeprowadzone kontrole wykazały, iż znacząca większość kontrolowanych prawidłowo stosowała przepisy o minimalnej stawce godzinowej. Często jako powód nieprzestrzegania przepisów, podmioty, u których stwierdzono naruszenia, wskazywały **brak znajomości obowiązujących regulacji**. Poza tym nieprawidłowości były także skutkiem błędów popełnianych przez zleceniodawców lub przedstawicieli biur rachunkowo-księgowych rozliczających umowy zlecenia, a czasami podyktowane czystą chęcią zysku. Źródła niektórych naruszeń można upatrywać w obowiązującym brzmieniu wybranych regulacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, na przykład art. 8a ust. 6 ustawy, zgodnie z którym w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. W praktyce spełnienie tej powinności, w szczególności przy złożonej strukturze organizacyjnej zleceniodawcy, jest często niemożliwe lub co najmniej bardzo utrudnione. Zauważalna jest także skłonność podmiotów kontrolowanych do częściowego pomijania unormowań dotyczących kwestii formalnych. Część nieprawidłowości wynikała z przejściowych bądź trwałych trudności ekonomicznych kontrolowanych podmiotów (zatory płatnicze w obrocie gospodarczym). Stwierdzano również przypadki błędnej interpretacji przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zwłaszcza

co do rodzaju umów, jakie zostały objęte ochroną państwa w zakresie zapewnienia minimalnej stawki godzinowej. Niekiedy w ocenie kontrolowanych podmiotów, nazwanie umowy inaczej niż „zlecenie”, zwalnia z obowiązku wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej. Narasta również liczba powodów, w oparciu o które część zleceniodawców dokonuje potrąceń z należnego zleceniobiorcom wynagrodzenia (np. w związku z oceną jakości wykonywanych prac, spóźnieniem się do pracy, kar umownych, kosztów szkoleń czy badań lekarskich, kosztów mieszkania, kosztów sprzętania), a wobec braku jednoznacznych przepisów regulujących tę problematykę, sprawy zgłaszane do inspekcji pracy przez osoby świadczące pracę w ramach stosunków cywilnoprawnych często mają więc charakter sporny.

Wnioski

- Zważywszy, że przyczyną części nieprawidłowości była niedostateczna znajomość obowiązujących regulacji, należy konsekwentnie popularyzować przepisy dotyczące wypłaty minimalnej stawki godzinowej, w tym we współpracy z partnerami społecznymi (organizacjami związkowymi, stowarzyszeniami pracodawców, itd.).
- Z uwagi na występujące naruszenia niezbędne jest kontynuowanie kontroli wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.
- Nadal aktualna jest potrzeba wyeliminowania problemów interpretacyjnych, powstałych w związku z wprowadzoną regulacją, szczególnie dotyczy to doprecyzowania pojęcia „raz w miesiącu” użytego w art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (niezrozumienie wśród zleceniodawców budzi bardziej rygorystyczne w tym zakresie podejście ustawodawcy do zleceniobiorców w porównaniu z gwarancjami przewidzianymi dla pracowników).
- Celem ograniczenia liczby naruszeń przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej koniecznym jest rozważenie szeregu postulowanych przez inspekcję pracy w latach ubiegłych zmian legislacyjnych, m.in.:
 - wprowadzenia obowiązku zawarcia umowy cywilnoprawnej, podlegającej unormowaniom o minimalnej stawce godzinowej, w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy,

- określenie w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę terminu wypłaty wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia, w sposób zbliżony do regulacji zawartej w Kodeksie pracy,
- zobowiązanie przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej do ewidencjonowania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług – pod rygorem odpowiedzialności wykroczeniowej,
- wprowadzenie 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),
- skorygowanie przepisu wykroczeniowego z art.

8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w ten sposób, by z jego treści jednoznacznie wynikało, że sankcji podlega zarówno wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę w wysokości niższej niż ustawowe minimum (zaniżenie wynagrodzenia minimalnego), jak i całkowite zaniechanie jego wypłacenia.

5. CZAS PRACY ORAZ WYPŁATA WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

Zakres kontroli

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **1 150 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 1 128 podmiotach zatrudniających łącznie**

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH CZASU PRACY



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

131 181 osób, w tym 116180 pracowników. Kontrole obejmują zarówno interwencje podejmowane w następstwie skargi, jak i kontrole planowe, w uprzednio wytypowanych podmiotach.

Niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedziele i święta, skutkuje niewypłacaniem pracownikom wynagrodzenia za pracę wraz ze stosownymi dodatkami w należytej wysokości.

Naruszenia przepisów w zakresie **czasu pracy** są w głównej mierze konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników, co nie pozwala na realizację wszystkich zadań bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. W takich przypadkach często nieprawidłowości są stwierdzane już na

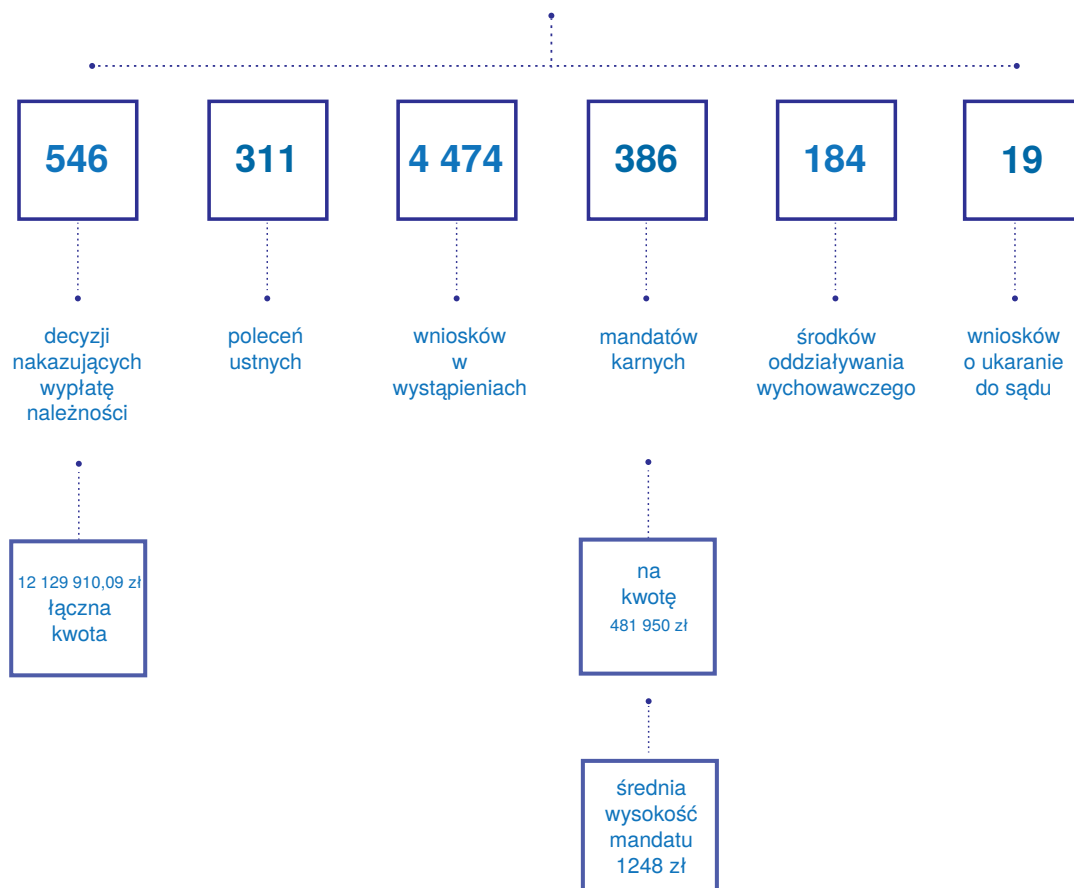
etapie planowania czasu pracy.

W dalszym ciągu problem w ustaleniu stanu faktycznego w zakresie naruszeń przepisów o czasie pracy wynika z nieprowadzenia kart ewidencji czasu pracy lub prowadzenia ich w sposób nierzetelny. W przypadku potwierdzenia nieprawdy w prowadzonej ewidencji czasu pracy i nieuwzględniania faktycznego czasu pracy pracownika, pracodawca nalicza i wypłaca zaniżone świadczenia. Powyższe dotyczy zarówno wynagrodzenia zasadniczego, jak również pozostałych świadczeń pochodnych, w tym wynagrodzenia urlopowego, chorobowego, dodatków za pracę w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych.

Problemem istniejącym od lat i mającym wpływ na przestrzeganie przepisów zarówno dotyczących czasu pracy, jak i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy, jest nieznanostwo przepisów prawa lub ich błędna interpretacja. Dotyczy

ŚRODKI PRAWNE ZASTOSOWANE W WYNIKU KONTROLI PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH CZASU PRACY ORAZ WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

ŚRODKI PRAWNE WYDANE PRZEZ INSPEKTORÓW



to w większości przypadków małych przedsiębiorców, którzy ze względu na ograniczone koszty sami dokonują rozliczeń czasu pracy, niekoniecznie posiadając wiedzę z tego zakresu.

Źródłem nieprawidłowości są również zmiany obowiązujących przepisów, np. nowelizacja art. 86 Kodeksu pracy, wprowadzająca jako zasadę wypłatę wynagrodzenia na rachunek bankowy, czy też zmiana przepisów w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy. Przykładem normy prawnej, która wpływa na nieprawidłowe planowanie, a później rozliczanie czasu pracy, jest niezmiennie przepis zawierający definicję doby pracowniczej.

Niejednokrotnie pracodawcy przerzucali ryzyko prowadzonej działalności na pracowników. Związane z tym niewypłacanie wynagrodzeń oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie wynikało bezpośrednio z niedających się usunąć trudności finansowych, lecz było spowodowane chęcią przeznaczenia tych kwot na realizację innych zobowiązań firmy

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 41% **wszystkich decyzji płacowych** (7952191,65 zł) oraz **handel i naprawy**, gdzie wydano **17% wszystkich decyzji płacowych** (1 880 140,27 zł). Żadnej decyzji płacowej nie wydano wobec pracodawców z branży wytwarzanie energii, dostawa wody oraz finanse i ubezpieczenia. Najwięcej decyzji płacowych skierowano do pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników (38% decyzji płacowych).

Wnioski

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę dalszego systematycznego i wielokierunkowego działania, polegającego na:

- monitorowaniu pracodawców dopuszczających się naruszeń prawa w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych (objęcie kontrolami pracodawców dotąd niekontrolowanych, jak i ponowne kontrole, zwłaszcza w podmiotach, w których stwierdzono przypadki nierzetelnego prowadzenia ewidencji

czasu pracy i niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych),

- wspieraniu kontroli działaniami informacyjno-promocyjnymi i upowszechnianiu wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy i świadczeń pracowniczych,
- podejmowaniu inicjatyw legislacyjnych zmierzających do wyeliminowania niejasności i luk prawnych.

Z przeprowadzonych kontroli wynika m.in. konieczność:

- kodeksowego ograniczenia kręgu pracowników, którzy są pozbawieni prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jedynie do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- ustalenia terminu wypłaty przez pracodawców diet i innych należności z tytułu podróży służbowych;
- doprecyzowania w przepisach prawa pracy terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w przypadku rozwiązania, bądź ustania stosunku pracy, jak również terminu wypłaty innych niż wynagrodzenie świadczeń pracowniczych tj. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odpraw pieniężnych;
- uregulowania kwestii dopuszczalności i zakresu zmian w rozkładach czasu pracy pracowników w okresie, na który zostały sporządzone, a także terminu poinformowania pracownika o ich dokonaniu;
- wprowadzenia obowiązku przechowywania harmonogramów czasu pracy przez okres 3 lat tak, aby możliwe było sprawdzenie prawidłowości rozliczenia czasu pracy pracownika i w konsekwencji prawidłowości naliczenia wynagrodzenia za pracę;
- zdefiniowania pojęcia „normalne” wynagrodzenie w aspekcie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

6. CZAS PRACY

A. CZAS PRACY W KORPORACJACH

Zakres kontroli

Przedmiotem kontroli było sprawdzenie stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy i oraz rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych, przez pracodawców

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI CZASU PRACY W KORPORACJACH



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

mających charakter **korporacji**, zatrudniających powyżej 50 pracowników.

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **90 kontroli u 88 pracodawców**, u których świadczyło pracę łącznie 67 830 osoby, w tym 64 220 pracowników na podstawie stosunku pracy.

Wnioski

Na podstawie wyników kontroli można postawić tezę, że pracodawcy nie korzystają z możliwości wprowadzenia elastycznych rozwiązań organizacyjnych dotyczących czasu pracy, jak np. „ruchomy rozkład czasu pracy” (art. 140¹ k.p.). Kontrole wskazują, że w części skontrolowanych podmiotów niedopełnione zostały obowiązki wynikające z art. 129 § 3 k. p. w zakresie przekazywania pracownikom rozkładu czasu pracy na co najmniej 1 miesiąc. W jednym przypadku harmonogramy czasu pracy planowane były o okresach tygodniowych. Takie działanie pracodawca uzasadniał profilem działalności i brakiem możliwości przewidzenia równomiernego zapotrzebowania na pracę w okresach miesięcznych. Przeprowadzone kontrole ujawniły również, że w harmonogramach czasu pracy, czas pracy jest planowany w wymiarze wyższym niż wynikający z art. 130 Kodeksu pracy, co generuje pracę w godzinach nadliczbowych

Kolejną kwestią, jest niezapewnienie pracownikom pięciodniowego tygodnia pracy. Część skontrolowanych pracodawców w rozkładach czasu pracy, nie uwzględniła przepisu o pięciodniowym tygodniu pracy. Praca w dniu wolnym od pracy wynikająca z pięciodniowego tygodnia pracy nie jest rekompensowana dniem wolnym pracy, lecz poprzez wypłatę dodatkowego wynagrodzenia za pracę. Należy stwierdzić, że działania pracodawców w powyższym zakresie są świadome i nierzadko spotykają się z akceptacją ze strony pracowników, na co wskazywali sami kontrolowani. Jak wskazywali zatrudniający oraz pracownicy, pracownicy także są zainteresowani zapłatą dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie dniem wolnym od pracy. Jednak z uwagi na specyfikę pracy w korporacjach, w niektórych przypadkach fakt nieudzielania dnia wolnego od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy wynikał z nadmiaru pracy i braku możliwości wykorzystania ich w okresie rozliczeniowym.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że

naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy nade wszystko są w części konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników oraz częstej rotacji pracowników, co w rezultacie powoduje, że stan zatrudnienia nie pozwala na realizację wszystkich zadań przez pracowników bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

Warto również zauważyć, że systemy premiowania sformułowane w regulaminach wynagradzania pracowników miały na celu motywowanie pracowników do osiągnięcia oczekiwanych rezultatów. Przepisy o czasie pracy zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy, w tej sytuacji schodziły na dalszy plan.

Analizując problem czasu pracy w korporacjach można zauważyć, że zarządzanie czasem pracy w jego dotychczasowym, tradycyjnym ujęciu jest w wielu przypadkach utrudnione i wymaga bardziej nowoczesnych metod i instrumentów. Szczególnie ważne jest nie tylko planowanie pracy, ale również bieżąca wewnętrzna kontrola nad realizacją tych planów. Istotne jest wypracowanie elastycznych systemów czasów pracy i ich dostosowanie do potrzeb firmy. Skupienie się wyłącznie na systemach wynagradzania za efekty pracy nie pozwala na urzeczywistnienie wewnętrznej kontroli czasu pracy. Należy również zwrócić uwagę, że pracownicy nie pracują tylko w siedzibie firmy, ale również w domu, w terenie, u klientów, a także w innych miejscach, z których może połączyć się zdalnie z pracodawcą np. za pomocą Internetu. Pracę można również wykonywać w różnym czasie, w dzień i w nocy, pracując, odpoczywając, łącząc ją z innymi zajęciami. Do tego dochodzi konieczność ciągłego doskonalenia zawodowego czy pozyskiwanie zleceń. W tej sytuacji bez zastosowania odpowiedniej analizy i nowoczesnych systemów rejestratorów czasu pracy, nie można prawidłowo zarządzać czasem pracy.

Pozytywnie należy ocenić nowe rozwiązania wprowadzone od 1 stycznia 2019r. dotyczące **prowadzenia dokumentacji pracowniczych w zakresie ewidencji czasu pracy**. Zobowiązują one pracodawców do podawania w indywidualnych kartach ewidencji czasu pracy m.in. informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy przez zatrudnionego w danym dniu. Ułatwia to wykazywanie pracy w godzinach nadliczbowych i nadzór nad przestrzeganiem przepisów o czasie pracy i w konsekwencji wypłaty

świadczeń pracowniczych.

Rozwiązania legislacyjne w przyszłości powinny uwzględniać pojawiające się zmiany w podejściu do nowoczesnego wykorzystania i monitorowania czasu pracy. Zmiana w tym zakresie powinna także umożliwiać skuteczne egzekwowanie właściwego prowadzenia ewidencji czasu pracy i rozliczania rozkładów czasu pracy oraz świadczeń pracowniczych.

B. CZAS PRACY W JEDNOSTKACH SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Zakres kontroli

Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego skontrolowano w **123 podmiotach**, przeprowadzając taką samą liczbę kontroli. W jednostkach tych **pracę świadczyło 7 610 osób**, w tym na podstawie stosunku pracy 6616 pracowników.

Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące:

- Dokumentacji czasu pracy, w tym: prawidłowości prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenia systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy, ustalenia rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy, trybu wprowadzenia rozkładu czasu pracy, który może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które są dla pracowników dniami pracy, trybu wprowadzenia rozkładu czasu pracy, który może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w danym dniu oraz stosowania tych rozkładów czasu pracy na wniosek pracownika.
- Przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym: zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz w roku kalendarzowym, zapewnienia odpoczynku dobowego oraz odpoczynku tygodniowego, zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

Przeprowadzone kontrole wykazały przede

wszystkim nieprawidłowości dotyczące **określenia w regulaminie pracy systemów i rozkładów czasu pracy**, jak również **prowadzenia ewidencji czasu pracy, zapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz rekompensowania pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych**.

Ewidencja czasu pracy nie zawierała podstawowych informacji, w tym o liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, ale też liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej, czy liczbie godzin nadliczbowych. W innych kontrolach stwierdzano przypadki polegające na nie udzieleniu pracownikowi należnego 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego. Jeden z pracowników świadczył pracę każdego dnia tygodnia, w tym w sobotę przez 7 godzin i w niedzielę przez 7 godzin.

Stwierdzano również przypadki nie udzielenia dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz nie wypłacenie wynagrodzenia za pracę w tym dniu wraz z dodatkiem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W zakresie rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych nieprawidłowość polegała również na udzieleniu pracownikom czasu wolnego za nadgodziny na ich wniosek po upływie okresu rozliczeniowego, z tym, że czas wolny nie został udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Głównymi przyczynami naruszania przepisów o czasie pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach samorządowych były następujące powody:

- niewystarczające przygotowanie merytoryczne służb kadrowych, przejawiające się niewłaściwą interpretacją przepisów o czasie pracy, prowadzącą do ich naruszenia,
- pomijanie uregulowań wewnętrzzakładowych, wprowadzających często bardziej korzystne uregulowania z zakresu czasu pracy, niż te które wynikają z ustawy o pracownikach samorządowych,
- brak znajomości przepisów dotyczących czasu pracy przez kadrę kierowniczą, która między innymi wydaje podległym pracownikom polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych

ŚRODKI PRAWNE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU Z NIEPRAWIDŁOŚCIAMI STWIERDZONYMI PODCZAS KONTROLI CZASU PRACY W JEDNOSTKACH SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO



Ponadto w trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili **439 porad** dotyczących prawnej ochrony pracy.

z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów,

- brak należytej staranności przy prowadzeniu wymaganej dokumentacji czasu pracy, w tym błędy i pomyłki przy planowaniu i rozliczaniu czasu pracy.

Przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości nie należy jednak upatrywać w celowym działaniu, chęci szukania oszczędności, czy świadomym dążeniu do obchodzenia przepisów. Większość nieprawidłowości ujawniono w tych jednostkach samorządowych, w których ostatnia kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona została kilkanaście lat temu.

Błędna interpretacja przepisów, utarte i powielane niewłaściwe praktyki, brak aktualizacji wiedzy z zakresu prawa pracy oraz marginalizowanie znaczenia

postanowień przepisów prawa wewnątrzzakładowego to główne powody stwierdzanych naruszeń. Problemy interpretacyjne pojawiały się w odniesieniu do obowiązku stosowania przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Stwierdzano niewłaściwe praktyki, polegające na tym, że przykładowo za pracę w sobotę przez 4 godziny (dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) oddawano czas wolny w tym samym wymiarze godzin, zamiast udzielenie innego dnia wolnego. W innych przypadkach za pracę w wolną sobotę oddawano 8 godzin wolnego, niezależnie od liczby przepracowanych godzin w dniu wolnym, jednakże w sposób naruszający zasadę przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Wnioski

Najważniejsze wnioski po kontrolach czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego:

- Wsparcie działań kontrolnych, działaniami informacyjno – promocyjnymi, mającymi na celu upowszechnienie wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, poprzez szkolenia oraz wydawanie odpowiednich publikacji.
- Upowszechnianie przepisów o czasie pracy w jednostkach samorządu terytorialnego poprzez informację na stronach internetowych Państwowej Inspekcji Pracy.
- Kontynuowanie kontroli tematycznych w zakresie czasu pracy pracowników samorządowych, z uwzględnieniem jednostek, które nie były jeszcze kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy albo tych, które były kontrolowane wiele lat temu.

C. CZAS PRACY W URZĘDACH ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ

Zakres kontroli

Czas pracy w urzędach administracji państwowej skontrolowano w **95** podmiotach, przeprowadzając **97 kontroli**. W skontrolowanych jednostkach **pracę świadczyło 19 575 osób**, w tym **na podstawie stosunku pracy 15 213 pracowników**.

Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące:

- Dokumentacji czasu pracy, w tym: prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenia systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy, ustalenia rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy;
- Przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym: zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz w roku kalendarzowym, zapewnienia odpoczynku dobowego oraz odpoczynku tygodniowego, zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, rekompensowania

pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święto.

Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości przede wszystkim w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenia systemów, okresów rozliczeniowych i rozkładów czasu pracy oraz rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święto, zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Nieprawidłowości z zakresu prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikały z nieznamomości nowych przepisów prawa obowiązujących od 1.01.2019 r. W kartach ewidencji czasu pracy, nie wskazywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczby godzin przepracowanych w porze nocnej. Niektóre podmioty kontrolowane, dopiero w maju 2019 r. były w trakcie dostosowywania prowadzonej ewidencji czasu pracy do wymogów obowiązujących w tym zakresie przepisów. Odnotowano również przypadki niewłaściwego ewidencjonowania godzin nadliczbowych – poprzez niewłaściwe rozbięcie godzin nadliczbowych na dwie doby kalendarzowe, mimo wykonywania pracy w jednej dobie roboczej rozumianej jako 24 godziny, począwszy od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

W odniesieniu do okresu rozliczeniowego, stwierdzano przypadki wprowadzenia 2 miesięcznego a nawet 4 miesięcznego okresu rozliczeniowego, w sytuacji gdy przepisy ustawy o służbie cywilnej dopuszczają okres rozliczeniowy do 8 tygodni w podstawowym systemie czasu pracy. Odnotowano również przypadki nieokreślenia okresu rozliczeniowego w regulaminie pracy.

Największa ilość naruszeń przepisów o czasie pracy członków korpusu służby cywilnej, dotyczyła **nieprawidłowości w zakresie udzielania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dni wolnych za pracę w niedzielę i święta**.

Nadmiar pracy i zbyt małe zatrudnienie, niskie pobory oraz duże obciążenie pracą, brak wyspecjalizowanej kadry, to główne przyczyny naruszania przepisów o czasie pracy. Przykładowo, w urzędach wojewódzkich znacznie wzrasta liczba składanych przez cudzoziemców wniosków o legalizację ich pobytu. Równocześnie częste zmiany przepisów dotyczące zatrudniania cudzoziemców, powodują znaczny

wzrost liczby zapytań ze strony podmiotów powierzających wykonywanie pracy. Zbyt mała liczba etatów w stosunku do coraz większej ilości zadań i obowiązków uniemożliwia poszanowanie praw pracowniczych, w szczególności przepisów o czasie pracy. Zaznaczyć należy, iż w służbie cywilnej nie ma możliwość rekompensaty finansowej za pracę w godzinach nadliczbowych, jedynie udzielenie czasu wolnego w tym samym wymiarze do końca okresu rozliczeniowego. Krótki okres rozliczeniowy (najczęściej 1 miesięczny),

a także fakt występowania godzin nadliczbowych pod koniec okresu rozliczeniowego przyczynia się do naruszania przepisów o czasie pracy w służbie cywilnej.

Odnotowano również pojedyncze przypadki niezapewnienia dobowego albo tygodniowego odpoczynku. Ta grupa nieprawidłowości związana jest najczęściej z wystąpieniem z tzw. „siły wyższej”, a w konsekwencji konieczności zapewnienia pracy w danym okresie i w danej chwili, przez wykwalifikowanych specjalistów.

ŚRODKI PRAWNE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI NIEPRAWIDŁOŚCIAMI (KONTROLE CZASU PRACY W URZĘDACH ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ)



W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili **192 porady** dotyczące prawnej ochrony pracy.

Wnioski

Najważniejsze wnioski po kontrolach czasu pracy w urzędach administracji państwowej:

- Wsparcie działań kontrolnych, działaniami informacyjnymi – promocyjnymi, mającymi na celu

upowszechnienie wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy w urzędach administracji państwowej oraz przepisów dotyczących dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.

- Rozważenie zmiany przepisów o czasie pracy w zakresie długości okresów rozliczeniowych oraz sposobu rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, niedzielę i święta wobec pracowników korpusu służby cywilnej w sposób umożliwiający rekompensatę finansową lub udzielenie czasu wolnego.

7. CZAS PROWADZENIA POJAZDU, PRZERW I CZAS ODPOCZYNKU (DZIAŁANIA W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI PRZEPISÓW W TYM ZAKRESIE) ORAZ CZAS PRACY KIEROWCÓW

Zakres kontroli

W 2019 r. inspektorzy prowadzili kontrole, które obejmowały swym zakresem zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2019 – 2020”, jak i wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.

Celem przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie

czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2019-2020” była **ocena przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku określonych rozporządzeniem (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85.**

Łącznie przeprowadzono **560 kontroli u 551 pracodawców**, na rzecz których świadczyło pracę 29 136 osób, w tym 27 639 pracowników, czynnościami kontrolnymi objęto 3 283 kierowców. Najwięcej kontroli przeprowadzono w przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 osób (43% skontrolowanych zakładów) oraz w przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 osób (38% skontrolowanych zakładów). Największy odsetek przedsiębiorców objętych kontrolą zajmował się międzynarodowym transportem rzeczy (71%).

Realizując zadania wynikające z Krajowej Strategii Kontroli, kontynuowano utrwaloną współpracę z **Inspekcją Transportu Drogowego**, co szerzej zostało omówione w rozdziale Współpraca krajowa i międzynarodowa.

Prowadzenie pojazdu, przerwy i czas odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli)

Rodzaj nieprawidłowości	Łączna liczba stwierdzonych naruszeń	
	2019	2018
niezapewnienie odpowiedniego dziennego czasu odpoczynku	2880	2021
niezapewnienie przerwy po 4,5 godzinach prowadzenia pojazdu	3307	1292
przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu	1933	705
niezapewnienie odpowiedniego tygodniowego czasu odpoczynku kierowcy	586	246
przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu	143	126

Do najistotniejszych nieprawidłowości należały: brak wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. (w przypadku **36%** kontrolowanych kierowców), brak odpowiedniego odpoczynku dziennego (**35%**), nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy (**21%**), brak odpowiedniego odpoczynku tygodniowego (**8%**).

Do najczęściej powtarzających się naruszeń przepisów **ustawy z dnia 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców**, należy zaliczyć przekroczenie czasu pracy powyżej 10 godzin, w sytuacji gdy była wykonywana praca w porze nocnej.

W porównaniu do lat ubiegłych nie zmienił się rodzaj najczęściej powtarzających się naruszeń, należy jednak zauważyć, że stwierdzano je częściej niż w poprzednim roku. Na wzrost liczby nieprawidłowości zdecydowanie miała wpływ zmiana przepisów ustawy z dnia 6.09.2001 r. o transporcie drogowym, która weszła w życie od dnia 3.09.2018 r. i zlikwidowała ustawowe tolerancje w poszczególnych naruszeniach obejmujące pierwsze 15 minut przekroczenia.

Brak znajomości prawa powoduje, że kierowcy wykonują przewozy stosując wcześniej obowiązujące zasady, jak również ma wpływ na ilość naruszeń w zakresie przekroczenia limitu czasu pracy, w sytuacji gdy wykonywana jest praca w porze nocnej. Większość kierowców przykładą wagę do przestrzegania przepisów 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, zapominając o obowiązkach wynikających z ustawy z dnia 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców.

Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że na powstawanie naruszeń mają duży wpływ niejednoznaczne i niespójne przepisy dotyczące czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, a także dotyczące czasu pracy kierowców oraz brak jednolitej wykładni w tym zakresie.

Podobnie jak w roku ubiegłym, inspektorzy pracy stwierdzili **zdecydowanie większy odsetek naruszeń u małych i średnich przewoźników**. Główną przyczyną tej sytuacji jest brak nadzoru nad czasem

pracy kierowców, przejawiający się nieprowadzeniem przez przedsiębiorców bieżącej analizy czasu jazdy, przerw i odpoczynku kierowców.

Przewoźnicy, jako przyczynę ujawnionych naruszeń wskazują także, prócz nieuczciwej konkurencji, na niskie (niepodnoszone od kilku lat) stawki za wykonywane przewozy, a z drugiej strony - rosnące koszty prowadzenia działalności (m.in. wprowadzane w kolejnych krajach minimalne wynagrodzenia dla kierowców, obowiązek wykonywania regularnych odpoczynków tygodniowych poza pojazdem, opłaty drogowe, wzrost cen paliw i utrzymania pojazdów), co znacząco wpłynęło w 2019 r. na kondycje finansową firm transportowych oraz spadek rentowności branży transportowej. Z obawy przed utratą zleceń, przewoźnicy przyjmują warunki narzucane przez firmy spedycyjne.

Na skalę nieprawidłowości mają wpływ bardzo wysokie kary umowne nakładane na przewoźników przez zlecających przewóz – w sytuacji wyboru pomiędzy karą za niewykonanie umowy a ewentualną karą za powstałe naruszenia, pracodawcy wybierają karę nakładaną przez organy kontrolne.

W 2019 r. zaobserwowano trend polegający na zamianie przez przewoźników taboru „dużego” na „mały”, tj. na pojazdy o dopuszczalnej masie do 3,5 tony lub w przypadku przewozu osób, na pojazdy służące do przewozu 9 osób łącznie z kierowcą. Z uwagi na brak obowiązku wyposażenia mniejszych pojazdów w urządzenia rejestrujące, w toku czynności kontrolnych nie ma możliwości zweryfikowania zapisów prowadzonej przez pracodawców ewidencji czasu pracy kierowców.

W 2019 r. pracodawcy częściej niż w latach ubiegłych podnosili problem kadrowy. Brak kierowców na rynku skutkuje ustalaniem przez pracodawców pozaformalnych zasad wynagradzania. Należy nadto zauważyć, że wzrosło zatrudnienie obcokrajowców, zwłaszcza kierowców z Ukrainy.

Do przyczyn powstawania naruszeń, identyfikowanych także w latach ubiegłych, z pewnością można zaliczyć brak odpowiedniej infrastruktury – do najczęściej wymienianych przez pracodawców należą: brak bezpiecznych parkingów, brak w niektórych regionach Polski dróg szybkiego ruchu lub szybkiego dojazdu do takich dróg, zły stan dróg (np. w województwach południowo-wschodnich, w województwie zachodniopomorskim).

Wnioski

Przeprowadzone kontrole potwierdzają konieczność postulowanych w latach ubiegłych zmian legislacyjnych, m. in. wyłączenia wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę, czy wprowadzenia zakazu uzależnienia wynagradzania pracowników od liczby przejechanych kilometrów - istniejąca konstrukcja przepisu nie pozwala kwestionować zapisów ustanawiających ww. zależność, 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).

Należałoby także uregulować w przepisach powszechnie obowiązujących terminów wypłat diet i ryczałtów za noclegi dla kierowców. Niniejsze związane jest ze wzrostem skarg dotyczących wypłaty należności z tytułu podróży służbowych kierowców, a także z brakiem uregulowania tej kwestii po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 24.11.2016 r. (sygn. akt 11/15).

8. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH

W 2019 roku przeprowadzono **391 kontroli przestrzegania przepisów przy zatrudnianiu młodocianych**. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali 12 303 pracowników, w tym 11 730 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. W skontrolowanych jednostkach zatrudnionych było 1376 młodocianych.

Najwięcej kontroli przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 9 osób (226 kontroli) oraz u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 128 kontroli.

Młodociani pracownicy zatrudniani są najczęściej w branżach **handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne** oraz **pozostała działalność usługowa**, toteż u pracodawców prowadzących wyżej wymienione rodzaje działalności inspektorzy przeprowadzili 89% kontroli.

Wnioski

Analiza wyników przeprowadzonych kontroli wskazuje, że w zakresie zatrudniania i szczególnej ochrony zdrowia pracowników młodocianych najczęściej stwierdza się nierealizowanie obowiązków związanych z kwestiami formalnymi – nieprowadzenie wymaganych ewidencji, nieutworzenie wykazów prac wzbronionych. Te, jak argumentują pracodawcy, zbędne, biurokratyczne obowiązki mają jednakże podstawowe znaczenie dla ochrony pracowników młodocianych. Z jednej strony dają bowiem pracownikom możliwość zapoznania się z podstawowymi uprawnieniami, z drugiej zaś pozwalają na ocenę wpływu wykonywanej pracy na rozwijający się organizm.

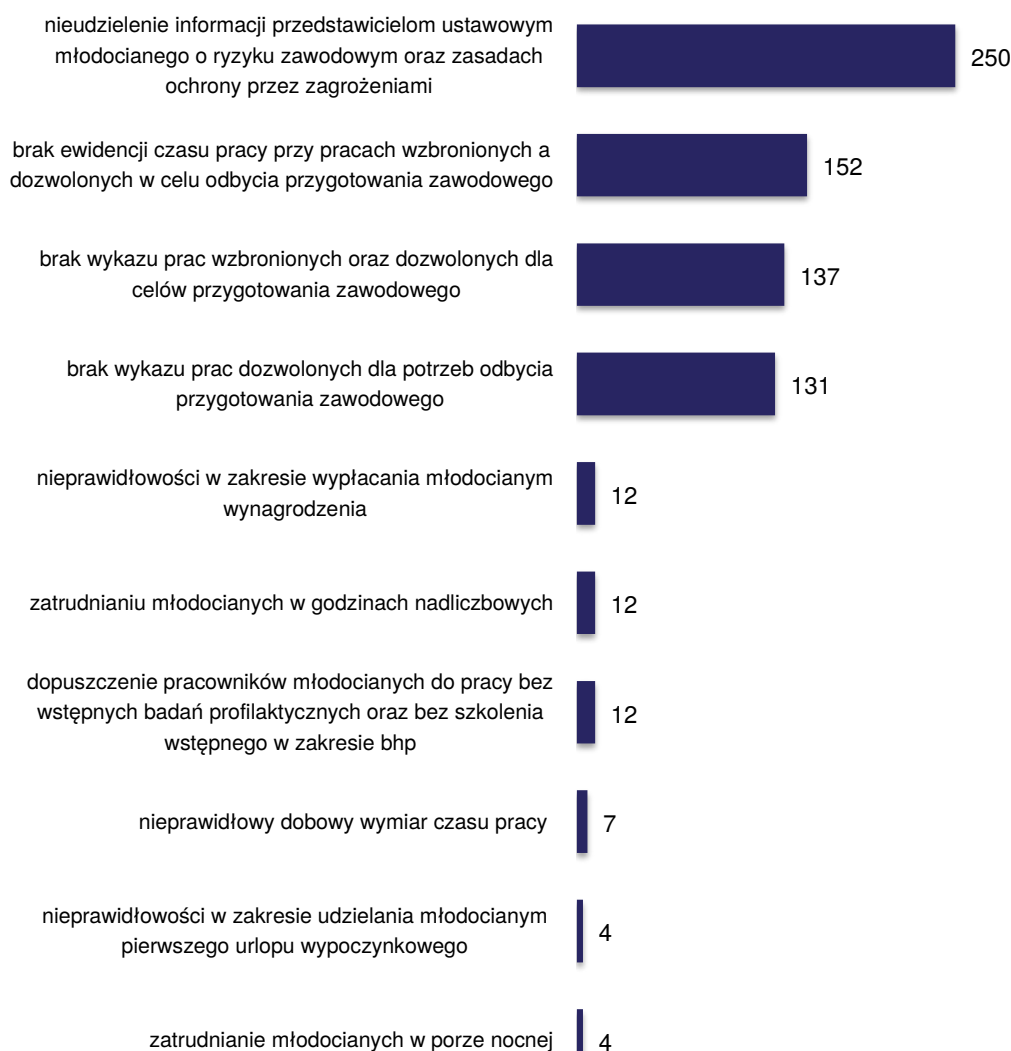
Dodatkowo zaniepokojenie budzi znacząca część kontrolowanych pracodawców zaniedbujących właściwe **przygotowanie młodocianych do pracy**, zarówno w zakresie sprawdzenia zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku, jak i właściwego, bezpiecznego wykonywania pracy. Brak odpowiednich badań lekarskich oraz szkoleń bhp w przypadku młodocianych może być szczególnie niebezpieczny i w perspektywie długookresowej powodować ogromne koszty społeczne.

Pracodawcy sporadycznie zawierają umowy o pracę z pracownikami młodocianymi przy wykonywaniu prac lekkich. Odwrócenie tej tendencji mogłoby nastąpić w przypadku zmniejszenia kosztów związanych z zatrudnianiem tych pracowników zwłaszcza poprzez zmianę przepisów dotyczących ich zatrudniania i wynagradzania (młodocianych zatrudnionych przy pracach lekkich dotyczą te same przepisy płacowe, co pracowników pełnoletnich).

Aktualna pozostaje sprawa zmiany przepisów art. 201 Kodeksu pracy dotyczącego **badań lekarskich pracowników młodocianych**, w celu dostosowania do wymogów przepisów Konwencji MOP nr 77 i 78, które stanowią, że młodociany poniżej 18 lat powinien podlegać ponawianym badaniom lekarskim w odstępach nie dłuższych niż rok. Zmianom redakcyjnym powinien ulec przepis art. 193 Kodeksu pracy, poprzez określenie formy w jakiej ewidencja pracowników młodocianych ma być prowadzona.

Konieczne jest systematyczne podnoszenie

NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH



liczba kontroli, podczas których stwierdzono naruszenie przepisów

świadomości prawnej pracodawców w zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem młodocianych oraz bieżące monitorowanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy tej kategorii pracowników.

9. PODSUMOWANIE

Liczba zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy z zakresu prawnej ochrony pracy

sukcesywnie wzrasta. Do stosunkowo nowych zagadnień podlegających kontroli zaliczamy m.in. **wypłacanie wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej**, a także **przestrzeganie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni**, czy też spełnianie obowiązków wynikających z ustawy o **pracowniczych planach kapitałowych**. Sytuacja ta powoduje, iż w niektórych obszarach tematyczny prowadzonych jest mniej kontroli. Znacząco

wzrasta jednakże nadzór i kontrola nad obszarami bezpośrednio nie mieszczącymi się w zakresie prawa pracy.

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w roku 2019 utrzymywał się na podobnym poziomie jak w roku poprzednim. Potwierdza to chociażby liczba **skarg**, która utrzymuje się na zbliżonym poziomie (54 tys.). Większość z nich dotyczyło wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, ale też innych spraw związanych ze stosunkiem pracy, z których znaczna część była zasadna. Powyższe potwierdzają również prowadzone kontrole w zakresie **czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**. Niestety skala nieprawidłowości związanych z wypłatą świadczeń ze stosunku pracy jest nadal wysoka. Najczęściej, bo średnio w co czwartej kontroli, ujawniano naruszenia obowiązku rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych lub wypłaty pełnego wynagrodzenia w terminie. Zaniżanie wypłacanych pracownikom wynagrodzeń wynika z nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów dotyczących czasu pracy. Niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedziele i święta, skutkuje niewypłacaniem lub zaniżaniem wynagrodzenia za pracę wraz ze stosownymi dodatkami, a także nieprawidłowym ustalaniem jego pochodnych. Ujawnione uchybienia w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, często wynikają ze świadomych działań, zmierzających do zredukowania wydatków na wynagrodzenia i ubezpieczenie społeczne.

W dalszym ciągu istotne naruszenia ujawniane są w odniesieniu do **umów prawa cywilnego**. Pomimo, iż korzystanie z tego rodzaju umów dla podmiotów

zatrudniających stało się mniej atrakcyjne, w związku z wejściem w życie przepisów o minimalnej stawce godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, nadal jest to często wykorzystywana forma zatrudnienia. Niestety w stosunku do roku 2018 wzrósł odsetek kontroli, w których stwierdzono zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Na wysokim poziomie utrzymuje się skala nieprawidłowości związanych z realizacją postanowień ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę związanych z wypłatą minimalnej stawki godzinowej, co ma miejsce w blisko co trzeciej kontroli. Powyższe uzasadnia kontynuowanie kontroli w tym przedmiocie.

Powtarzalność najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości występujących na przestrzeni ostatnich lat, jak również ich przyczyn, potwierdza zasadność podnoszonych wniosków legislacyjnych wskazujących na eliminowanie wątpliwości interpretacyjnych utrudniających pracodawcom zgodne z przepisami funkcjonowanie, a inspektorom pracy osiągnięcie trwałej poprawy stanu praworządności. Jest to szczególnie istotne, w kontekście informacji wskazujących, iż stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości często wynikają z nieznajomości i niezrozumienia przepisów.

Prowadzenie systematycznych działań przez Państwową Inspekcję Pracy zapobiega pogłębianiu negatywnych tendencji na rynku pracy, ale też przyczynia się do poprawy stanu przestrzegania prawa w niektórych obszarach. Efekty prowadzonej działalności kontrolnej, nadzorczej i prewencyjnej, nie powinny być oceniane wyłącznie na podstawie danych liczbowych, albowiem nie oddają one całokształtu działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Podejmowane działania, w tym metody kontroli są ciągle udoskonalane i zmierzają one do poprawy stanu praworządności.

IV.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA,
PRACA TYMCZASOWA,
AGENCJE ZATRUDNIENIA,
DELEGOWANIE
PRACOWNIKÓW

I. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH

Zakres kontroli

W 2019 r. przeprowadzono **18,1 tys. kontroli**. W skontrolowanych podmiotach świadczyło pracę **614,4 tys. osób**, w tym **451,1 tys.** na podstawie stosunku pracy.

Działania kontrolne były prowadzone w podmiotach:

- dotychczas niekontrolowanych (objętych strategią pierwszej kontroli),
- na które wpłynęły skargi pracobiorców oraz wnioski i powiadomienia otrzymane m.in. z urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, policji oraz ZUS,
- działających w branżach, w których w poprzednich latach najczęściej stwierdzano nieprawidłowości,
- prowadzących działalność agencji pracy tymczasowych,

- prowadzących działalność usługową związaną z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni,
- powierzających pracę sezonowo, w których np. w sezonie letnim następuje wzrost aktywności (w szczególności wybrane placówki handlowe) oraz niewielkie zakłady usługowe w małych miejscowościach.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach należących do sekcji gospodarki: **handel i naprawy (30% wszystkich kontroli)**, przetwórstwo przemysłowe (16%), budownictwo (15%), a także zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (9%).

W 2019 r. najwięcej objętych kontrolą obywateli polskich świadczyło pracę w województwach: **wielkopolskim i śląskim (po 11%)**.

Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia **ponad 112,9 tys. osób**. Nielegalne zatrudnienie

Nielegalne zatrudnienie i nielegalna inna praca zarobkowa w latach 2017-2019 (według województw)

Województwo	2019 r.		2018 r.		2017 r.	
	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	7 537	495	10 322	854	14 432	545
Kujawsko-pomorskie	6 616	371	10 812	380	13 198	590
Lubelskie	9 743	415	9 179	350	20 896	277
Lubuskie	3 454	110	4 029	48	4 755	61
Łódzkie	6 810	1 121	9 105	1 061	9 173	1349
Małopolskie	6 616	1 786	7 563	1 925	8 590	2 236
Mazowieckie	3 704	237	5 192	312	8 047	218
Opolskie	5 922	92	9 748	72	9 859	178
Podkarpackie	7 477	938	7 880	1 114	10 212	1 286
Podlaskie	8 280	603	7 521	546	11 390	485
Pomorskie	7 751	199	8 620	215	12 885	345
Śląskie	12 819	3 189	11 578	3 087	13 151	2 866
Świętokrzyskie	5 033	696	5 441	722	6 838	798
Warmińsko-mazurskie	3 003	325	3 144	433	4 160	483
Wielkopolskie	12 941	1 392	12 989	1 477	19 338	1 659
Zachodniopomorskie	5 221	509	6 183	469	9 095	444
Ogółem	112 927	12 478	129 306	13 065	176 019	13 820

lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono w odniesieniu do **12,5 tys. osób**, co stanowi **11% osób objętych sprawdzeniem** (w 2018 r. – wobec 13,1 tys. osób, 10%, w 2017 r. – w stosunku do 13,8 tys. osób, 8%). Wykazano niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę lub wykonanie tego obowiązku dopiero po rozpoczęciu pracy przez pracownika – wobec 1,9 tys. osób. Natomiast brak zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych lub nieterminowe zgłoszenie ujawniono w stosunku do 11,4 tys. osób. Ponadto stwierdzono 356 przypadków niezawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia,

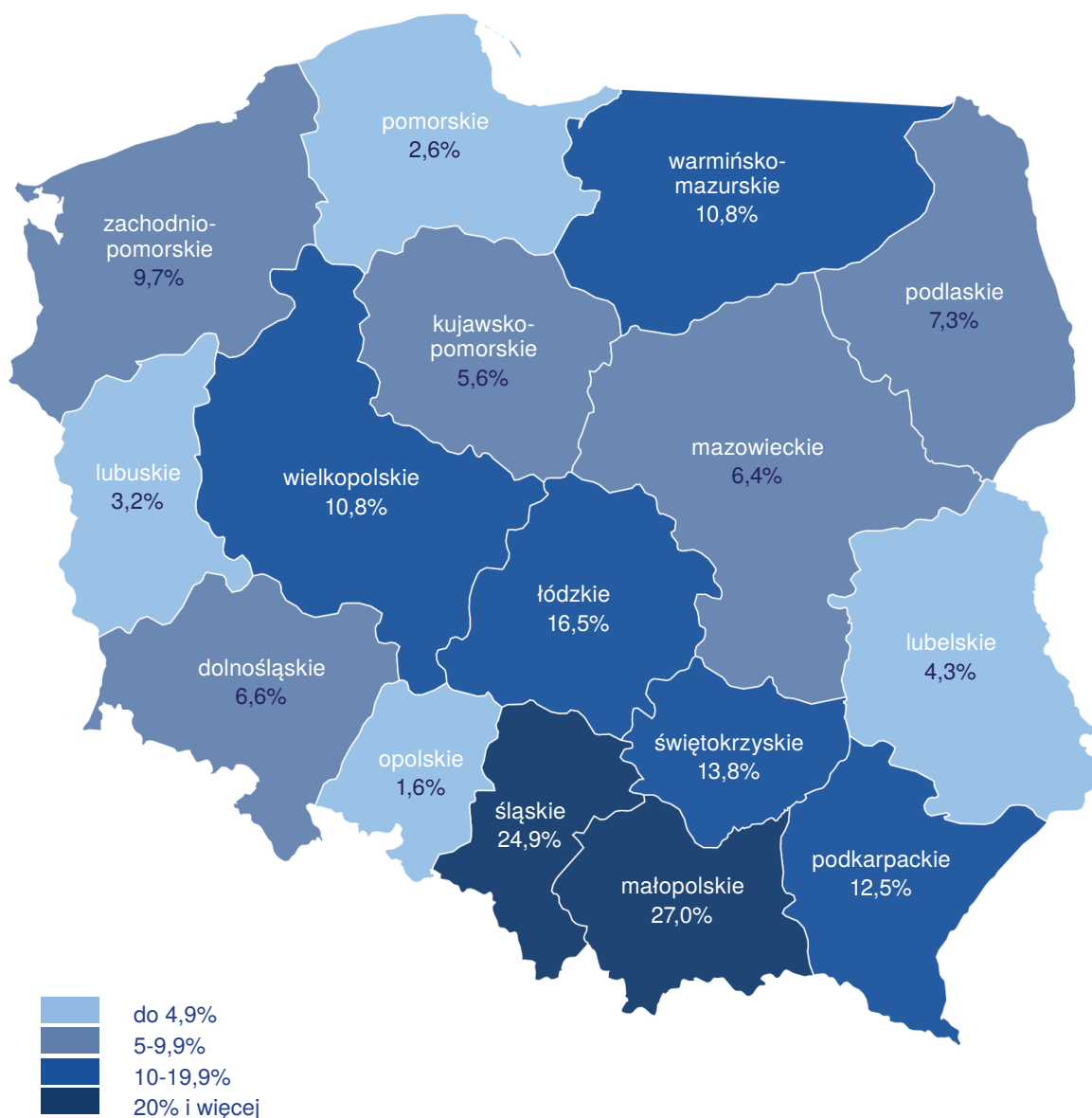
innej pracy zarobkowej lub działalności.

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową ujawniono **podczas 5,6 tys. kontroli**, tj. **w trakcie 31% ogółu przeprowadzonych kontroli** (w 2018 r. – w czasie 5,8 tys. kontroli, 30%, w 2017r. – w toku 5,6 tys. kontroli, 24%).

Najwięcej takich przypadków, podobnie jak w 2018 r., stwierdzono w województwach: **śląskim** (26% wykazanych przypadków) i **małopolskim** (14%), a także **wielkopolskim** (11%).

Największy odsetek osób poddanych kontroli w skali danego województwa, wobec których wykazano nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE I NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA W 2019 R. – ODSETEK W DANYM WOJEWÓDZTWIE

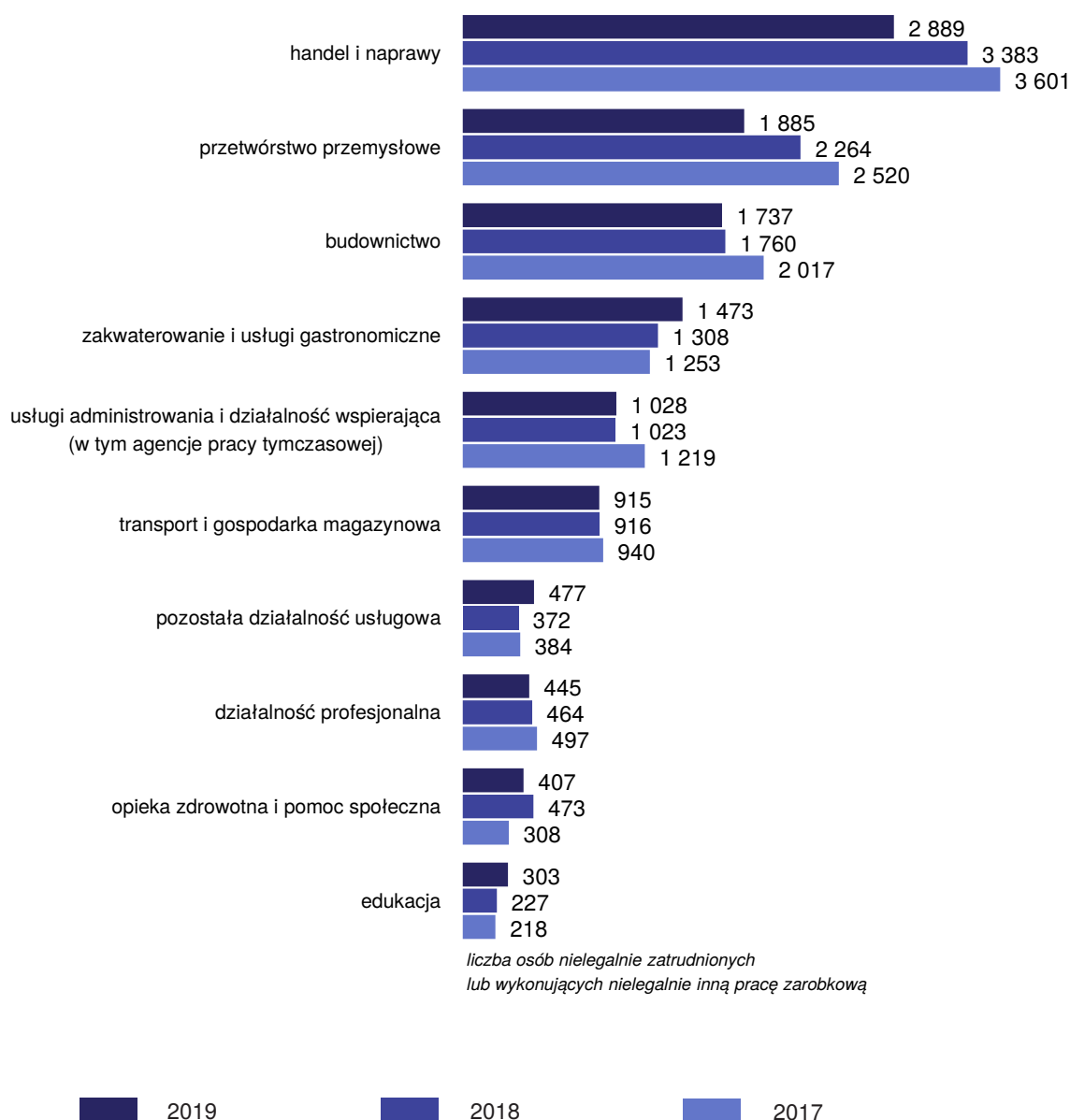


zarobkową, wystąpił w województwach: **małopolskim** (27% osób objętych kontrolą), **śląskim** (25%) oraz **łódzkim** (17%).

Co czwarty przypadek nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej inspektorzy

pracy ujawnili w sekcji gospodarki **handel i naprawy (23% stwierdzonych przypadków)**, a w dalszej kolejności w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe (15%), budownictwo (14%) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (12%).

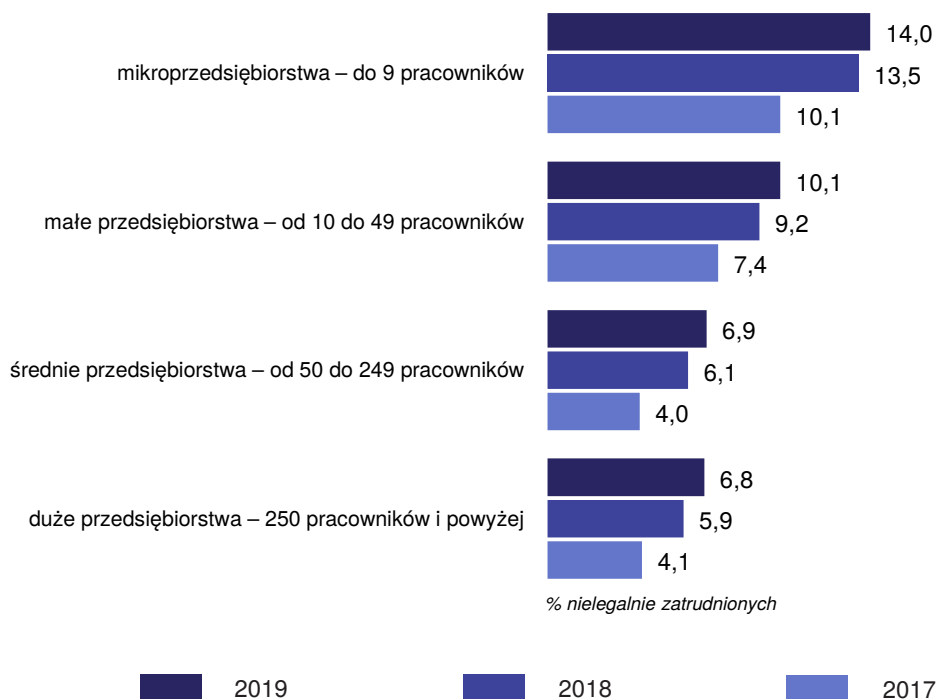
LICZBA OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2017-2019 (WEDŁUG WYBRANYCH SEKCJI PKD)



Najwyższy odsetek nielegalnego zatrudnienia odnotowano w **mikroprzedsiębiorstwach**

(o zatrudnieniu do 9 osób) – 14% oraz w podmiotach, w których świadczyło pracę od 10 do 49 osób – 10%.

ODSETEK OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2017-2019 (WEDŁUG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA W DANYM PODMIOCIE)



Utrzymała się tendencja spadkowa w zakresie liczby stwierdzonych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Wykazano, że w 2019 r. **obowiązku zawiadomienia PUP nie dopełniło 356 osób** (w 2018 r. – 448, w 2017 r. – 778). Przypadki takie najczęściej ujawniano w województwach: podkarpackim – 81, lubelskim – 47 i śląskim – 46. Niepowiadomienie PUP przez bezrobotnych dotyczyło głównie branż: handel i naprawy (25% wykazanych przypadków), przetwórstwo przemysłowe (15%) oraz budownictwo (14%).

Nieprawidłowości w zakresie realizacji obowiązków dotyczących **opłacenia składek na Fundusz Pracy**, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar składek na FP stwierdzono podczas 3,7 tys. kontroli. Naruszenia dotyczyły ponad 29,1 tys. osób, a łączna kwota należnych składek – wskazana przez inspektorów pracy w zastosowanych środkach

prawnych (wystąpieniach i poleceniach) – wyniosła prawie 868 tys. zł.

Inspektorzy pracy w ponad **1,6 tys. przypadkach zawiadomili o naruszeniach przepisów** właściwe urzędy i organy administracji państwowej oraz samorządu terytorialnego. Najwięcej powiadomień skierowano do: **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 508**, wojewodów – 293, naczelników urzędów celno-skarbowych – 195 oraz starostów i prezydentów miast na prawach powiatu – 126.

Ponadto **920 kontroli** zostało przeprowadzonych **na wniosek organu współdziałającego**. Najwięcej kontroli wszczęto na podstawie wniosków, jakie skierowały: **urzędy celno-skarbowe – 284 kontrole**, powiatowe urzędy pracy (starostowie/prezydenci miast na prawach powiatu) – 160, Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 193 oraz policja – 84.

U podstaw zjawiska powierzenia i wykonywania nielegalnej pracy leży wiele czynników, które w zasadzie od lat nie ulegają zmianie tj.:

- **dążenie przez pracodawców do zmniejszenia kosztów pracy** poprzez dokonywanie „oszczędności” – np. nieopłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i Fundusz Pracy, rezygnacja z przeprowadzania szkoleń bhp itp.,
- **przyzwolenie na zatrudnienie niezadeklarowane**, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracobiorców,
- **„pomoc sąsiedzka”** – w szczególności w środowiskach wiejskich w okresie spiętrzenia prac sezonowych,
- **doraźne i elastyczne wykorzystywanie tańszej siły roboczej** bez żadnych formalności i obniżenie kosztów pracy w miejscowościach o nasilonym sezonowo ruchu turystycznym (turystyka, mała gastronomia, proste prace w hotelarstwie itp.)
- **przymus ekonomiczny - jedyne źródło dochodu wielu rodzin** – w szczególności w miejscach, gdzie nie istnieją większe przedsiębiorstwa i możliwość znalezienia legalnego zatrudnienia jest ograniczona,
- **wadliwe rozwiązania systemowe oraz niedostosowanie przepisów do zmieniającej się rzeczywistości** – brak obowiązku zachowania pisemnej formy umów cywilnoprawnych i 7- dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych,
- **porzucanie pracy** przez pracobiorców, zwłaszcza tych o niskich kwalifikacjach zawodowych, co skłania wielu przedsiębiorców do powierzania pracy „na próbę”, aby sprawdzić pracownika,
- **ciężące różnego rodzaju tytuły egzekucyjne** na pracobiorcach, którzy nie są skłonni do spłacania swoich długów z legalnie otrzymywanego wynagrodzenia,
- próby ukrycia faktycznych dochodów ze względu na ciężące na pracobiorcach **zobowiązania alimentacyjne**, jak również w przypadku starania się o **świadczenia z zakresu pomocy społecznej**.

Bardzo duży wpływ na skuteczność ujawniania pracy „na czarno” ma zakres uprawnień posiadanych przez inspektorów pracy, a także sposób prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia, tj. zaangażowane w nią środki, liczba kontrolujących, ich wyposażenie

oraz środki techniczne umożliwiające natychmiastową weryfikację podawanych przez pracujących danych osobowych. W dalszym ciągu wymiana informacji z instytucjami współpracującymi (np. Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i powiatowymi urzędami pracy) w znacznej części odbywa się **w tradycyjnej formie pisemnej. Brak bezpośredniego dostępu do baz danych (online)** to biurokratyczna rzeczywistość, z którą na co dzień zmagają się inspektor pracy kontrolujący legalność zatrudnienia. Inne bariery, jakie napotyka inspektorzy, to m.in.:

- brak lub nieaktualne dane adresowe firmy w oficjalnych rejestrach: Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej lub Krajowym Rejestrze Sądowym;
- funkcjonowanie „biur wirtualnych” pod adresem siedziby firmy, przy jednoczesnym braku upoważnienia osób dostępnych w biurze do reprezentowania kontrolowanego podmiotu, a nawet do odbioru pism urzędowych: upoważnienia do kontroli, żądania okazania dokumentów, wezwania do stawienia się w PIP itp.;
- niewyznaczenie osoby upoważnionej do reprezentowania podmiotu kontrolowanego w przypadku nieobecności przedsiębiorcy;
- niedotrzymywanie terminów realizacji żądań okazania dokumentów lub udzielenia informacji związanych z kontrolą;
- przechowywanie dokumentacji pracowniczej w zewnętrznych biurach rachunkowo-księgowych i często pozorowana nieobecność właścicieli takich biur lub upoważnionych pracowników w dniu kontroli – w takim przypadku **żądane dokumenty** (np. umowy o pracę czy umowy zlecenia) są udostępniane inspektorowi pracy dopiero w późniejszym terminie, co sprzyja nadużyciom;
- celowe wydłużanie czasu przed poddaniem się kontroli po wezwaniu inspektora pracy – w wielu przypadkach aż do momentu, w którym firma przestanie powierzać pracę osobom fizycznym, co formalnie uniemożliwia przeprowadzenie kontroli (w dużym stopniu dotyczy to małych firm budowlanych będących podwykonawcami większych podmiotów).

Spośród pozostałych powszechnie występujących **praktyk, które mają na celu obejście przepisów**

prawa, warto wymienić w szczególności:

- zawieranie pisemnych umów i zgłaszanie pracobiorców do ubezpieczeń społecznych z naruszeniem obowiązujących terminów – dopiero w dniu podjęcia czynności kontrolnych przez inspektora pracy;
- prowadzenie dwóch ewidencji czasu pracy – jednej oficjalnej (bez wykazywania godzin nadliczbowych) i drugiej rzeczywistej, która stanowi podstawę do faktycznego rozliczenia się z pracownikami;
- korzystanie z pracy stażystów, którzy niejednokrotnie pracują po godzinach, licząc na zatrudnienie po odbyciu stażu;
- zawieranie umów zlecenia na zero złotych, z uzasadnieniem, że osoba świadcząca pracę to np. bliska rodzina pracodawcy, podczas gdy w rzeczywistości osoba ta otrzymuje nieopodatkowane i nieoskładkowane wynagrodzenie;
- wypłacanie części wynagrodzenia oficjalną drogą, a drugiej części „pod stołem”, z pominięciem należności publicznoprawnych;
- zatrudnianie pracowników na część etatu, pomimo że w rzeczywistości pracują oni w pełnym wymiarze czasu pracy i w godzinach nadliczbowych – po to, aby „zaoszczędzić” na ubezpieczeniach i podatkach;
- rejestrowanie firm na adresy w innym województwie niż faktyczne miejsce prowadzenia działalności zakładu – celem praktycznego wyeliminowania kontroli polegającej na jednoczesnej ocenie stanu faktycznego i analizie prowadzonej w związku z tym dokumentacji;
- zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast obowiązkowych w danej sytuacji umów o pracę z uwagi na węższy zakres obowiązków wobec osób świadczących pracę – w przypadku umów cywilnoprawnych nie trzeba udzielać urlopów wypoczynkowych, ponosić kosztów badań lekarskich, szkoleń bhp itp., a przy umowach o dzieło nie ma również obowiązku odprowadzania składek ZUS.

Aby ograniczyć skalę pracy „na czarno”, konieczne są działania ukierunkowane przeciw nieuczciwym przedsiębiorcom, które sprawiają, że nielegalne zatrudnienie **przestanie im się opłacać**. Obecnie nie sprzyjają temu **niskie sankcje** za naruszenie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a zwłaszcza maksymalna wysokość mandatu karnego, który może

zastosować inspektor pracy (2 000 zł), a także **brak bardziej dotkliwych represji** niż tylko kary pieniężne.

W 2019 roku zaobserwowano **nową tendencję**, która polega na „maskowaniu” powierzania nielegalnej pracy poprzez wskazywanie na prowadzenie przez osoby pracujące „na czarno” **nierejestrowanej działalności gospodarczej**, tj. tzw. działalności nieewidencjonowanej w rozumieniu art. 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców. W roku sprawozdawczym stwierdzono kilka przypadków powoływania się na prowadzenie działalności nierejestrowanej przez osoby nieposiadające zawartej na piśmie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Wnioski

Na skuteczność organów kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zasadniczy sposób wpływa ich właściwe wyposażenie zarówno w rozwiązania prawne, jak i organizacyjne. Uprawnienia, którymi w chwili obecnej dysponują inspektorzy pracy, nie są w pełni dostosowane do realiów kontroli legalności zatrudnienia i nie zawsze pozwalają na osiągnięcie lepszych efektów. Większość wniosków w tym zakresie, prezentowanych w niniejszym sprawozdaniu, była już wielokrotnie wskazywana w sprawozdaniach za lata poprzednie.

Aby skutecznie ograniczyć zjawisko nielegalnego zatrudnienia, należy:

- Wprowadzić obowiązek zgłoszenia do ZUS każdej pracującej osoby fizycznej **przed dopuszczeniem jej do pracy**.
- Udostępnić inspektorom pracy instrumenty usprawniające ich pracę w postaci **dostępu w trybie online do**:
 - baz danych ZUS – w zakresie danych dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych oraz zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy,
 - rejestru bezrobotnych,
 - Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).
- Wprowadzić obowiązek potwierdzenia **na piśmie umowy cywilnoprawnej** przed przystąpieniem do pracy przez daną osobę. Ponadto **umowy o dzieło** powinny zostać objęte **obowiązkiem zgłoszenia do ZUS**.
- Wprowadzić regulacje uzależniające wysokość

- nakładanych kar **od liczby osób, którym dany podmiot powierzył nielegalną pracę**. Zastosowanie takiej konstrukcji wpływałoby niewątpliwie na świadomość podmiotów zatrudniających, zniechęcając je do powierzania pracy nierejestrowanej, zwłaszcza na dużą skalę;
- Wprowadzić rozwiązania umożliwiające inspektorom pracy prowadzenie **wstępnych czynności weryfikacyjnych** przed formalnym wszczęciem kontroli. Dowody potwierdzające fakt nielegalnego wykonywania pracy, uzyskane przed rozpoczęciem kontroli (np. zdjęcia, nagrania video itp.), nie mogą być wykorzystane w postępowaniu kontrolnym i stanowić podstawy wydawanych przez inspektora środków prawnych (nakazów, wystąpień lub poleceń) oraz sankcji stosowanych wobec podmiotu kontrolowanego.
 - Wprowadzić **instytucję pomocy prawnej** pomiędzy okręgowymi inspektoratami pracy w celu ułatwienia organom kontrolnym gromadzenia materiału dowodowego, co wpłynęłoby na wzrost efektywności działań inspektorów pracy oraz pozwalałoby na kompleksowe rozwiązanie danego problemu;
 - Podjąć działania zmierzające do zmiany przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie podmiotów, które podlegają kontroli dokonywanej przez inspektora pracy. Poza zakresem działania PIP pozostają w szczególności **podmioty obecnie niepowierzające pracy osobom fizycznym**, które jednak w przeszłości miały status pracodawcy lub przedsiębiorcy korzystającego z pracy takich osób. Poza tym nadal krąg osób, od których inspektorzy pracy mają prawo żądać pisemnych i ustnych informacji oraz wyjaśnień w sprawach związanych z kontrolą, **nie obejmuje osób postronnych**.
 - Podjąć działania zmierzające do **uznania za wykroczenie** (zagrożone określonymi sankcjami) **niewyznaczenia przedstawiciela przedsiębiorcy** w razie jego nieobecności w miejscu prowadzenia działalności gospodarczej.

Ponadto, wzorując się na innych krajach Unii Europejskiej, warto rozważyć możliwość nakładania na podmioty dopuszczające się nielegalnego

zatrudnienia **bardziej dotkliwych sankcji niż tylko kary pieniężne**.

Dodatковым działaniem mającym bezpośredni pozytywny wpływ na skuteczniejsze zwalczanie „szarej strefy” w zatrudnieniu, szybkość i efektywność prowadzonych postępowań kontrolnych oraz budowanie szerszej świadomości społecznej legalnej pracy byłoby utworzenie w każdym województwie **zespołów ds. legalności zatrudnienia**. W ich skład powinni wchodzić wyznaczeni inspektorzy pracy oraz przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Krajowej Administracji Skarbowej. Zadaniem takiego zespołu powinna być w szczególności wymiana informacji, planowanie wspólnych działań, typowanie do kontroli branż i podmiotów właściwych dla specyfiki danego regionu, w których istnieje ryzyko powierzania pracy nierejestrowanej, a także koordynacja prowadzonych na szeroką skalę **kampanii społecznych i działań edukacyjnych** promujących legalne zatrudnienie.

2. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW

Zakres kontroli

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **8 348 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców** (o 7% więcej niż w 2018 r. i o 16% więcej niż w 2017 r.).

Sprawdzono legalność powierzenia pracy blisko 43,4 tys. cudzoziemcom, w tym 18,7 tys. (43%) wykonującym pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 1,3 tys. (3%) pracującym na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w latach 2017-2019

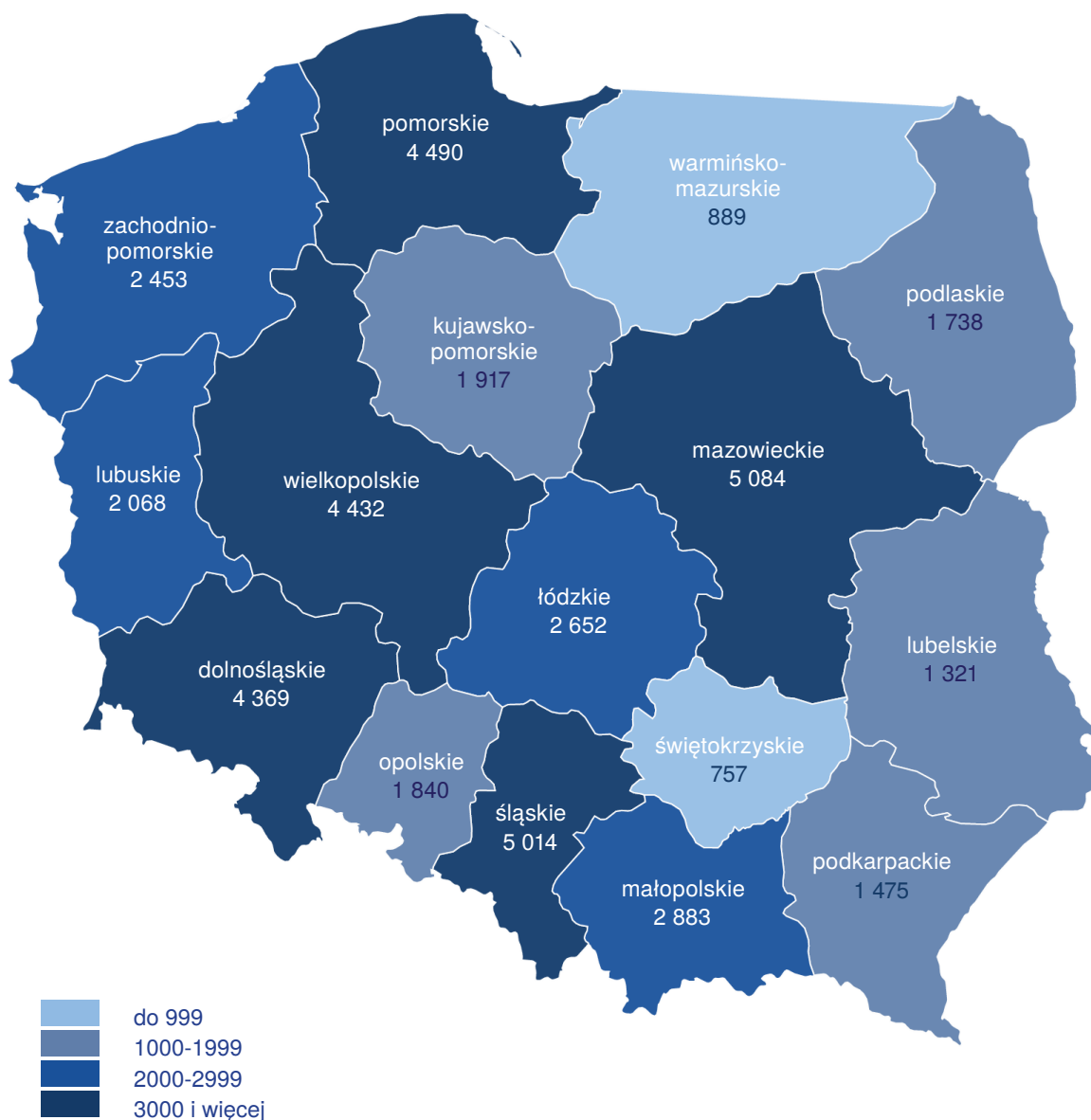
	2019 r.	2018 r.	2017 r.
Liczba kontroli ogółem	8 348	7 817	7 190
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	43 382	40 371	45 989
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich	42 945	39 730	45 159
– w tym obywateli Ukrainy	36 213	33 660	39 399

Kontrolą objęto obywateli 122 państw, w tym 97 państw trzecich, tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii. Podobnie jak w latach poprzednich największą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – 36,2 tys. osób, tj. 84% sprawdzonych cudzoziemców z państw trzecich

(w 2018 r. było to 33,7 tys. osób – 83%, w 2017 r. 39,4 tys. osób – 86%).

W 2019 r. najczęściej poddanych kontroli cudzoziemców świadczyło pracę w województwach: mazowieckim – 5,1 tys., śląskim – 5,0 tys., pomorskim – 4,5 tys. oraz wielkopolskim i dolnośląskim – po 4,4 tys.

CUDZOZIEMCY OBJĘCI KONTROLĄ W 2019 R. (WEDŁUG WOJEWÓDZTW)



Kontrolowani cudzoziemcy najczęściej wykonywali pracę w sekcjach gospodarki: **budownictwo** – 25%, przetwórstwo przemysłowe – 21% i usługi administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje zatrudnienia i agencje ochrony mienia) – 18%.

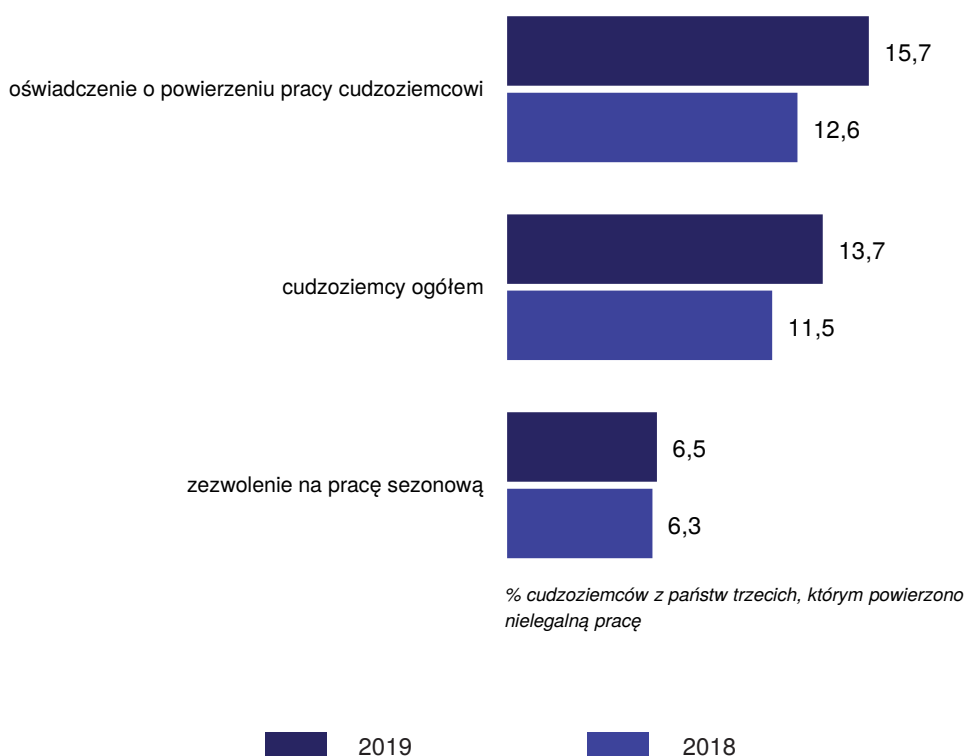
W 2019 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie **1 705 kontroli, tj. w trakcie 20,4%** kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców (w 2018 r. – w toku 18,4% kontroli, w 2017 r. – podczas

14,8% kontroli).

Wykazano **powierzenie nielegalnej pracy 5 947 cudzoziemcom z 42 państw**, co stanowi **13,7% objętych** kontrolą cudzoziemców z państw trzecich (w 2018 r. było to 4 560 cudzoziemców – 11,5%, a w 2017 r. 5 385 cudzoziemców – 11,9%).

W przypadku cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi odsetek nielegalnie zatrudnionych obcokrajowców wyniósł 15,7%, a w grupie pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową – 6,5%.

ODSETEK CUDZOZIEMCÓW Z KRAJÓW TRZECICH, KTÓRYM POWIERZONO NIELEGALNĄ PRACĘ W 2018 I 2019 R.



Największą grupą nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców byli **obywatele Ukrainy – 4 937 osób, tj. 13,6%** obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2018 r. – 11,7%, w 2017 r. – 12,8%), co stanowi 83% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy.

W dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli Białorusi (403 osoby), Gruzji (228), Filipin (131), Mołdawii (54), Nepalu (24) i Rosji (23).

W porównaniu do lat poprzednich zdecydowanie wzrosła liczba obywateli **Filipin, Nepalu i Albanii**,

którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Nie odnotowano natomiast przypadków nielegalnego

zatrudnienia cudzoziemców z Koreańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej, ponieważ zaprzestali oni

**Liczba cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę w latach 2017-2019
(według wybranych obywatelstw)**

Państwo	2019 r.		2018 r.		2017 r.	
	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca
Ukraina	36 213	4 937	33 660	3 943	39 399	5 043
Białoruś	2 762	403	2 683	307	2 455	180
Gruzja	777	228	380	66	65	7
Filipiny	226	131	48	15	20	1
Mołdawia	675	54	361	59	430	38
Nepal	124	24	121	4	88	3
Rosja	287	23	263	19	254	12
Albania	46	17	9	0	12	0
Republika Korei	136	16	150	5	304	9
Wietnam	175	13	173	8	137	6
Bangladesz	151	12	101	8	102	7
Indie	179	9	213	8	233	13
Turcja	123	8	132	4	181	9
Serbia	28	7	71	1	30	0
Armenia	71	6	90	15	61	12
Kazachstan	44	5	29	4	32	1
Tadżykistan	10	5	20	15	19	0
Chiny	112	4	203	7	200	4
Egipt	48	4	36	5	46	3

Uwaga! W przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy zostali uwzględnieni w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli

świadczenia pracy na terytorium Polski.

W 2019 r. problem naruszeń przepisów dotyczących legalności powierzania pracy cudzoziemcom przedstawia się podobnie jak w latach poprzednich. Inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (w 69% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom, w 2018 r. – w 68%, w 2017 r. – w 77%). W roku sprawozdawczym zdecydowanie zwiększyła się natomiast liczba cudzoziemców pracujących nielegalnie ze względu na **nielegalny pobyt na terytorium Polski**.

Analogicznie jak w poprzednich latach zjawisko nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w największym stopniu występuje w **dużych aglomeracjach miejskich**. W 2019 r. największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców odnotowano w województwach: **dolnośląskim** (17% wszystkich wykazanych przypadków), **śląskim** (11%) oraz wielkopolskim i mazowieckim (po 10%).

Największą liczbę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców inspektorzy pracy ujawnili podczas kontroli w następujących miastach: **Wrocław (640 przypadków)**, Warszawa (464), i Gdańsk

Legalność zatrudnienia cudzoziemców

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów		
	2019 r.	2018 r.	2017 r.
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	4 089	3 101	4 157
Powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	2 270	1 087	1 739
Niezawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	1 145	916	806
Podstawa pobytu na terytorium RP nieuprawnijająca do wykonywania pracy	109	137	151
Nielegalny pobyt na terytorium RP	67	43	20

(293). Natomiast największy odsetek nielegalnie pracujących cudzoziemców w stosunku do ogólnej liczby

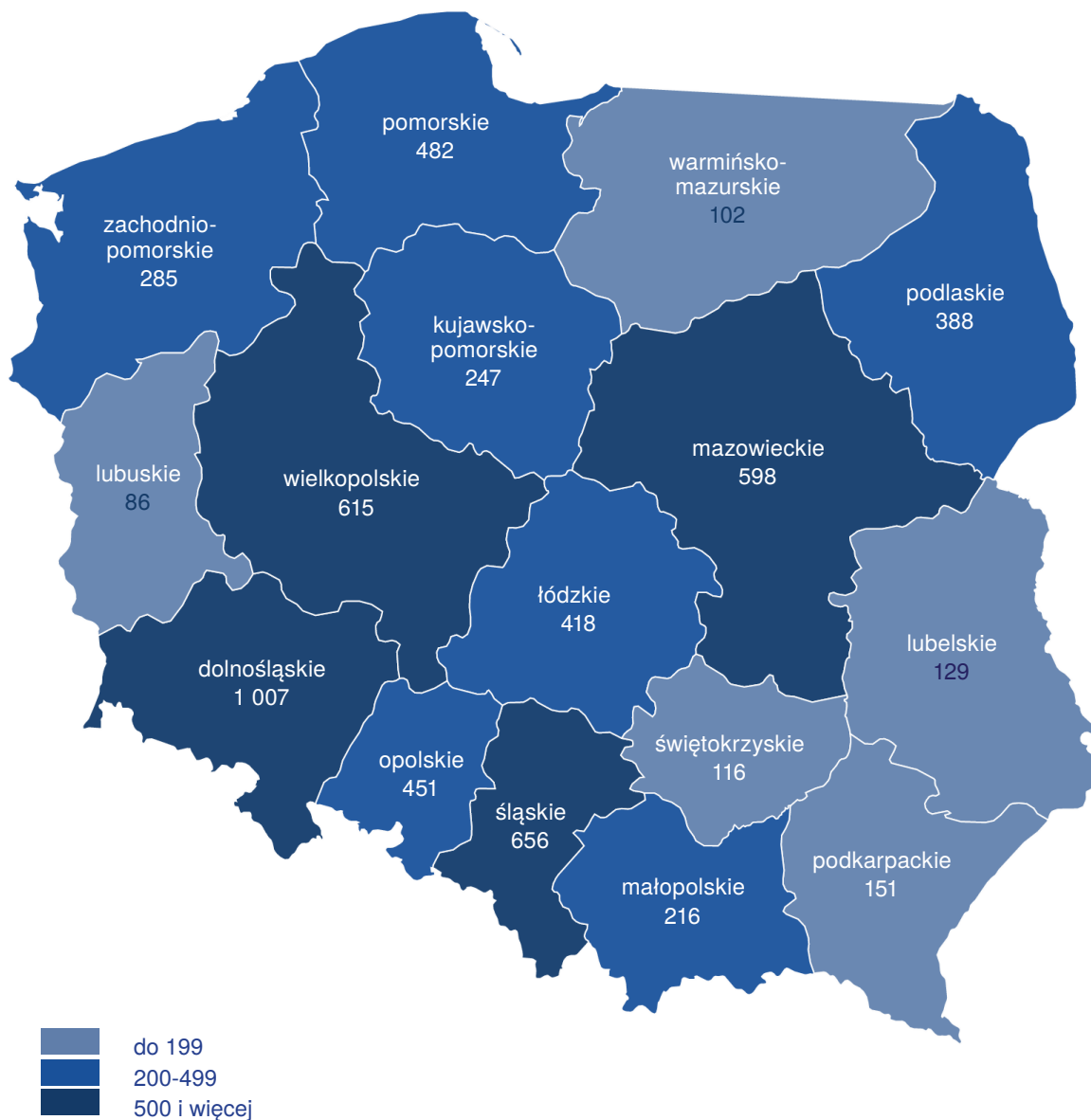
obcokrajowców objętych kontrolą stwierdzono w województwach: **opolskim (25%)**, dolnośląskim (23%) i podlaskim (22%).

Liczba ujawnionych cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w latach 2017-2019 (według województw)

Województwo	2019 r.			2018 r.			2017 r.		
	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	841	4 369	1 007	884	4 027	385	860	5 860	1 565
Kujawsko-pomorskie	314	1 917	247	353	2 150	135	282	1 858	111
Lubelskie	300	1 321	129	286	1 022	133	310	1 390	120
Lubuskie	340	2 068	86	358	2 530	165	377	3 183	127
Łódzkie	603	2 652	418	527	2 663	274	484	3 662	377
Małopolskie	601	2 883	216	554	3 177	196	483	2 345	127
Mazowieckie	975	5 084	598	987	4 170	481	984	5 670	651
Opolskie	360	1 840	451	378	1 744	130	264	1 273	145
Podkarpackie	279	1 475	151	233	927	80	215	852	124
Podlaskie	357	1 738	388	347	1 542	194	259	2 202	147
Pomorskie	685	4 490	482	550	3 625	406	506	4 663	516
Śląskie	901	5 014	656	754	4 499	912	685	3 424	403
Świętokrzyskie	150	757	116	142	718	166	121	1 067	196
Warmińsko-mazurskie	196	889	102	164	1 079	94	152	1 246	140
Wielkopolskie	902	4 432	615	825	3 960	530	755	4 876	445
Zachodniopomorskie	544	2 453	285	475	2 538	281	453	2 418	191
Ogółem	8 348	43 382	5 947	7 817	40 371	4 562	7 190	45 989	5 385

Uwaga! W przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy zostali uwzględnieni w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli

 CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ W 2019 R. (WEDŁUG WOJEWÓDZTW)



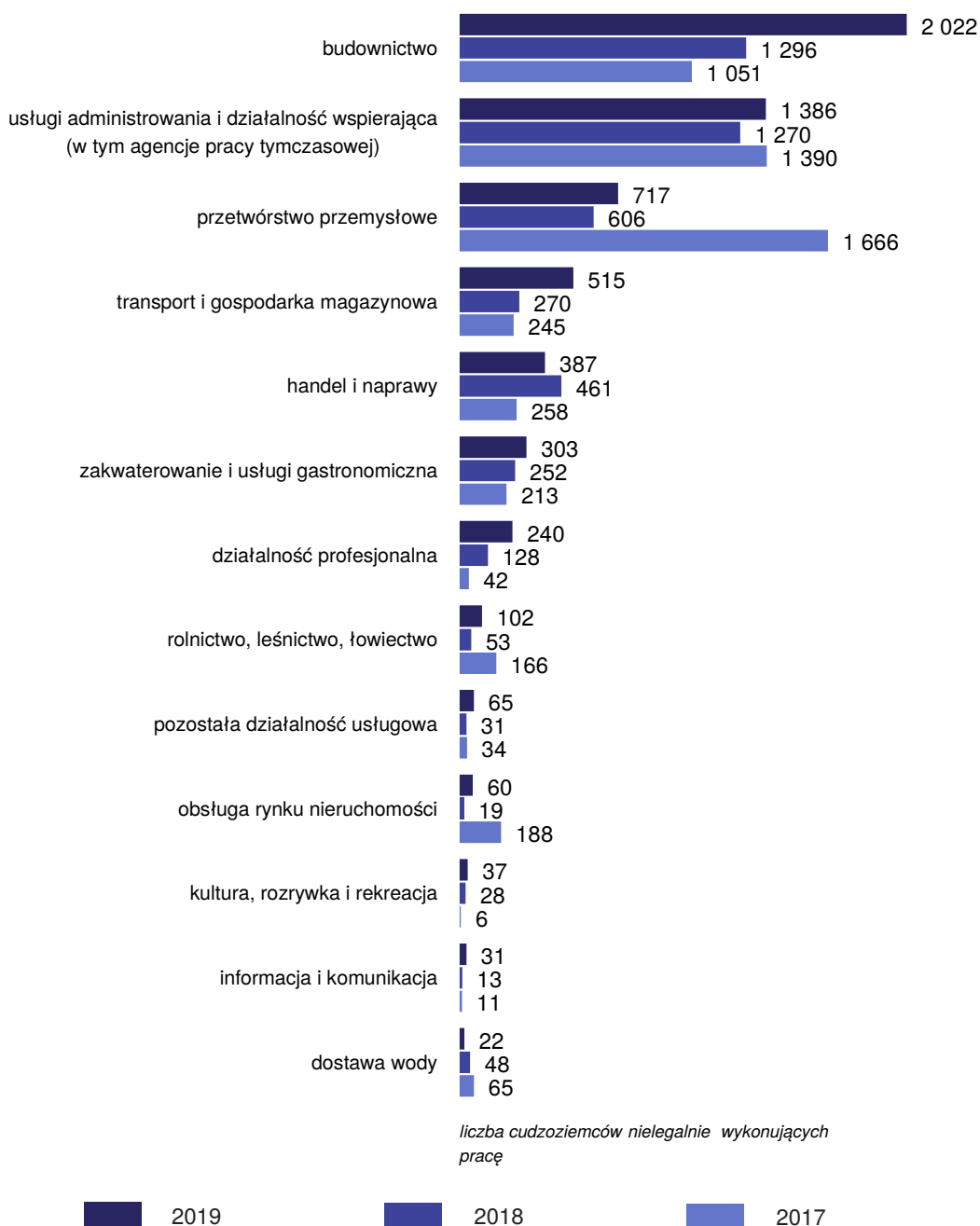
Największą liczbę cudzoziemców, którym została powierzona nielegalna praca, wykazano w **budownictwie** (34% nielegalnie zatrudnionych), w sekcji usługi administrowania i działalność wspierająca, obejmującej również agencje pracy tymczasowej (23%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (12%).

Najwyższy odsetek nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców odnotowano w mikroprzedsiębiorstwach

(o zatrudnieniu do 9 osób) – 21% oraz w podmiotach, w których świadczyło pracę od 10 do 49 osób – 16%.

Podstawą legalnego zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP są – obok zezwoleń na pracę – **głównie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**. W 2019 r. kontrole podmiotów stosujących uproszczoną procedurę powierzania pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczeń ujawniły

LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2017-2019
(WEDŁUG WYBRANYCH SEKCJI PKD)

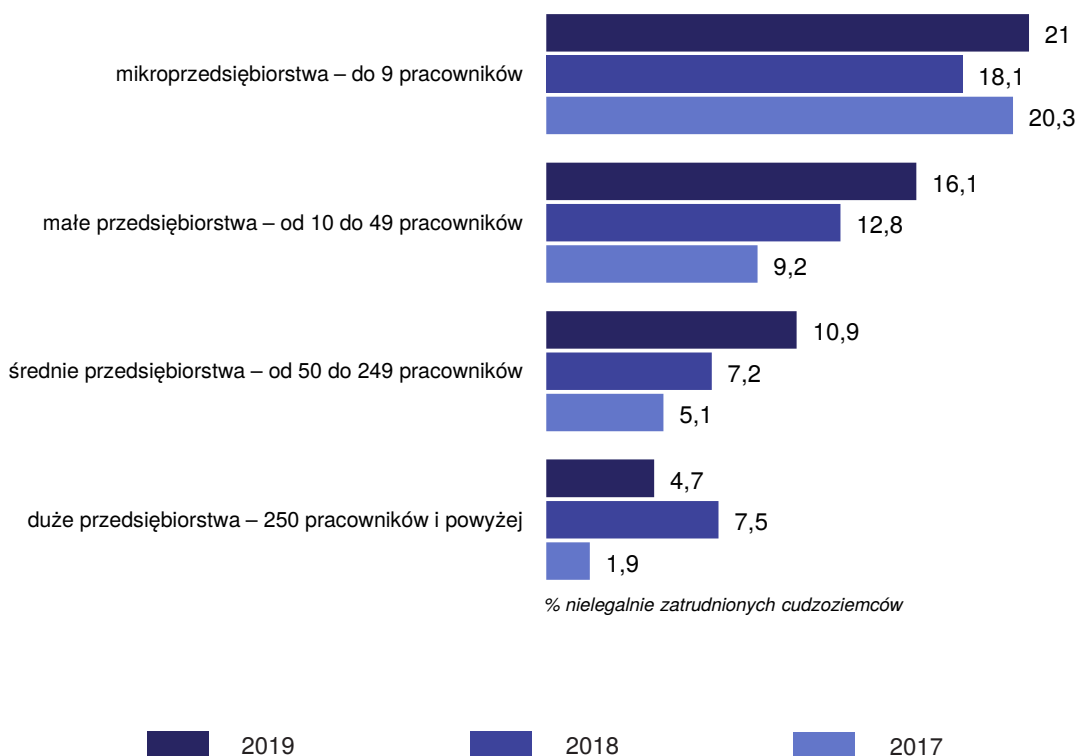


najwięcej nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia tej kategorii osób. Z uwagi na zastosowaną przez ustawodawcę konstrukcję prawną (wyjątek od zasady, zgodnie z którą cudzoziemiec pracujący na terytorium Polski ma obowiązek posiadać zezwolenie na pracę) wspomniane naruszenia przepisów są

najczęściej kwalifikowane jako brak wymaganego zezwolenia na pracę.

W roku sprawozdawczym niedotrzymanie warunków określonych w oświadczeniu dotyczyło głównie **wymiaru czasu pracy** cudzoziemca bądź **liczby godzin pracy** w tygodniu lub miesiącu. Wystąpiły także

**ODSETEK NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2017-2019
(WEDŁUG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA W KONTROLOWANYM PODMIOCIE)**



przypadki powierzenia pracy cudzoziemcom na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniu w zakresie wysokości wynagrodzenia, miejsca wykonywania pracy lub rodzaju zawartej z cudzoziemcem umowy.

Obok problematyki dotyczącej legalności powierzenia i wykonywania pracy przez cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy stale obejmuje kontrolą również **przestrzeganie przepisów prawa pracy** wobec obcokrajowców.

W 2019 r., podobnie jak w latach poprzednich, najwięcej nieprawidłowości ujawnionych w tym zakresie dotyczyło:

- zawierania umów o pracę (425 kontroli, 1 364 cudzoziemców),
- dopuszczania cudzoziemców do pracy bez wymaganych badań lekarskich (422 kontroli, nieprawidłowości wobec 950 cudzoziemców),
- braku szkoleń w dziedzinie bhp (405 kontroli, 1 350 cudzoziemców),
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy (w trakcie 281 kontroli wykazano naruszenia przepisów dotyczące 4 526 cudzoziemców),
- przepisów dotyczących czasu pracy (275 kontroli, 2 854 cudzoziemców),
- wydawania świadectw pracy (135 kontroli, 191 cudzoziemców),
- udzielenia urlopu wypoczynkowego (114 kontroli, 3 585 cudzoziemców),
- oceny ryzyka zawodowego (113 kontroli, 534 cudzoziemców),
- dostarczenia odzieży i obuwia roboczego (89 kontroli, 647 cudzoziemców),
- zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach pracy właściwych stosunkowi pracy (79 kontroli, 423 cudzoziemców).

Realizując zadania związane z kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców, **Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z innymi organami i służbami** właściwymi w zakresie tej problematyki, w szczególności ze Strażą Graniczną, wojewodami, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

W roku sprawozdawczym w ramach działań obejmujących legalność zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy przeprowadzili 226 wspólnych kontroli ze **Strażą Graniczną** (w 2018 r. – 176, w 2017 r. – 196) oraz 70 kontroli na wniosek tej formacji (w 2018 r. – 78, w 2017 r. – 65). Do Straży Granicznej skierowano 970 powiadomień o ujawnionych przez PIP przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców (w 2018 r. – 711, w 2017 r. – 673).

W 2019 r. współpraca **z wojewodami** obejmowała skierowanie do tych organów 944 powiadomień (w 2018 r. – 666, w 2017 r. – 462) dotyczących w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Przeprowadzono także 65 kontroli na wniosek urzędów wojewódzkich (w 2018 r. – 55, w 2017 r. – 74).

Wnioski

Wśród naruszeń przepisów wykazanych w 2019 r. zwraca uwagę poważny wzrost liczby nieprawidłowości polegających na powierzaniu pracy cudzoziemcom na innych warunkach niż określone w zezwoleniach na pracę lub oświadczeniach, w szczególności **w innym wymiarze czasu pracy** bądź liczbie godzin pracy od podanej w tych dokumentach. W praktyce często występują sytuacje, w których podmiot powierzający pracę cudzoziemcom na podstawie umów cywilnoprawnych nie zapewnia im pracy w liczbie godzin wymaganej zgodnie z treścią zezwolenia na pracę lub oświadczenia albo powierza pracę cudzoziemcom, **znacznie przekraczając tę liczbę godzin**. Problemem jest także ustalenie faktycznej liczby godzin przepracowanych przez daną osobę. Obowiązujące przepisy przewidują obowiązek ewidencjonowania godzin pracy tylko w odniesieniu do osób pracujących na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zlecenia. **Brak jest natomiast podobnych rozwiązań prawnych w przypadku umów o dzieło**.

W dalszym ciągu poważny problem stanowi **utrudnianie czynności kontrolnych** inspektorom pracy przez podmioty powierzające pracę cudzoziemcom, np. nieokazywanie wymaganych dokumentów, niestawianie się na wezwania, nieudzielanie wyjaśnień w sprawach objętych kontrolą itp. **Pożądaną zmianą** byłoby wprowadzenie do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisów, które przewidywałyby możliwość **odmowy wydania zezwolenia na pracę** w sytuacji, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi utrudnia kontrolę inspekcji pracy.

Pomocnym narzędziem przyczyniającym się do usprawnienia czynności kontrolnych byłoby umożliwienie Państwowej Inspekcji Pracy **bezpośredniego dostępu (online) do danych zawartych w systemie POBYT**, dotyczących w szczególności zezwoleń na pobyt czasowy, w tym przede wszystkim **tzw. zezwoleń jednolitych** (na pobyt czasowy i pracę). Ponadto bardzo przydatny byłby **bezpośredni dostęp do danych ZUS** – zwłaszcza w zakresie zgłaszania do ubezpieczeń społecznych oraz opłacania składek na Fundusz Pracy.

Nie straciły na aktualności wnioski zawarte w poprzednich sprawozdaniach, dotyczące ustanowienia obowiązku zgłaszania cudzoziemców do ubezpieczeń społecznych **przed dopuszczeniem ich do pracy** oraz ograniczenia możliwości zatrudniania obcokrajowców na podstawie **umów o dzieło**. Dodatkowo w celu zapewnienia większej skuteczności prowadzonych kontroli należałoby umożliwić wykorzystywanie przez inspektorów pracy materiałów uzyskanych podczas rozpoznania bądź obserwacji prowadzonej bezpośrednio przez wejściem na teren podmiotu kontrolowanego (np. zdjęć lub nagrań).

Coraz częściej występującym zjawiskiem jest zawieranie z cudzoziemcami przez podmioty będące agencjami pracy tymczasowej zwykłych umów o pracę uregulowanych w Kodeksie pracy na wykonywanie pracy bezpośrednio na rzecz danej agencji (nie jest to wtedy praca tymczasowa), na podstawie których – w ramach **usług outsourcingowych** – obcokrajowcy kierowani są do pracy w kolejnych podmiotach.

Na skuteczność kontroli prowadzonych w podmiocie zatrudniającym cudzoziemców, jak

i w przedsiębiorstwach, w których obcokrajowcy faktycznie wykonują pracę negatywnie wpływa jednak **brak regulacji prawnych dotyczących outsourcingu**.

Istotnym zjawiskiem występującym w dużych miastach jest nowym model powierzenia pracy cudzoziemcom – za pośrednictwem **aplikacji mobilnych**. W tym schemacie brak jest klasycznej relacji: podmiot powierzający pracę – osoba świadcząca pracę. Skomplikowany (zwłaszcza dla cudzoziemców) system rozliczeń finansowych wynikający ze wspomnianych umów prowadzi często do sytuacji, że osoby wykonujące pracę nie otrzymują należnego wynagrodzenia lub jest ono obciążone karami pieniężnymi.

Pożądanym byłoby zatem ustanowienie przepisów regulujących uprawnienia osób wykonujących pracę z wykorzystaniem aplikacji mobilnych oraz obowiązków podmiotów, które powierzają pracę takim osobom.

3. AGENCJE ZATRUDNIENIA I PRACA TYMCZASOWA

A. PRZESTRZEGANIE PRZEZ AGENCJE ZATRUDNIENIA PRZEPISÓW USTAWY O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY

Zakres kontroli

W ramach realizowanego tematu kontrole w agencjach zatrudnienia obejmowały:

- **przestrzeganie obowiązku dokonania**

wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie uwarunkowane jest jego uzyskaniem;

- prowadzenie agencji zatrudnienia **zgodnie z warunkami określonymi w przepisach** ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **567 kontroli** (w 549 podmiotach). Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie **województwa śląskiego (83)**, wielkopolskiego (67) i dolnośląskiego (59).

W porównaniu do lat poprzednich w 2019 r. ujawniono:

- zbliżoną liczbę podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia **bez wymaganego wpisu do rejestru**;
- wzrost skali stwierdzonych naruszeń przepisów określających **zasady prowadzenia** agencji zatrudnienia (w 2019 r. – 64% kontrolowanych podmiotów, w 2018 r. – w 60% podmiotów, w 2017 r. – w 58%).

Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia ujawniono w toku 11,1% kontroli (w 2018 r. – w trakcie 9,9% kontroli). Powyższe nieprawidłowości dotyczyły **63 podmiotów (11,5% skontrolowanych)**, podczas gdy w 2018 r. było to 65 podmiotów (10,5%), a w 2017 r. – 51 (7,5%). Większość z tych podmiotów świadczyła **usługi pracy tymczasowej (49 podmiotów)**, w tym usługę outsourcingu wykonywaną w warunkach pracy tymczasowej.

Podmioty świadczące nielegalnie usługi agencji zatrudnienia w latach 2017-2019

Wyszczególnienie	2019 r.		2018 r.		2017 r.	
	ogółem	świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	ogółem	świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	ogółem	świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia
Liczba skontrolowanych podmiotów:	549	63	602	65	682	51
w tym świadczących:						
• wyłącznie usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego	193	14	242	11	268	11
• usługi agencji pracy tymczasowej	356	49	360	54	414	40

Najwięcej przypadków nielegalnego świadczenia usług agencji zatrudnienia ujawniono

w województwie mazowieckim (15), śląskim (10), dolnośląskim (9) i wielkopolskim (7).

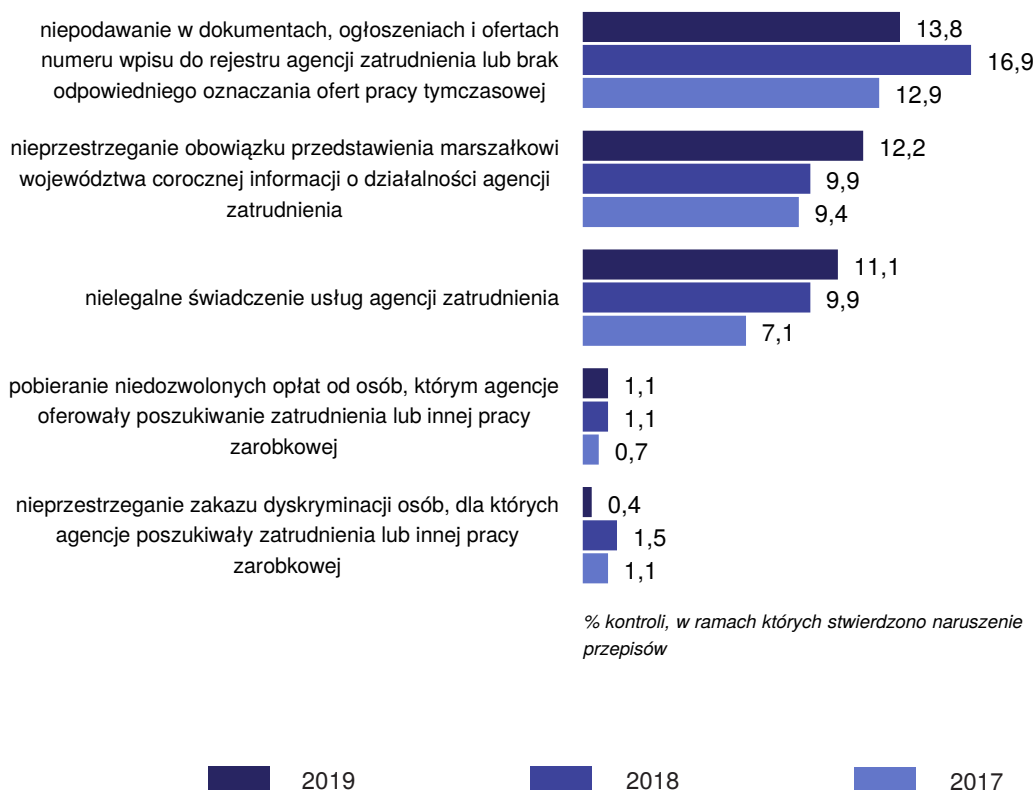
Kontrole agencji zatrudnienia w latach 2017-2019 (według województw)

Województwo	2019 r.		2018 r.		2017 r.	
	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	56	9	54	4	68	7
Kujawsko-pomorskie	25	1	40	7	39	0
Lubelskie	26	0	24	1	31	0
Lubuskie	21	3	21	1	29	1
Łódzkie	38	1	43	1	47	3
Małopolskie	35	4	61	2	53	2
Mazowieckie	43	15	74	7	76	3
Opolskie	37	2	36	5	51	2
Podkarpackie	25	0	28	2	28	2
Podlaskie	18	1	19	0	14	1
Pomorskie	44	3	51	9	59	8
Śląskie	79	10	71	16	88	14
Świętokrzyskie	13	3	16	2	17	1
Warmińsko-mazurskie	17	3	19	2	16	2
Wielkopolskie	64	7	64	3	84	5
Zachodniopomorskie	26	1	34	3	35	0

W zakresie przestrzegania **zasad prowadzenia agencji zatrudnienia** najczęściej stwierdzanym uchybieniem, podobnie jak w latach poprzednich, było niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru** oraz nieoznaczanie ofert pracy do wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej” (**78 agencji**). Ponadto:

- **69 agencji zatrudnienia** nie dopełniło **obowiązków informacyjnych** wobec marszałka województwa. Podmioty te nie przedstawiły w terminie corocznej informacji o działalności lub informacja ta była nierzetelna.
- **48 agencji** nie poinformowało marszałka województwa o zmianie danych agencji lub zawieszeniu albo wznowieniu działalności gospodarczej;
- **w 2 podmiotach** inspektorzy pracy stwierdzili **nieprzestrzeganie zasady równego traktowania i niedyskryminacji** osób, dla których agencje poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (dotyczyło **ofert pracy** zawierających kryteria dyskryminujące kandydatów ze względu na płeć i wiek).
- **w 6 agencjach** wykazano pobieranie **niezgodnych z prawem opłat** od osób, którym oferowały one poszukiwanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

KONTROLE PRZESTRZEGANIA ZASAD PROWADZENIA AGENCJI ZATRUDNIENIA



W toku kontroli szczególną uwagę zwracano na egzekwowanie przepisów dotyczących **kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych**. W roku sprawozdawczym naruszenia powyższych przepisów wykazano również **w blisko połowie** kontrolowanych agencji zatrudnienia, które kierowały osoby do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, tj. **w 55 agencjach** (w 2018 r. – w 43, w 2017 r. – w 66). Nieprawidłowości te dotyczyły 602 osób kierowanych do pracy za granicą (w 2018 r. – 550 osób, w 2017 r. – 921). W szczególności:

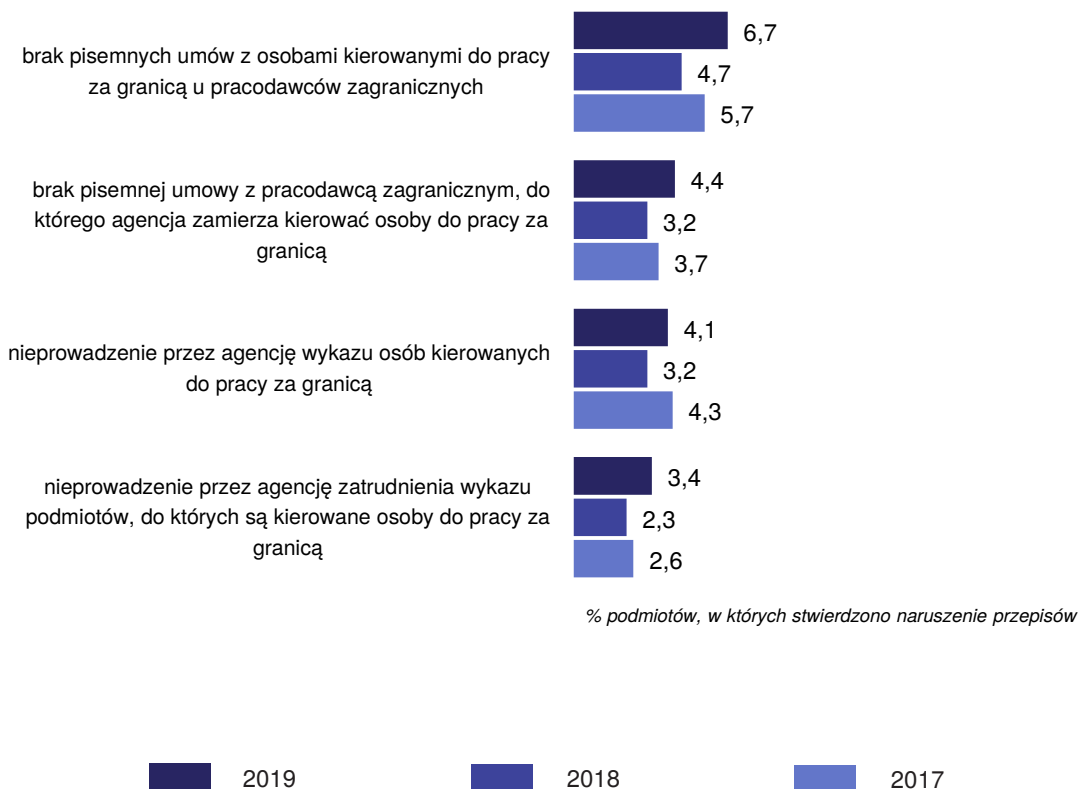
- **w 38 agencjach** ujawniono uchybienia w zakresie zawierania **pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy** za granicą u pracodawców zagranicznych;
- **w 25 agencjach** zostało stwierdzone nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania **pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi**, do których kierowano osoby do pracy za granicą;

- **23 agencje** nie prowadziły **wykazów osób** kierowanych do pracy za granicą lub prowadziły je nierzetelnie;
- **19 agencji** dopuściło się analogicznych uchybień w kwestii **wykazów podmiotów**, do których były kierowane osoby do pracy za granicą.

KIEROWANIE CUDZOZIEMCÓW Z PAŃSTW SPOZA UE DO ZATRUDNIENIA LUB INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ DO PODMIOTÓW PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ NA TERYTORIUM RP

W roku 2019 w ramach realizacji powyższego tematu inspektorzy pracy przeprowadzili **33 kontrole w agencjach pośrednictwa pracy**, które skierowały do pracy w podmiotach prowadzących działalność na terytorium Polski ponad **1,3 tys. cudzoziemców** będących obywatelami państw trzecich. Największą liczbę takich cudzoziemców stanowili **obywatele**

KIEROWANIE OSÓB DO PRACY ZA GRANICĄ U PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH



Ukrainy (724) i Białorusi (529). Najliczniejszą grupę cudzoziemców skierowanych do pracy odnotowano w województwach: **lubelskim – 572 osoby**, opolskim – 296 i dolnośląskim – 111.

W roku sprawozdawczym nieprawidłowości dotyczące kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP wykazano **w 30 podmiotach** świadczących usługi w tym zakresie (**91% skontrolowanych**).

Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia, tj. bez wymaganego wpisu do rejestru prowadzonego przez marszałka województwa, ujawniono w toku **4 kontroli**, co stanowi **12% kontroli** przeprowadzonych we wspomnianej grupie podmiotów (3 przypadki w województwie mazowieckim i jeden w województwie lubuskim).

Spośród innych przykładów naruszeń prawa stwierdzonych w takich podmiotach należy wymienić:

- brak zawarcia **przez 6 agencji zatrudnienia** pisemnych umów pośrednictwa pracy **z 54 cudzoziemcami** kierowanymi do pracy na terytorium RP;
- nieprawidłową treść umów zawartych **przez 6 agencji z 15 cudzoziemcami**;
- niewykonanie **przez 2 agencje** obowiązku przedstawienia cudzoziemcom, przed podpisaniem umowy pośrednictwa pracy, jej pisemnego tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- brak poinformowania na piśmie **przez 4 agencje 42 cudzoziemców** w języku dla nich zrozumiałym o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP;
- niewypełnienie przez agencje zatrudnienia obowiązku prowadzenia:
 - wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy

zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie jego siedziby – co stwierdzono podczas kontroli **3 agencji**, w przypadku kierowania do pracy **39 cudzoziemców**,

- wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego określone w ustawie informacje – co wykazały kontrole przeprowadzone **w 4 agencjach**.

W ocenie inspektorów pracy, główną przyczyną stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości stanowiły:

- **niski poziom wiedzy** na temat obowiązujących regulacji prawnych;
- **lekceważenie przepisów** regulujących kwestie prowadzenia agencji zatrudnienia;
- **niedobór wyszkolonych kadr**, które czuwałyby nad spełnianiem wymogów związanych z kierowaniem obcokrajowców z państw trzecich do pracy zarobkowej.

W 2019 r. o naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia **w 97 przypadkach** powiadomiono marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy. Z informacji zwrotnych wynika, że w 2019 r. w następstwie powiadomień skierowanych przez inspektorów pracy **39 agencji zostało wykreślonych z rejestru** podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (niektóre postępowania podjęte przez marszałków województw nie zostały zakończone w roku sprawozdawczym).

Ogółem w latach 2012-2019 w wyniku powiadomień dokonanych przez Państwową Inspekcję Pracy **z rejestru agencji zatrudnienia wykreślono 280 podmiotów**.

Wnioski

Niezmiennie od lat pozostają dwie, te same przyczyny niezgodnego z prawem prowadzenia agencji zatrudnienia:

- **brak dostatecznej znajomości przepisów** wśród przedsiębiorców – podstawowym błędem jest nieuwzględnianie faktu, że świadczenie usług z zakresu agencji zatrudnienia to **działalność regulowana**, której prowadzenie jest obwarowane wieloma, szczególnymi wymogami.

- **celowe naruszanie przepisów**, którego skutki wielu przedsiębiorców wpisuje w ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej, licząc się z poniesieniem odpowiedzialności za popełnione wykroczenia.

Postulowane rozwiązania, służące wyeliminowaniu negatywnych zjawisk w obszarze działalności agencji zatrudnienia:

- Ustanowienie obowiązku odbycia – przez osoby zamierzające prowadzić agencję zatrudnienia oraz personel przewidziany do obsługi klientów – **szkolenia w zakresie warunków świadczenia usług agencji zatrudnienia** objętych certyfikatem, o który ubiega się dany podmiot (odpowiednio: w dziedzinie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej). Odbycie takiego szkolenia powinno stanowić **obligatoryjną przesłankę** dokonania wpisu do rejestru i uzyskania certyfikatu (zaświadczenie o ukończeniu szkolenia stanowiłoby jeden z załączników do wniosku o wpis).
- Ustanowienie regulacji prawnych wykluczających lub ograniczających dopuszczalność rejestrowania agencji zatrudnienia **pod adresem „wirtualnego biura”**. Jednocześnie niemożliwość przeprowadzenia kontroli przez inspektora pracy powinna stanowić okoliczność zobowiązującą marszałka województwa do wszczęcia procedury zmierzającej do wykreślenia agencji z rejestru.
- Wprowadzenie do ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przepisów, które zobowiązywałyby zleceniodawcę do **ewidencjonowania godzin** wykonywania zlecenia w przypadku **opieki nad osobami starszymi, chorymi lub niepełnosprawnymi**. Jednocześnie usługi opiekuńcze o charakterze transgranicznym – celem zapewnienia odpowiedniego stopnia bezpieczeństwa osobom kierowanym do pracy – wymagają **wprowadzenia odrębnych uregulowań**, które określałyby standardy świadczenia tego typu usług, w tym możliwość ich wykonywania wyłącznie przez wyselekcjonowane podmioty, spełniające wymagania określone w ustawie.
- **Dokonanie zmian związanych z odpowiedzialnością za wykroczenia** polegające na naruszeniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. w szczególności:

- **uznania za wykroczenie nieprowadzenia wykazu podmiotów**, do których są kierowane osoby do pracy za granicą, oraz **wykazu osób** kierowanych do pracy za granicą,
- wprowadzenie systemu stosowanego w niektórych państwach UE, polegającego na nakładaniu **kar administracyjnych**, a nie na prowadzeniu postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko osobom fizycznym,
- poszerzenie katalogu warunków, 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);
- **usprawnienie współdziałania** organów odpowiedzialnych za legalizację pobytu i pracy cudzoziemców oraz instytucji kontrolnych w celu poprawy wykrywalności nielegalnie działających agencji zatrudnienia, w związku ze zwiększającą się liczbą cudzoziemców wykonujących pracę tymczasową (również w ramach usług outsourcingowych noszących cechy pracy tymczasowej).
- **zacieśnienie współpracy** i podjęcie na większą skalę **wspólnych działań** przez wojewódzkie urzędy pracy oraz okręgowe inspektoraty pracy, zwłaszcza w obszarze działalności szkoleniowej, informacyjnej i wystawienniczej, która powinna służyć promocji dobrych praktyk dotyczących zgodnego z prawem wykonywania działalności regulowanej w zakresie świadczenia usług agencji zatrudnienia.

B. AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ

Zakres kontroli

Celem prowadzonych kontroli było eliminowanie naruszeń prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej obejmowały:

- **rozpatrywanie skarg pracowników tymczasowych** (165 kontroli – 47%);
 - **nowo powstałe agencje** pracy tymczasowej oraz **nie kontrolowane** w latach 2016-2018;
 - podmioty wytypowane w wyniku bieżącego **monitorowania środków masowego przekazu** (Internet, prasa, TV itd.).
- W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **354 kontroli w agencjach pracy tymczasowej** zrealizowanych w 341 podmiotach (w 2018 r. – 407 kontroli w 360 podmiotach; w 2017 r. – 461 kontroli w 414 podmiotach). Najwięcej skontrolowanych agencji prowadziło działalność na terenie **województwa wielkopolskiego (46)**, śląskiego (42) i łódzkiego (37).

Nieprawidłowości stwierdzono w 82% podmiotów objętych kontrolą (w 2018 r. – w 83%, w 2017 r. – w 75%), w tym w 54% podmiotów dotyczyły one nieprzestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a w 52% podmiotów – ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Inspektorzy pracy ujawnili **49 podmiotów** świadczących usługi pracy tymczasowej **bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa** potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w 2018 r. – 54 podmioty, w 2017 r. – 40). Najwięcej takich podmiotów działało w **województwie śląskim (9)**, mazowieckim (8) oraz dolnośląskim (7).

W zakresie egzekwowania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zarówno procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu takiej pracy. Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości należy wskazać:

- w **128 agencjach** wykazano niedopełnienie obowiązków w zakresie uzgodnienia na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem – w odniesieniu do **1 706 osób**;
- w **64 agencjach** stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową, dotyczące **129 pracowników tymczasowych**;
- **64 agencje** nie przekazały łącznie **129 pracownikom tymczasowym** (w postaci papierowej lub elektronicznej) wymaganych informacji

Kontrole agencji pracy tymczasowej w latach 2017-2019 (według województw)

Województwo	2019 r.			2018 r.			2017 r.		
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w trakcie których stwierdzono nieprawidłowości	
		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych
Dolnośląskie	33	33	22	30	28	20	46	33	25
Kujawsko-pomorskie	18	13	4	31	23	14	30	16	11
Lubelskie	11	10	3	11	10	8	15	13	6
Lubuskie	10	8	5	12	11	6	23	12	8
Łódzkie	37	33	26	38	23	19	37	28	24
Małopolskie	25	23	12	33	24	15	25	18	11
Mazowieckie	27	25	13	40	13	6	54	25	10
Opolskie	22	22	14	22	19	14	25	18	12
Podkarpackie	10	10	5	18	15	7	13	11	7
Podlaskie	10	10	4	12	9	7	7	5	1
Pomorskie	31	30	18	38	27	12	42	31	15
Śląskie	42	42	30	41	41	30	53	51	26
Świętokrzyskie	9	7	5	8	7	4	9	6	4
Warmińsko-mazurskie	8	8	6	13	12	7	11	10	7
Wielkopolskie	46	41	24	44	39	33	50	34	28
Zachodniopomorskie	544	2 453	285	475	2 538	281	453	2 418	191

umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji;

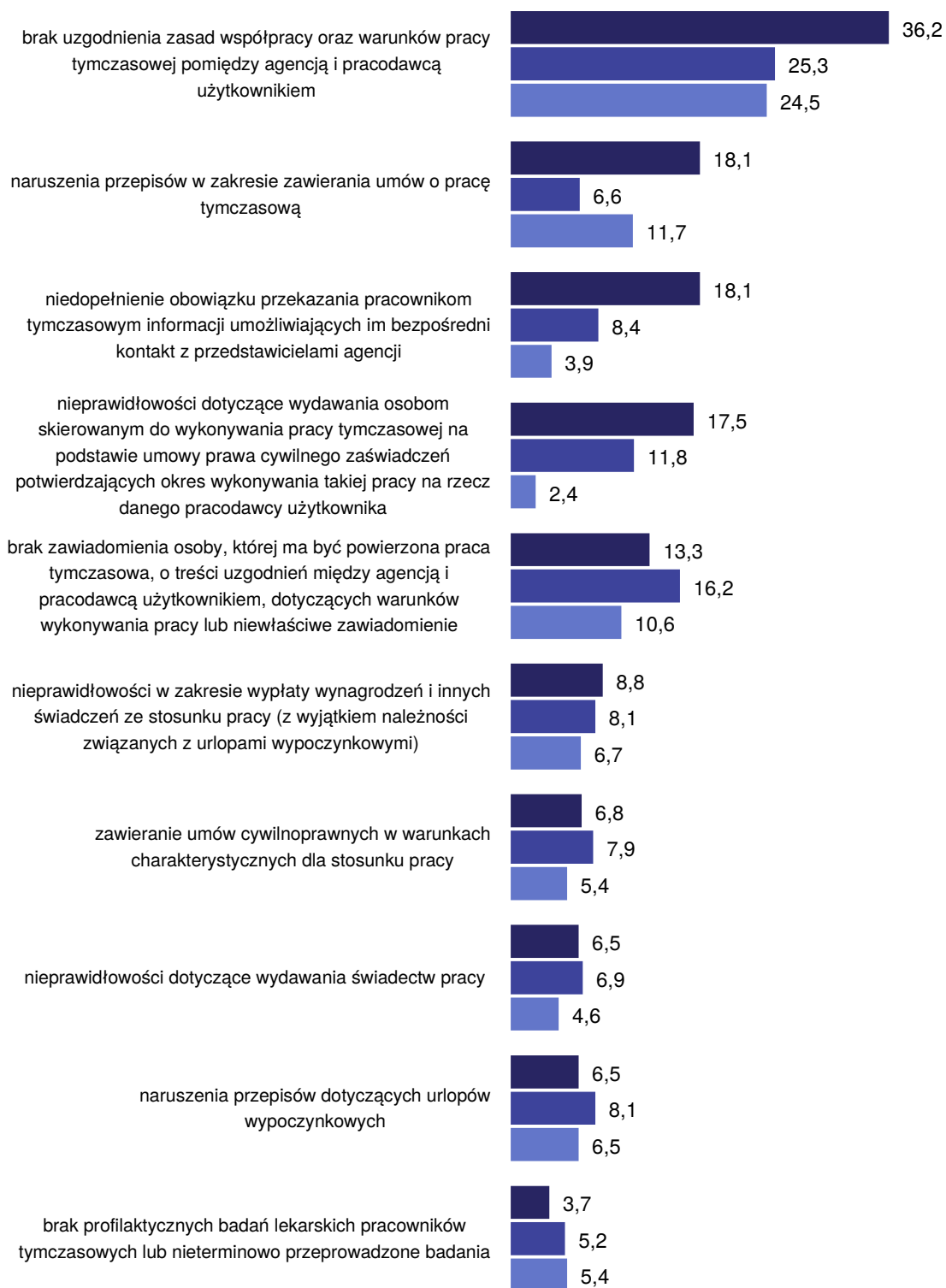
- w **62 agencjach** inspektorzy stwierdzili uchybienia w zakresie wydawania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osobom skierowanym do wykonywania takiej pracy na podstawie umowy prawa cywilnego – nieprawidłowości te dotyczyły łącznie **1 378 osób**;
- w **47 agencjach** ujawniono fakt niezawiadomienia na piśmie **432 osób**, przed zawarciem umowy, o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem;
- w **31 agencjach** ujawniono uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – wobec **648 pracowników**;

- w **24 agencjach**, w odniesieniu do **230 osób**, wykazano naruszenia przepisów polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Stwierdzone praktyki mające na celu obejście przepisów to m.in.:

- zastępowanie usług dostarczania personelu w ramach pracy tymczasowej świadczeniem usługi outsourcingu,
- dokonywanie przez podmioty świadczące usługi outsourcingu (agencje zatrudnienia oraz podmioty niemające takiego statusu) **zmian w KRS lub w CEIDG** poprzez wskazywanie działalności produkcyjnej lub usługowej jako przeważającej – w połączeniu z wydzielaniem w zakładach będących odbiorcami usług składników majątkowych

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ – NARUSZENIA PRZEPISÓW



% kontroli, podczas których stwierdzono naruszenie przepisów

w celu wykazania, w przypadku kontroli, prowadzenia **wyspecjalizowanej działalności usługowej**;

- kierowanie przez agencję zatrudnienia pracowników tymczasowych lub zleceniobiorców do wykonywania pracy tymczasowej do pracodawcy użytkownika, **którym jest kolejna agencja (lub podmiot z nią związany)**; następnie przy pomocy tych osób druga z agencji wykonuje na rzecz podmiotu trzeciego usługi outsourcingu (podmiot ten, czyli faktyczny odbiorca pracy pracowników tymczasowych, nie występuje formalnie jako pracodawca użytkownik, a jedynie jako odbiorca usług outsourcingu).

ZATRUDNIANIE I KIEROWANIE DO WYKONYWANIA PRACY TYMCZASOWEJ CUDZOZIEMCÓW Z PAŃSTW SPOZA UE

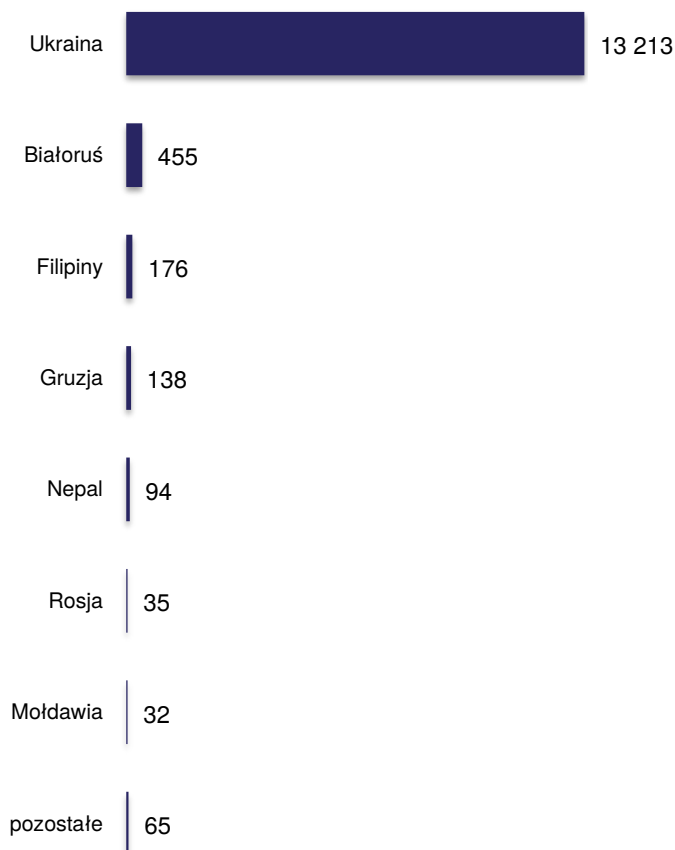
Działalność kontrolna w powyższym zakresie dotyczyła przestrzegania przepisów regulujących

kwestie powierzania pracy tymczasowej obywatelom krajów trzecich oraz kierowania ich do pracodawców użytkowników.

W 2019 r. przeprowadzono 206 kontroli w 200 agencjach pracy tymczasowej powierzających pracę blisko 47,8 tys. osób, w tym 20,4 tys. osób (43%) zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Kontrolowane agencje skierowały do wykonywania pracy tymczasowej 14,2 tys. cudzoziemców będących obywatelami 23 państw spoza Unii Europejskiej. Największą liczbę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy (13,2 tys.)** oraz Białorusi (455). Dominowali cudzoziemcy, którym powierzały pracę agencje z województw: **dolnośląskiego (3 118 osób)**, śląskiego (2 068) i mazowieckiego (2 045).

Spośród najpoważniejszych nieprawidłowości stwierdzanych w toku kontroli w agencjach pracy

CUDZOZIEMCY SKIEROWANI DO WYKONYWANIA PRACY TYMCZASOWEJ (WEDŁUG OBYWATELSTWA)



liczba cudzoziemców

tymczasowej, które powierzają pracę cudzoziemcom, należy wymienić:

- wykonywanie usług agencji zatrudnienia **bez wpisu do rejestru** prowadzonego przez marszałka województwa – w roku sprawozdawczym **30 podmiotów** świadczyło usługi pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu (15% podmiotów poddanych kontroli);

W 2019 r. **co druga** stwierdzona przez inspektorów pracy nielegalnie działająca agencja zatrudnienia świadczyła usługę kierowania do pracy tymczasowej cudzoziemców z państw spoza UE.

- **nielegalne zatrudnianie cudzoziemców** – powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy ujawniono w czasie **114 kontroli (55% ogółu)**. Wykazano nielegalne zatrudnienie **1 185 cudzoziemców** (33% cudzoziemców objętych szczegółową kontrolą w tym zakresie), wśród których największą grupę stanowili obywatele Ukrainy (940 osób, tj. 30% poddanych kontroli obywateli tego kraju).
- niedopełnienie obowiązków w zakresie **uzgodnienia na piśmie** przez agencję pracy tymczasowej **warunków zatrudnienia** pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem – **w 64 agencjach** uchybienia dotyczyły **793 cudzoziemców**;
- nieprawidłowości w zakresie wydawania cudzoziemcom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego **zaświadczeń** potwierdzających okres wykonywania takiej pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika – **w 45 agencjach** naruszenia przepisów dotyczyły 726 osób;
- **niezawiadomienie na piśmie 384 cudzoziemców**, przed zawarciem umowy, o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem – stwierdzono w **34 agencjach**.

Wnioski

Najpoważniejsze problemy w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących pracy tymczasowej stanowią:

- zawieranie **umów cywilnoprawnych** w sytuacji, gdy okoliczności wskazują na obowiązek nawiązania stosunku pracy oraz
- świadczenie **usługi outsourcingu** w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej.

W roku sprawozdawczym zaobserwowano nasilenie tendencji zastępowania pracy tymczasowej, zarówno przez podmioty niebędące formalnie agencjami zatrudnienia, jak też przez legalnie działające agencje – **usługą outsourcingu**.

Aktualna pozostaje konieczność wprowadzenia **regulacji prawnych dotyczących outsourcingu**, które powinny m.in. uznawać za wykroczenie działalność polegającą na świadczeniu usługi outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, a także korzystanie ze wspomnianej usługi (tj. zarówno po stronie podmiotu kierującego pracownikami, jak i korzystającego z ich pracy).

Nadal problemem pozostaje **nadużywanie umów cywilnoprawnych** jako podstawy powierzenia pracy tymczasowej. Taka forma zatrudnienia jest zazwyczaj narzucana agencjom zatrudnienia przez pracodawców użytkowników, aby obniżyć koszty utrzymania personelu. Należy zatem rozważyć **rozszerzenie odpowiedzialności** z tytułu wykroczenia obejmującego stosowanie umów cywilnoprawnych w warunkach istnienia stosunku pracy – także **na pracodawców użytkowników**.

Ponadto konieczne wydaje się wprowadzenie instrumentów prawnych, które pozwalałyby na **skuteczne egzekwowanie** zakazu zastępowania umów o pracę tymczasową umowami cywilnoprawnymi. W tym zakresie należałoby ustanowić **domniemanie istnienia stosunku pracy**, którego stroną byłby pracodawca użytkownik, w przypadku powierzenia pracy tymczasowej w warunkach przewagi cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Alternatywnym rozwiązaniem może być całkowita **rezygnacja z dopuszczalności wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego**. Należy bowiem podkreślić, że zgodnie z definicją przewidzianą w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi tymczasowemu zadania i kontroluje ich wykonanie, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

Wskazane jest również wprowadzenie obowiązku okresowego **wizytowania przez przedstawicieli agencji miejsc pracy** pracowników tymczasowych i osób, którym powierzono taką pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – celem sprawowania przez

agencję kontroli rzeczywistych warunków powierzania pracy tymczasowej.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy, należy prowadzić **działania eliminujące zastępowanie stałej pracy pracą tymczasową**, w szczególności poprzez wprowadzenie w związku z takim zachowaniem odpowiedzialności agencji zatrudnienia i pracodawcy użytkownika z tytułu wykroczenia, a także przez ustanowienie **domniemania istnienia stosunku pracy** pomiędzy osobą świadczącą pracę a pracodawcą użytkownikiem, który powierzał jej pracę niezgodnie z definicją pracy tymczasowej. Jednocześnie wskazane jest wykorzystanie w takich przypadkach kompetencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ustalenia rzeczywistego pracodawcy (płatnika składek).

C. PRACODAWCY UŻYTKOWNICY

Zakres kontroli

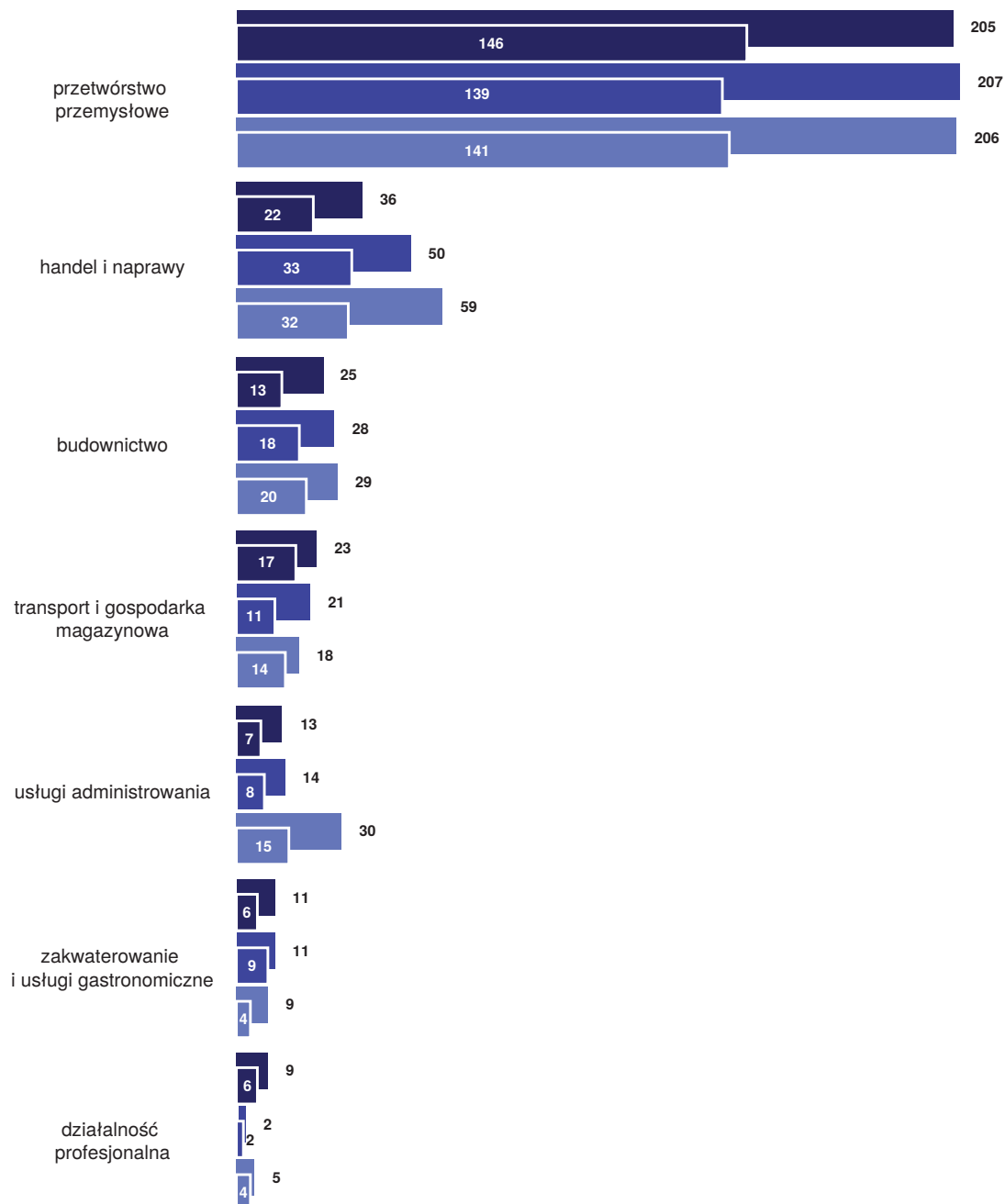
Kontrole wobec osób wykonujących pracę tymczasową przez podmioty korzystające z ich usług (pracodawców użytkowników), realizowano przede wszystkim:

- przy rozpatrywaniu skarg pracowników tymczasowych;
- w podmiotach, w których nie kontrolowano tych zagadnień w latach 2016-2018;
- w podmiotach wytypowanych w wyniku bieżącego monitorowania środków masowego przekazu (Internet, prasa, TV itd.);
- u pracodawców, na rzecz których pracę tymczasową wykonywali cudzoziemcy będący

Kontrole pracodawców użytkowników w latach 2017-2019 (według województw)

Województwo	2019 r.		2018 r.		2017 r.	
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych
Dolnośląskie	27	22	26	18	27	17
Kujawsko-pomorskie	8	6	18	10	25	7
Lubelskie	12	2	10	9	14	11
Lubuskie	14	11	10	6	12	5
Łódzkie	33	24	30	23	30	24
Małopolskie	25	16	27	17	29	20
Mazowieckie	36	11	34	8	41	15
Opolskie	16	15	12	7	17	15
Podkarpackie	13	11	11	9	15	12
Podlaskie	11	10	11	10	8	7
Pomorskie	40	21	46	19	33	14
Śląskie	43	39	48	38	39	32
Świętokrzyskie	8	5	12	6	8	7
Warmińsko-mazurskie	10	8	13	13	10	9
Wielkopolskie	31	18	32	29	39	27
Zachodniopomorskie	18	13	21	14	21	16

PRACODAWCY UŻYTKOWNICY KONTROLOWANI W LATACH 2017-2019
(WEDŁUG WYBRANYCH SEKCJI PKD)



liczba kontroli
w tym liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych

2019 2018 2017

obywatelami państw trzecich (spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii).

W ramach **345 kontroli** przeprowadzonych u 341 pracodawców użytkowników (w 2018 r. – 361 kontroli w 349 podmiotach, w 2017 r. – 368 kontroli w 341 podmiotach) ocenie poddano w szczególności przestrzeganie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym związanych z zapewnieniem pracownikom tymczasowym **bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**.

Najwięcej poddanych kontroli podmiotów działało na terenie **województwa śląskiego (43)**, pomorskiego (40) i mazowieckiego (36).

Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono **podczas 67,2% kontroli** (w 2018 r. – w toku 65,7% kontroli, w 2017 r. – w trakcie 65,4% kontroli).

Ujawniono m.in., że:

- 91 pracodawców użytkowników **nie uzgodniło z agencją pracy tymczasowej** na piśmie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (dotyczyło to 1,9 tys. osób);
- w 77 podmiotach, w odniesieniu do 448 osób, nie przestrzegano przepisów w kwestii prowadzenia **ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową** na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego;
- 45 pracodawców użytkowników **naruszyło przepisy o czasie pracy**, względem 250 pracowników tymczasowych;
- 40 podmiotów **nie dopełniło obowiązków informacyjnych**, dotyczących m.in. przekazania agencji pracy tymczasowej pisemnej informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu oraz o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (nieprawidłowości te obejmowały 0,9 tys. pracowników).
- Ponadto **w 84 podmiotach (24% objętych kontrolą)** wykazano nieprzestrzeganie przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy** w stosunku do pracowników tymczasowych (w 2018 r. – w 101 podmiotach, 28% skontrolowanych, 2017 r. – w 71 podmiotach, 20%).

W 2019 r. zaobserwowano:

- pozytywną tendencję zatrudniania pracowników tymczasowych o wymaganych umiejętnościach **u dotychczasowych pracodawców użytkowników**;
- negatywne zjawisko zastępowania pracy tymczasowej **outsourcingiem, pomimo występowania cech pracy tymczasowej**.

Wnioski

Wielu pracodawców użytkowników korzysta z pracy tymczasowej niezależnie od tego, czy są spełnione ustawowe przesłanki jej stosowania. Powoduje to w praktyce zastępowanie pracowników własnych pracownikami tymczasowymi oraz unikanie zatrudnienia bezterminowego.

Kontynuowana jest tendencja dotycząca angażowania do pracy tymczasowej **cudzoziemców z państw trzecich**, wśród których dominują obywatele Ukrainy. W wyniku skoordynowanych kontroli ujawniono liczne przypadki **powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom** jako osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej, także na podstawie umów cywilnoprawnych, co wiązało się z **negatywnym wpływem na bezpieczeństwo pracy**.

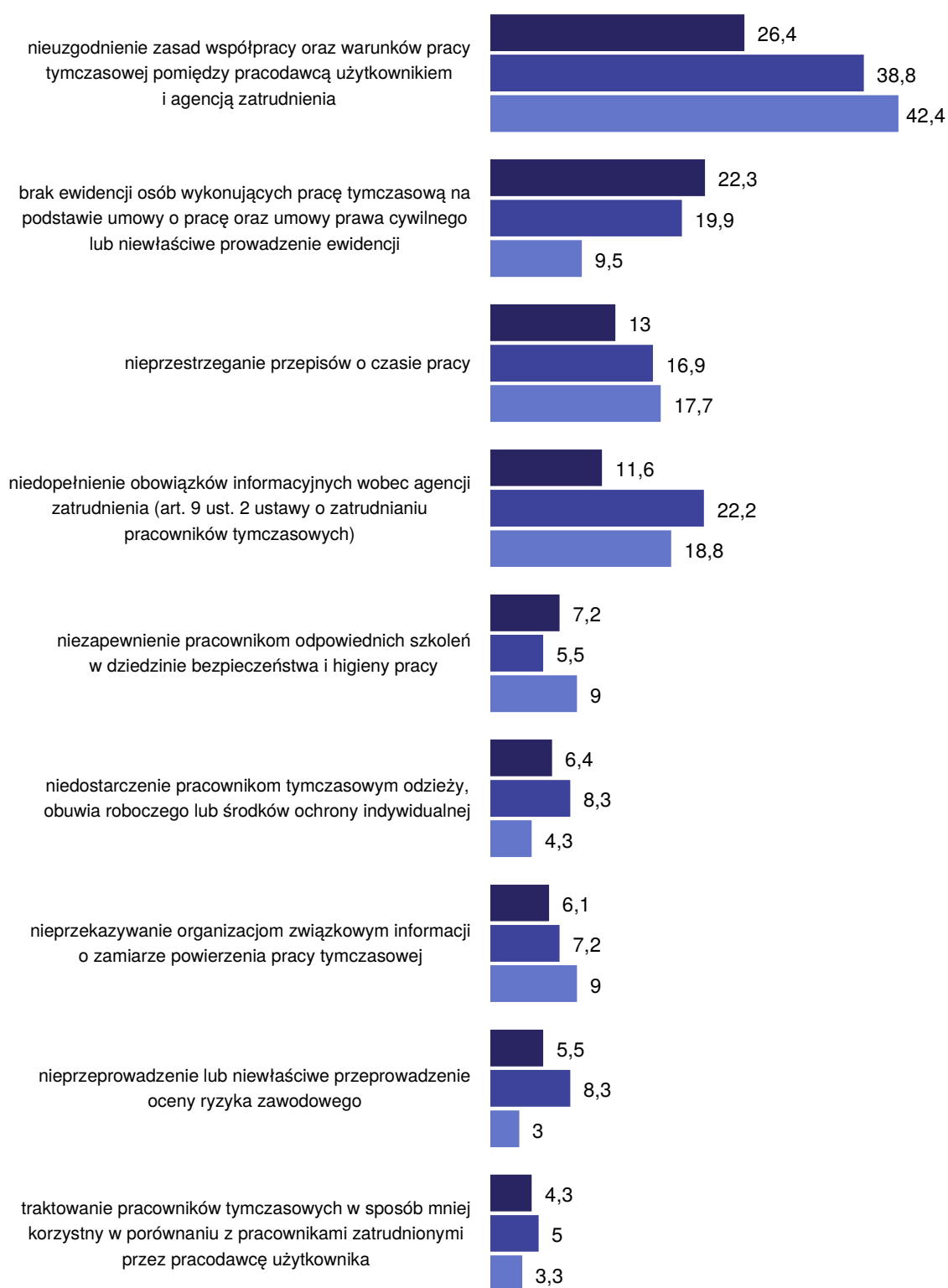
W dalszym ciągu do powtarzających się zjawisk i problemów należy naruszenie przez pracodawców użytkowników **obowiązków związanych z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej**.

Utrzymuje się zjawisko nieprzekazywania przez pracodawców użytkowników agencjom pracy tymczasowej informacji o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, co często przyczynia się do **mniej korzystnego traktowania pracowników tymczasowych** w stosunku do pracowników własnych pracodawcy użytkownika.

Proponowane przez Państwową Inspekcję Pracy **działania legislacyjne**, mające na celu skuteczną eliminację nieprawidłowości stwierdzanych w toku kontroli pracodawców użytkowników, obejmują:

- **poszerzenie odpowiedzialności z tytułu wykroczeń określonych** w 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

PRACODAWCY UŻYTKOWNICY – NARUSZENIA PRZEPISÓW



% kontroli, podczas których stwierdzono naruszenie przepisów

2019

2018

2017

wykonywujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych, a nie tylko w ramach stosunku pracy;

- wprowadzenie odpowiedzialności pracodawcy użytkownika z tytułu wykroczenia za następujące czyny:
 - powierzanie pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej **w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy** (poza istniejącą już odpowiedzialnością agencji pracy tymczasowej);
 - stosowanie pracy tymczasowej w przypadku **niespełnienia przesłanek** zawartych w definicji pracy tymczasowej;
 - **nieprzekazanie agencji lub przekazanie niepełnych informacji** dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, w konsekwencji czego doszło do niewypłacenia lub zaniżenia wynagrodzenia wypłaconego przez agencję pracownikowi tymczasowemu;
 - **nieprowadzenie ewidencji godzin** wykonania umowy zlecenia zawartej z osobą świadczącą pracę tymczasową;
 - dopuszczenie do wykonywania pracy tymczasowej osoby skierowanej przez podmiot **niebędący agencją zatrudnienia**;
 - korzystanie z usługi **outsourcingu** – świadczonej przez agencję zatrudnienia lub podmiot niewpisany do rejestru agencji zatrudnienia – **w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej**;
- nałożenie na pracodawcę użytkownika obowiązku przekazywania agencji **oceny ryzyka zawodowego** oraz **rejestru pomiarów czynników szkodliwych**;
- dopuszczenie możliwości dokonywania pisemnych uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem **w formie elektronicznej** – z jednoczesnym określeniem obowiązku archiwizowania dokumentów elektronicznych;
- wprowadzenie **obowiązku przekazywania pracownikom tymczasowym** do wiadomości, oprócz treści uzgodnień dokonanych między agencją a pracodawcą użytkownikiem, także **regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania** obowiązujących u pracodawcy użytkownika oraz **oceny**

ryzyka zawodowego, przeprowadzonej przez użytkownika na stanowisku pracy, na którym ma wykonywać pracę pracownik tymczasowy (celem zwiększenia świadomości pracowników tymczasowych w kwestii ciążących na nich obowiązków, przysługujących im uprawnień oraz warunków pracy).

Ponadto rozważenia wymaga dokonanie kompleksowej zmiany przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w zakresie **postępowania powypadkowego**.

4. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

A. WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG I SZWAJCARII

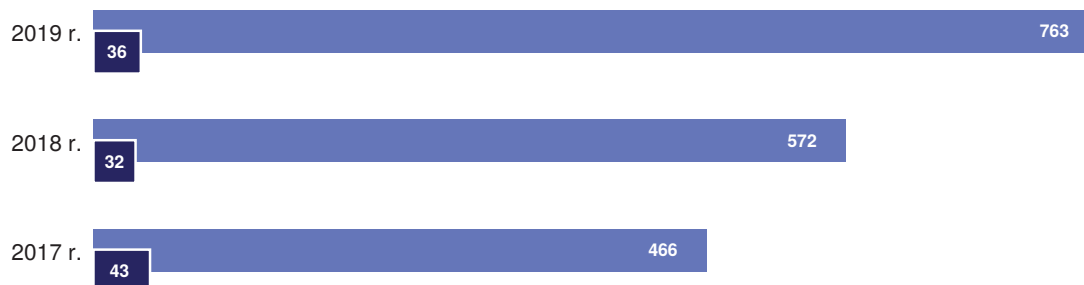
Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje ze swoimi odpowiednikami w innych krajach europejskich:

- w sprawach dotyczących obywateli polskich, którzy podjęli pracę na terytorium innego państwa w ramach stosunków pracy nawiązanych **bezpośrednio z pracodawcami za granicą**,
- w sprawach dotyczących **delegowania pracowników w ramach świadczenia usług** – wymiana informacji realizowana głównie za pośrednictwem **Elektronicznego Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrzny - IMI**.

W 2019 r. wymiana informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a właściwymi organami innych państw tego obszaru objęła łącznie **763 sprawy** (w 2018 r. – 572 sprawy, w 2017 r. – 466). Inspekcja współpracowała łącznie z 16 krajami, w tym z 15 państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz z Norwegią. Najbardziej intensywna wymiana informacji prowadzona była **z Austrią, Belgią, Francją i Danią**.

W 36 przypadkach stroną inicjującą współpracę była Państwowa Inspekcja Pracy, a wnioski o podjęcie stosownych działań skierowano do organów właściwych m.in. na terenie **Niemiec, Czech i Danii**. W większości przypadków współpraca ta prowadzona była z uwagi na podejrzenie naruszenia przepisów prawa przez polskich pracodawców delegujących pracowników na obszar tych państw lub w związku z sygnałami na temat nieprawidłowości w działaniach zagranicznych pracodawców na szkodę obywateli

WYMIANA INFORMACJI Z URZĘDAMI PAŃSTW UE/EOG W LATACH 2017-2019



*liczba rozpatrywanych spraw
w tym liczba spraw skierowanych przez PIP*

polskich zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach (w sprawach nie dotyczących delegowania).

W roku sprawozdawczym, analogicznie jak w latach poprzednich, współpraca z instytucjami nadzoru nad warunkami pracy innych państw realizowana była głównie z inicjatywy instytucji zagranicznych, a wśród spraw objętych wymianą informacji **dominowały wnioski organów właściwych z państw UE/EOG**, kierowane do PIP w związku z kontrolami prowadzonymi przez właściwe służby państw przyjmujących w stosunku do polskich przedsiębiorców świadczących usługi w innych krajach i delegujących tam pracowników do czasowego wykonywania pracy.

Do wymiany informacji w sprawach ujętych w poniższej tabeli wykorzystywano głównie **Elektroniczny System Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)**, ustanowiony oficjalnym narzędziem komunikacji międzyinstytucjonalnej krajów UE/EOG i Szwajcarii w sprawach dotyczących delegowania pracowników.

W 2019 r. współpraca z organami właściwymi innych państw UE/EOG, realizowana z wykorzystaniem IMI, objęła łącznie 757 różnych wniosków (w 2018 r. – 545, w 2017 r. – 425,) w tym 723 wnioski nadesłane przez organy właściwe z innych krajów. Państwowa Inspekcja Pracy skierowała za pośrednictwem IMI do innych państw członkowskich 34 wnioski o udzielenie informacji (w 2018 – 16 wniosków, w 2017 r. – 15).

W roku sprawozdawczym, w większości przypadków pozyskanie informacji na potrzeby odpowiedzi

na pytania zawarte w formularzach wniosków kierowanych w tym systemie ze strony instytucji zagranicznych **wymagało przeprowadzenia kontroli lub dokonania ustaleń w trybie pozakontrolnym**.

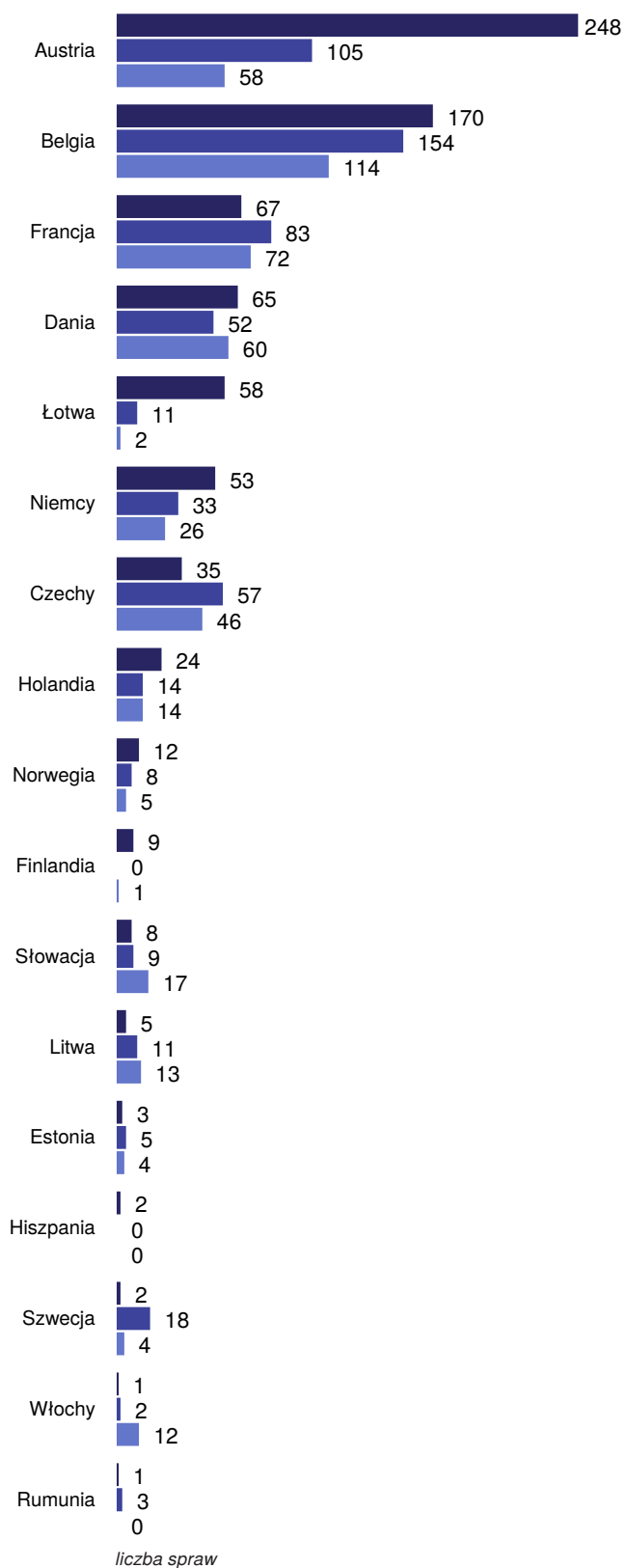
Główny Inspektorat Pracy przekazał do okręgowych inspektoratów pracy **460 zagranicznych wniosków o udzielenie informacji w zakresie delegowania pracowników (60% wniosków)**.

W pozostałych przypadkach udzielenie odpowiedzi na wniosek organu właściwego z innego kraju UE/EOG nie wymagało czynności kontrolnych. W takich sytuacjach materiał dla zagranicznych służb nadzoru nad warunkami pracy obejmował jedynie dane dostępne w publicznych rejestrach, takich jak: Krajowy Rejestr Sądowy (KRS), Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej (CEiDG) oraz rejestr Publicznych Służb Zatrudnienia, dane zgromadzone w zasobach PIP lub **pozyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i organów administracji skarbowej** w ramach współpracy z tymi urzędami.

W wybranych sprawach odmówiono podjęcia działań (np. dotyczących dostarczenia dokumentów) z uwagi na brak podstaw prawnych do realizacji tej czynności.

System IMI został również ustanowiony jako narzędzie do wymiany informacji, dokumentów oraz realizacji zadań **związanych z egzekucją kar i grzywien administracyjnych** nakładanych przez właściwe instytucje innych państw członkowskich na przedsiębiorców kierujących pracownikami do czasowego wykonywania pracy za granicą w związku

WYMIANA INFORMACJI Z ORGANAMI WŁAŚCIWYMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG
W LATACH 2017-2019



2019

2018

2017

**Dane liczbowe na temat współpracy z organami właściwymi państw członkowskich UE/EOG
w latach 2017-2019**

Państwo	Liczba spraw ogółem			Sprawy z inicjatywy państw UE/EOG			Sprawy wysłane przez PIP		
	2019 r.	2018 r.	2017 r.	2019 r.	2018 r.	2017 r.	2019 r.	2018 r.	2017 r.
Austria	248	105	58	248	105	58	0	0	0
Belgia	170	154	114	167	149	109	3	5	5
Francja	67	83	72	64	81	70	3	2	2
Dania	65	52	60	59	52	56	6	0	4
Łotwa	58	11	2	58	11	2	0	0	0
Niemcy	53	33	26	38	24	6	15	9	20
Czechy	35	57	46	28	55	44	7	2	2
Holandia	24	14	14	23	10	12	1	4	2
Norwegia	12	8	5	12	7	4	0	1	1
Finlandia	9	0	1	8	0	1	1	0	0
Słowacja	8	9	17	8	7	17	0	2	0
Litwa	5	11	13	5	11	13	0	0	0
Estonia	3	5	4	3	4	4	0	1	0
Szwecja	2	18	4	2	16	3	0	2	1
Hiszpania	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Rumunia	1	3	0	1	3	0	0	0	0
Włochy	1	2	12	1	1	10	0	1	2
Bułgaria	0	3	4	0	1	3	0	2	1
Chorwacja	0	2	0	0	2	0	0	0	0
Cypr	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Wielka Brytania	0	1	3	0	0	1	0	1	2
Luksemburg	0	0	5	0	0	5	0	0	0
Grecja	0	0	3	0	0	3	0	0	0
Islandia	0	0	2	0	0	2	0	0	0
Malta	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Ogółem	763	572	466	727	540	423	36	32	43

z naruszeniem przepisów prawa kraju oddelegowania.

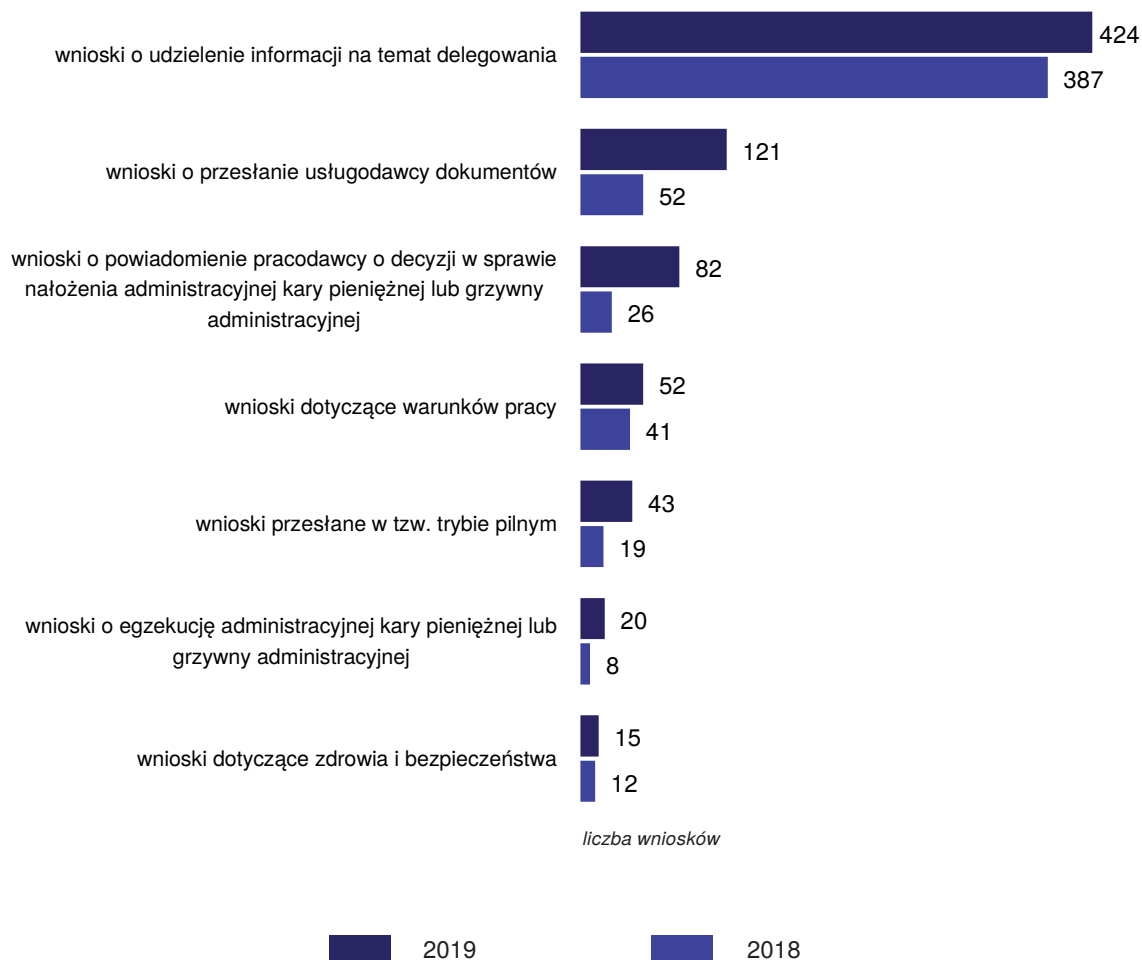
W 2019 r. do Państwowej Inspekcji Pracy poprzez system IMI wpłynęły:

- **82 wnioski** o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP o **decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej** (w 2018 r. – 26 wniosków, w 2017 r. – 10) w związku z naruszeniem przepisów

dotyczących delegowania pracowników, w tym: 79 z Austrii, 2 z Finlandii, 1 ze Słowacji.

- **20 wniosków o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej** (w 2018 r. – 8 wniosków, w 2017 r. – 6) nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium Polski za naruszenie obowiązujących w kraju przyjmujących przepisów o delegowaniu

RODZAJE WNIOSKÓW W RAMACH SYSTEMU IMI W LATACH 2018-2019



pracowników, w tym: 14 z Austrii, po 2 – z Finlandii i Łotwy, po 1 ze Szwecji i Słowacji.

Wnioski

- Państwowa Inspekcja Pracy dostrzega potrzebę kontynuowania współpracy na poziomie instytucji europejskich na rzecz rozwijania narzędzi wymiany informacji, w tym poprawy i usprawnienia wymiany informacji.
- Niezbędna jest modyfikacja systemu, aby konieczne było **merytoryczne uzasadnienie wniosku o udzielenie informacji** oraz pozyskanie **pełnej informacji zwrotnej** o działaniach podjętych przez organy właściwe kraju oddelegowania, w szczególności o wynikach kontroli realizowanych przez

służby tego państwa wobec polskiego pracodawcy delegującego, w których informacje były wykorzystane.

- Dostrzegalna jest potrzeba wypracowania **jednolitych standardów** działania instytucji zaangażowanych w wymianę informacji, tak aby wymiana ta była jak najbardziej efektywna, a współpraca realizowana wyłącznie w przypadkach, w których jest ona rzeczywiście niezbędna dla osiągnięcia zamierzonego celu i bez zbędnych opóźnień.
- Niezbędne jest także **zacieśnianie współpracy** z instytucjami, z którymi wymiana informacji realizowana jest najintensywniej dodatkowo w ramach porozumień dwustronnych, tak aby była ona zgodna z oczekiwaniami stron i reagowała

na potrzeby wynikające z sytuacji na rynku usług transgranicznych.

B. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z TERYTORIUM RP W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

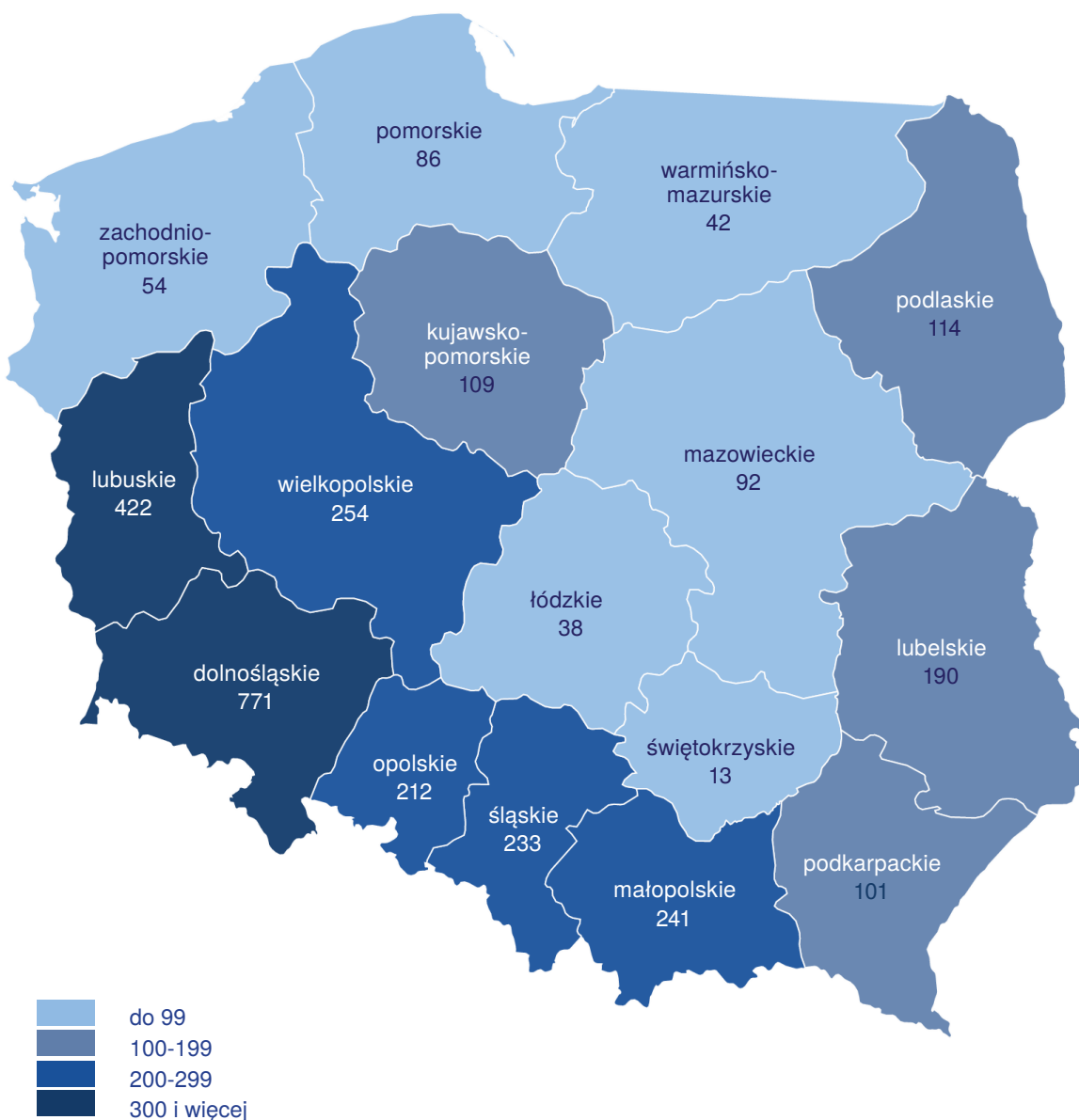
Zakres kontroli

Delegując pracownika do czasowego wykonywania pracy za granicą pracodawca ma obowiązek zapewnić mu **warunki zatrudnienia nie mniej**

korzystne niż te, które wynikają z regulacji prawnych kraju przyjmującego w obszarze tzw. norm wymuszających swoje zastosowanie, wskazanych w art. 3 dyrektywy 96/71/WE – niezależnie od konieczności przestrzegania przepisów prawa polskiego.

Czynności kontrolne dotyczące delegowania pracowników z terytorium RP mają na celu dokonanie ustaleń stanu faktycznego i zebranie informacji, których **ocena pod kątem zgodności z regulacjami kraju przyjmującego dokonywana jest przez**

OBJĘTE BADANIEM OSOBY DELEGOWANE Z TERYTORIUM RP DO PRACY W INNYCH KRAJACH EUROPEJSKICH (WEDŁUG WOJEWÓDZTW)



zagraniczne organy nadzoru i kontroli warunków pracy i zatrudnienia.

W 2019 r. podstawę realizacji czynności kontrolnych stanowiły w większości **wnioski zagranicznych organów właściwych**, które wpłynęły do biura łącznikowego w Głównym Inspektoracie Pracy, a następnie przekazane zostały do rozpatrzenia przez okręgowe inspektoraty pracy. Zagadnienia, które badano w następstwie powyższych wniosków obejmowały okoliczności dotyczące:

- **przedsiębiorcy delegującego** – w tym legalność prowadzenia działalności, prowadzenie przez przedsiębiorstwo rzeczywistej działalności w Polsce, zatrudnianie personelu, zawieranie umów z innymi kontrahentami, rozmiar działalności, wielkość obrotu;
- **osób delegowanych** – m.in istnienie stosunku pracy pomiędzy przedsiębiorcą delegującym a osobą delegowaną, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i pozostawanie w polskim systemie zabezpieczenia społecznego w okresie oddelegowania, opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne oraz długość okresu oddelegowania, legalność zatrudnienia na terytorium RP – w przypadku cudzoziemców skierowanych przez polskie firmy do pracy za granicą;
- **zdrowia i bezpieczeństwa pracy** – szkolenia w dziedzinie bhp, profilaktyczne badania lekarskie itd.

Innym źródłem stanowiącym podstawę podjęcia czynności kontrolnych były sygnały, które wpływały do PIP, w tym **skargi wniesione przez pracowników (63 kontrole), również delegowanych** oraz powiadomienia z innych instytucji krajowych. Ustaleń dokonywano również w związku z **wypadkami przy pracy**, którym ulegli pracownicy polskich firm, wykonujący pracę za granicą w ramach usług świadczonych przez macierzystego pracodawcę.

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **247 kontroli** (w 2018 r. – 204 kontrole, w 2017 r. – 243) dotyczących problematyki delegowania pracowników z terytorium RP do pracy w innych krajach europejskich. Podobnie jak w latach ubiegłych, w większości przypadków kontrole podejmowano najczęściej w następstwie wniosków zagranicznych organów właściwych, kierowanych do biura

łącznikowego w Głównym Inspektoracie Pracy – 200 kontroli (w 2018 r. – 158, w 2017 r. – 177).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w województwach: **wielkopolskim (39 kontroli)**, śląskim (30), małopolskim (27), dolnośląskim (25).

Kontrolą objęto ponad **2,9 tys. osób delegowanych** z terytorium RP, w tym ponad 1 tys. cudzoziemców. Największa liczba poddanych kontroli osób delegowana była do Belgii (897 osób), Niemiec (706) i Holandii (436). Wśród osób, których okoliczności zatrudnienia były badane w toku kontroli dominowały osoby wskazane **we wnioskach skierowanych z innych państw członkowskich (74%)** – najwięcej w województwach: **dolnośląskim (771 osób)**, lubuskim (422) i wielkopolskim (254).

DELEGOWANIE CUDZOZIEMCÓW Z TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

W 2019 r. kontrolując problematykę delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług inspektorzy pracy przeprowadzili **74 kontrole**, które dotyczyły podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom z tzw. krajów trzecich, którzy zostali skierowani do wykonywania pracy za granicą.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w województwach: **dolnośląskim (12 kontroli)**, śląskim, lubelskim i wielkopolskim (po 9 kontroli).

Ogółem kontrolami objęto **65 podmiotów**, w których świadczyło pracę ponad 5,5 tys. osób, w tym szczegółową kontrolą objęto **1 027 cudzoziemców delegowanych do pracy za granicą**, w zdecydowanej większości obywateli Ukrainy.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy stwierdzili, że 494 cudzoziemców (48% poddanych kontroli) nie można uznać za pracowników delegowanych z terytorium RP.

W 2019 r. oprócz prowadzonych kontroli, w **191 przypadkach** ustaleń dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP (głównie na potrzeby odpowiedzi na wnioski zagranicznych organów właściwych) dokonywano w trybie **pozakontrolnym**, w tym:

- **w 55 przypadkach** pomimo wytypowania podmiotu do kontroli nie **udało się jej skutecznie przeprowadzić**;

**CUDZOZIEMCY DELEGOWANI Z TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W RAMACH ŚWIADCZENIA
USŁUG – WEDŁUG WYBRANYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH**

Państwo członkowskie , na terytorium którego świadczą pracę cudzoziemcy	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, wobec których stwierdzono, że nie są pracownikami delegowanymi
Belgia	375	231
Republika Czeska	144	82
Łotwa	113	80
Litwa	103	34
Włochy	24	24
Szwecja	10	10
Holandia (Niderlandy)	7	7
Austria	22	6

- **w 136 przypadkach** czynności związane z wnioskiem właściwego organu innego państwa członkowskiego o udzielenie informacji o warunkach zatrudnienia pracowników delegowanych **nie wymagały przeprowadzenia kontroli**.

Pomimo nieprzeprowadzenia kontroli w każdym z powyższych przypadków inspektorzy pracy przygotowali odpowiedź dla zagranicznych służb w oparciu o dane dostępne w publicznych rejestrach a także dane zgromadzone w zasobach PIP lub pozyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i organów administracji skarbowej (na podstawie art. 12 ust 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług). Stosowne informacje uzyskiwano również od przedsiębiorców w trybie pisemnego żądania dotyczącego ich działalności (na podstawie art. 12 ust 1 ww. ustawy).

Kontrole dotyczące delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług potwierdziły występowanie następujących zjawisk i tendencji:

- Naruszanie przez podmioty delegujące pracowników do czasowego wykonywania pracy za granicą nie tylko obowiązków narzuconych przepisami kraju przyjmującego wynikających z faktu delegowania, ale także **polskiego prawa pracy**: m.in. w zakresie terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę, poddawania pracowników badaniom lekarskim i szkoleniom bhp, ewidencjonowania czasu pracy, etc.
- Omijanie przepisów o **płacy minimalnej obowiązującej w kraju oddelegowania** – poprzez wypłacanie należności z tytułu podróży służbowych, które nie są w większości uznawane przez służby zagraniczne za składnik wynagrodzenia pracownika.
- Kierowanie do wykonywania pracy za granicą osób, którym powierzono w Polsce pracę na podstawie umów prawa cywilnego, w tym także **celowe zastępowanie zatrudnienia pracowniczego osób delegowanych stosunkami cywilnoprawnymi**.
- Kierowanie do pracy poza terytorium RP celem realizacji umów zawartych z zagranicznymi kontrahentami osób, których **uprzednio nie łączył z polskimi podmiotami stosunek pracy lub innego rodzaju więź prawna**.
- Delegowanie pracowników z terytorium RP przez firmy **korzystające z usług tzw. biur wirtualnych**. Przedsiębiorstwa tego rodzaju zakładane są m.in. w celu uniknięcia kontroli ze strony właściwych organów państwowych i służą jako platformy do delegowania pracowników za granicę, nie prowadząc rzeczywistej działalności w Polsce.
- Delegowanie do pracy za granicą **cudzoziemców z krajów trzecich** – przede wszystkim obywateli Ukrainy i Białorusi, w tym także tych, którzy są **nielegalnie zatrudnieni w Polsce**. Nierzadko są to również cudzoziemcy niezgłoszeni do ubezpieczeń społecznych w Polsce, którzy nie legitymują się deklaracją A1 (gdyż nie są

uprawnieni do jej uzyskania), potwierdzającą fakt objęcia ubezpieczeniami w naszym kraju w okresie oddelegowania.

- Wykorzystywanie instytucji delegowania do stosowania **niedozwolonych praktyk związanych z transferem kadr pomiędzy podmiotami powiązаныmi kapitałowo lub/i osobowo**, działającymi np. na terenie Polski i w krajach trzecich (np. Ukraina, Białoruś) oraz **wielopoziomowa struktura delegowania**, gdzie finalnym beneficjentem pracy osób kierowanych jest przedsiębiorstwo zagraniczne.
- **Pozorne delegowanie pracowników do krajów UE, głównie obywateli krajów trzecich** formalnie zatrudnionych w przedsiębiorstwach zarejestrowanych w Polsce (przede wszystkim w spółkach założonych przez obywateli Ukrainy), dla których pracodawcy uzyskali dokumenty legalizujące pracę w Polsce (w większości oświadczenia wpisane do rejestru w PUP) i którzy nigdy nie podjęli pracy na terytorium RP, gdyż ich celem było wyłącznie uzyskanie tą drogą „przepustki” do innych państw UE/EOG, co stanowi **nadużycie instytucji delegowania**.
- Zawieranie z osobami kierowanymi do pracy za granicą **równoległych umów, w szczególności prawa cywilnego** – jednej na realizację podstawowych czynności za granicą i drugiej na wykonywanie prac na terytorium Polski, które de facto nie są realizowane (umowa pozorna). Dotyczy to najczęściej podmiotów prowadzących działalność polegającą na **świadczeniu usług całodobowej opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi**.

Wnioski

- Rozwijanie współpracy z organami i instytucjami właściwymi krajów europejskich w celu wymiany informacji, a w uzasadnionych przypadkach realizacji **wspólnych działań kontrolnych** w stosunku do firm delegujących pracowników za granicę przez właściwe instytucje państwa delegującego i państwa oddelegowania, w szczególności celem wyeliminowania przypadków pozornego delegowania i nadużyć związanych z transferem pracowników w ramach aktywności podejmowanej na europejskim rynku usług;

- Wprowadzenie rozwiązań prawnych, które **ograniczą możliwość prowadzenia działalności z wykorzystaniem „biur wirtualnych”** i zobowiążą przedsiębiorcę do utworzenia konta na **Elektronicznej Platformie Usług Administracji Publicznej (ePUAP)**, poprzez którą możliwe będzie przesyłanie korespondencji urzędowej i uznanie jej za skutecznie doręczoną;
- Dokonanie zmian przepisów odnoszących się do wydawania zezwoleń na pracę i rejestrowania oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w ewidencjach PUP – tak aby fakt **nieprowadzenia rzeczywistej działalności** przez podmiot na terytorium RP oraz sytuacja, w której zezwolenie lub oświadczenie wydawane jest **wyłączenie z zamiarem wykonywania pracy przez cudzoziemca poza terytorium Polski**, stanowiły **obligatoryjne przesłanki odmowy** wydania dokumentów legalizujących pracę obcokrajowca;
- Wprowadzenie **regulacji prawnych** dotyczących usług w branży całodobowej opieki domowej na rzecz podopiecznych za granicą, dla zapewnienia osobom świadczącym pracę należytej ochrony, w tym także poprzez wyeliminowanie przypadków pozornego delegowania i jednoznaczne określenie trybu i formuły kierowania tych osób do pracy poza terytorium RP;
- Umożliwienie Państwowej Inspekcji Pracy **bezpośredniego dostępu (online) do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** w zakresie informacji na temat płatników składek i osób ubezpieczonych, a także do rejestru formularzy A1 wydanych przez ZUS;
- **Usprawnienie** współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z **organami skarbowymi**, poprzez zmiany w przepisach ordynacji podatkowej, umożliwiające pozyskiwanie danych z postępowań podatkowych na potrzeby spraw związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług.

C. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW DO POLSKI W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Zakres kontroli

Zadania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach dotyczących delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

realizowane w 2019 r. – obejmowały analogicznie jak w roku ubiegłym:

- kontrolę dopełnienia przez przedsiębiorcę delegującego pracownika do Polski **obowiązków informacyjnych** wobec inspekcji pracy oraz obowiązku przechowywania określonych w ustawie dokumentów pracowniczych na terytorium RP i udostępniania ich na żądanie organów PIP – w razie potrzeby wraz z tłumaczeniem na język polski;
- kontrolę zapewnienia pracownikom oddelegowanym na terytorium Polski **warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy** i innych polskich przepisów regulujących prawa pracowników – w zakresie wskazanym w ustawie;
- ujawnianie przypadków pozornego **delegowania pracowników** na terytorium RP w sytuacjach, w których:
- pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP **nie prowadzi** w kraju wysyłającym **rzeczywistej działalności gospodarczej w stopniu znaczącym**,
- **praca** wykonywana przez osobę skierowaną do jej wykonania na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego **nie ma tymczasowego charakteru**.

W 2019 r. – analogicznie jak w roku poprzednim – typowanie podmiotów do kontroli odbywało się najczęściej na podstawie składanych do PIP oświadczeń pracodawców zagranicznych o delegowaniu pracownika na terytorium RP oraz w wyniku analizy zezwoleń na pracę wydanych dla delegowanych do Polski cudzoziemców będących obywatelami krajów trzecich.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili **132 kontrole** (w 2018 r. – 137 kontrole, w 2017 r. – 97) w 128 podmiotach zagranicznych delegujących pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Podczas tych kontroli dokonano ustaleń w stosunku do **1 693 cudzoziemców** skierowanych do wykonywania pracy na terytorium RP przez przedsiębiorców z 35 krajów, w tym:

- **180 pracowników delegowanych** z 16 państw członkowskich UE/EOG oraz Szwajcarii, wśród których najwięcej było: obywateli **Czech – 72 osoby**, Niemiec – 42 i Włoch – 18 osób,

- **1 513 pracowników delegowanych** z 19 państw trzecich, w tym: obywateli **Ukrainy** – 777 osób, Białorusi – 306 i Korei Płd. – 265.

Kontrole delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2017-2019

	2019 r.	2018 r.	2017 r.
Liczba kontroli ogółem	132	137	97
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	1 693	746	847
– w tym obywateli państw trzecich	1 513	595	579

Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie województw: **dolnośląskiego (19)**, mazowieckiego (18) i śląskiego (16). W kontrolach najczęściej weryfikowano okoliczności wykonywania pracy przez cudzoziemców delegowanych na teren województw: **mazowieckiego (621 osób)**, kujawsko-pomorskiego (347) i dolnośląskiego (290).

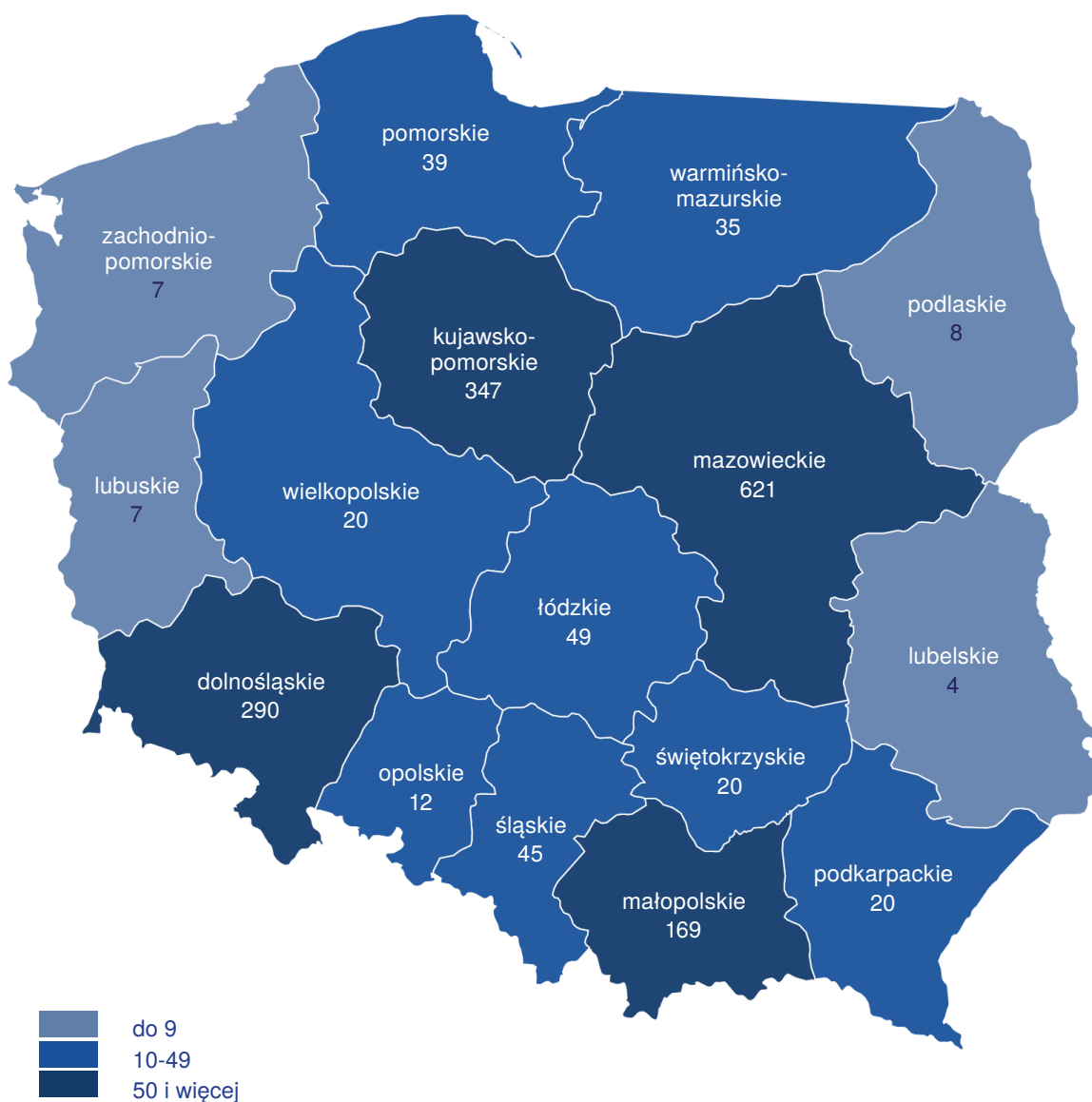
Naruszenia przepisów dotyczących delegowania pracowników stwierdzono **w 59% podmiotów zagranicznych** objętych kontrolą (w 2018 r. – w 65%, w 2017 r. – w 79%).

Nieprawidłowości wykazane w trakcie czynności kontrolnych dotyczyły naruszenia przepisów ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (61 kontroli, naruszenia przepisów dotyczyły łącznie 982 osób), w tym:

- naruszenia przepisów dotyczących obowiązków przechowywania i udostępniania dokumentacji pracowniczej – 44 kontrole,
- niezapewnienia pracownikom delegowanym na terytorium RP warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z odpowiednich przepisów Kodeksu pracy lub innych polskich przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników – 21 kontrole.

W pozostałym zakresie ujawnione naruszenia przepisów dotyczyły niezłożenia oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium Polski (35 przypadków) oraz niezawiadomienia PIP o zmianie danych objętych tym oświadczeniem (11).

CUDZOZIEMCY DELEGOWANI NA TERYTORIUM RP (WEDŁUG WOJEWÓDZTW)



Do najczęściej ujawnianych nieprawidłowości w zakresie warunków pracy pracowników delegowanych do czasowego wykonywania pracy w Polsce należy zaliczyć:

- naruszenia przepisów w sferze **bezpieczeństwa i higieny pracy** (29 kontroli, naruszenia przepisów dotyczyły łącznie 112 osób), polegające w szczególności na niezachowaniu zasad bezpieczeństwa w procesach pracy, a także dotyczące szkoleń bhp (23 kontroli) i profilaktycznych badań lekarskich pracowników delegowanych (21 kontroli),
- naruszenia **przepisów o czasie pracy** poprzez niezapewnienie pracownikom delegowanym wymaganej liczby godzin odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz naruszenie zasady średnio pięciodniowego tygodnia pracy – stwierdzono podczas 20 kontroli,
- naruszenia przepisów związanych z wypłatą pracownikom delegowanym **wynagrodzenia za pracę** i innych świadczeń, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę – 8 kontroli.

Naruszenia przepisów dotyczących oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium Rzeczypospolitej w latach 2017-2019

Wyszczególnienie	2019 r.	2018 r.	2017 r.
Nieżłożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP	35	49	51
Niezawiadomienie o zmianie danych objętych oświadczeniem	11	7	6

Odnotowano przypadki delegowania do pracy w Polsce obywateli krajów trzecich, w szczególności Ukrainy, **bez wymaganych zezwoleń na pracę**. Pracodawcy delegujący pracowników składają wnioski o wydanie stosownych zezwoleń na pracę we właściwych urzędach wojewódzkich, lecz czas oczekiwania na ich otrzymanie jest na tyle długi, że powierzają pracę przed wydaniem tych dokumentów.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy ujawnili popełnienie **63 wykroczeń**. Stwierdzone wykroczenia dotyczyły np. nieudostępnienia dokumentów w zakresie wynagrodzeń pracowników delegowanych, niezapewnienia takim pracownikom wynagrodzenia co najmniej na poziomie minimalnym, naruszenia przepisów o czasie pracy, a także niezłożenia do PIP oświadczenia o delegowaniu oraz naruszeń w zakresie legalności zatrudnienia (w przypadku obywateli krajów trzecich delegowanych do pracy w Polsce).

Wykroczenia popełnione przez podmioty delegujące pracowników na terytorium Rzeczypospolitej w latach 2017-2019

	2019 r.	2018 r.	2017 r.
Liczba popełnionych wykroczeń	63	83	129
Liczba wniosków o ukaranie do sądu	0	3	5
Liczba nałożonych grzywien w drodze mandatu karnego	28	20	21
- w tym łączna kwota grzywny (w tys. zł.)	45,9	28,5	28,9
Liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego	12	31	35

Wnioski

Naruszenia przepisów prawa odnotowano zarówno wobec pracodawców z państw członkowskich, jak i z państw trzecich. Kontrole wykazały, że **poziom przestrzegania przepisów prawa w obu grupach podmiotów był porównywalny**. Za przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości należy uznać brak dostatecznej wiedzy pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP na temat ciężących na nich obowiązków.

Działania kontrolno-nadzorcze realizowane w sprawach dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP napotykają na różnego rodzaju ograniczenia i bariery, które wpływają na efektywność działań PIP.

Aktualne w roku sprawozdawczym pozostają także wnioski sformułowane w roku ubiegłym dotyczące:

- Umożliwienia inspektorom pracy **wydawania środków prawnych** w zakresie obowiązków informacyjnych i związanych z przechowywaniem i udostępnianiem dokumentów do kontroli przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, o których mowa w rozdziale 5. ustawy.
- Konieczności **zacieśnienia współpracy z instytucjami nadzoru nad warunkami pracy w tzw. krajach trzecich** (głównie Ukrainy) np. w ramach porozumień dwustronnych, w celu wypracowania mechanizmów współpracy, które pozwolą na wymianę informacji niezbędną do dokonywania ustaleń związanych z prawidłowością delegowania pracowników z tych krajów na terytorium RP, w celu eliminowania zjawiska pozornego delegowania i przypadków nadużyć związanych z wykonywaniem pracy przez cudzoziemców na terenie Polski;
- Wprowadzenia zmian legislacyjnych umożliwiających **stosowanie kar w postępowaniu administracyjnym** w miejsce obecnie funkcjonującego postępowania wykroczeniowego. Wprowadzenie kar administracyjnych pozwoliłoby na wykorzystanie instytucji łącznikowej w transgranicznej egzekucji kar, które to rozwiązanie aktualnie jest stosowane wyłącznie w stosunku do polskich pracodawców delegujących pracowników do pracy w innych krajach europejskich.

D. OŚWIADCZENIA O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP

W 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy nadal realizowała zadanie związane z przyjmowaniem

oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP (zawiadomienia o zmianie danych objętych oświadczeniem).

W 2019 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły **7 793 oświadczenia** o delegowaniu pracownika na terytorium RP (w 2018 r. – 4 130, w 2017 r. – 1 878)

Oświadczenia pracodawców zagranicznych o delegowaniu pracowników na terytorium RP w latach 2017-2019 – dane ogólne

Województwo	2019 r.		2018 r.		2017 r.	
	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 Rzeczypospolitej Polskiej	7 793	4 394	4 130	2 872	1 878	1 413
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	1 591	413	1 100	833	772	557
Liczba państw, z których delegowano pracowników	65	39	61	26	63	26
Liczba delegowanych pracowników	31 217	18 046	13 731	6 765	7 372	4 294

Cudzoziemcy delegowani do czasowego wykonywania pracy w Polsce w latach 2017-2019 – wg wybranych państw, z których nastąpiło oddelegowanie

Państwo	2019 r.	2018 r.	2017 r.
Ukraina	8 745	3 788	1 134
Niemcy	8 405	3 048	1 259
Korea Płd.	3 812	313	338
Białoruś	2 232	1 223	195
USA	1 267	415	425
Włochy	953	834	638
Austria	631	572	322
Indie	556	382	276
Czechy	541	579	642
Chiny	504	376	288
Wielka Brytania	225	145	421
Japonia	212	133	92
pozostałe	3 134	1 923	1 342

przekazanych przez 1 591 zagranicznych pracodawców delegujących pracowników do Polski, pochodzących z 65 państw. Zgłoszono fakt delegowania ponad **31,2 tys. pracowników** firm zagranicznych skierowanych do czasowego wykonywania pracy na terytorium RP (w 2018 r. – 13,7 tys., w 2017 r. – 7,4 tys.).

Z analizy ww. oświadczeń wynika, że najliczniej do Polski delegowani byli pracownicy z przedsiębiorstw działających na terenie Ukrainy (8 745 osób, 28% pracowników delegowanych) i Niemiec (8 405 osób, 27%). W porównaniu do lat ubiegłych zdecydowanie wzrosła

liczba delegowanych obywateli Korei Płd. (w 2019 r. – 3 812 osób, w 2018 r. – 313).

W 2019 roku najwięcej pracowników delegowanych do Polski świadczyło pracę w województwach:

- **dolnośląskim – 7 750 pracowników delegowanych (25%),**
- mazowieckim – 5 212 (17%),
- śląskim – 3 561 (11%),
- małopolskim – 3 111 (10%).

Delegowanie do czasowego wykonywania pracy w Polsce w latach 2017-2019 – wg województw

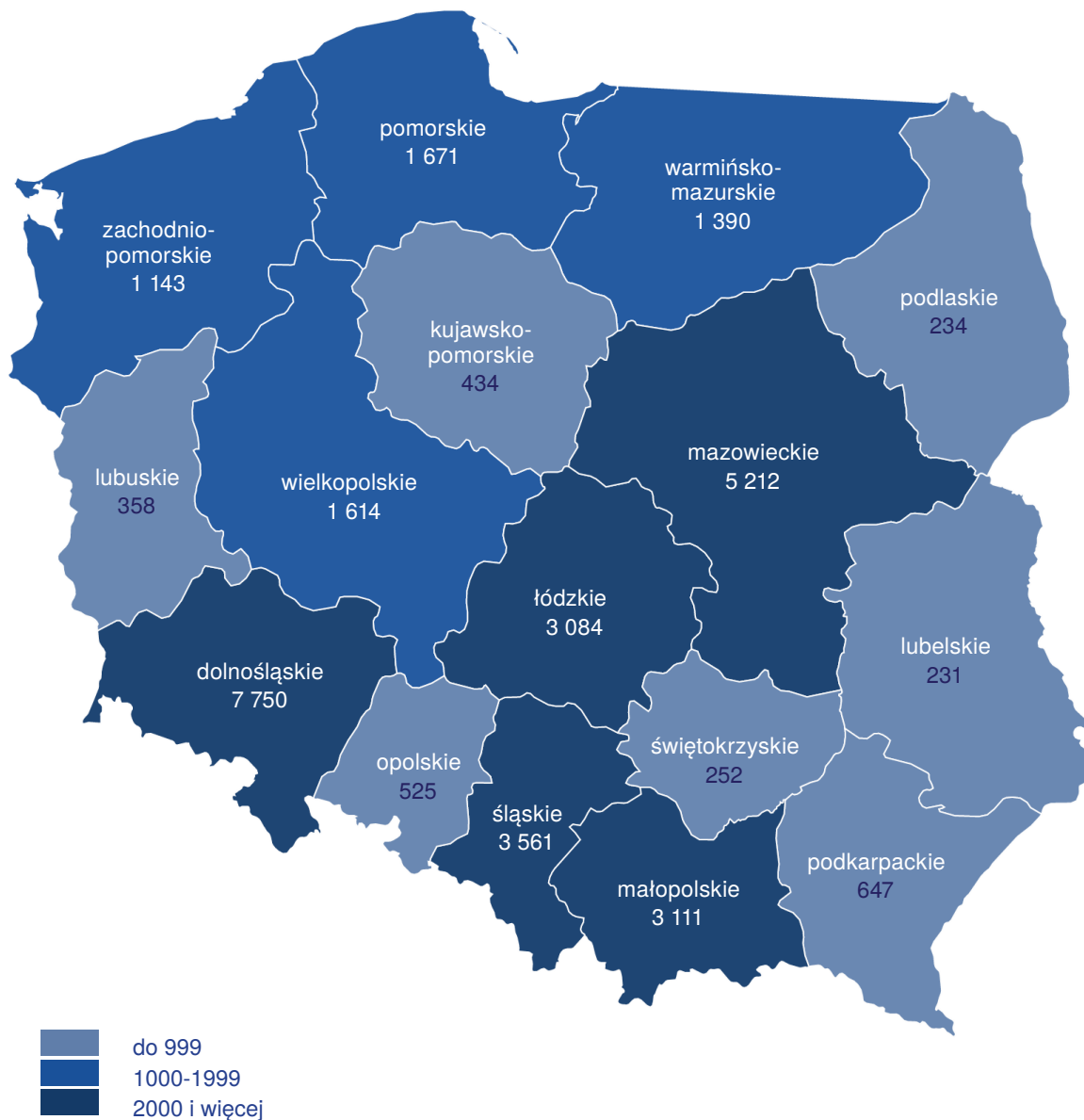
Województwo	2019 r.		2018 r.		2017 r.	
	liczba podmiotów delegujących	liczba delegowanych pracowników	liczba podmiotów delegujących	liczba delegowanych pracowników	liczba podmiotów delegujących	liczba delegowanych pracowników
Mazowieckie	445	5 212	351	2 187	224	2 233
Dolnośląskie	425	7 750	201	2 038	138	949
Śląskie	274	3 561	189	2 065	107	555
Wielkopolskie	210	1 614	117	669	67	441
Małopolskie	207	3 111	153	1 750	107	608
Łódzkie	195	3 084	101	1 079	43	239
Pomorskie	147	1 671	90	1 292	40	487
Podkarpackie	96	647	69	404	18	123
Opolskie	89	525	51	326	49	468
Kujawsko-pomorskie	88	434	42	241	24	97
Zachodniopomorskie	84	1 143	54	319	41	438
Warmińsko-mazurskie	78	1 390	94	750	23	324
Lubuskie	70	358	52	240	19	82
Lubelskie	46	231	52	171	15	133
Podlaskie	46	234	17	85	17	108
Świętokrzyskie	40	252	15	109	11	87

Nadal nie wszyscy pracodawcy delegujący pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w pełni i prawidłowo realizują nałożony na nich obowiązek składania oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium RP.

W złożonych oświadczeniach **w dalszym ciągu**

stwierdza się uchybienia: brak wskazania osoby pośredniczącej w kontaktach pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a zagranicznym pracodawcą delegującym, a w przypadku przedsiębiorstw z tzw. krajów trzecich – brak wskazania osoby działającej na terytorium RP jak pracodawca i reprezentującej go m.in.

CUDZOZIEMCY DELEGOWANI DO WYKONYWANIA PRACY W POLSCE 2019 R. - WEDŁUG WOJEWÓDZTW



przed organami kontroli.

Oświadczenie jako instrument, który ma umożliwić inspektorom pracy przeprowadzenie kontroli w miejscu świadczenia pracy przez pracowników delegowanych na terytorium RP – nie służy w pełni realizacji celu, dla którego ustawodawca nałożył obowiązek składania tego dokumentu do PIP. Zawiera bowiem dane **aktualne wyłącznie na moment jego składania** – stosownie do stanu wiedzy pracodawcy delegującego – nie

daje natomiast rzetelnej informacji na temat rzeczywistej liczby pracowników faktycznie delegowanych do pracy w Polsce i miejsca, gdzie praca jest wykonywana.

Wnioski

Niezbędne są zmiany przepisów ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług poprzez:

- określenie **trybu postępowania** w razie złożenia **niekompletnego oświadczenia**,
- zobowiązanie pracodawcy delegującego do **informowania PIP o każdej zmianie** dotyczącej osób delegowanych do Polski, okresu delegowania i miejsca świadczenia usług na terytorium RP,
- przyjęcie rozwiązań (obowiązujących w innych państwach członkowskich) polegających na tym, aby oświadczenie i zawiadomienie o zmianie zawartych w nich danych były składane **wyłącznie w postaci elektronicznej**.

5. PODSUMOWANIE

Praca nierejestrowana jest zjawiskiem różnorodnym, uzależnionym od wielu czynników. Niektóre z nich są niezmiennie od wielu lat. Są to przede wszystkim czynniki ekonomiczne oraz realne korzyści jakie uzyskują zarówno osoby powierzające pracę jak i pracobiorcy. Dla podmiotów powierzających pracę istotne znaczenie ma **zmniejszenie kosztów pracy** poprzez eliminację obciążeń publicznoprawnych (podatki, składki na ubezpieczenia społeczne, itp.), czy też brak konieczności wypłacania świadczeń należnych pracownikom pomimo niewykonywania pracy (wynagrodzenia chorobowe, za czas urlopu wypoczynkowego, odprawy).

Postępowanie osób decydujących się na wykonywanie nielegalnej pracy jest często zdeterminowane ich sytuacją życiową. Nadal część z nich **nie jest zainteresowana legalnym zatrudnieniem**, nierzadko w celu ukrycia rzeczywistych dochodów, od których zależy np. możliwość uzyskania świadczeń socjalnych. Podobną motywacją kierują się osoby obciążone zajęciami komorniczymi lub alimentacyjnymi. natomiast w przypadku młodych osób - **studentów i uczniów**, podstawa prawna zatrudnienia ma znaczenie drugorzędne, zdecydowanie ważniejsze jest otrzymanie jak najwyższej kwoty „do ręki”.

Należy jednak zauważyć, że **świadomość korzyści wynikających z faktu wykonywania pracy w sektorze formalnym i ryzyka związanego ze świadczeniem pracy bez umowy (o pracę czy zlecenia) i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego jest u pracobiorców coraz większa.**

Decyzja o rozpoczęciu pracy „na czarno”

podejmowana jest w większości przypadków pod presją okoliczności życiowych lub podmiotów powierzających pracę. Oferują oni niekiedy pracę niezadeklarowaną albo „zadeklarowaną fałszywie” – na podstawie umowy dającej niższą ochronę prawną lub z zaniżonym wynagrodzeniem i wypłacaniem jego części poza oficjalnym obiegiem. Nadal zatem aktualna pozostaje teza, że **tak długo proceder oferowania pracy „na czarno” będzie istniał, jak długo znajdzie się osoba, która taką propozycję przyjmie.**

Dlatego też niezależnie od działań kontrolnych PIP niezbędne jest **prowadzenie działań edukacyjnych i informacyjnych** na rzecz budowania właściwych postaw i zachowań społecznych. Zasadna jest także, od dawna postulowana, zmiana **sposobu sankcjonowania przypadków pracy nielegalnej i wysokości grzywien.**

Największym utrudnieniem w codziennej pracy inspektorów pracy kontrolujących legalność zatrudnienia, które ma wpływ zarówno na efektywność, jak i ekonomikę kontroli oraz ma istotne znaczenie w walce ze zjawiskiem nielegalnej pracy, jest brak dostępu do baz danych **ZUS, PUP** oraz **Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL) w trybie on line.**

Ponadto w dalszym ciągu inspektorzy pracy mają do czynienia ze zjawiskami negatywnymi, w tym z różnymi praktykami utrudniającymi prowadzenie kontroli, do których należy zaliczyć:

- nierejestrowanie prowadzonej działalności gospodarczej;
- rejestrowanie działalności pod fikcyjnym adresem („wirtualne biura”) lub pod adresem, pod którym nikt nie przebywa;
- unikanie kontaktu z inspektorem pracy – w szczególności nieodbieranie korespondencji kierowanej na adres siedziby firmy, niestawianie się w wyznaczonych terminach bądź stawienie się, ale bez wymaganych dokumentów lub tylko z ich częścią;
- nieokazywanie żądanych przez inspektora dokumentów;
- ucieczkę nielegalnie pracujących osób z miejsca wykonywania pracy, np. na budowach, przy pracach remontowych;
- instruowanie przez pracodawcę osób wykonujących pracę, jakiej treści oświadczenia i wyjaśnienia należy składać w przypadku ewentualnej kontroli.

Zjawisko nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom w Polsce podyktowane jest wieloma różnorodnymi przyczynami, które często występują wspólnie i wzajemnie na siebie wpływają. Obecnie obowiązujące przepisy regulujące legalne zatrudnienie cudzoziemców w odbiorze wielu pracodawców **są zawiłe i skomplikowane**. Różne akty prawne dopuszczają występowanie kilku rodzajów zezwoleń na pracę, możliwość rejestracji oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi dla obywateli 6 państw oraz wiele innych przypadków gwarantowania obcokrajowcom legalnego świadczenia pracy w Polsce. W konsekwencji wiele podmiotów, w szczególności po raz pierwszy zatrudniających cudzoziemca lub małych przedsiębiorców bez wyspecjalizowanego personelu kadrowo-księgowego ma duże trudności z właściwą interpretacją przepisów w zależności od statusu pobytowego konkretnego obcokrajowca.

Utrudnieniem dla pracodawców jest nadal **długi okres oczekiwania** na udzielenie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Niektórzy przedsiębiorcy – mając na uwadze zawarte kontrakty, umowy handlowe lub inne terminowe zobowiązania – decydują się wtedy na nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi.

Obok tych przyczyn, w dużej mierze niezależnych od pracodawców, w dalszym ciągu obserwujemy **silną chęć obniżenia kosztów pracy** poprzez dopuszczenie cudzoziemców do pracy „na czarno”. Unikając obciążeń podatkowo-składkowych, ale także związanych z legalnym zatrudnieniem cudzoziemców (np. opłaty za szkolenia bhp, badania lekarskie, wydatki na personel administracyjny), podmioty dążą do maksymalizacji zysków w możliwie najkrótszym czasie. Według niektórych przedsiębiorców korzyści z nielegalnego powierzania pracy obcokrajowcom są niewspółmierne wyższe od możliwych konsekwencji, tj. ewentualnej kontroli i sankcji karnej w związku popełnianymi wykroczeniami.

Podobne motywy występują w sytuacjach, gdy podmioty zawierające z cudzoziemcami umowy cywilnoprawne, powierzają im pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Kwestionowanie przez inspektorów pracy takich umów jest skomplikowane w związku z barierą językową utrudniającą porozumiewanie się ze świadczącymi pracę cudzoziemcami. Ponadto złożony charakter sprawy, w szczególności w przypadku, gdy obcokrajowiec

wykonuje pracę na rzecz innego podmiotu niż z którym została zawarta umowa, zniechęca cudzoziemców do podjęcia działań zmierzających do ustalania stosunku pracy, np. złożenia skargi.

Silna presja na uzyskanie wysokich zarobków dotyczy także niektórych grup cudzoziemców. Migranci zarobkowi, których celem jest szybkie osiągnięcie wysokich dochodów, są zainteresowani wykonywaniem pracy nierejestrowanej wiążącej się ze znacznym wydłużeniem czasu pracy.

Inspektorzy pracy ujawniali przypadki świadczenia pracy w sześciodniowym tygodniu pracy, nawet **16 godzin dziennie i powyżej 300 godzin miesięcznie**.

Cudzoziemcy pracujący w takim wymiarze godzin ewidentnie przyczyniają się do negatywnego wpływu na bezpieczeństwo swoje i innych osób wykonujących pracę.

Nielegalne powierzenie wykonywania pracy odnosi się również do cudzoziemców, którzy mają problemy z funkcjonowaniem na polskim rynku pracy. **Brak znajomości języka polskiego** w stopniu dostatecznym oraz nieposiadanie wiedzy na temat polskiego prawa naraża ich na wykorzystanie przez nieuczciwych przedsiębiorców, np. zawieranie w umowach cywilnoprawnych postanowień o nakładaniu wysokich kar umownych lub potrąceniach.

Warto jednak podkreślić, że obserwujemy **coraz większą liczbę skarg i zapytań kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez cudzoziemców**. Dodatkowo uruchomiona w 2018 r. infolinia dedykowana specjalnie dla cudzoziemców, obecnie obsługuje już trzy numery telefonów, zaś eksperci władający językami ukraińskim i rosyjskim udzielają obcokrajowcom, głównie obywatelom Ukrainy, porad prawnych o zasadach legalnego wykonywania pracy w Polsce.

Problematyka zatrudniania cudzoziemców należy do kompetencji różnych organów, w tym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Krajowej Administracji Skarbowej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Straży Granicznej. Efektywne przeciwdziałanie nielegalnemu powierzeniu wykonywania pracy może zatem nastąpić **tylko poprzez długofalową współpracę wszystkich instytucji państwowych**. Polegać ona powinna na wzajemnej wymianie informacji

oraz doświadczeń w zakresie podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom oraz obcokrajowców migrujących w celach zarobkowych na terytorium Polski.

Z kolei na polskim rynku agencji zatrudnienia, od kilku lat, obserwujemy **wzrost ujawnianych nielegalnych usług agencji zatrudnienia**, tj. wykonywanych przez podmioty nieposiadające wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, szczególnie w obszarze pracy tymczasowej i pośrednictwa pracy, w tym polegającego na kierowaniu osób do pracy za granicą.

Zjawisko nielegalnych usług agencji zatrudnienia uwarunkowane jest unikaniem przez podmioty obowiązków związanych z prowadzeniem tego rodzaju działalności, która ma charakter regulowany, a w niektórych przypadkach nawet brakiem spełniania ustawowych wymogów, jakim podlega jej zarejestrowanie i prowadzenie. Świadczenie usług agencji zatrudnienia wiąże się z koniecznością spełnienia licznych wymogów, nie tylko o charakterze formalnym (pozyskanie stosownego certyfikatu, złożenie marszałkowi województwa corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia), ale również związanych z utrzymywaniem dobrej kondycji finansowej firmy (brak zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych). Ponadto prowadzenie agencji zatrudnienia wymaga przestrzegania obowiązków wynikających z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w przypadku usług pracy tymczasowej – ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Należy zauważyć, że pomimo znaczącego podwyższenia kwot grzywn w tytułu nielegalnego prowadzenia usług agencji zatrudnienia (w przypadku pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych grzywna ta wynosi od 3 000 do 100 000 zł), nie przekłada się to na wysokość grzywn orzeczonych przez sądy karne, które zasądzone są zazwyczaj w okolicach dolnej granicy, tj. 3 tys. zł., co rodzi wątpliwości w zakresie prewencyjnego celu kary i jej efektywności.

Świadczenie usług przez podmioty nieposiadające certyfikatu, w trosce o bezpieczeństwo

i standardy pracy wykonywanej przez osoby korzystające z ich usług, wymaga wdrożenia dalszych rozwiązań, ograniczających skalę tego zjawiska, szczególnie w zakresie udostępniania personelu celem wykonywania pracy w innym podmiocie, w ramach outsourcingu. Stąd planowane na 2020 r. działania Państwowej Inspekcji Pracy obejmują prowadzenie odrębnych postępowań kontrolnych służących wyłącznie analizie i ocenie form zatrudnienia wykorzystywanych w celu zastępowania pracy tymczasowej, pomimo występowania przesłanek determinujących jej stosowanie, a także postępowania realizowane w podmiotach prowadzonych przez zagranicznych przedsiębiorców, którzy zatrudniają lub powierzają pracę cudzoziemcom w celu ich udostępniania innym podmiotom, także na terenie UE.

Zaobserwowany w 2019 r. **spadek** zainteresowania pracodawców pracą tymczasową i poszukiwanie innych form pozyskiwania zewnętrznego personelu podyktowany jest przede wszystkim względami ekonomicznymi. Trend ten ukazuje potrzebę wprowadzenia jasnych regulacji prawnych, które zapewniłyby wykonującym pracę odpowiednią ochronę przed pozornością czynności prawnych, w szczególności gdy wykonywana praca tymczasowa nie spełnia jej ustawowych przesłanek, do których należą m.in. sezonowość, okresowość i dorywczość wykonywanych zadań.

Ponad dwuletni okres obowiązywania znowelizowanych przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wskazuje na wyeliminowanie największej patologii zatrudnienia tymczasowego, sprzecznego z ideą pracy tymczasowej, polegającej na wieloletnim wykonywaniu pracy u danego pracodawcy użytkownika przez pracowników tymczasowych lub osoby, którym pracę powierzano na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jednakże, wraz z ograniczeniem czasowym okresu wykonywania pracy tymczasowej, na popularności zyskały inne formy kierowania osób do pracy, w tym także w **ramach outsourcingu – często będące w praktyce pracą tymczasową**. Oferowane usługi (różnorodnie nazywane) często polegają jedynie na wypożyczaniu do innych przedsiębiorstw osób, którym formalnie powierzono pracę w podmiotach outsourcingujących, nie prowadzących w rzeczywistości działalności operacyjnej w danej branży (np. w produkcji przemysłowej) i które „przekazują” osoby do wykonywania

pracy de facto na rzecz innego przedsiębiorcy. Stosowana praktyka nosi cechy pracy tymczasowej, w sytuacji, w której przepisy o zatrudnieniu tymczasowym nie są przestrzegane. Obchodzenie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych eliminuje z kolei rozwój **trwałych form zatrudnienia**, na podstawie umowy o pracę.

Potwierdza to stwierdzana od kilku lat u pracodawców użytkowników praktyka wieloletniego korzystania z pracowników tymczasowych lub osób wykonujących pracę tymczasową w oparciu o umowy cywilnoprawne **bądź w ramach usług outsourcingu**, których zmiana na tych samych stanowiskach lub przy rodzajach wykonywanych prac następuje **wyłącznie formalnie ze względu na upływ maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej**, co wskazuje na istnienie u pracodawcy użytkownika zapotrzebowania na personel stały. Często umowy zawierane przez pracodawców z agencjami pracy stanowiły umowy **zawierane na czas nieokreślony**, w ramach których realizowano bieżącą działalność podmiotu, a w okresie zwiększonego zapotrzebowania na personel (okresy przed świętami Bożego Narodzenia, Wielkanocy, „długimi weekendami”), agencje kierowały do użytkownika zwiększoną liczbę pracowników tymczasowych.

Istotnym czynnikiem rozwoju outsourcingu i innych form służących zastępowaniu pracy tymczasowej pozostaje także **niechęć przedsiębiorców poszukujących zewnętrznego personelu do** nabywania statusu pracodawcy użytkownika, jego obowiązków oraz odpowiedzialności związanej z ich niewykonaniem.

Zjawiskiem powszechnym staje się **nierówna konkurencja firm** stosujących alternatywne formy powierzenia pracy w miejsce umów o pracę tymczasową. Agencje zawierające umowy o pracę tymczasową są wypierane przez podmioty stosujące outsourcing, które są bardziej konkurencyjne na rynku pracy.

Konieczne zatem zdaje się stworzenie regulacji porządkujących polski rynek pracy w zakresie udostępniania pracowników, w szczególności poprzez **wprowadzenie regulacji precyzujących stosowanie usług outsourcingu**, w istocie będących usługami pracy tymczasowej.

W aspekcie skuteczności kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia należy podkreślić **rośnące znaczenie współpracy** z innymi organami,

ukierunkowane przede wszystkim na wykrywanie przypadków nielegalnych agencji zatrudnienia oraz nieprzestrzegania przepisów regulujących zatrudnienie tymczasowe. Z tego względu pożądane byłoby umożliwienie i zagwarantowanie PIP – w ramach regulacji prawnych – uzyskiwania informacji od innych organów, w szczególności PUP/WUP, legalizujących pracę cudzoziemców na terenie RP, o przypadkach w których istnieje uzasadnione podejrzenie obchodzenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Rok 2019 był kolejnym rokiem, w którym poszukiwano większej liczby osób do pracy niż liczba osób aktywnych zawodowo na rynku, co spowodowało jeszcze większe **zapotrzebowanie na pracowników zagranicznych**. Z uwagi na fakt, że postępowania administracyjne mające na celu wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt i pracę, bądź też zmianę np. w zakresie rodzaju wykonywanych prac są bardzo długotrwałe, a rotacja w zatrudnieniu cudzoziemców jest wysoka, istnieje duże ryzyko, że część pracodawców zdecyduje się na korzystanie z usług agencji, które nie posiadają wymaganego certyfikatu, **co prowadzi do nielegalnego zatrudniania takich cudzoziemców**. Kluczowe znaczenie ma tu również fakt, że postępowanie w sprawie legalizacji pracy pracownika tymczasowego cudzoziemca trwa niejednokrotnie dłużej niż 18 miesięcy, a więc przewidziany ustawą maksymalny czas świadczenia pracy tymczasowej przez danego pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. Należy również zauważyć, że część przedsiębiorców może celowo wybierać model podwykonawstwa czy outsourcingu, by w świetle obowiązujących przepisów nie być uznawanym za pracodawcę użytkownika i nie pełnić tym samym jego ustawowych obowiązków.

Także cudzoziemcy wykonujący pracę tymczasową, szczególnie jako pracownicy niewykwalifikowani, **nie są zwykle zainteresowani nawiązaniem stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej**. Preferują oni mniej sformalizowane umowy cywilnoprawne, które zapewniają im większą elastyczność na polskim rynku pracy i pozwalają uzyskać wyższe dochody, nawet jeśli praca świadczona jest w warunkach mniejszej ochrony prawnej. Jednocześnie pracownicy cudzoziemscy świadczący pracę tymczasową są bardziej skłonni do porzucania agencji, z dnia na dzień, w przypadku znalezienia bardziej korzystnych

finansowo ofert pracy, co może tłumaczyć wysoką rotację kadr pracowniczych w tej grupie. Powyższa tendencja charakterystyczna szczególnie w obszarze pracy tymczasowej rodzi wiele problemów natury formalnoprawnej po stronie agencji, w związku z ciągłą koniecznością legalizacji pracy obywateli państw trzecich oraz powierzaniem im pracy tymczasowej zgodnie z przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Polskie firmy uznawane są za liderów na europejskim rynku usług. Potwierdzają to informacje na temat liczby formularzy A1 wydawanych corocznie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych dla pracowników delegowanych przez polskich przedsiębiorców do czasowego wykonywania pracy za granicą, a także dane na temat pracowników delegowanych z Polski do innych krajów UE/EOG i Szwajcarii zawarte w dokumentach notyfikujących fakt delegowania składanych do właściwych instytucji państw przyjmujących. Intensywność procesów delegowania pracowników z Polski do czasowego wykonywania pracy za granicą przekłada się na działania PIP w tym obszarze.

Kontrole problematyki delegowania pracowników z terytorium RP ujawniły następujące bariery w realizacji czynności kontrolnych:

- **Brak możliwości lub trudności w przeprowadzeniu kontroli** z uwagi na brak kontaktu z pracodawcą delegującym. Dotyczy to nie tylko przedsiębiorstw prowadzonych przez obywateli polskich, którzy w wielu przypadkach świadczą pracę za granicą razem z zatrudnionymi przez siebie pracownikami, ale także firm założonych w Polsce przez cudzoziemców, funkcjonujących na terenie RP wyłącznie „na papierze”, podczas gdy członkowie ich zarządów (głównie spółek założonych lub prowadzonych przez obywateli Ukrainy i Rosji) nie przebywają w ogóle w Polsce. Część wniosków o udzielenie informacji dotyczy osób prowadzących jednoosobowo działalność gospodarczą, które świadcząc usługi za granicą nie powierzają pracy innym osobom fizycznym. W takich przypadkach, ustalenia na potrzeby wniosków pochodzących z organów właściwych innych państw, dokonywane są w trybie pozakontrolnym.
- **Udzielanie informacji przez oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** z naruszeniem 10-dniowego terminu, wynikającego z przepisów

ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Ponadto w związku z wnioskami o udostępnienie danych dotyczących cudzoziemców, delegowanych przez polskie firmy do wykonywania pracy za granicą problemem pozostaje zebranie pełnych danych ubezpieczonych cudzoziemców, którzy pierwotnie zgłaszani byli do ubezpieczenia społecznego na podstawie numeru paszportu i daty urodzenia – jako podstawowych identyfikatorów numerycznych, a którym następnie nadano numer PESEL. W takim przypadku nie udaje się uzyskać kompletnych danych ubezpieczeniowych cudzoziemca. Nie zawsze możliwe jest również zidentyfikowanie w bazach ZUS cudzoziemców delegowanych z Polski do pracy za granicą, na podstawie danych przekazanych przez instytucję zagraniczną, która dysponuje jedynie jego imieniem i nazwiskiem, datą urodzenia i obywatelstwem (pozyskanych w oświadczeniu samego pracownika);

- **Przypadki odmowy udzielania informacji przez organy administracji skarbowej** z uwagi na brak wyraźnej podstawy prawnej do udostępnienia danych w przepisach Ordynacji podatkowej, pomimo wyraźnego zdefiniowania uprawnienia PIP do pozyskiwania informacji na potrzeby wniosków o udzielenie informacji pochodzących z zagranicznych organów właściwych od instytucji podatkowych zawartego w przepisach ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

W ostatnich latach obserwowany jest **gwałtowny wzrost liczby wniosków** o udzielenie informacji, związanych z czynnościami kontrolnymi prowadzonymi w stosunku do polskich pracodawców przez zagraniczne instytucje kontrolne. Treść ww. wniosków wskazuje, że nadal istotnym problemem jest kwestia nieprzestrzegania przez polskich pracodawców kierujących pracownikami do pracy za granicą wymogów związanych z **zapewnieniem im płacy minimalnej** obowiązującej w kraju oddelegowania. Instytucje zagraniczne sygnalizują także niedopełnienie przez nich obowiązków związanych z przedłożeniem stosownych dokumentów na potrzeby kontroli oraz niezgłaszanie faktu delegowania na obszar danego kraju do właściwych instytucji za granicą.

W stosunku do cudzoziemców zatrudnionych

w polskich firmach i delegowanych do pracy poza terytorium RP zgłaszane wątpliwości dotyczą **legalności ich zatrudnienia w Polsce** – legitymowania się właściwym zezwoleniem na pracę (względnie oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy), zgłoszenia do ubezpieczenia, opłacania składek do ZUS oraz uzyskania dokumentu A1 – potwierdzającego fakt objęcia ubezpieczeniem społecznym w Polsce. Wnioski zawierają także prośbę o **weryfikację autentyczności dokumentów** przedkładanych zagranicznym instytucjom przez pracodawców delegujących i pracowników delegowanych w procesie kontroli.

Zauważyć należy także znaczny wzrost liczby wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia kar i grzywien administracyjnych i wzrost liczby wniosków o egzekucję tych kar (głównie z Austrii). Analiza ww. dokumentów pokazuje, że **kary nakładane przez zagraniczne instytucje na polskich pracodawców delegujących są znacznie wyższe** niż sankcje za analogiczne naruszenia, możliwe do zastosowania w Polsce. Odmienny jest także mechanizm nakładania tych kar (za każde naruszenie dotyczące każdego pracownika), co wpływa na ich wysokość.

Współpraca administracyjna związana z wymianą informacji z organami właściwymi innych państw, w szczególności na podstawie formularzy systemu IMI w module delegowanie pracowników realizowana jest przez Państwową Inspekcję Pracy przy wykorzystaniu coraz większych sił i środków, angażując nie tylko jednostkę centralną PIP ale także okręgowe inspektoraty pracy.

Odpowiedzi na wnioski przesłane do PIP przekazywane są do zagranicznych organów właściwych **w terminie**, a opracowane przez nas materiały **oceniane są jako przydatne** w postępowaniach prowadzonych przez te instytucje.

Praktyka pokazuje, że sprawy które kierowane są do właściwych organów w innych krajach z inicjatywy Państwowej Inspekcji Pracy rozpatrywane są przez nie znacznie dłużej, a odpowiedzi przekazywane są do naszego urzędu z naruszeniem narzuconych terminów (niekiedy czas oczekiwania na informacje wynosi kilka lub kilkanaście miesięcy). Nierzadko także jakość otrzymywanych przez nas informacji nie jest odpowiednia, w szczególności przekazane dane mają charakter ogólny, dotyczą np. regulacji prawnych obowiązujących w kraju przyjmującym (do stosowania których inspektor pracy nie jest uprawniony, więc użyteczność

ww. informacji jest znikoma). Nie stanowią odpowiedzi na pytania związane z konkretnym przypadkiem delegowania pracownika polskiego przedsiębiorstwa na terytorium RP i ewentualnymi naruszeniami przepisów na szkodę pracownika delegowanego. Negatywne doświadczenia ww. współpracy pokazują także, że wnioski przesłane do innych instytucji zagranicznych w trybie tzw. powiadomień o możliwych nieprawidłowościach – pozostają bez reakcji.

Zjawisko delegowania pracowników na terytorium RP ma **charakter nieznaczny** w skali całości zatrudnienia i liczby pracowników aktywnych na rynku pracy w Polsce.

Skala delegowania pracowników do pracy na terytorium RP jest też zdecydowanie mniejsza niż delegowania z terytorium Polski do pracy w innych krajach.

Oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP składane do PIP dają podstawę do przyjęcia, że zdecydowanie większa grupa pracowników kierowanych do czasowego wykonywania pracy w Polsce to obywatele krajów trzecich, aczkolwiek wynikający z przepisów ustawy o delegowaniu pracowników tryb i zakres danych przekazywanych do PIP **nie daje pełnej informacji o liczbie pracowników delegowanych do pracy w Polsce** ani o **rodzaju delegowania, jak i o faktycznym okresie wykonywania pracy w Polsce**. Jedynie w przypadku kierowania osób do pracodawcy użytkownika na terytorium RP przepisy wymagają podania jego danych, z czego można wnioskować, że mamy do czynienia z delegowaniem w formie pracy tymczasowej. Z tego też względu w ocenie PIP, cel w jakim – zgodnie z ustawą – oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP są składane do PIP tj. umożliwienie kontroli w miejscu faktycznego wykonywania pracy przez pracownika delegowanego, **nie jest w pełni realizowany**. Konieczność wprowadzenia stosownych zmian w przepisach dotyczących ww. oświadczeń sygnalizowana była przez nas na etapie prac nad nowelizacją ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w 2019 r.

Ujawniane nieprawidłowości związane z warunkami pracy pracowników delegowanych pokazują, że w większości przypadków (w sferze bhp i wynagrodzeń za pracę) dotyczą pracowników z tzw. krajów trzecich skierowanych do wykonywania pracy


w Polsce w ramach kontraktów zawartych przez ich macierzystych pracodawców z polskimi kontrahentami. Rzadziej dotyczą tzw. delegowań wewnątrz korporacyjnych, gdzie kultura organizacyjna podmiotów funkcjonujących w ramach powiązanych ze sobą przedsiębiorstw (głównie z krajów UE/EOG) jest wysoka, i gdzie ww. standardy zatrudnienia są respektowane, a tylko niektóre rozwiązania polskie (np. dotyczące rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych) okazują się być korzystniejsze dla pracownika delegowanego i wymuszają swoje zastosowanie w miejsce regulacji kraju wysyłającego.

Niepokojące i niebezpieczne nowe zjawisko (póki co ujawnione w niewielkiej liczbie przypadków, ale obejmujących znaczną grupę osób) **dotyczy wykorzystywania konstrukcji delegowania na terytorium RP** na potrzeby kierowania do pracy w Polsce obywateli krajów trzecich (głównie z Ukrainy) w ramach wielopoziomowych struktur i łańcuchów podwykonawstwa, gdzie dochodzi do rozmycia odpowiedzialności podmiotu powierzającego formalnie pracę i finalnego jej odbiorcy, a także do pozornego delegowania (osoby te przebywały w Polsce i świadczyły pracę faktycznie na rzecz przedsiębiorstw zlokalizowanych w Polsce i nie miał miejsca fizyczny transfer pracownika pomiędzy państwami). Powyższe wymagać będzie od organów PIP wzmocnienia działań ukierunkowanych na eliminowanie tego typu praktyk we współpracy

z właściwymi instytucjami w krajach siedziby tych formalnych pracodawców oraz ze służbami odpowiedzialnymi w Polsce za wydawanie zezwoleń na pracę także w latach następnych. Bariery w realizacji czynności kontrolnych niewątpliwie jest **utrudniony kontakt z zagranicznym pracodawcą delegującym**, który – co do zasady – w Polsce nie przebywa, a w przypadku podmiotu z siedzibą w kraju trzecim - nie zawsze dopełnia obowiązku wyznaczenia osoby działającej w jego imieniu i reprezentującej go przed właściwymi organami w Polsce, w tym instytucjami kontrolnymi. W świetle obowiązujących aktualnie regulacji utrudnione jest egzekwowanie właściwych warunków zatrudnienia pracowników delegowanych do czasowego wykonywania pracy w Polsce za pomocą wydawanych środków prawnych, a także sankcjonowanie stwierdzonych nieprawidłowości, czego ci zagraniczni przedsiębiorcy, którzy celowo naruszają obowiązujące przepisy wydają się być świadomi. Funkcjonowanie w poczuciu bezkarności sprzyja utrzymywaniu się stanów bezprawności przez dłuższy czas – niekiedy nawet przez pełny okres delegowania pracownika do pracy w Polsce, a stosowane niedozwolone praktyki zaburzają mechanizmy konkurencyjności przedsiębiorców poprzez sprzeczne z prawem minimalizowanie kosztów pracy i naruszanie praw pracowniczych na szkodę osób czasowo wykonujących pracę na terenie Polski, jak i na szkodę pracowników firm rodzimych.

V.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW
PRAWA PRACY, W TYM BHP
– DZIAŁANIA PIP
W WYBRANYCH BRANŻACH



1. GÓRNICTWO

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 26 kontroli w 26 zakładach górniczych i firmach świadczących usługi dla górnictwa. W podmiotach tych zatrudnionych było ok. 33,3 tys. osób, w tym 28,1 tys. na podstawie stosunku pracy.

Skontrolowano **przestrzeganie przepisów bhp**, dotyczących: badań lekarskich, szkoleń z zakresu bhp, uprawnień i kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń, nadzoru nad warunkami pracy (organizacji służby bhp), wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia robocze. Kontrolą objęto także wykonywanie prac związanych z występowaniem zagrożeń naturalnych na stanowiskach pracy oraz stosowanie środków ochrony przed tymi zagrożeniami, a ponadto instrukcje stanowiskowe i technologiczne wymagane na danym

stanowisku pracy, wykonywanie robót zgodnie z obowiązującymi instrukcjami, technologiami oraz ocenę ryzyka zawodowego. Skontrolowano również stan techniczny maszyn i urządzeń, stan techniczny urządzeń i instalacji elektrycznych, stan dróg dojścia do stanowisk pracy, stan zabezpieczeń przed zagrożeniem wynikającym z opadu skał.

Przedmiotem kontroli było również sprawdzenie **stanu przestrzegania przepisów prawa pracy**, dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń. Kontroli zostały poddane zagadnienia dotyczące ewidencji czasu pracy, przestrzegania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy, zapewniania pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, zapewniania co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, organizowania pracy w skróconych normach czasu pracy ze względu na warunki klimatyczne, pracy w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia NDS i NDN a także wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Wybrane nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w kopalniach podziemnych

Nieprawidłowości	odsetek decyzji, które dotyczyły nieprawidłowości	liczba decyzji, które dotyczyły nieprawidłowości
dotyczące stanu dróg przewozowych, dróg dojścia do stanowisk pracy, oraz przejść na stanowiskach pracy	26	105
dotyczące stanu technicznego przenośników i ich systemów zabezpieczeń	21	85
związane ze stanem technicznym urządzeń i instalacji elektrycznych	15	60
dotyczące stanu technicznego maszyn i urządzeń górniczych	10	39
dotyczące stanu zabezpieczeń stropów i ociosów wyrobisk górniczych	8	34
dotyczące oświetlenia stanowisk pracy pod ziemią	4	18
dotyczące wyposażenia i użytkowania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego	2	8
dotyczące oceny ryzyka zawodowego	1	3
dotyczące praktycznej znajomości instrukcji stanowiskowych i technologii	1	5
stwierdzone podczas analizy dokumentacji powypadkowych	poniżej 1	1
dotyczące szkoleń z zakresu bhp	poniżej 1	1

Nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy stwierdzone podczas kontroli w kopalniach podziemnych

rodzaj nieprawidłowości	liczba podmiotów w których stwierdzono nieprawidłowości
niezapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego	11
niezapewnienie odpowiedniego odpoczynku dobowego	10
niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	8
naruszenie zakazu zatrudniania pracowników świadczących pracę na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS; NDN) w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy.	3
niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.	2
zatrudnianie pracowników powyżej skróconej normy czasu pracy ze względu na warunki klimatyczne	2
nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	1
nieprawidłowa rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	1
niewypłacanie dodatku za pracę w porze nocnej	1

Wnioski

Szczególny charakter pracy oraz zagrożeń występujących w zakładach górniczych, a także liczne nieprawidłowości stwierdzone w czasie przeprowadzonych kontroli wskazują na konieczność kontynuowania działań nadzorco kontrolnych.

W kolejnych latach działania inspektorów pracy będą ukierunkowane na obszary, w których naruszenia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzano najczęściej, m.in. **stan dróg przewozowych, dróg i dojść do stanowisk pracy, stan techniczny maszyn i urządzeń górniczych oraz zabezpieczenie stropów i ociosów przed zagrożeniami wynikającymi z opadu skał**. Istotnym elementem kontroli będzie także ocena działań profilaktycznych podejmowanych w kopalniach po zaistniałych wypadkach przy pracy.

W obszarze przestrzegania przepisów prawa pracy najistotniejsza w świetle przeprowadzonych kontroli będzie ocena stanu przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń.

2. HANDEL

A. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP

Zakres kontroli

W roku 2019 przeprowadzono 121 kontroli placówek handlowych wielkopowierzchniowych (o powierzchni sali sprzedaży powyżej 300 m²), w których pracę świadczyło 9826 pracowników oraz

Liczba skarg rozpatrzonych w czasie kontroli placówek handlowych

	Liczba skarg ogółem	w tym zasadnych	częściowo zasadnych	niezasadnych
Sklepy wielkopowierzchniowe	47	7	14	26
Pozostałe placówki handlowe	74	27	24	23
Razem	121	34	38	49

143 osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy (1,4% ogółu zatrudnionych). W mniejszych sklepach (w których wykonywało pracę 2129 osób, w tym 11% na innej podstawie niż stosunek pracy) zrealizowano 268 kontroli. Łącznie w placówkach handlowych przeprowadzono 389 kontroli.

Działania miały charakter kompleksowy – ocenie poddano zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

PRAWNA OCHRONA PRACY

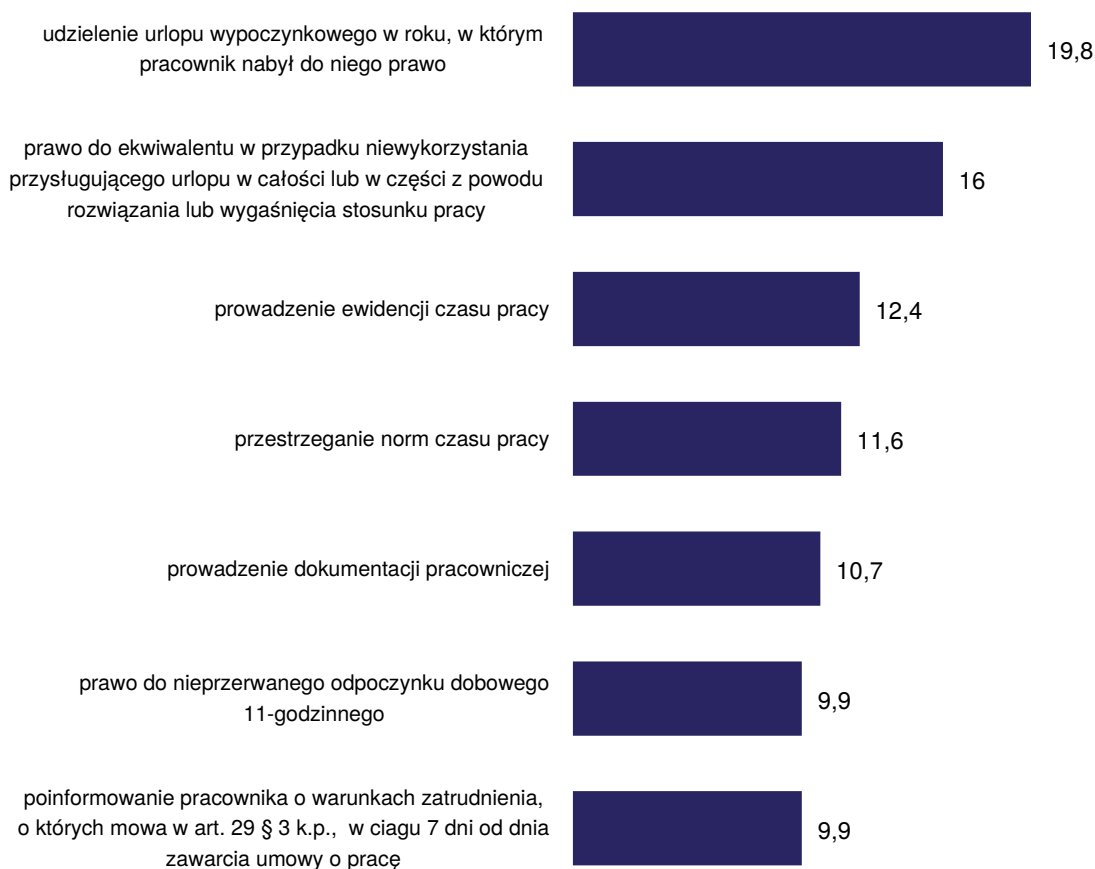
Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, związane m.in. z nierzetelnym prowadzeniem ewidencji, a także brakiem zapewnienia wymaganego odpoczynku dobowego oraz dotyczące udzielenia

urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, mogły wynikać z problemów kadrowych pracodawców. Osoby zatrudnione w placówkach handlowych, wykonujące pracę w zbyt małej obsadzie osobowej, niejednokrotnie są zobligowane do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, mają problem z wykorzystaniem przysługującego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyły do niego prawo.

W tego typu sklepach – co do zasady – nieprawidłowości nie miały charakteru powszechnego i były w większości wynikiem błędów osób nadzorujących, planujących i rozliczających pracę w poszczególnych placówkach.

Od kilku lat obserwuje się pozytywną ocenę efektywności regularnych kontroli podejmowanych

NIEPRAWIDŁOŚCI Z ZAKRESU PRAWNEJ OCHRONY PRACY STWIERDZANE PODCZAS KONTROLI W PLACÓWKACH WIELKOPOWIERZCHNIOWYCH



% kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości w kontrolowanych obszarach

przez inspektorów pracy w wielkopowierzchniowych placówkach należących do sieci długo działających na rynku. To właśnie w takich sklepach stwierdzone nieprawidłowości nie mają charakteru rażącego i dotyczą niewielkich grup pracowników. Uchybienia ujawniane są tam, gdzie kierownictwa sklepów nie stosują się do narzuconych przez centrale sieci rozwiązań systemowych lub następują zmiany

kadrowe nieopowiedzone dostatecznym wdrożeniem nowych osób do prawidłowego wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, w szczególności dotyczące planowania i rozliczania czasu pracy.

Wśród małych sklepów poddanych kontroli ponad 75% stanowiły podmioty prowadzone przez przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób.

Nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy stwierdzone podczas kontroli w mniejszych placówkach handlowych

Naruszone obowiązki	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości
ustalenie systemu i rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego	32,8
poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 k.p., w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę	30,2
ustalenia w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy, po przepracowaniu której przysługuje dodatek, tak jak za pracę w godzinach nadliczbowych	23,1
prowadzenie dokumentacji pracowniczej	22,8
przestrzeganie przepisów dotyczących wymiaru i rozkładów czasu pracy	18,7
prowadzenie ewidencji czasu pracy	17,9
przestrzeganie norm czasu pracy	14,5
terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia	11
prowadzenie oddzielnie dla każdego pracownika dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy	12

Zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i mniejszych nie odnotowano znaczącej skali nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których winna być zawarta umowa o pracę, czy też przestrzegania przepisów o minimalnej stawce godzinowej osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w roku sprawozdawczym w placówkach handlowych potwierdzają obserwacje poczynione w latach ubiegłych. W placówkach wielkopowierzchniowych należących do międzynarodowych sieci wdrażane są jednolite procedury zarządzania pracownikami, w dużym stopniu wykorzystujące narzędzia informatyczne np. do planowania i rozliczania czasu

pracy, które wspomagają przestrzeganie przepisów prawa pracy.

Wnioski

W placówkach wielkopowierzchniowych:

- nie występuje potrzeba zintensyfikowania działań kontrolnych, ale powinny one być kontynuowane ze względu na ich efektywność,
- działania inspekcji należy skoncentrować na sklepach dotychczas niekontrolowanych, a także takich, w których ujawniono rażące nieprawidłowości

W mniejszych placówkach handlowych:

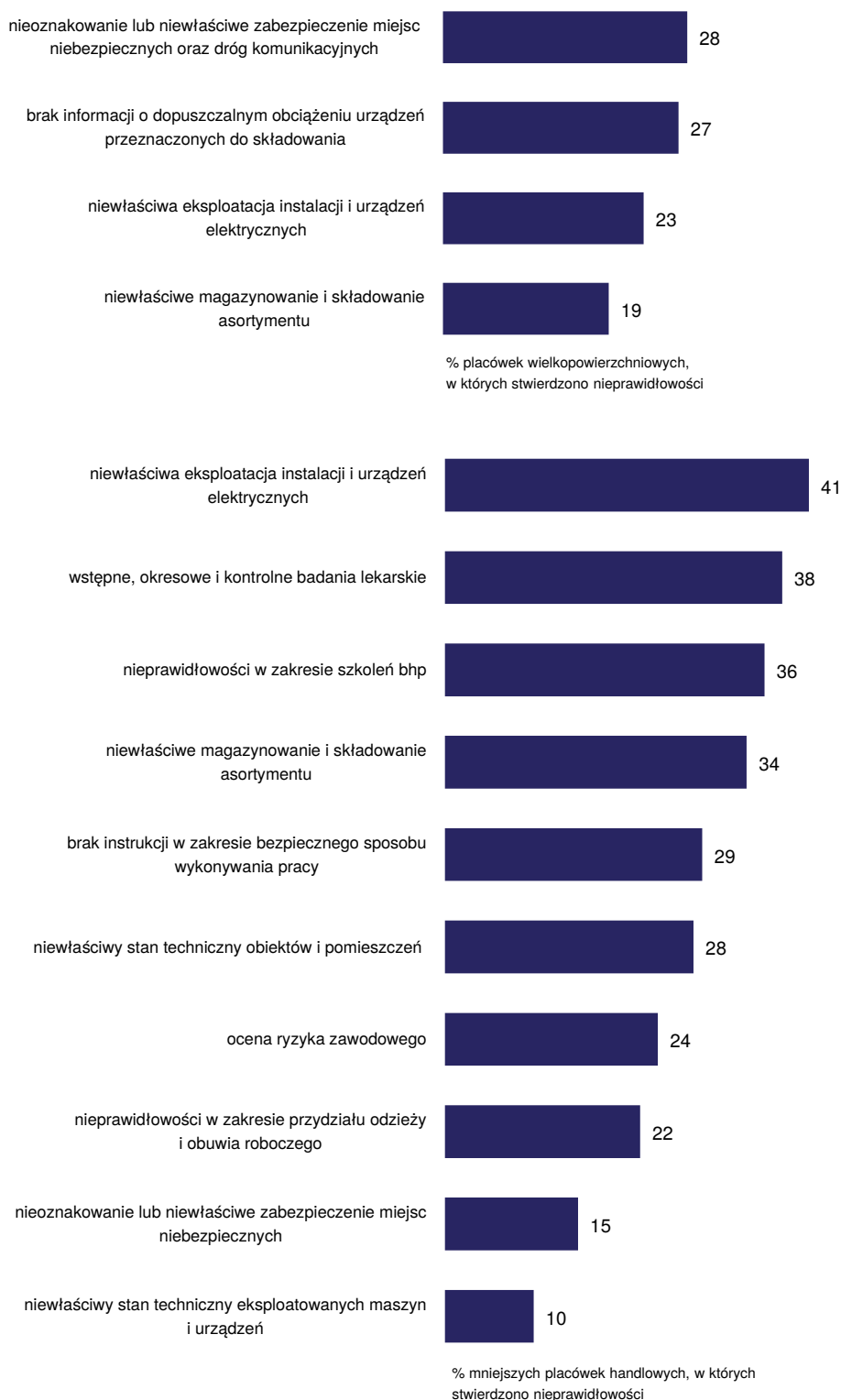
- działania kontrolne powinny zostać zintensyfikowane, w szczególności w obszarach,

w których ujawniono najwięcej nieprawidłowości, ze szczególnym uwzględnieniem sklepów dotychczas niekontrolowanych.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Według wyjaśnień uzyskanych w czasie kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych, stwierdzone

NIEPRAWIDŁOŚCI Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY STWIERDZANE PODCZAS KONTROLI W PLACÓWKACH WIELKOPOWIERZCHNIOWYCH ORAZ MNIEJSZYCH PLACÓWKACH HANDLOWYCH



nieprawidłowości po części wynikały z dużego ruchu w marketach, co bezpośrednio przekłada się na obciążenie poszczególnych placówek zgromadzonym asortymentem, **szczególnie w okresach przedświątecznych**. Dotyczyło to najczęściej placówek oferujących całe spektrum asortymentu, w szczególności z szeroką ofertą artykułów spożywczych. W ocenie kontrolujących inspektorów pracy, osoby kierujące pracami nie zawsze reagowały natychmiast na występujące zakłócenia albo wręcz tolerowały nieprawidłowości w poszczególnych obszarach.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości w mniejszych placówkach handlowych, według inspektorów pracy, wynikają z **niewłaściwej organizacji pracy**. Konkurencja na rynku wymusza obniżenie kosztów funkcjonowania poszczególnych sklepów, co bezpośrednio znalazło odzwierciedlenie w wynikach przeprowadzonych kontroli. Pracodawcy zmniejszając powierzchnie zaplecza na rzecz maksymalnie dużej powierzchni handlowej przy jednoczesnej minimalizacji obsady osobowej obniżają poziom bezpieczeństwa, w szczególności pracowników placówek handlowych. Zdecydowanie gorzej, w porównaniu z placówkami wielkopowierzchniowymi, oceniono w mniejszych sklepach działalność służby bhp.

Wnioski

Wyniki kontroli placówek handlowych wskazują na potrzebę:

- zintensyfikowania działań kontrolnych w małych placówkach handlowych, gdzie stan przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia jest niewystarczający;
- przeprowadzenia kontroli sprawdzających w placówkach, gdzie stwierdzono najpoważniejsze naruszenia w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;
- kontynuowania poradnictwa i podejmowania akcji prewencyjnych mających na celu ukształtowanie dobrych praktyk, szczególnie w obszarach magazynowania i składowania, przygotowania do pracy oraz eksploatacji obiektów, pomieszczeń oraz urządzeń i instalacji, a także maszyn i innych urządzeń technicznych

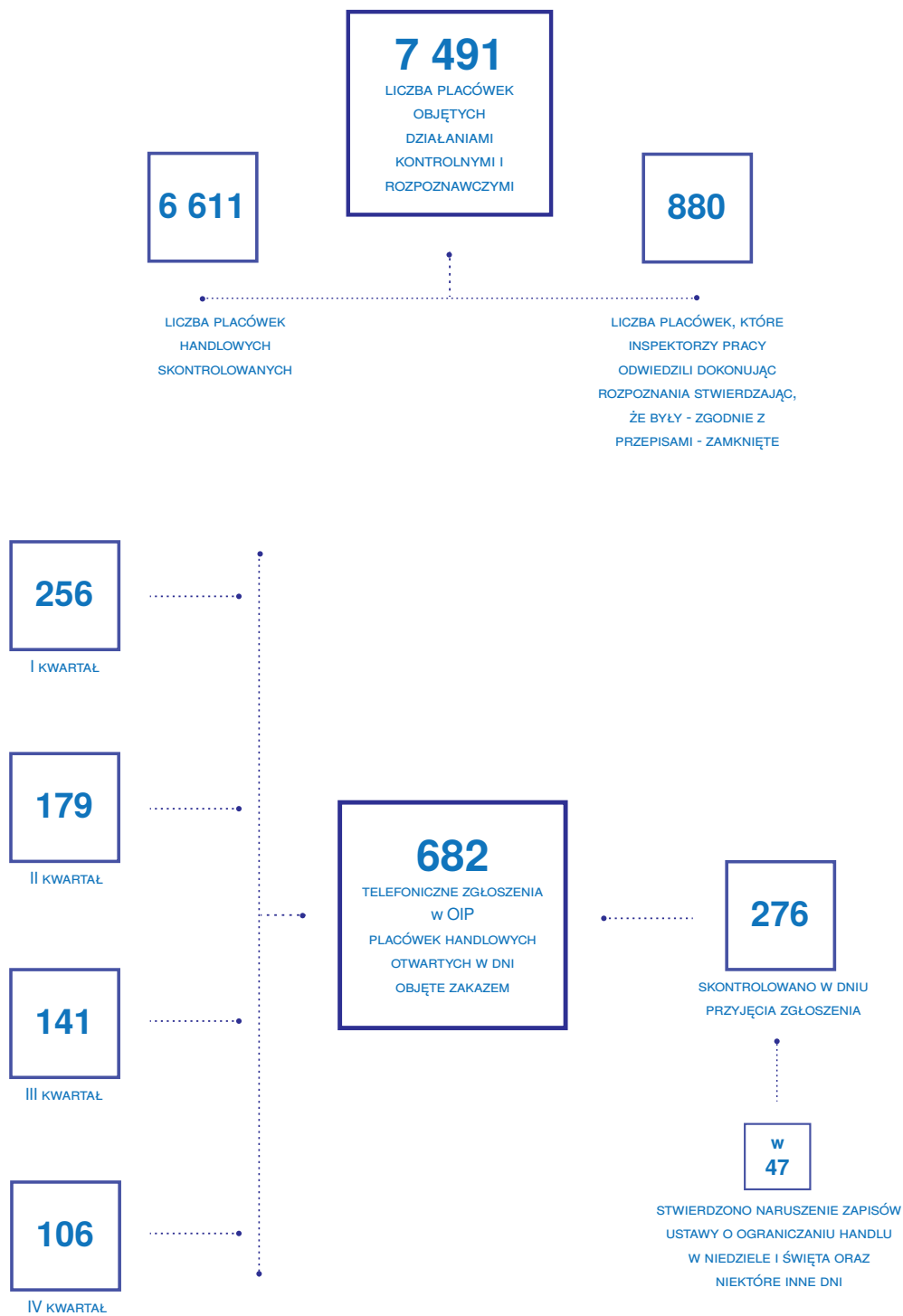
B. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ NIEKTÓRE INNE DNI

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 – co do zasady – miały charakter interwencyjny, ale realizowane były także kontrole planowe. Okręgowe inspektoraty pracy, podobnie jak w roku 2018 uruchomiły telefony dyżurne, czynne w dni objęte zakazem handlu, celem umożliwienia społeczeństwu zgłaszania placówek łamiących zakaz. Dobór sklepów do kontroli wynikał z rozpoznania własnego inspektorów pracy, zgłoszonych skarg, informacji przyjętych na telefony dyżurne oraz z doniesień medialnych. W pierwszej kolejności do kontroli typowano placówki, w których w 2018 r. ujawniono naruszenie zakazu pracy w dzień objęty zakazem handlu.

Naruszenie zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele, święta lub w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia po godzinie 14 **stwierdzono w 8,62% kontroli** (w 2018 r. 9,4%). Ujawniono powierzanie pracy w handlu lub czynności związanych z handlem 3519 pracownikom oraz 1241 zatrudnionym, a także 230 osobom świadczącym pracę nielegalnie.

Nie stwierdzono ani jednego przypadku naruszenia zakazu handlu w święto w placówce wielkopowierzchniowej. W placówkach mniejszych nieprawidłowość tę ujawniono w ponad 8% kontroli. Naruszenie zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w **sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia po godzinie 14 ujawniono w 16,8% małych sklepów**. W placówkach wielkopowierzchniowych tego problemu nie stwierdzono. Natomiast nieprzestrzeganie omawianego zakazu w niedziele ujawniono w 6,2% kontroli małych sklepów oraz w 14,5% skontrolowanych placówek wielkopowierzchniowych. Były to sklepy należące do polskich przedsiębiorców, niejednokrotnie działające

KONTROLE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ NIEKTÓRE INNE DNI



na podstawie **franczyzy**. Podobnie jak w roku 2018 skala naruszania zakazu handlu w niedziele w małych placówkach handlowych była niewielka – tak jak w poprzednim roku sprawozdawczym w sklepach tych do naruszeń dochodziło najczęściej w dni świąteczne oraz poprzedzające Święta Bożego Narodzenia i Wielkanocne. Z kolei w sklepach wielkopowierzchniowych ponownie zanotowano odwrócenie tej zasady.

Tak jak w roku 2018 w małych placówkach naruszenia polegały głównie na powierzaniu pracownikom i zatrudnionym pracy w handlu, natomiast w sklepach wielkopowierzchniowych na wykonywaniu czynności związanych z handlem (takich jak: inwentaryzacja, zatowarowanie, brakowanie, sprzątanie). Nie stwierdzono wielokrotnego naruszania zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Problem ten występował sporadycznie w mniejszych sklepach, jednak w zdecydowanie mniejszym wymiarze niż w 2018 r. Konsekwentne **działania inspektorów pracy w znacznym stopniu ograniczyły takie praktyki**. Inspektorzy byli szczególnie skuteczni w przypadkach, gdy kontroli poddawano kilka sklepów należących do jednego przedsiębiorcy. Wówczas nawet przy niewielkich karach grzywny, ich sumaryczna wartość stanowiła znaczącą dolegliwość dla przedsiębiorcy, co skłaniało do poszanowania prawa.

Nie ujawniono przypadków naruszenia art. 4 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (zakaz nieodpłatnego powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywaniu czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy) **ani art. 9 ww. ustawy** (dotyczącego zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14.00). Problemem – stwierdzanym w mniejszych placówkach handlowych, tak jak w roku 2018 – było **niedostateczne zrozumienie charakteru wyłączeń spod zakazu handlu**, określonych w art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta

oraz w niektóre inne dni, które wiążą się z kryterium przeważającej działalności. Wielu przedsiębiorców nie dostrzegало, że sprzedaż określonego asortymentu nie jest tożsama z przeważającą działalnością, o której mowa w przywołanym przepisie, konieczne jest jeszcze odpowiednie wskazanie przeważającej działalności we wniosku o wpis do rejestru REGON.

W trakcie prowadzonych kontroli, tak jak w poprzednim roku sprawozdawczym, niejednokrotnie występowały różnice interpretacyjne pomiędzy inspektorami pracy a kontrolowanymi przedsiębiorcami na tle stosowania wyłączeń spod zakazu handlu określonych w art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Przykładem może być zawieranie przez Pracodawców umów z operatorem pocztowym i rozpoczęcie świadczenia dodatkowej działalności w zakresie dostarczania przesyłek kurierskich w ramach prowadzonego sklepu, a tym samym korzystanie z wyłączenia spod zakazu handlu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (zakaz nie obowiązuje w placówkach pocztowych w rozumieniu ustawy Prawo pocztowe). Jednolita linia orzecnicza przyjęta przez sądy stanowi, że placówki handlowe posiadające zawarte umowy agencyjne z operatorem pocztowym posiadają status placówki pocztowej w rozumieniu art. 3 pkt 15 ustawy – Prawo pocztowe. Dlatego też w sprawie tej inspektor pracy nie miał już możliwości interwencji, choć asortyment sprzedawanych w placówce towarów nie uległ zmianie.

Wnioski

Kontrole wykazały **stosunkowo wysoki poziom respektowania przez przedsiębiorców, w tym pracodawców przepisów** ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Przypadki naruszenia zapisów ustawy w 2019 r. występowały w niewielkiej skali. Zaobserwowano **znaczący spadek liczby naruszeń** w odniesieniu do 2018 roku. W celu dalszego monitorowania procesu ograniczającego handel w niedziele, święta oraz inne dni, należy prowadzić dalsze kontrole w tym zakresie.

Potwierdziły się obserwacje poczynione w poprzednim roku sprawozdawczym, iż część przepisów ustawy (w szczególności dotyczących niektórych wyłączeń spod zakazu handlu, np. placówek pocztowych, czy też placówek handlowych,

w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami tytoniowymi) może funkcjonować niezgodnie z założeniami ustawodawcy.

3. EDUKACJA -PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWNEJ OCHRONY PRACY

Realizując temat inspektorzy pracy przeprowadzili 139 kontroli na terenie wszystkich okręgowych inspektoratów pracy. Ogółem w skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 6704 pracowników, tym 6575 pracowników na podstawie stosunku pracy.

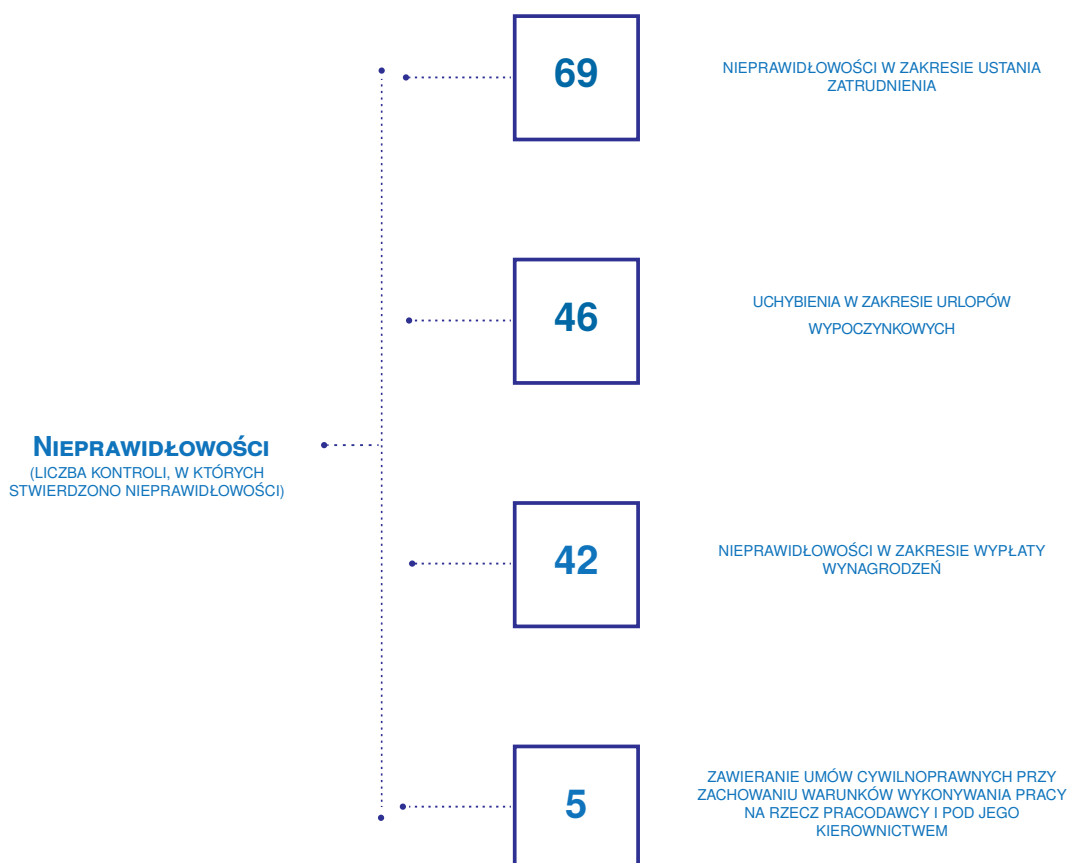
Przeprowadzone kontrole wykazały, że w kontrolowanych podmiotach podstawową formą nawiązania pracowniczego stosunku pracy są przepisy kodeksu pracy i ustawy Karta Nauczyciela, choć stwierdzono również przypadki zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych.

Dla kontrolowanych szkół organem prowadzącym był samorząd terytorialny gminny, powiatowy

i wojewódzki lub osoby fizyczne i prawne. Skontrolowano wszystkie typy jednostek oświatowych (przedszkola, szkoły podstawowe, zespoły szkół, licea, ośrodki socjoterapii, ośrodki wychowawcze).

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **nawiązania stosunku pracy z nauczycielami**, w tym umów o pracę oraz mianowania jako podstawy stosunku pracy. Nieprawidłowości były następstwem nie potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy oraz jej warunków, niepotwierdzenia przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – w stosunek pracy na podstawie mianowania, zawarcia umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których winna zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Ogółem w ww. zakresie stwierdzono nieprawidłowości w trakcie 86 kontroli.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWNEJ OCHRONY PRACY W JEDNOSTKACH OŚWIATOWYCH



Czynności kontrolne przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały zawieranie umów cywilnoprawnych przy zachowaniu warunków wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Przy czym należy zauważyć, że nieprawidłowości te dotyczą tylko jednostek oświatowych prowadzonych przez osoby fizyczne i prawne.

W zakresie wynagrodzenia nauczycieli nieprawidłowości występowały w następujących obszarach: **terminowości wypłacania wynagrodzenia i zaniżania wynagrodzenia, nieprzyznawania lub zaniżania dodatków motywacyjnych i stażowych, terminowości wypłacania wynagrodzenia za pracę w ramach godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw.**

Znaczna liczba nieprawidłowości dotyczyła również ustania zatrudnienia, w tym treści świadectw pracy wystawianych nauczycielom. Polegały one m.in. na niepełnym uzasadnieniu wypowiedzenia złożonego nauczycielowi, czy błędnym wskazaniu przyczyny wypowiedzenia.

Inspektorzy stwierdzili nieznaczne uchybienia w zakresie urlopów wypoczynkowych, w tym urlopów uzupełniających. Przejawiały się one m.in. w niewykorzystaniu przez nauczycieli placówki feryjnej urlopów wypoczynkowych w roku, w którym nabyli prawo do tego urlopu, braku planów urlopowych dla dyrektorów, wicedyrektorów oraz nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia za urlop lub zaniżaniu tego wynagrodzenia.

Natomiast udzielanie nauczycielom urlopów dla poratowania zdrowia nie sprawiało trudności dyrektorom kontrolowanych jednostek oświatowych. Inspektorzy nie stwierdzili nieprawidłowości w tym zakresie, podobnie jak w 2018 roku.

Wnioski

W oparciu o wyniki przeprowadzonych kontroli, należy stwierdzić, że najmniejsza liczba nieprawidłowości dotyczy urlopów wypoczynkowych i urlopów dla poratowania zdrowia. Zagadnienia te nie budzą szczególnych wątpliwości, a pracodawcy, co do zasady, respektują obowiązujące prawo. Stwierdzone uchybienia występowały sporadycznie i miały charakter incydentalny.

Kontrolując zagadnienia związane z nawiązywaniem umów o pracę z nauczycielami inspektorzy pracy, podobnie, jak w latach ubiegłych, stwierdzili liczne **przypadki nie potwierdzania 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, jak również nawiązywanie stosunku pracy w ramach umowy o pracę, a nie poprzez mianowanie. Realizacja tego tematu wykazała ponadto obchodzenie przepisów Karty Nauczyciela polegających na zawieraniu umów okresowych, bez istnienia przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. W stosunku do 2018 roku, nastąpił istotny wzrost nieprawidłowości w omawianym zakresie.

Kontrole przeprowadzone w placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest samorząd terytorialny wykazały, że w wielu z tych placówek organy prowadzące i związki zawodowe działające w placówkach nie regulują w sposób jednoznaczny sposobu naliczania odpisu dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub pobierającymi świadczenia kompensacyjne. Nieprawidłowości wynikają z niedoprecyzowania przepisów art. 53 ustawy – Karta Nauczyciela (przepisy nie wskazują m.in. czy odpis ma być naliczany od kwoty netto, czy brutto, brak też uregulowań dotyczących sposobu naliczenia odpisu w przypadkach przejścia uprawnień na świadczenia kompensacyjne w trakcie roku kalendarzowego).

Ponadto, obowiązujące w szkołach regulaminy przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie są uzgadniane z działającymi organizacjami związkowymi, a świadczenia przyznawane są bez uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

Kontrole wykazały również, że rozliczanie godzin ponadwymiarowych nauczycieli na podstawie przepisów art. 39 ust. 4 ustawy - Karta Nauczyciela w okresach miesięcznych jest praktycznie niewykonalne. Szkoły obchodzą bowiem ten zapis, rozliczając godziny ponadwymiarowe w okresach tygodniowych lub wypłacając w następnym miesiącu. Wskazany wyżej przepis Karty Nauczyciela stanowi o wypłacie należnych środków z dołu w ostatnim dniu miesiąca, toteż zasadnym byłoby dokonanie zmiany tego przepisu w części dotyczącej okresu rozliczeniowego.

4. OPIEKA ZDROWOTNA

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy w 2019 r. przeprowadzili **119 kontroli w 118 podmiotach leczniczych.**

Wśród objętych kontrolą 54 podmioty (46%) udzielały stacjonarnych i całodobowych świadczeń zdrowotnych, natomiast pozostałe realizowały ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

Podmioty te zatrudniały ogółem 31 tys. osób,

Nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w podmiotach leczniczych - prawna ochrona pracy

Prawna ochrona pracy	Odsetek podmiotów objętych kontrolą, w których stwierdzono nieprawidłowości
niezgodność charakteru świadczonej pracy z rodzajem zawartej umowy	9
nieprawidłowości w zakresie regulaminów pracy (obwieszczeń)	62
brak lub niewłaściwa pisemna informacja o warunkach zatrudnienia	52
uchybenia dotyczące treści umów o pracę	44
niezachowanie obowiązującej dobowej normy czasu pracy	31
niezachowanie obowiązującej tygodniowej normy czasu pracy	7
niezapewnienie pracownikom wymaganego odpoczynku dobowego	29
niezapewnienie pracownikom wymaganego odpoczynku tygodniowego	14
naruszenie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	37
nieprawidłowości w zakresie wypłaty należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę, w tym składników innych niż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dyżur medyczny i urlop wypoczynkowy	28
nieprawidłowa treść regulaminu wynagradzania	14
nieprawidłowe dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia	5
nieprawidłowe dokonywanie wypłaty wynagrodzenia za pełnione dyżury medyczne oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy	3
nieprawidłowe dokonywanie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego	2
nieprawidłowości związane z regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	10
nieprzekazanie lub nieterminowe przekazanie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	15
rozporządzanie przez pracodawców środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w sposób sprzeczny z przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	7
nieprawidłowości przy udzielaniu urlopów wypoczynkowych	53
brak realizacji postanowień ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych	35
zawieranie z własnymi pracownikami umowy o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne na wykonywanie rodzajowo tożsamej pracy bez zapewnienia odpoczynku oraz zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym	4

Nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w podmiotach leczniczych - bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy	Odsetek podmiotów objętych kontrolą, w których stwierdzono nieprawidłowości
brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy	37
niewłaściwie zidentyfikowane zagrożenia związane z wykonywaną pracą	45
nieprawidłowości dotyczące szkoleń wstępnych	25
nieprawidłowości dotyczące szkoleń okresowych	37
nieprawidłowości w zakresie wstępnych badań lekarskich	18
nieprawidłowości w zakresie okresowych badań lekarskich	24
nieprawidłowości związane z wyposażeniem w odzież i obuwie robocze	42
nieprawidłowości związane z wyposażeniem w środki ochrony indywidualnej	16
nieprawidłowości w przeprowadzaniu badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	17
nieprawidłowości w zakresie sporządzania spisów substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie	21
nieudostępnienie pracownikom właściwych instrukcji bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi używanymi do dezynfekcji i sterylizacji	21
nieprawidłowe składowanie i przechowywanie substancji i mieszanin chemicznych	7
nieustalenie okoliczności i przyczyn zranień ostrymi narzędziami medycznymi w trybie przewidzianym dla wypadków przy pracy	30
uchybenia w zakresie funkcjonowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy	22

w tym 21 tys. pracowników oraz 10 tys. osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Usługi na rzecz kontrolowanych podmiotów świadczyły również inne podmioty lecznicze w zakresie świadczeń zdrowotnych oraz zewnętrzne podmioty wykonujące usługi w ramach outsourcingu w zakresie żywienia, prania, sprzątnięcia, ochrony osób i mienia.

Biorąc pod uwagę kryterium formy własności - 53 podmioty lecznicze należały do sektora publicznego (6 stanowiło własność państwową, 47 samorządową), a 64 należały do sektora prywatnego (62 podmioty stanowiły własność prywatną krajową, 2 własność prywatną mieszaną).

Kontrolowane podmioty były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym

5 podmiotów zatrudniało do 9 pracowników, 47 podmiotów – od 10 do 49 pracowników, 28 podmiotów – od 50 do 249 pracowników, a 38 podmiotów – nie mniej niż 250 pracowników.

Działania kontrolne miały charakter kompleksowy i objęły zarówno zagadnienia z obszaru prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy. W 5 podmiotach, gdzie przygotowywano i podawano chorym leki cytostatyczne, zbadano ponadto przestrzeganie przepisów w tym zakresie.

Przypadki braku realizacji postanowień **ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych** stwierdzono w 35%

skontrolowanych podmiotów. Nieprawidłowości w tym zakresie związane były przede wszystkim z naruszeniem obowiązku ustalania sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego, w drodze porozumienia, przez strony uprawnione w danym podmiocie leczniczym do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (a w podmiocie leczniczym, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa, w postaci porozumienia z pracownikiem wybranym przez pracowników podmiotu leczniczego do reprezentowania ich interesów) lub też w przypadku braku takiego porozumienia – w drodze zarządzenia.

Stwierdzane w trakcie kontroli naruszenia dotyczące prawnej ochrony pracy spowodowane były głównie niewystarczającą znajomością przepisów prawa pracy wśród osób kierujących podmiotami leczniczymi oraz pracowników działu kadr i płac, brakiem przejrzystości i wysokim stopniem komplikacji przepisów, a także niedostatecznym nakładem środków finansowych przeznaczonych na prowadzenie działalności statutowej podmiotów leczniczych oraz realizację zadań i obowiązków pracodawcy. Przyczyn stwierdzanych naruszeń można także upatrywać w niedostatecznej liczbie pracowników (brak wykwalifikowanej kadry na rynku pracy, głównie pracowników medycznych, lekarzy oraz pielęgniarek), jak również, w pewnym stopniu, świadomym naruszaniu prawa pracowników do wynagrodzenia.

Dokładnej ocenie poddano zagadnienia ekspozycji na szkodliwe czynniki biologiczne w wyniku **zranienia ostrymi narzędziami medycznymi** (np. igłami, wenflonami, skalpelami, ampułkami szklanymi po ich otwarciu). Należy podkreślić, że w 30% skontrolowanych podmiotów nie ustalono okoliczności i przyczyn wszystkich zranień w trybie przewidzianym dla wypadków przy pracy. W latach 2016–2018 w kontrolowanych podmiotach dotyczyło to 439 zdarzeń. Pracodawcy poprzestawali na odnotowaniu zranień ostrymi narzędziami medycznymi w rejestrach ekspozycji zawodowej na krew lub inny potencjalnie infekcyjny materiał lub też w wykazach zranień ostrymi narzędziami przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych. Takie podejście

pociągało za sobą kolejne nieprawidłowości, ponieważ nie analizowano przyczyn zranień, ze szczególnym uwzględnieniem błędów ludzkich i źródeł systemowych oraz nie były podejmowane działania w celu ich eliminacji. W rezultacie nie wdrażano adekwatnych do sytuacji procedur bezpiecznego postępowania z ostrymi narzędziami, w tym z odpadami medycznymi oraz procedur poekspozycyjnych mających zminimalizować skutki kontaktu z krwią oraz innymi potencjalnie zakaźnymi płynami ustrojowymi. Nie zawsze też z powodzeniem edukowano pracowników na temat standardowych środków ostrożności, wymogu noszenia barierowych ochron indywidualnych, prawidłowego stosowania ostrych narzędzi, roli uodpornienia przy pomocy dostępnych szczepień.

W ramach 5 kontroli zbadano ponadto zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy przy przygotowywaniu, podawaniu oraz przechowywaniu **leków cytostatycznych**. W 2 podmiotach stwierdzono nieprawidłowości. Pracowników przygotowujących leki cytostatyczne w aptece szpitalnej i pielęgniarek podających je chorym w oddziale onkologii i chemioterapii, nie wyposażono w okulary ochronne lub gogle, a pielęgniarki nie miały także jednorazowej odzieży ochronnej. Ponadto w pomieszczeniu, gdzie przygotowywano leki cytostatyczne brakowało instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy zawierającej szczegółowe zasady postępowania z tymi lekami.

Na stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach leczniczych wpływ miało wiele przyczyn. Przede wszystkim pracodawcy w sposób niewłaściwy podchodzili do obowiązków w tej dziedzinie i nie dokładali starań by ich realizacja była poprawna. Skupiali się głównie na podstawowej działalności związanej z udzielaniem świadczeń zdrowotnych pacjentom, uważając sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy za mniej ważne i drugorzędne.

Wśród innych przyczyn nieprawidłowości należy wymienić **niewywiązywanie się służby bhp z powinności w zakresie nadzoru nad warunkami pracy oraz brak nadzoru ze strony osób kierujących pracownikami**, w efekcie czego dochodziło do lekceważenia zagrożeń i tolerowania ryzykownych zachowań pracowników, jak również brak wystarczającego przygotowania merytorycznego osób działających w imieniu pracodawcy i kierujących

pracownikami. Kontrolowani pracodawcy, szczególnie ze szpitali sektora publicznego, wskazywali na aspekty ekonomiczne związane z rosnącymi kosztami funkcjonowania podmiotów leczniczych i ich odpowiedniego wyposażenia przy ograniczonych środkach jakimi dysponowali w ramach kontraktów zawieranych z Narodowym Funduszem Zdrowia.

Wnioski

- Duża skala ujawnionych 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 konieczność dalszych kontroli tych zagadnień i egzekwowania przez inspektorów pracy poszanowania prawa;
- Niezbędne jest kontynuowanie działań o charakterze prewencyjnym, polegających na upowszechnianiu specjalistycznej wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (szkolenia, materiały informacyjne) adresowanych zarówno do pracodawców, osób kierujących pracownikami, jak i pracowników m.in. pracowników działów służb pracowniczych. Przedsięwzięcia te powinny w szczególności obejmować promowanie przykładów praktycznego rozwiązywania problemów bhp, w tym skutecznych metod technicznych i organizacyjnych służących ograniczeniu występujących w podmiotach leczniczych zagrożeń, a także tematyki ustalania prawa do wynagrodzenia i jego wysokości;
- Prowadzenie kontroli warunków pracy osób narażonych na kontakt z cytostatykami z uwagi na negatywne konsekwencje zawodowej ekspozycji na te leki i wprowadzenie obowiązujących normatywów higienicznych;
- Niezmiennie istnieje potrzeba uregulowania praktyki stosowania w podmiotach leczniczych w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, rozwiązań skutkujących wykonywaniem przez lekarzy, pielęgniarki oraz ratowników medycznych – na podstawie dwóch stosunków prawnych – pracy tego samego rodzaju i w tym samym miejscu pracy, bez zachowania wymaganego odpoczynku;

- Wyniki kontroli wskazują także na potrzebę wprowadzenia do ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej zmian umożliwiających stosowanie w podmiotach leczniczych elastycznych systemów czasu pracy (system zadaniowy, system przerywanego czasu pracy), szczególnie w podmiotach udzielających świadczeń ambulatoryjnych (w tym w placówkach POZ), których nie przewiduje ustawa o działalności leczniczej. Dotyczy to przede wszystkim umożliwienia wykonywania pracy w takich systemach pielęgniarkom i położnym środowiskowym, które udzielają świadczeń zdrowotnych w domach pacjentów, co wymaga dostosowania godzin wizyt do ich potrzeb i rodzaju procedur medycznych.

5. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH ROLNYCH

Zakres kontroli

Podjęte działania kontrolne miały na celu **ocenę stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia** osób pracujących w zakładach, zajmujących się w szczególności chowem i hodowlą kur oraz przestrzegania przepisów bhp w tym zakresie. Przeprowadzono 89 kontroli, w których pracowało ogółem 1247 osób, w tym 1049 w ramach stosunku pracy. Czynnościami kontrolnymi objęto szerokie spektrum zakładów, spośród których najliczniejszą grupę stanowiły podmioty prowadzące działalność, związaną z produkcją jaj konsumpcyjnych 30%, produkcją brojlerów 28%, wylęgiem piskląt (łącznie z fermami zarodowymi) 19%, hodowlą indyków 12%, produkcją mieszaną (brojlery, nioski, odchów drobiu) 10%. Spośród ogółu kontrolowanych zakładów 76% stanowiły gospodarstwa indywidualne, tj.: prowadzone rodzinnie, zatrudniające poza pracownikami członków swoich rodzin.

Należy stwierdzić, że przeprowadzone kontrole wpłynęły na **uzyskanie poprawy warunków pracy w zakładach chowu i hodowli kur**. Świadczy o tym m.in. wykonanie w trakcie kontroli 303 decyzji ustnych, co stanowi 27% wszystkich wydanych decyzji. Udzielone podczas kontroli porady techniczne, uświadomiły pracodawcom ciążące na nich obowiązki względem pracowników, a także wskazały działania

Wybrane nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach rolnych

Nieprawidłowości	odsetek zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
w obszarze czynników szkodliwych dla zdrowia	68
w zakresie oceny ryzyka zawodowego	64
w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych	63
w zakresie obsługi maszyn i urządzeń	60
w odniesieniu do obiektów i pomieszczeń pracy	41
niezapewnienie wymaganych pomieszczeń higienicznosanitarnych lub niewyposażenie tych pomieszczeń w wymagane urządzenia	32
związane z organizacją szkoleń w dziedzinie bhp	37
dotyczące profilaktycznych badań lekarskich	33
brak posiadania przez pracowników wymaganych dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych	13
w zakresie środków ochrony indywidualnej	32
dotyczące gospodarowania odzieżą i obuwem roboczym	21

jakie powinni podjąć, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Oprócz kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach rolnych inspektorzy pracy przeprowadzili **38 kontroli** dotyczących **legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej** obywateli polskich (43% ogółu kontroli w przedsiębiorstwach rolnych). Skontrolowano legalność zatrudnienia 221 osób. Dominowały kontrole w mikroprzedsiębiorstwach rolnych zatrudniających do 9 pracowników – 26 kontroli (68% kontroli). Najwięcej osób objętych kontrolą świadczyło pracę w województwie opolskim – 45 osób (21% badanych).

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono w odniesieniu do 8 osób tj. 4% objętych sprawdzeniem. Najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły braku lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Największą liczbę osób nielegalnie świadczących pracę stwierdzono w województwie podkarpackim – 5 osób.

Ponadto w 16 przypadkach kontrolą objęto legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez 63 cudzoziemców (62 obywateli Ukrainy i 1 – Białorusi). W stosunku do cudzoziemców objętych kontrolą nie stwierdzono nielegalnego wykonywania pracy.

Kontrole legalności powierzania pracy w przedsiębiorstwach rolnych wykazały niewielką skalę nieprawidłowości w porównaniu z tymi, które ujawniane są w kontrolach legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej prowadzonych przez PIP w przedsiębiorstwach innych branż.

Wnioski

Stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny w kontrolowanych podmiotach wymaga dalszego nadzoru zwłaszcza w obszarach organizacji pracy oraz przygotowania pracowników do pracy, co w konsekwencji powinno przyczynić się do zmniejszenia wypadkowości w kontrolowanych przedsiębiorstwach.

VI.

STRATEGIA

PIERWSZEJ KONTROLI



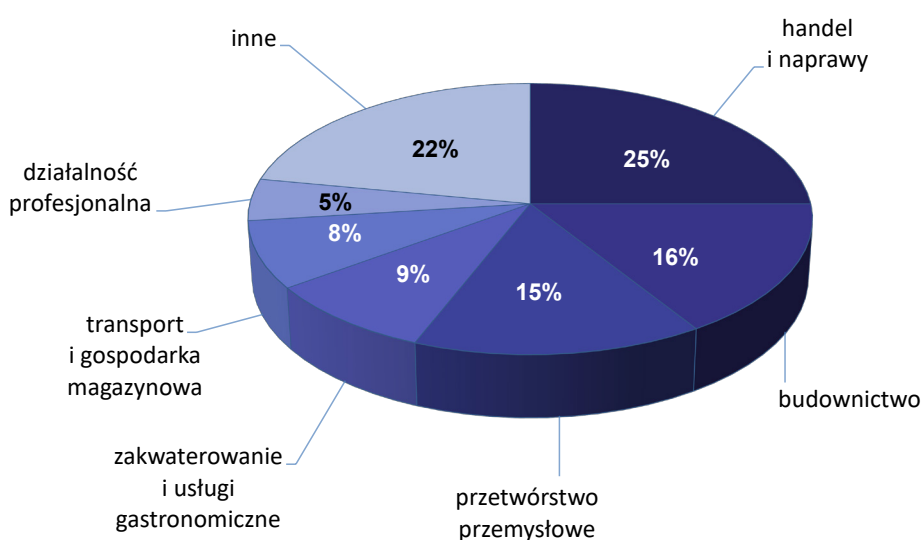
I. PIERWSZA KONTROLA

Zakres kontroli

Podobnie jak w roku 2018 strategią pierwszej kontroli objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników) oraz zakłady małe (10-49 pracowników) funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 5 lat, które nie były uprzednio kontrolowane.

Inspektorzy PIP przeprowadzili **ponad 5,8 tys.** tych kontroli - najwięcej w zakładach zakwalifikowanych zgodnie z PKD do sekcji handel i naprawy (25%), budownictwo (16%) oraz przetwórstwo przemysłowe (15%). Dominującą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (75%). W **skontrolowanych podmiotach świadczyło pracę łącznie ponad 66 tys. osób**, w tym ponad 40 tys. (60%) na podstawie stosunku pracy.

STRUKTURA PIERWSZYCH KONTROLI WG PKD



Spośród ponad 5,8 tys. pierwszych kontroli, niemal w każdej stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości i stosowano odpowiednie środki prawne w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

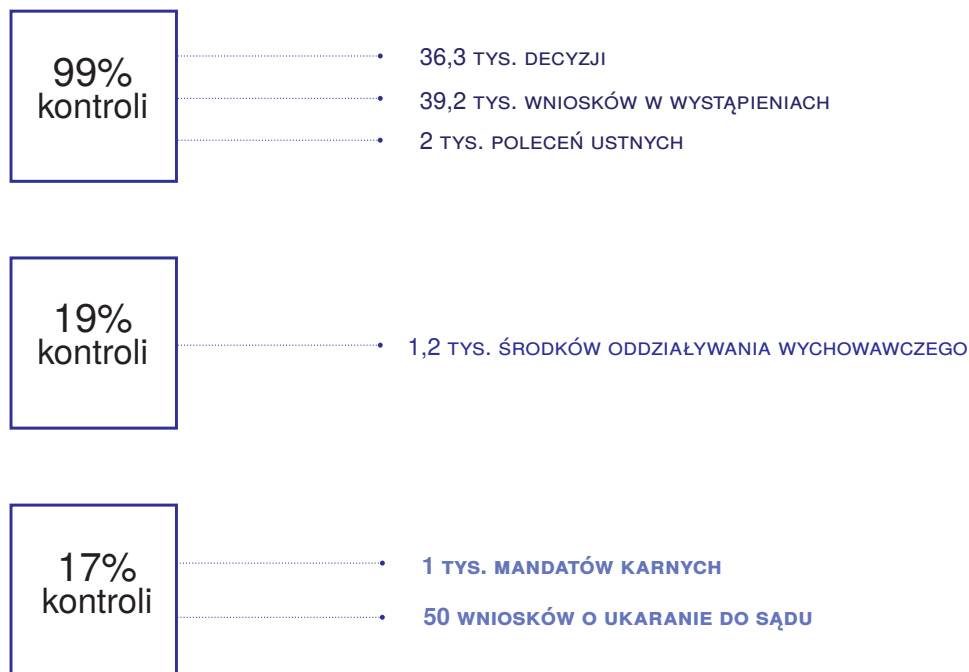
W ramach kontroli zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy zbadali przestrzeganie podstawowych obowiązków, dotyczących m.in. **przygotowania pracowników do pracy** (tj. profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież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

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

Struktura ujawnionych nieprawidłowości była analogiczna jak w latach ubiegłych.

Poważnym problemem okazało się nieprzestrzeganie, przez co drugiego przedsiębiorcę przepisów, dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Podczas 39% kontroli stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, a w pozostałych liczne błędy merytoryczne. Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na nieuwzględnieniu w ocenie wszystkich czynników środowiska pracy (np. czynników chemicznych, biologicznych, niebezpiecznych, uciążliwych) bądź przeprowadzania oceny w sposób nierzetelny, np. bez ujęcia w ocenie

PIERWSZE KONTROLE – DZIAŁANIA INSPEKTORÓW



36,7 tys. PORAD

DOT. PROBLEMATYKI PRAWNEJ OCHRONY PRACY, LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I BEZPIECZEŃSTWA PRACY

ryzyka wszystkich stanowisk. Część pracodawców niestety w dalszym ciągu nie rozumie w pełni idei oceny ryzyka i tego że stanowi ona fundamentalne narzędzie, służące zapewnieniu bezpieczeństwa pracy pracującym. Niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac powoduje, że pracownicy nie są o nich informowani, a także nie są podejmowane w zakładzie odpowiednie środki profilaktyczne, zmniejszające ich występowanie.

Istotne nieprawidłowości w 43 % kontroli stwierdzono w zakresie **szkoleń w dziedzinie bhp**. Ustalono, że 11% kontrolowanych przedsiębiorców nie przeprowadziło szkoleń wstępnych (instruktażu ogólnego i stanowiskowego) w dziedzinie bhp, a 26% szkoleń okresowych. Zastrzeżenia budziła zarówno terminowość prowadzenia szkoleń, jak i jakość szkoleń bhp. Zdarzało się, że szkolenia były organizowane w czasie wolnym od pracy. Osoby poddane szkoleniu niejednokrotnie nie otrzymywały informacji, np.

o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą, a także informacji o wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w danym zakładzie. Było to głównie spowodowane, tym że co drugi kontrolowany przedsiębiorca nie przeprowadził oceny ryzyka zawodowego lub nie poinformował o przeprowadzonej ocenie pracowników, a 18% nie dopełniło obowiązku przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Przedsiębiorcy nie posiadają wiedzy na temat wpływu środowiska pracy (czynników szkodliwych, warunków uciążliwych) na zdrowie pracownika. W ocenie mikro i małych pracodawców koszty związane z wykonaniem pomiarów czynników szkodliwych są zbyt duże.

Blisko co czwarty przedsiębiorca nie opracował programów szkoleń lub opracowane programy były niedostosowane do realiów pracy w kontrolowanym zakładzie pracy. Wynikało to nierzadko z faktu, że pracodawcy zlecają przeprowadzanie szkoleń bhp

jednostkom zewnętrznym, które z reguły nie są zainteresowane jakością i rzetelnością szkolenia, lecz zyskiem. W związku z tym zlecone szkolenia przeprowadzane są często według ogólnych programów szkoleń.

Nieprawidłowości ujawniono również w zakresie **profilaktycznych badań lekarskich**. Stwierdzono je u 41% kontrolowanych przedsiębiorców i dotyczyły co czwartego kontrolowanego pracownika. 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. Problemem stwierdzonym w 12% kontrolowanych zakładów było również niewłaściwie wypełnienie przez pracodawców skierowań na profilaktyczne badania lekarskie. Często nie zawierały one istotnych dla lekarza informacji, dotyczących warunków zatrudnienia, np. nie wskazywano konieczności wykonywania ręcznych prac transportowych. Zdarzały się również przypadki przeprowadzenia badań lekarskich bez skierowania od pracodawców.

Pracodawcy często zwlekają ze skierowaniem na wstępne badania lekarskie pracowników, ponieważ w ich ocenie koszty takich badań są wysokie, a nie ma pewności, że pracownik po kilku dniach pracy nie zrezygnuje z niej. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp, które powinny być przeprowadzone przed dopuszczeniem do pracy oraz obowiązku wydania odzieży, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy, niepełna identyfikacja wszystkich czynników środowiska pracy lub jej brak, nieprzeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia przełożyły się na niepełną ochronę pracowników przed zagrożeniami, występującymi na stanowiskach pracy. Problem ten okazał się niezwykle istotny w kontekście uchybień, ujawnionych w obszarze wyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego**. Kontrole wykazały, że w 29% zakładów nie ustalono rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Kolejnym poważnym problemem w kontrolowanych zakładach okazało się niewypełnianie obowiązków w zakresie tworzenia i przestrzegania **procedur i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**. Aż

42% kontrolowanych przedsiębiorców nie opracowało instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących:

- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych,
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,
- postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
- udzielania pierwszej pomocy.

Często w kontrolowanych podmiotach nie opracowano i nie udostępniono pracownikom również instrukcji dotyczących zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych oraz magazynowania i składowania. Ponadto 34% kontrolowanych nie zapewniło pracownikom sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środków do udzielania pierwszej pomocy.

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 trzecim zakładzie stwierdzono **niewłaściwą organizację służby bhp**, a w 9% brak konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z bhp.

Wyniki kontroli dokumentacji wewnątrzzakładowej prowadzonej przez osoby realizujące u kontrolowanych przedsiębiorców obowiązki służby bhp (tj. oceny ryzyka zawodowego, instrukcji z zakresu bhp, rejestru wypadków przy pracy, rejestru czynników szkodliwych), a także stwierdzone podczas czynności kontrolnych nieprawidłowości dot. sposobu doboru środków ochrony indywidualnej, wskazują na niewłaściwe i mało efektywne działania pracowników tej służby. W ocenie PIP dzieje się tak przeważnie w sytuacji pełnienia obowiązków służby bhp przez pracowników, zatrudnionych przy innych pracach, lub powierzenia ich osobom z zewnątrz. Specjaliści spoza zakładu, wykonujący zadania służby bhp, 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 27% kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości, dotyczące **składowania i magazynowania materiałów** i innych przedmiotów. Polegały one głównie na braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń do składowania

oraz niewłaściwym doborze miejsca oraz sposobu składowania materiałów 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.

U co piątego kontrolowanego przedsiębiorcy wystąpiły **nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego eksploatowanych obiektów i pomieszczeń** pracy. Dotyczyły one głównie ogólnego stanu budynków, w tym uchybień w zakresie oświetlenia i wentylacji, przejść i ciągów komunikacyjnych, braku ładu i porządku w pomieszczeniach pracy; nieoznakowania bądź niewłaściwego oznakowania miejsc niebezpiecznych oraz niezabezpieczenia miejsc niebezpiecznych np. kanałów naprawczych. Jedną z powtarzających się nieprawidłowości było niezapewnienie balustrad ochronnych w miejscach niebezpiecznych, w których istniało zagrożenie upadkiem z wysokości. U co czwartego przedsiębiorcy stwierdzano również brak pomiarów, sprawdzających skuteczność działania ochron przeciwporażeniowych urządzeń i instalacji elektrycznych.

Analiza wyników kontroli, prowadzonych w ostatnich latach, wskazuje, że w podmiotach zatrudniających do 10 pracowników, powtarzają się nieprawidłowości związane głównie z organizacją służby bhp, profilaktycznymi badaniami lekarskimi oraz ze szkoleniami w dziedzinie bhp. Pracodawcy nie zapewniali wykonywania zadań służby bhp, ponieważ byli przekonani, że skoro zatrudniają tylko jednego, czy dwóch pracowników, to ten obowiązek ich nie dotyczy. Ważną rolę odgrywały również kwestie finansowe. Koszty wykonywania zadań służby bhp dla małych pracodawców są na tyle wysokie, iż świadomie nie wypełniali tego obowiązku. Dotyczyło to również profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp. Pracodawcy byli przekonani, że jeżeli pracownik ma badania sanitarno-epidemiologiczne, to nie musi już posiadać badań, prowadzonych przez lekarza medycyny pracy, albo jeżeli odbył już szkolenie wstępne w dziedzinie bhp u innego pracodawcy, to nie ma potrzeby ponownego poddawania go szkoleniu. Duża rotacja w zatrudnieniu generuje koszty, które przedsiębiorcy w ten sposób ograniczają.

Przyczyną ujawnionych nieprawidłowości jest między innymi również krótki czas prowadzenia

działalności przez pracodawców i brak doświadczenia. Nowi pracodawcy niechętnie inwestują w rozwój firmy w sytuacji, gdy nie mają pewności utrzymania się na rynku. Z tego również powodu w skontrolowanych firmach brak było wyspecjalizowanych służb (kadrowych i bhp), które doradzałyby w najważniejszych kwestiach.

PRAWO PRACY

Podobnie jak w latach ubiegłych, kontrole zagadnień prawnej ochrony pracy miały charakter kompleksowy. Inspektorzy pracy badali przestrzeganie unormowań dotyczących **zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, udzielenia urlopów wypoczynkowych oraz tworzenia regulaminów pracy i wynagradzania**, a zatem sprawy podstawowe dla rozpoczynających działalność pracodawców, a jednocześnie mające największy wpływ na bezpieczeństwo socjalne pracowników.

Struktura ujawnionych nieprawidłowości była zbliżona do stwierdzanej w latach ubiegłych, także ich skala była podobna.

Najczęściej naruszonym przepisem był art. 150 § 1 Kodeksu pracy, określający obowiązek ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do wydania regulaminu pracy). Nieprzestrzeganie tego przepisu stwierdzono w czasie 38,6% kontroli (w 2018 r. 37%).

Do najczęściej ujawnianych nieprawidłowości należało także **naruszenie**:

- **art. 29 § 3 Kp** – dotyczącego obowiązku poinformowania pracownika na piśmie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o wskazanych w przepisie warunkach zatrudnienia, co stwierdzono podczas 37,3% kontroli (w 2018 r. - 34%);
- **art. 94 pkt 9a Kp** – dotyczącego obowiązku prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika, co stwierdzono podczas 23% kontroli, wobec 23% w poprzednim okresie sprawozdawczym;
- **art. 149 § 1 Kp** – dotyczącego prowadzenia ewidencji czasu pracy (22,5% kontroli, przy 21% w 2018 r.);

- **art. 151 § 5 Kp** – dotyczącego ustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia (19% kontroli, tak samo jak w roku 2018),
- **§ 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej** – dotyczącego prowadzenia karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację – w 13% kontroli (w 2018 r. nieprzestrzeganie analogicznego unormowania wynikającego z 8 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika ujawniono w 20% kontroli).

Inspektorzy pracy ujawnili również **niewypłacenie świadczeń należnych pracownikom**, co skutkowało wydaniem 608 (w 2018 r. -647) decyzji płaconych na rzecz 1805 osób (w 2018 r. -1 928 osób), na łączną kwotę ponad 3,8 mln. zł (w poprzednim okresie sprawozdawczym ponad 4 mln zł).

Charakter najczęściej ujawnianych przez inspektorów nieprawidłowości można określić jako formalny. Tym niemniej, mają one bardzo istotny wpływ na realizację podstawowych uprawnień pracowniczych. Nieustalenie systemów i rozkładów czasu pracy, podobnie jak nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, uniemożliwia prawidłowe rozliczenie czasu pracy, a zatem także właściwe naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia za pracę. Podobnie – nieprowadzenie kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację uniemożliwia prawidłowe naliczenie świadczeń z tego tytułu. W przypadkach tych znacznie utrudnione lub niekiedy niemożliwe jest ustalenie przez inspektora pracy stanu faktycznego umożliwiającego ustalenie należnych pracownikom kwot, co w wielu przypadkach kończy się skierowaniem przez pracowników

sprawy na drogę postępowania sądowego. Analizy dokonywane na podstawie wyników kontroli przeprowadzonych w ostatnich 3 latach wskazują przy tym, że jednym z powodów występujących nieprawidłowości jest chęć zmniejszenia obciążeń i maksymalizacji zysków, a wśród przyczyn niewypłacenia należnych wynagrodzeń wymienić należy przede wszystkim problemy z płynnością finansową spowodowane nieterminowym realizowaniem płatności przez kontrahentów. Jedną z przyczyn uchybień jest również nieznanostwo przepisów.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Zakres kontroli, podobnie jak w latach ubiegłych, obejmował zagadnienia wynikające z definicji **nielegalnego zatrudnienia** – określonej w art. 2 ust. 1 pkt 13 ustawy z dnia 20 kwietnia 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj.:

- potwierdzenie na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- zgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- zawiadomienie przez bezrobotnego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Inspektorzy przeprowadzili **3 566 kontroli**, podczas których badali zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich – tj. w 61% kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji tematu (w 2018 r. – 4 460 kontroli, 59%).

Skontrolowano legalność zatrudnienia **19,9 tys. osób** (w 2018 r. – 25,9 tys. osób). Najwięcej osób poddanych kontroli świadczyło pracę w podmiotach należących do sekcji gospodarki: handel i naprawy (24%), przetwórstwo przemysłowe (17%), budownictwo (13%), a także zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (12%).

W 2019 r. najwięcej objętych kontrolą obywateli polskich świadczyło pracę w województwach: wielkopolskim (17%) i śląskim (11%).

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową ujawniono podczas **1 130 kontroli** tj. w trakcie 31,7% ogółu przeprowadzonych w ramach „pierwszej kontroli” (w 2018 r. – 1 392 kontroli, 31,2%).

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono w odniesieniu do **2,6 tys.**

osób, 13,5% objętych sprawdzeniem (w 2018 r. – 3,3 tys. osób, 12,7%).

Wykazano niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę lub wykonanie tego obowiązku dopiero po rozpoczęciu pracy przez pracownika – **wobec 406 osób**. Natomiast brak zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych lub nieterminowe zgłoszenie ujawniono w stosunku **do 2 457 osób**. Ponadto stwierdzono **56 przypadków** niezawiadomienia właściwego powiatowego urzędu

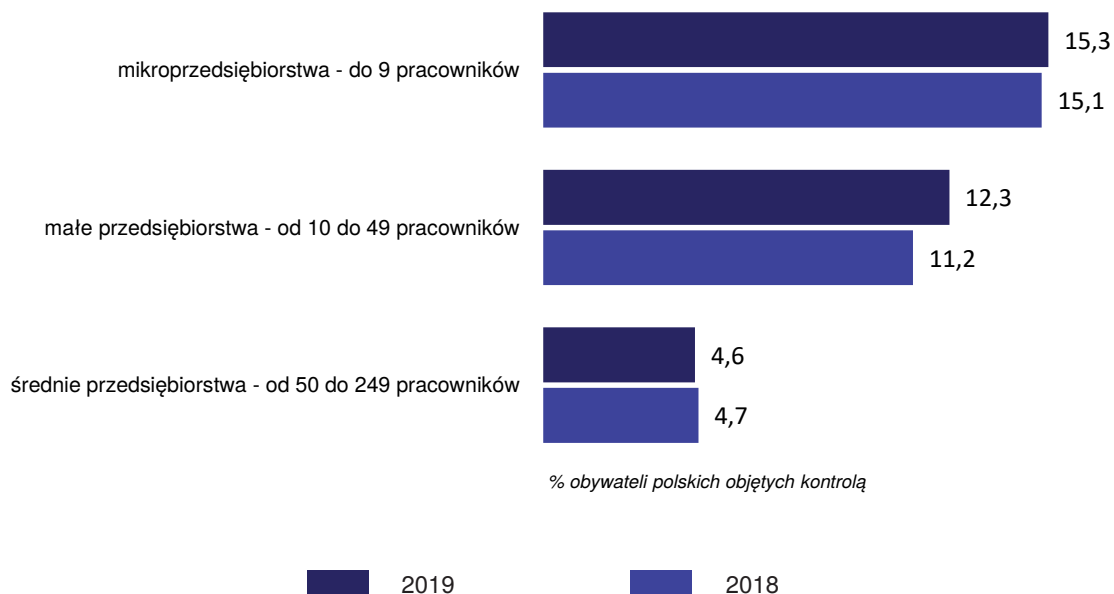
pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności.

Najwięcej takich przypadków stwierdzono w województwach: **śląskim** (27%) i **wielkopolskim** (17%).

Biorąc pod uwagę zatrudnienie w kontrolowanych podmiotach, najwięcej uchybień wykazano w mikroprzedsiębiorstwach – nielegalne powierzenie pracy 15,3% objętych kontrolą osób (w 2018 r. – 15,1%).

Podobnie jak w roku poprzednim co czwarty przypadek nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej

ODSETEK OBYWATELI POLSKICH OBJĘTYCH KONTROLĄ, WOBEC KTÓRYCH WYKAZANO NIELEGALNE ZATRUDNIENIE – WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



pracy zarobkowej inspektorzy pracy ujawnili w sekcji gospodarki **handel i naprawy (23% stwierdzonych przypadków)**, a w dalszej kolejności w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe (15%), budownictwo (14%) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (12%).

W 2019 r. w 905 podmiotach, tj. 15,5% ogółu „pierwszych kontroli” (w 2018 r. – 937 podmiotów, 12,4%) równocześnie prowadzono **kontrolę legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. Sprawdzono legalność powierzenia pracy ponad 4,7 tys. cudzoziemców, w tym 2,7 tys. wykonujących pracę na podstawie oświadczenia

o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (w 2018 r. – 4,4 tys. cudzoziemców, w tym 2,1 tys. wykonujących pracę na podstawie oświadczenia).

Największą liczbę cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy - 3,2 tys. osób (83%), Białorusi – 346 (7%) i Gruzji – 112 (2%).

Dominowali cudzoziemcy z województw: wielkopolskiego – 698 osób (15% objętych kontrolą), dolnośląskiego – 672 (14%) i pomorskiego – 655 (14%).

Najwięcej cudzoziemców poddanych kontroli pracowało w podmiotach należących do sekcji gospodarki: budownictwo – 1 736 osób (37%), usługi

Nielegalne zatrudnienie obywateli polskich

Wyszczególnienie	Odsetek osób objętych kontrolą, wobec których wykazano nielegalne zatrudnienie	
	2019 r.	2018 r.
podmioty kontrolowane w ramach tematu „Pierwsza kontrola”	13,5	12,7
kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	7,5	9,1
pozostałe podmioty objęte kontrolą	11,0	9,5

administrowania – 651 (14%) i transport i gospodarka magazynowa – 617 (13%).

Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie 301 kontroli, tj. w trakcie 33,3% kontroli prowadzonych w tym zakresie (w 2018 r. – 217 kontroli, 23,2%). Ujawniono **powierzenie nielegalnej pracy 1 049 cudzoziemcom**, tj. 22,2% objętych kontrolą (w 2018 r. – 690, 15,6%).

Największą grupą nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców byli **obywatele Ukrainy – 912 osób**, tj. 23,3% obywateli tego kraju objętych kontrolą, co stanowi 86,9% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. W dalszej kolejności

wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli Białorusi (95 osób) i Gruzji (43 osób).

Nielegalnie zatrudniani cudzoziemcy stwierdzani byli najczęściej w województwach: dolnośląskim – 282 osób (27%), opolskim – 226 (21,5%) i pomorskim – 117 (11,2%). Wśród branż dominowało budownictwo – 344 cudzoziemców (32,8% nielegalnie zatrudnionych).

Z roku na rok poprawia się skuteczność kontroli prowadzonych w temacie legalności zatrudnienia – pomimo realizacji mniejszej liczby kontroli wzrasta zarówno odsetek stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej, jak

Nielegalne zatrudnienie cudzoziemców

Wyszczególnienie	Odsetek osób objętych kontrolą, wobec których wykazano nielegalne zatrudnienie	
	2019 r.	2018 r.
podmioty kontrolowane w ramach tematu „Pierwsza kontrola”	22,2	15,6
kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	18,9	10,5
pozostałe podmioty objęte kontrolą	13,7	10,8

i odsetek kontrolowanych podmiotów, podczas kontroli których wykazano powyższe nieprawidłowości.

Tegoroczne „pierwsze kontrole” potwierdziły również wykazywaną od lat tendencję - znacznie wyższa jest skala nielegalnego zatrudnienia ujawniana podczas kontroli podmiotów, w których wcześniej takiej kontroli nie prowadzono. Zdecydowanie mniej naruszeń stwierdziliśmy natomiast w ramach kontroli

sprawdzających u pracodawców, u których w latach ubiegłych przeprowadzono „pierwszą kontrolę” - co potwierdza skuteczność działań podejmowanych w ramach tego tematu.

W 2019 roku, podobnie jak w latach poprzednich, przedsiębiorcy minimalizowali koszty pracy, co miało wpływ na zjawisko powierzania nielegalnej pracy również cudzoziemcom. W przypadku małych firm

oszczędności i korzyści z pracy nierejestrowanej, polegające m.in. na pominięciu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy, różnego rodzaju kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników (szkolenia, badania lekarskie), stanowiących znaczną część kosztów prowadzonej działalności, pozwalają na uzyskanie wymiernych efektów finansowych

Dość często podmioty rozpoczynające działalność gospodarczą, w celu zwiększenia konkurencyjności, naruszają przepisy świadomie i celowo. Ma to miejsce zwłaszcza przy realizacji krótkich zleceń, niezapewniających pracownikom stałego zatrudnienia. Poza tym, korzyści finansowe przedsiębiorców zatrudniających nielegalnie są nieporównanie większe niż ewentualne kary nakładane za tego typu naruszenia - zarówno przez inspektorów pracy, jak i sądy.

Należy zwrócić również uwagę na inny niezwykle istotny aspekt: wciąż **panuje społeczne przyzwolenie** na zatrudnienie nierejestrowane. Zjawisko to dotyczy przede wszystkim osób o relatywnie niskim wykształceniu i niewielkich kwalifikacjach. Osoby takie mają problemy ze znalezieniem stałej pracy i oferta nielegalnego zatrudnienia jest właściwie jedyną, na jaką mogą liczyć. Nielegalne zatrudnienie podejmują też osoby, które chcą ukryć rzeczywiste dochody. Ma to związek m.in. z korzystaniem z różnego rodzaju programów pomocowych państwa (zapomogi, dotacje, dofinansowania, ulgi itp.), których przyznanie uzależnione jest od wysokości dochodu.

Celowe niezawieranie umów o pracę **pozwalają uniknąć obowiązków i kosztów**, jakie rodzi nawiązanie stosunku pracy. Dążenie przez przedsiębiorców do maksymalizacji zysków skutkuje powierzaniem nielegalnej i przez to o wiele tańszej pracy cudzoziemcom. Jednocześnie, cudzoziemcy nie zawsze są zainteresowani podjęciem legalnego zatrudnienia w związku z dążeniem do osiągnięcia jak najwyższych dochodów w krótkich okresach.

Legalizacja czasowego pobytu cudzoziemców na terytorium Polski i ich zatrudnienia wiąże się z zawitymi i czasochłonnymi procedurami, których pracodawcy unikają. Przewlekłość postępowań administracyjnych prowadzonych w celu wydania decyzji pobytowych oraz zezwoleń na pracę, jest czynnikiem determinującym dopuszczenie do nielegalnego świadczenia pracy przez cudzoziemców w okresie oczekiwania na decyzje właściwych organów.

Podsumowując, podobnie jak w latach ubiegłych, w prawie każdym zakładzie kontrolowanym po raz pierwszy ujawniano średnio 13 różnego rodzaju nieprawidłowości, co w kontekście faktu, że kontrole dotyczyły głównie małych firm, o przeciętnym zatrudnieniu wynoszącym 11 osób – daje obraz skali problemów z przestrzeganiem 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) mogących 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 6 porad** (prawnych lub technicznych). Należy podkreślić, że częściej niż w latach ubiegłych, stosowano sankcje karne wobec kontrolowanych podmiotów (37%). **Co szóstą pierwszą kontrola, ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa, zakończyła się zastosowaniem mandatu karnego, wnioskiem do sądu lub zawiadomieniem prokuratury.** Wobec blisko 19 % 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 10,1 tys. decyzji ustnych**, co stanowi 28% wszystkich wydanych decyzji. Świadczy to m.in. o tym, że **pracodawcy natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości**. Tak duża liczba stwierdzonych nieprawidłowości, według oceny inspektorów, wynika z braku znajomości przez pracodawców aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów bhp, a także braku w zakładzie właściwie działającego organu doradczego, jakim jest służba bhp.

Pracodawcy objęci strategią pierwszej kontroli poinformowali o realizacji 74 % decyzji i 46% wniosków w wystąpieniach (polecenia i decyzje ustne zostały zrealizowane już w trakcie kontroli). W wyniku zastosowanych środków prawnych wypłacono pracownikom należne świadczenia na kwotę ponad 1,8 mln. zł.

Podmioty, które nie poinformowały o realizacji

środków prawnych były jedną z grup zakładów objętych kontrolami sprawdzającymi.

Wnioski

- kontynuacja pierwszych kontroli, których kompleksowy charakter pozwala pracodawcy ocenić stan przestrzegania przepisów i zidentyfikować obszary wymagające zwiększenia nadzoru i uruchomienia działań naprawczych, a w przypadku małych i mikro przedsiębiorców pełni także istotną rolę edukacyjną,
- udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy,
- zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych, prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

2. KONTROLE SPRAWDZAJĄCE

Zakres kontroli

W roku 2019 przeprowadzono kontrole sprawdzające w podmiotach kontrolowanych w ramach strategii pierwszej kontroli. Kontrolą sprawdzającą w pierwszej kolejności objęto:

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

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

Przeprowadzono ponad 1,1 tys. kontroli sprawdzających, tj. 11% objętych strategią pierwszej kontroli w roku 2018 oraz blisko 6% w 2019 r. Świadczyło w nich pracę 15 tys. osób, w tym 12,7 tys. (84%) na podstawie stosunku pracy.

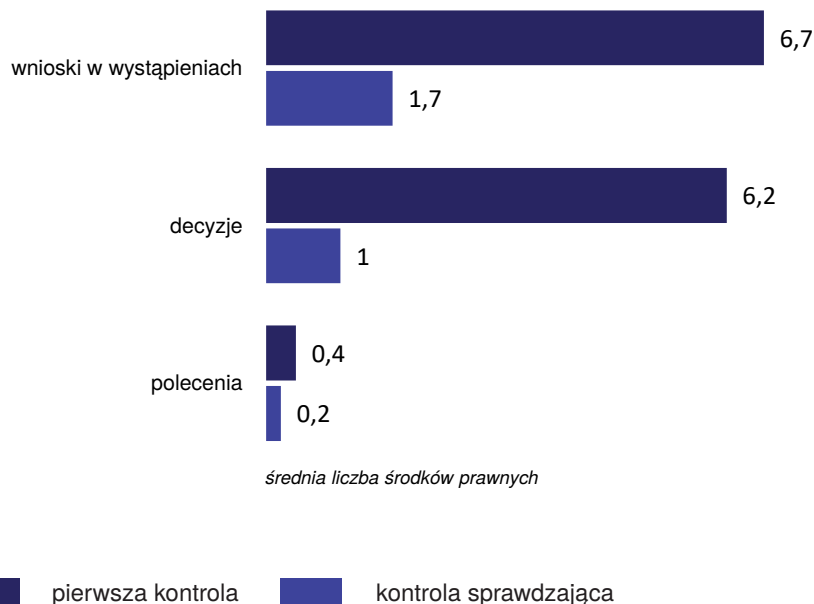
Wyniki kontroli sprawdzających wskazują na bardzo zróżnicowany stan przestrzegania przepisów

prawa pracy. Odnotowano zakłady, w których nie stwierdzano nieprawidłowości, a także takie, w których nieduża była ich skala i liczba, jak również ciężar gatunkowy. Występowały jednak także przypadki, co do których należy stwierdzić, iż podejście audytowo-instruktażowe nie przyniosło efektów.

Spośród 1,1 tys. kontroli sprawdzających aż w 37 % poprawa okazała się na tyle trwała i zadawalająca, że nie wymagała dodatkowego oddziaływania inspektorów pracy. W pozostałych 63% kontrole zakończyły się stwierdzeniem nieprawidłowości i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach czy poleceń. Dotyczyły one szerokiego spectrum zagadnień **ochrony pracy**, w tym zwłaszcza przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy (szkolenia w zakresie bhp, profilaktyczne badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego), organizacji stanowisk i procesów pracy, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty należności ze stosunku pracy, zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych, odprowadzania składek na Fundusz Pracy. Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniano średnio 3 różnego rodzaju nieprawidłowości (podczas pierwszej kontroli średnio 13). Zwykle dotyczyły one nieprawidłowości innych niż stwierdzane podczas pierwszych kontroli.

Pracodawcy, wykonując decyzje nakazowe inspektorów pracy: poddali pracowników wstępnym profilaktycznym badaniom lekarskim oraz szkoleniom bhp - instruktażom ogólnym i stanowiskowym, opracowali programy szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, opracowali dokumentację z oceny ryzyka zawodowego, ustalili wykaz środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego niezbędnych do stosowania na stanowiskach pracy, opracowali instrukcje magazynowania towarów i prac w transporcie ręcznym, a także instrukcje bezpiecznej obsługi urządzeń stosowanych na stanowiskach pracy, rozpoznali czynniki szkodliwe i zlecieli badania ich stężeń/natężeń na stanowiskach pracy, przeprowadzili badania skuteczności działania ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym, a także pomiary oświetlenia miejsc pracy światłem elektrycznym, zapewnili miejsca do higienicznego spożywania posiłków i przechowywania odzieży roboczej, a także

ŚREDNIA LICZBA ŚRODKÓW PRAWNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNĄ KONTROLĘ



wyznaczyli pracowników do udzielania pierwszej pomocy. W wyniku realizacji pozostałych zastosowanych środków prawnych (decyzji płacowych, wystąpień czy poleceń ustnych) przedsiębiorcy m.in. zaprowadzili akta osobowe pracowników, poinformowali pracowników na piśmie o warunkach zatrudnienia, zaprowadzili ewidencję czasu pracy, wypłacili należne świadczenia (np. z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, za pranie odzieży roboczej), udzielili pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych, zobowiązali się do terminowego zgłaszania osób do obowiązkowych

ubezpieczeń społecznych oraz terminowego opłacania składek na Fundusz Pracy.

Podsumowując, należy podkreślić, że jedynie podczas 251 kontroli (tj. 22%) stwierdzano nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym m.in. niewypłacenie wynagrodzenia oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników spowodowane eksploatacją maszyn, które nie posiadały stosownych osłon lub odpowiednich urządzeń sterujących. Z ogólnej liczby 467 wykroczeń ujawnionych podczas tych kontroli, 58 przypadków stanowiły wykroczenia z art. 281 kodeksu

Odsetek kontroli, w których ujawniono wykroczenia - pierwsze kontrole i kontrole sprawdzające

Wykroczenia	% udziału kontroli, w których stwierdzono wykroczenia w ogólnej liczbie kontroli	
	Pierwsza kontrola	Kontrole sprawdzające
ogółem, w tym	36,3%	21,3%
z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	9,4%	4,0%
z art. 281 Kp	11,9%	4,3%
z art. 282 Kp	15,0%	5,9%
z art. 283 Kp	24,0%	14,0%

pracy, 86 przypadków wykroczenia z art. 282 kodeksu pracy, 252 przypadków z art. 283 kodeksu pracy; 59 przypadków dotyczyło wykroczeń z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wykroczenia z zakresu legalności zatrudnienia dotyczyły m.in. braku potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia, tj. zatrudniania „na czarno”, niedopełnienia obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy.

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.

W zdecydowanej większości przypadków, na skutek działań inspektorów pracy, nieprawidłowości stwierdzone w kontrolowanych zakładach zostały usunięte. Jednak nie wszędzie uzyskane efekty mogą być trwałe. W szczególności dotyczy to podmiotów prowadzących działalność budowlaną. Uchybienia wyeliminowane na jednej budowie mogą pojawiać się u tego samego pracodawcy na innej inwestycji lub nawet na kolejnym etapie tej samej budowy. Zjawisko to występuje także w innych branżach, choć niewątpliwie znacznie rzadziej.

Stwierdzono również, że najczęstsze nieprawidłowości, które nie zostały wyeliminowane i powtarzają się w ramach bieżącej działalności, dotyczyły **szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**, zwłaszcza szkoleń okresowych oraz profilaktycznych badań lekarskich. Potwierdza to też dość powszechnie panujące przekonanie o niskim poziomie szkoleń w dziedzinie bhp, jakim poddawani są zarówno pracodawcy, jaki i pracownicy.

Jednocześnie odsetek zrealizowanych środków prawnych, wskazuje, że pracodawcy wykazywali, zaangażowanie oraz chęć szybkiego i trwałego usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, w celu prowadzenia działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami. Niewątpliwie, w dużym stopniu przyczynił się do tego **instruktażowy charakter pierwszej kontroli**. 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. Przekazywane przez inspektorów pracy (w trakcie pierwszej kontroli), materiały promocyjne i edukacyjne, napisane w sposób zwięzły i przystępny, umożliwiły pracodawcom pogłębienie wiedzy w zakresie prawa pracy.

Reasumując, prowadzenie kontroli o charakterze audytowo–doradczym co do zasady sprzyja osiągnięciu poprawy przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy. Na znaczące pozytywne efekty kontroli można liczyć przede wszystkim tam, gdzie nieprawidłowości wynikają z niewiedzy czy błędów pracodawcy lub braku wykwalifikowanej kadry. Wówczas, pracodawcy chętnie korzystają z porad udzielanych przez inspektorów pracy i z zadowoleniem przyjmują audytowy charakter kontroli oraz wykorzystują fachową wiedzę inspektora do poprawy poziomu przestrzegania prawa w swoim zakładzie. Jest to widoczne w przypadku przedsiębiorców, których oprócz poddania pierwszej kontroli, objęto również programem „**Zdobądź dyplom PIP**”. Przedsiębiorcy objęci tym programem, w wyniku współdziałania z inspektorami pracy, poprawili w swoich zakładach pracy poziom przestrzegania prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w sposób umożliwiający im uzyskanie dyplomu PIP.

Część pracodawców świadomie narusza przepisy pomimo posiadania wiedzy w zakresie prawa pracy oraz wykwalifikowanej kadry, i chociaż zaistniałe nieprawidłowości tłumaczą często trudną sytuacją finansową przedsiębiorstwa, to zauważyć należy, że duża część nierealizowanych obowiązków nie ma żadnego związku z kwestiami finansowymi i nie wymaga poniesienia żadnych nakładów.

Wnioski

Konieczne jest:

- kontynuowanie działań sprawdzających po tzw. „pierwszych kontrolach”- okresowe niestosowanie sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu może niestusznie 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.

VII.

BADANIE ZGŁOSZONYCH
SKARG I WNIOSKÓW
ORAZ PORADNICTWO
PRAWNE I TECHNICZNE

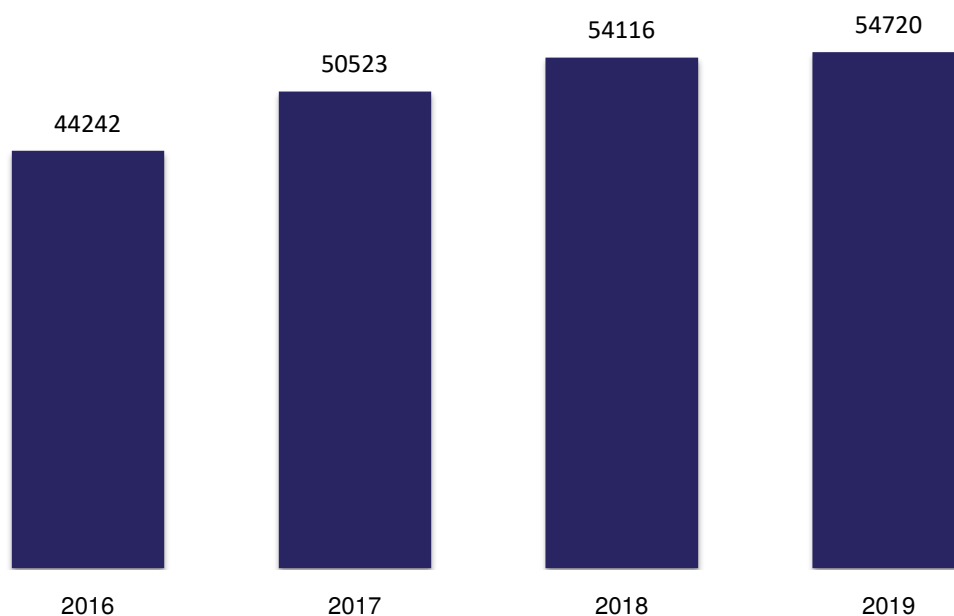


I. SKARGI I WNIOSKI

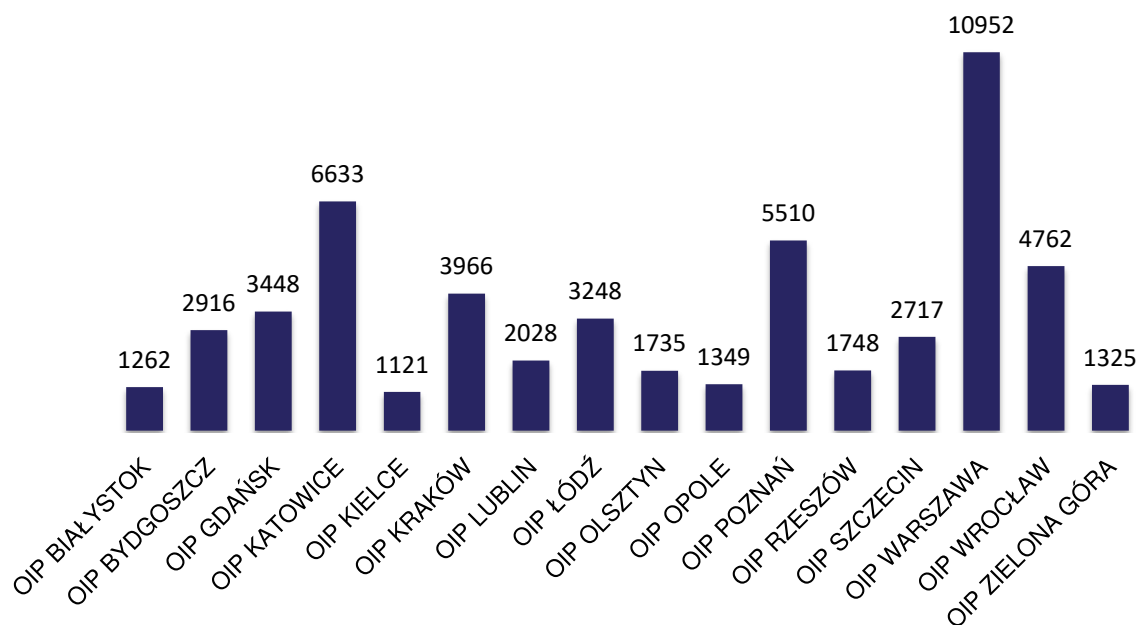
W 2019 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad **54,7 tys. skarg**, w których wskazano ponad **99,4 tys.** problemów skargowych. Największą liczbę

skarg skierowano do OIP Warszawa (10.952) oraz OIP Katowice (6.633) i OIP Poznań (5.510). Poniżej wyszczególnione wykresy i tabele przedstawiają szczegółowe dane statystyczne obejmujące przedmiotowe zagadnienie.

LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W LATACH 2016 - 2019



LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W ROKU 2019 - WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY

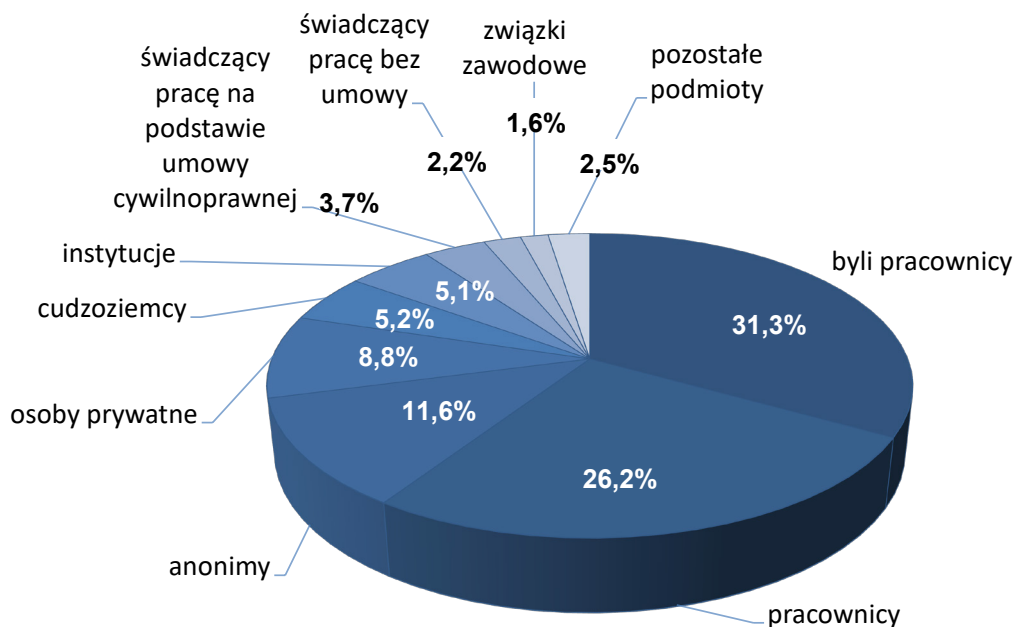


LICZBA SKARG PRZYPADAJĄCYCH NA 1 INSPEKTORA W LATACH 2016-2019



liczba skarg na 1 inspektora pracy

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI



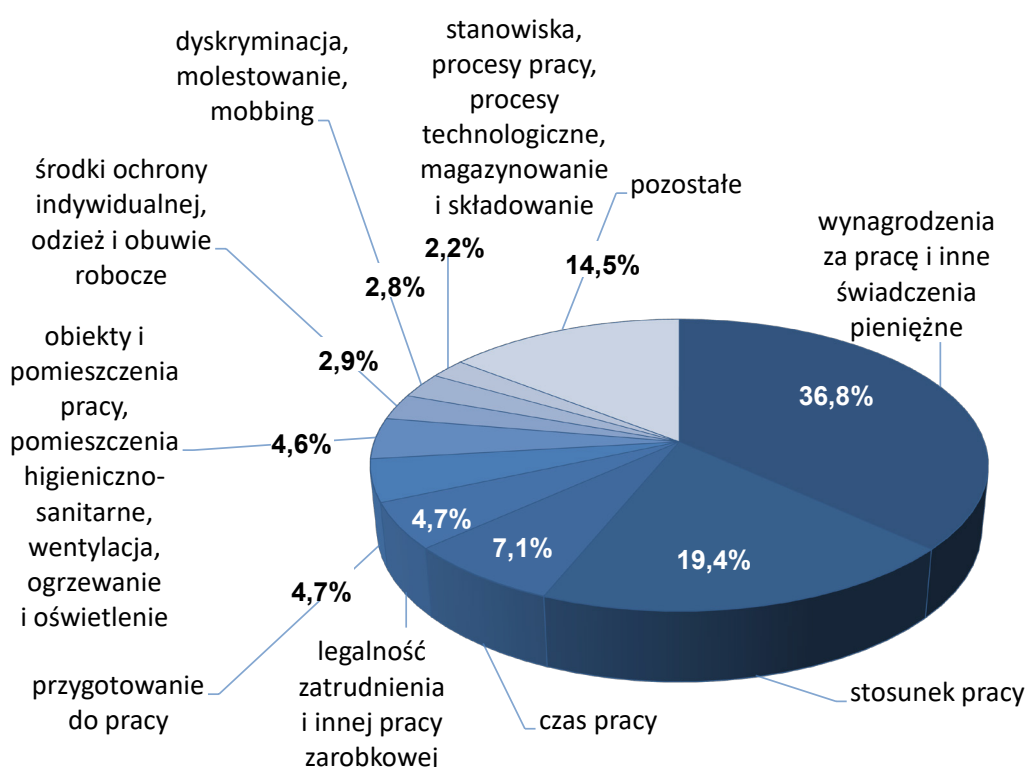
Wskazać jednocześnie należy, iż liczba skarg w przeliczeniu na 1 inspektora pracy sukcesywnie wzrasta. W 2019 roku na etat inspektorski przypadało średnio **36 skarg**, zaś w poprzednich latach było to odpowiednio 35 skarg w 2018 r., 33 w 2017 r. oraz 28 w 2016 r.

Odnosząc się do problematyki zgłaszanych skarg, wskazać należy, iż w 2019 r. - podobnie jak w latach ubiegłych, najczęściej zagadnień poruszanych w skargach dotyczyło **wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą** (36,6 tys.).

W dalszej kolejności najczęściej podnoszono sprawy związane ze stosunkiem pracy (19,2 tys.) oraz czasem pracy (7,1 tys.). Przedmiot skarg często stanowiły również szeroko rozumiane warunki pracy, m.in. dotyczące przygotowania do pracy (4,6 tys.), pomieszczeń pracy,

urządzeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia (4,5 tys.), czy też środki ochrony indywidualnej (2,8 tys.). Poza tym liczna grupa problemów skargowych (5 tys.) dotyczyła **legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej**.

PROBLEMATYKA ZGŁASZANYCH SKARG



Stosunkowo mała liczba zagadnień zawartych w skargach odnosiła się do naruszania przepisów dot. uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (224) oraz ochrony pracy młodocianych (375). Z kolei przedmiotem 2,8 tys. skarg były zagadnienia obejmujące dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing, przy czym podkreślić należy, iż tylko 7% skarg dotyczących tej problematyki było zasadnych.

W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili **ponad 29 tys. kontroli**, co stanowiło prawie 40% ogółu kontroli w 2019 r. W toku kontroli inspektorzy pracy **potwierdzili zasadność 32%** podniesionych zarzutów, a **34% z nich uznano za bezzasadne**. Za pomocą dostępnych inspektorom

pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 30% zarzutów zawartych w skargach, a tym samym rozstrzygnięcie sporu pozostało w wyłącznej gestii sądu.

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

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

- niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę oraz zaniżanie jego wysokości (41% zasadnych),

- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za pracę i/lub dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych **30%** zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie należnych dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę **28%** zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (**47%** zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej i używanie odzieży własnej jako roboczej **39%** zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za czas choroby (**35%** zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie należności z tytułu podróży służbowej (**36%** zasadnych),
- niewypłacanie odprawy pieniężnej przysługującej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (**45%** zasadnych).

W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg dotyczących ww. problematyki, inspektorzy pracy wyegzekwowali **26 206 267,98 zł** na rzecz skarżących.

Z kolei odnosząc się 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 (**15%** zasadnych),
- niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy oraz kwestionowanie jego treści (**41%** zasadnych),
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę (**21%** zasadnych),
- nieprawidłowości przy wypowiedzaniu i rozwiązywaniu umów o pracę, w szczególności w zakresie stosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (**33%** zasadnych).

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

- niezgłoszenia bądź nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnio-

nej lub wykonującej inną pracę zarobkową (**28%** zasadnych),

- niedopełnienia obowiązku opłacania bądź nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy (**50%** zasadnych).

Uwzględniając nieprawidłowości z zakresu **czasu pracy**, skargi najczęściej dotyczyły:

- nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy (braku odzwierciedlenia w ewidencji faktycznie przepracowanego czasu pracy, niewykazywania pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej) (**41%** zasadnych),
- naruszania prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego (**34%** zasadnych),
- nieprawidłowego tworzenia rozkładów czasu pracy (**33%** zasadnych),
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym (**41%** zasadnych),
- niezapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy (**46%** zasadnych),
- planowania godzin nadliczbowych (**23%** zasadnych).

Jak wskazano powyżej liczba skarg, w których pojawia się zarzut mobbingu, dyskryminacji lub molestowania jest stosunkowo nieduża na tle ogólnej liczby składanych do PIP skarg. Analiza skarg, w których zawarty był zarzut **mobbingu**, prowadziła często do wniosku, iż był on niewłaściwie wskazywany przez skarżących. Działania lub zachowania pracodawców bądź współpracowników opisywane przez skarżących w większości przypadków nie wypełniały definicji mobbingu określonej w Kodeksie pracy. Najczęściej pod pojęciem mobbingu rozumiane były zachowania wynikające raczej z braku kultury osobistej, nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego, a także zdarzenia o charakterze jednorazowym lub sporadycznym. Zachowania pracodawców w niektórych przypadkach mogły faktycznie stanowić zachowania bezprawne, wykraczające poza uprawnienia władcze pracodawcy, jednak nie kwalifikowały się jako mobbing w rozumieniu przepisów prawa pracy. Należy jednak zaznaczyć, że mogły zostać uznane za naruszenie dóbr osobistych pracownika. Niezależnie od poczynionych ustaleń, inspektorzy pracy informowali skarżących o przysługujących im uprawnieniach, tj. o możliwości

wystąpienia do sądu ze stosownym powództwem.

Przedmiotem skarg w zakresie **nierównego traktowania w zatrudnieniu** były najczęściej zarzuty dotyczące dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (m.in. przy przyznawaniu nagród, premii, podwyżek), czy też dyskryminacji przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, jak również dyskryminacji przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz dyskryminacji przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy (ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, płeć, wiek lub niepełnosprawność).

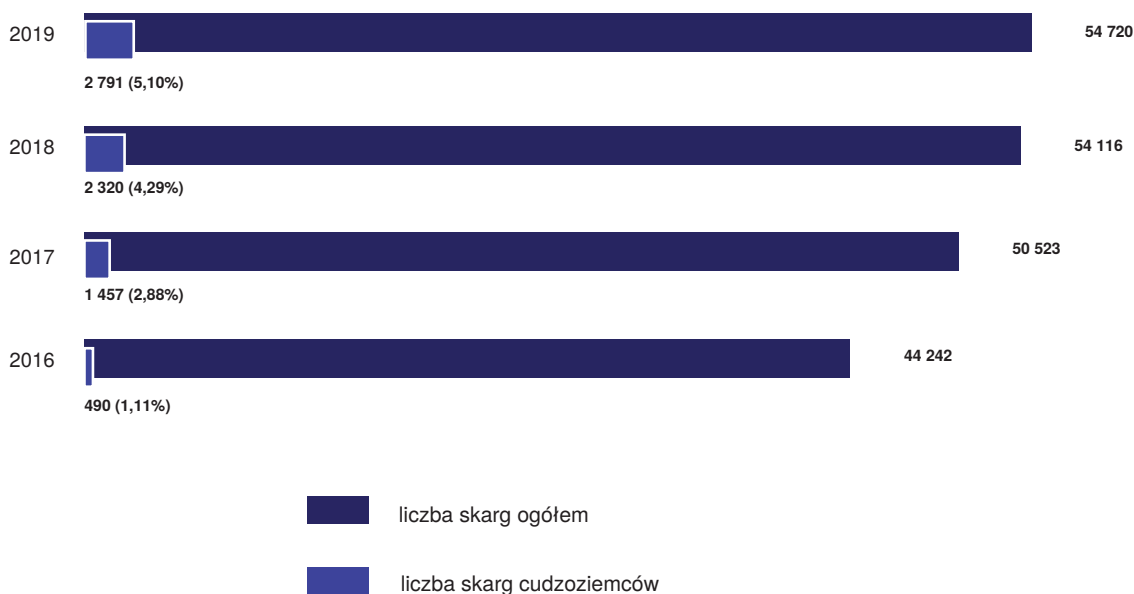
W wielu przypadkach składający skargę nie potrafili wskazać, choćby w sposób orientacyjny, kryterium lub przyczyny o charakterze dyskryminacyjnym, które miałyby prowadzić do nierównego traktowania w zatrudnieniu. Brak jasno sprecyzowanego przedmiotu skargi oraz lakoniczność opisu, jak również niemożność zweryfikowania zgłaszanych przypadków dyskryminacji na podstawie obiektywnych kryteriów, często nie pozwalały na potwierdzenie zasadności zarzutów i wydanie środków prawnych.

Podkreślenia wymaga, iż stwierdzenie podczas kontroli w zakładzie pracy mobbingu lub nierównego

traktowania w zatrudnieniu jest bardzo trudne. Po pierwsze – ze względu na treść składanych skarg. Zarzuty w nich zawarte były zwykle określone w sposób ogólny, bardzo enigmatyczny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy. Po drugie – z uwagi na brak dowodów potwierdzających opisywane praktyki oraz po trzecie – chęć zachowania anonimowości przez skarżących.

W postępowaniu kontrolnym związanym z badaniem mobbingu oraz dyskryminacji w zatrudnieniu przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy pozostają jedynie okoliczności obiektywne, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy, możliwe do zweryfikowania poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe. Powyższe powoduje, że większość przypadków nie jest możliwa do rozstrzygnięcia przez inspektorów pracy. Drogą dochodzenia przez pracowników roszczeń z tego tytułu od pracodawców jest wszczęcie i przeprowadzenie stosownego postępowania przed właściwym sądem pracy. Zgodnie bowiem z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym przypadku wystąpiła dyskryminacja pracownika bądź mobbing i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienia, należy do sądu pracy, który w tym zakresie prowadzi postępowanie dowodowe.

LICZBA SKARG SKŁADANYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2016 - 2019



W porównaniu z 2018 r. należy stwierdzić, iż ogólna liczba skarg składanych w 2019 r. do PIP tylko nieznacznie wzrosła, zmniejszyła się jednak liczba problemów zawartych w skargach. Stale zwiększa się natomiast liczba skarg wnoszonych przez cudzoziemców (w 2016 r. - 500, w 2017 r. - 1.457, w 2018 r. - 2.317, w 2019 r. - 2.791).

Najczęściej zgłaszanymi w skargach naruszeniami pozostają **nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych**. W tym zakresie przeważającym przedmiotem skarg jest niewypłacenie wynagrodzenia za pracę, a znaczna liczba kontroli potwierdza ten zarzut. W dalszym ciągu utrzymuje się tendencja wzrostowa ilości skarg zgłaszanych przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, bądź bez żadnej umowy (w tym cudzoziemców).

Wysoki odsetek skarg, których zasadności nie można ustalić lub uznanych za bezzasadne wynika m.in. z dużej liczby skarg nadesłanych przez anonimowych adresatów lub osoby podające fikcyjne dane, bądź przesłanych jako sygnały do wykorzystania przez osoby trzecie. W wielu przypadkach zasadność skargi nie mogła zostać ustalona, np. z uwagi na niemożność przeprowadzenia kontroli (brak kontaktu, utrudnianie kontroli, zaprzestanie prowadzenia działalności), czy też brak zgody skarżącego na ujawnienie, iż kontrola prowadzona jest w następstwie skargi, a ponadto nieprecyzyjność przedmiotu skargi oraz brak dokumentacji (brak kart ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelne prowadzenie, brak albo nieprawidłowe sporządzanie harmonogramów czasu pracy, list obecności oraz innych dokumentów pozwalających na weryfikację zarzutów zawartych w skargach).

2. PORADY PRAWNE I TECHNICZNE

W 2019 r. udzielono łącznie **681 719** porad, w tym **327 969** w trakcie kontroli; **10 718** porad udzielono cudzoziemcom.

Podczas kontroli udzielono **155 920** porad technicznych oraz **142 702** porad prawnych; **29 347** porady dotyczyły legalności zatrudnienia.

W celu uzyskania porady pytający najczęściej kontaktowali się z urzędem telefonicznie (50,9%) oraz osobiście (46,5%). Pisemnie udzielono odpowiedzi

2,6% zainteresowanym, w tym 0,4% za pośrednictwem poczty elektronicznej.

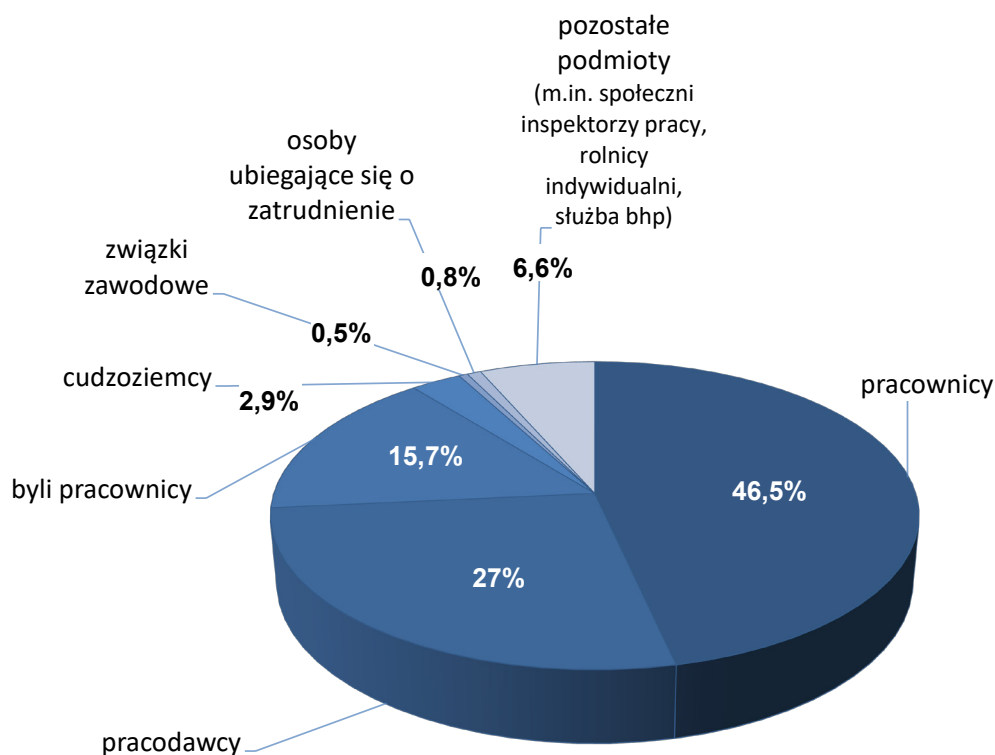
Odnosząc się do tematyki udzielonych porad - podobnie jak w latach ubiegłych - najwięcej porad dotyczyło nawiązania i rozwiązania stosunku pracy (34,8%), wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych (15,6%), czasu pracy (9,3%), urlopów wypoczynkowych (8,3%) i uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (5,2%). Znaczna ilość porad dotyczyła zagadnienia minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorcy.

Porady prawne z zakresu **stosunku pracy** dotyczyły przede wszystkim rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia (w szczególności na podstawie art. 55 §1¹ k.p. z powodu naruszenia podstawowych praw pracowniczych przez pracodawcę), za porozumieniem stron, rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, ale też ustalania właściwego okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony oraz przepisów dotyczących ich limitowania. Ponadto wiele wątpliwości budziły kwestie ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, zwłaszcza w kontekście tzw. ochrony przedemerytalnej oraz korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem, czy też uprawnienia pracodawcy do zmiany zakresu obowiązków pracownika i miejsca świadczenia pracy bez porozumienia z pracownikiem oraz prawidłowości zapisów w świadectwach pracy, możliwości prostowania ich treści, jak również zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy i uprawnień pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy.

W związku z nowym rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej wiele pytań ze strony pracodawców dotyczyło **akt osobowych i ich przechowywania**.

Znaczny odsetek pytających to osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umowy zlecenia i umowy o dzieło. Wątpliwości budził charakter wykonywanej pracy, a zwłaszcza kwestia rozróżnienia umowy cywilnoprawnej od umowy o pracę. Podobnie jak w latach poprzednich, pytano również o możliwość zawierania kilku umów o pracę

 PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY



lub umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej z tym samym pracodawcą. Istotnym problemem jest nadal brak potwierdzania na piśmie ustaleń co do rodzaju i warunków umowy o pracę, czy też brak jakichkolwiek ustaleń co do formy zatrudnienia.

W dalszym ciągu utrzymuje się zauważalna tendencja zmiany kierunkowej poradnictwa prawnego z poradnictwa skoncentrowanego na ochronie dotychczasowego zatrudnienia pracownika, na tendencję przeciwną - jak najszybszego rozwiązania przez pracownika dotychczasowego stosunku pracy z powodu zmiany pracodawcy. Pracownicy często pytają się o możliwość wcześniejszego zakończenia stosunku pracy - przed upływem wymaganego okresu wypowiedzenia.

W 2019 r. duże zainteresowanie, szczególnie ze strony służb kadrowych pracodawców, wzbudzała

nowelizacja kodeksu pracy dotycząca **ochrony danych osobowych** wprowadzona ustawą z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. Na gruncie tych przepisów wiele pytań dotyczyło zakresu przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy oraz pracowników, przetwarzania tzw. danych wrażliwych tj. danych biometrycznych i o stanie zdrowia, a także problematyki monitoringu.

Wiele pytań pojawiło się również w związku z ustawą z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw, wprowadzającą

m.in. możliwość wystąpienia przez pracownika do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy w sytuacji, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie go do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe.

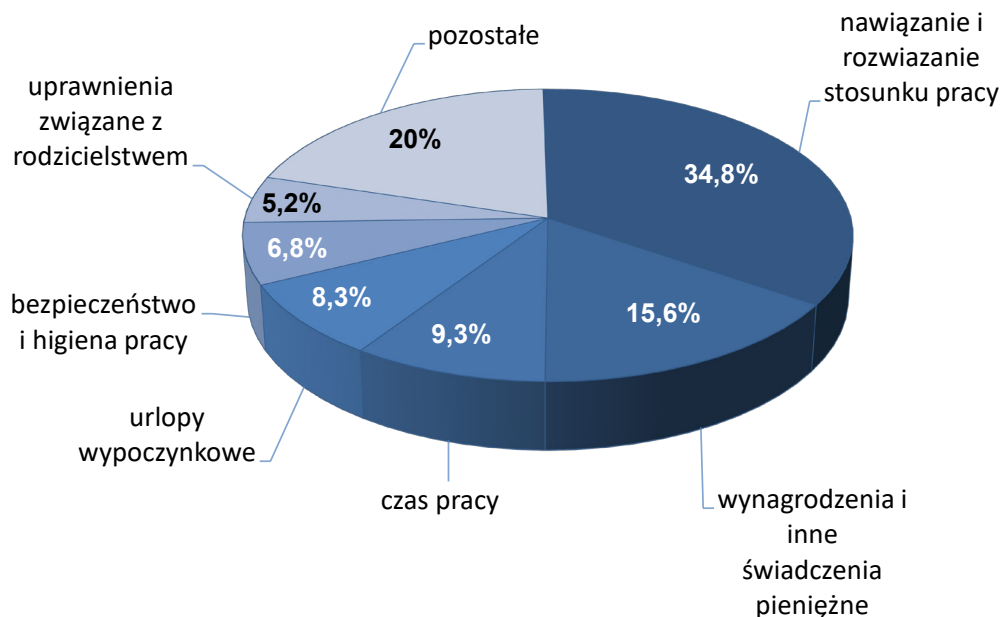
W przypadku **wynagrodzenia za pracę** najwięcej pytań i wątpliwości dotyczyło niewypłacania wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych w terminie lub ich bezpodstawnego zaniżenia, zasad wypłacania wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dokonywania przez pracodawcę potrąceń z wynagrodzenia, prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz odpraw emerytalnych i rentowych, wypłaty premii, nagród i dodatków stażowych, zasad rozliczania podróży służbowych (szczególnie kierowców, przedstawicieli handlowych i pracowników budowlanych). Bardzo dużo pytań dotyczyło sposobu dochodzenia niewypłaconego bądź zaniżonego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, w szczególności możliwości wyegzekwowania ich przez inspektora pracy w postępowaniu kontrolnym.

W wielu przypadkach porady prawne dotyczyły kwestii związanych z postępowaniem przed sądem pracy, sporządzaniem pozwu do sądu celem dochodzenia roszczeń pieniężnych od pracodawcy. Problem dla wielu pytających stanowi nadal prawidłowe obliczenie wynagrodzenia chorobowego, ekwiwalentu pieniężnego za urlop i wynagrodzenia urlopowego.

Nadal duże zainteresowanie budzą przepisy ustawy nowelizującej ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę obowiązujące od 1 stycznia 2017 r. Osoby zwracające się o poradę pytały o kwestie związane z minimalną stawką za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług. Wiele pytań dotyczy możliwych sposobów wyegzekwowania wynagrodzenia z umowy zlecenia lub o świadczenie usług w sytuacjach braku jego wypłaty przez przedsiębiorcę w związku z zakończeniem współpracy. Rzadziej występującym problemem jest wypłacanie przez przedsiębiorcę stawki niższej aniżeli minimalna stawka godzinowa wynikająca z przepisów. Wiele niejasności dotyczy również potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług.

W związku z planowaną kolejną nowelizacją ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę pojawiły się

PROBLEMATYKA PORAD UDZIELONYCH W SIEDZIBACH OIP-ÓW ORAZ W CENTRUM PORADNICTWA PIP



pytania dotyczące składników wynagrodzenia wliczanych do minimalnego wynagrodzenia oraz możliwości kształtowania wynagrodzenia zasadniczego poniżej ustawowego minimum, a następnie uzupełniania różnicy do minimalnej stawki poprzez wypłacanie dodatku wyrównawczego bądź premii.

Większość porad odnośnie przepisów regulujących **czas pracy** dotyczyła 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.

Duża ilość pytań, zwłaszcza ze strony pracodawców, dotyczyła możliwości wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego, stosowania równoważnego systemu czasu pracy, pracy w systemie zmianowym, a także rozliczania dyżurów. Wątpliwości pracowników nieustająco budzą zasady rozliczania czasu pracy w trakcie podróży służbowej oraz zasady odbywania przez pracowników szkoleń w dni wolne od pracy.

W zakresie **urlopów wypoczynkowych** dominowały zapytania dotyczące 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 dotyczyło udzielania urlopu zaległego, w szczególności terminu udzielenia takiego urlopu. Częstym tematem porad były także kwestie udzielania i wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim, a przed urlopem wychowawczym, czy też urlopy dla pracowników legitymujących się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, ale również udzielanie urlopu „na żądanie”. Istotnym zagadnieniem wydaje się także nieudzielanie urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do niego prawo. Jednocześnie stwierdzono przypadki „zmuszania” pracowników do wykorzystania urlopów w okresach braku zapotrzebowania na pracę.

Zagadnienia dotyczące **uprawnień związanych z rodzicielstwem** były przedmiotem zainteresowania głównie pracowników. Najczęściej udzielane porady dotyczyły ochrony stosunku pracy w okresie ciąży oraz

w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego i ojcowskiego, wymiaru ww. urlopów, czy też wykorzystywania w wymiarze godzinowym zwolnienia od pracy przysługującego na podstawie art. 188 k.p., rezygnacji z urlopu rodzicielskiego i możliwości wykorzystania go w późniejszym terminie, przedłużenia do dnia porodu umowy zawartej na czas określony. Wielu pracowników było zainteresowanych możliwością podjęcia pracy w trakcie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego oraz obniżeniem wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. jako osób uprawnionych do urlopu wychowawczego i związanej z tym ochrony stosunku pracy.

Nadal często poruszonym zagadnieniem w ramach porad prawnych były przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Pytania dotyczyły najczęściej stosowania wyjątków od zakazu powierzania pracy w handlu przewidzianych w art. 6 ust. 1 ustawy.

W ramach problematyki z zakresu tzw. **porad technicznych** najwięcej pytań dotyczyło (nie)uznawania danego zdarzenia za wypadek przy pracy (w drodze do pracy lub z pracy), procedury wszczynania postępowania powypadkowego, sporządzania i prostowania protokołu powypadkowego. Pojawiały się też problemy dotyczące zaistnienia wypadku przy pracy poza granicami Polski oraz kwestie wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę.

Ponadto przedmiotem zainteresowania pytających były kwestie związane z przygotowaniem do pracy, ręcznym transportem towarów, stosowaniem środków ochrony indywidualnej, przyznawaniem odzieży i obuwia roboczego, warunkami technicznymi, jakie powinny spełniać budynki oraz pomieszczenia przeznaczone na działalność produkcyjną, handlową i usługową, wymaganiami pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, temperaturą w pomieszczeniach pracy, warunkami otrzymywania posiłków profilaktycznych i napojów, jak również pracą na wysokości, bezpieczeństwem i higieną pracy na budowie, tworzeniem i wykonywaniem zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szkoleniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wśród pytających liczną grupę stanowiły osoby niepełnosprawne, które stykają się z problemami związanymi z niedostosowaniem stanowiska pracy do ich stanu zdrowia i szczególnych potrzeb.

Należy zauważyć, iż wiele porad dotyczących

przepisów prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy było udzielanych w trakcie czynności kontrolnych.

Organizacje związkowe stosunkowo rzadko korzystają z poradnictwa PIP. Wynika to przede wszystkim z faktu posiadania własnej obsługi prawnej oraz świadomości, iż interesująca ich tematyka ma najczęściej charakter sporny i jako taka podlega rozstrzygnięciu przez sądy powszechne. Ponadto wiele wątpliwości poruszanych przez związki zawodowe jest wyjaśnianych na bieżąco w ramach szkoleń organizowanych w OIP dla przedstawicieli organizacji związkowych albo w trybie roboczym - przed podpisaniem wewnętrznych aktów normatywnych, np. układów zbiorowych, pakietów socjalnych, regulaminów wynagradzania, oraz w trakcie czynności kontrolnych.

W stosunku do ubiegłego roku znacznie wzrosła liczba porad udzielonych cudzoziemcom (w 2018 r. - 7.658, w 2019 r. - 10.718), w szczególności narodowości ukraińskiej. Obcokrajowcy zgłaszają głównie problemy z nieterminową wypłatą wynagrodzenia oraz bezpodstawnym obniżeniem wynagrodzenia przez pracodawcę, a także legalizacją swojego zatrudnienia.

W 2019 r. udzielono **3,2 tys.** porad dotyczących **mobbingu i dyskryminacji**.

Zarzut stosowania **mobbingu** przez pracodawcę był wielokrotnie tematem porad. Jednak tylko w nielicznych przypadkach opisywane działania i zachowania pracodawcy (bądź innych osób) mogły wskazywać na istnienie takiego zjawiska. Często za mobbing uważane były zachowania incydentalne, sytuacje dodatkowego obciążania zadaniami, dokonywanie oceny pracy przez pracodawcę, czy też działania zmierzające do egzekwowania wykonywania przez pracownika jego obowiązków lub polegające na wydawaniu poleceń dotyczących pracy.

W ramach porad prawnych wyjaśniano ustawowe przesłanki mobbingu, wskazywano na wynikający z przepisu obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi oraz uprawnienia i rodzaje roszczeń przysługujących pracownikowi, który stał się ofiarą mobbingu; podkreślano znaczenie dokumentowania jego przejawów oraz konieczność zgłaszania pracodawcy mobbingu w celu umożliwienia jego zapobieganiu poprzez uruchomienie odpowiednich procedur.

Pytania dotyczące mobbingu często dotyczyły kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikowania i przeciwdziałania temu zjawisku. Pytający oczekiwali weryfikacji i oceny określonych działań lub zachowań pracodawcy albo innych współpracowników, przeprowadzenia przez inspektora pracy postępowania kontrolnego i zastosowania odpowiednich środków prawnych.

Porady z zakresu **dyskryminacji** dotyczyły najczęściej nierównego traktowania w zakresie wynagradzania za pracę oraz kształtowania innych świadczeń ze stosunku pracy. Podstawowym problemem było różnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę, którzy dysponują porównywalnymi kwalifikacjami i doświadczeniem, ale i 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.

Zakres udzielanych porad jest bardzo szeroki. Zadawane pytania często wykraczają swoją tematyką poza dziedzinę prawa pracy i dotyczą również innych gałęzi prawa.

Do PIP trafiają zainteresowani poradami nie tylko pracownicy i pracodawcy, ale także osoby pracujące w ramach samozatrudnienia, emeryci, renciści, członkowie spółdzielni, osoby zatrudnione na podstawie powołania i wyboru. Niesłabnącym zainteresowaniem cieszy się nadal problematyka zatrudnienia i uprawnień pracowniczych w krajach Unii Europejskiej.

Osoby zgłaszające się po poradę prawną liczą również na pomoc w zakresie redagowania pism procesowych, wystąpień, porad w zakresie terminów, opłat i kosztów postępowania, udziału pełnomocnika, właściwości rzeczowej i miejscowej sądu itp.

W porównaniu z rokiem ubiegłym (w 2018 r. – 395.931 porad) liczba porad udzielonych w okręgowych inspektoratach pracy i ich oddziałach uległa zmniejszeniu. Jest to związane z faktem utworzenia Centrum Poradnictwa PIP w Warszawie, do którego kierowana jest większość pytań telefonicznych, ale również z coraz większą świadomością prawną osób korzystających z porad. Interesanci, wykorzystując internetowe źródła wiedzy, często sami analizowali swoją sytuację prawną i zgłaszali się do PIP tylko w celu jej weryfikacji.

3. DZIAŁALNOŚĆ CENTRUM PORADNICTWA PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY

W 2019 roku pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy udzielili ogółem **181 424** porad (tematów) prawnych i technicznych, łącznej liczbie **120 609** interesantów (osobom pytającym). W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto w Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy 2009 osób, udzielono odpowiedzi na 874 pisemne zapytania prawne, z czego 358 wysłano drogą elektroniczną. Porad telefonicznych udzielono 117 726 osobom. Należy zaznaczyć, że w trakcie jednej rozmowy telefonicznej interesanci mogli poruszać kilka tematów z zakresu prawnej i technicznej ochrony pracy.

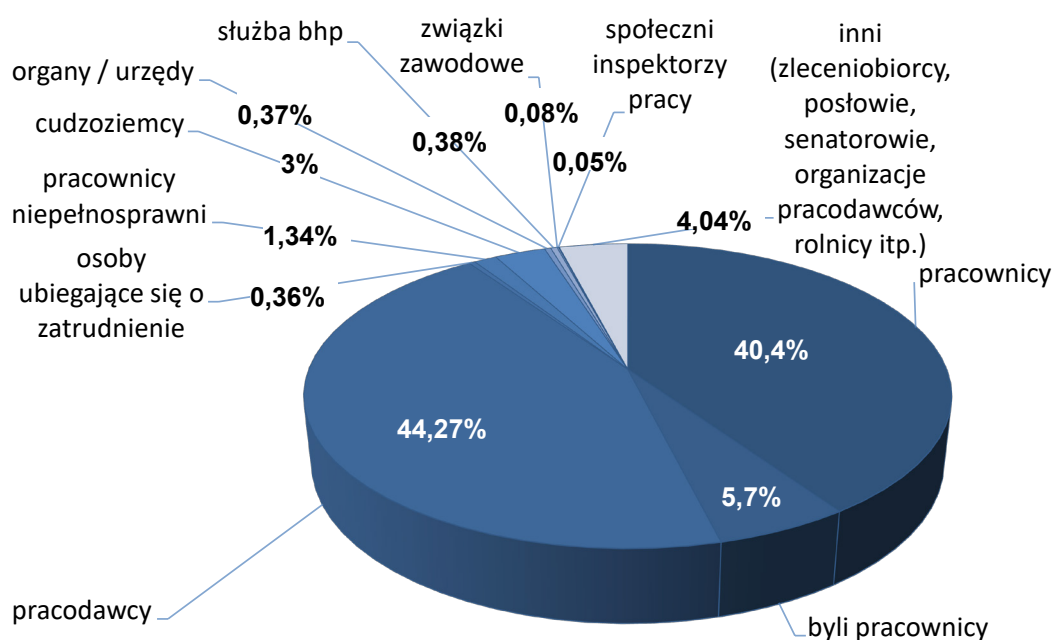
Zakres tematyczny porad:

W roku 2019 udzielono łącznie **181 424 porad** prawnych i technicznych – dotyczyły one następujących zagadnień:

- **stosunek pracy** – 64 104
 - w szczególności problematyka porad dotyczyła: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, potwierdzenia zawartej umowy na piśmie, zatrudniania pracowników w formie telepracy, wydania świadectwa pracy, wystąpienia na drogę sądową
- **wynagrodzenia** – 27 578
 - najczęściej występujące zagadnienia to: nieterminowe wypłacanie, brak wypłaty, potrącenia z wynagrodzenia, terminy wypłat wynagrodzenia, płaca minimalna i minimalna stawka godzinowa, a także możliwość dochodzenia roszczeń (droga sądowa, kontrola organów Państwowej Inspekcji Pracy)
- **minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy** – 1 173
- **czas pracy** – 13 153
 - pytania zwykle dotyczyły norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, godzin ponadwymiarowych, odbioru czasu wolnego i dni wolnych, odpoczynków dobowych i tygodniowych, pracy w porze nocnej, dyżurów

w celu odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę lub ustalenia istnienia stosunku pracy; dużą liczbę zapytań stanowiły sprawy dotyczące umów okresowych (wciąż w związku nowelizacją Kodeksu pracy od 22 lutego 2016 r.) oraz zmian obowiązujących od 1 stycznia 2019 r. wprowadzonych rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej

PODMIOTY, KTÓRYM UDZIELONO PORAD



i delegacji krajowych i zagranicznych, czasu pracy nauczycieli, pracowników młodocianych, pracy w niedziele i święta, okresów rozliczeniowych oraz przepisów o czasie pracy w podmiotach działalności leczniczej, jednostkach samorządowych i kierowców

- **urlopy pracownicze** – 18 122
 - problematyka obejmowała nabycie prawa do urlopu, jego wymiaru, w tym wymiaru urlopu pracowników niepełnoetatowych, nieudzielania urlopu przez pracodawcę, urlopu „na żądanie”, udzielania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, zwolnienia z obowiązku świadczenia z pracy w aspekcie prawa do urlopu wypoczynkowego, dodatkowych urlopów na mocy przepisów szczególnych oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop
- **inne zagadnienia dotyczące prawnej ochrony pracy** – 3 561
 - zasady wypłaty świadczeń, odwołania do sądu, formułowanie roszczeń, kwestie ubezpieczeniowe
- **uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem** – 11 778
 - pytania dotyczyły w szczególności: wnioskowania o urlopy rodzicielskie, warunków przerwania urlopu rodzicielskiego, rozwiązywania umów o pracę w okresie ochrony, czasu pracy i przerw na karmienie, przedłużania umowy o pracę do dnia porodu, urlopu wychowawczego i jego przerwania, pracy na urlopie wychowawczym lub obniżenia wymiaru etatu oraz dodatkowych dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem i urlopu ojcowskiego
- **rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników** – 3 146
- **legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej i zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych** – 8 891
 - pytania w szczególności dotyczyły podejmowania legalnej pracy na terenie naszego kraju
- **delegowanie pracowników, agencje zatrudnienia i zatrudnianie pracowników tymczasowych** – 952
 - pytający zainteresowani byli m.in. zatrudnieniem pracowników tymczasowych (ich praw i obowiązków), zatrudnieniem w ramach delegowania (także u pracodawcy zagranicznego), informacją o warunkach zatrudnienia w RP – art. 3 Dyrektywy 96/71/WE, dla obywateli UE i EFTA: dostępem do zatrudnienia, dostępem do szkoleń, pomocą udzielaną przez urząd pracy
- **ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy** – 19
- **warunki pracy (bhp)** – 10 305
 - obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno - sanitarne, ogrzewanie, urządzenia, instalacje lub maszyny techniczne i energetyczne, stanowiska pracy, transport i magazynowanie, środki ochrony indywidualnej, czynniki szkodliwe i uciążliwe dla zdrowia, przygotowanie do pracy, ocena ryzyka zawodowego oraz odzież ochronna i robocza, szkolenia i in.
- **służba bhp i komisja bhp** – 593
 - uprawnienia służby bhp, realizacja zaleceń przez pracodawcę
- **wypadki przy pracy i choroby zawodowe** – 2 112
 - pytania dotyczyły dokumentacji powypadkowej, zgłoszenia wypadku i choroby zawodowej, terminu zgłoszenia przez poszkodowanego uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, obowiązku rejestracji i badania przyczyn i okoliczności wypadku i choroby zawodowej, składu zespołu powypadkowego, kwalifikacji wypadku, dochodzenia roszczeń z ustawy wypadkowej z tytułu wypadków i obowiązków pracodawcy w przypadku wystąpienia choroby zawodowej, udzielania pierwszej pomocy
- **ochrona pracy młodocianych** – 1 255
 - w tej materii pytano najczęściej o nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, czas pracy oraz urlopy pracowników młodocianych
- **rady pracowników** – 21
- **społeczna inspekcja pracy** – 48
- **zakładowy fundusz świadczeń socjalnych** – 914
- **uprawnienia związków zawodowych i zakładowe układy zbiorowe pracy** – 280
- **mobbing, molestowanie i dyskryminacja** – 923
- **emerytury pomostowe** – 148

DZIAŁANIA CENTRUM PORADNICTWA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Powołane do życia od 1 lutego 2017 r. Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy na mocy zarządzenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. zmieniającego zarządzenie w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (Monitor Polski poz. 1189) zostało formalnie włączone w skład komórek organizacyjnych Głównego Inspektoratu Pracy jako sekcja od dnia 1 stycznia 2018 r.

Centrum Poradnictwa PIP kontynuowało w 2019 r. zadania wynikające z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie poradnictwa telefonicznego, pisemnego i osobistego.

Z uwagi na olbrzymie zainteresowanie podmiotów występujących na rynku pracy bezpłatnym poradnictwem prawnym oraz mając na uwadze niewielką liczbę pracowników sekcji udzielających porad (maksymalnie 18 osób łącznie z kierownikiem) w dalszym ciągu kładziono silny nacisk na skonkretyzowanie, ujednoczenie i skrócenie czasu udzielania porad.

Analizując działania Centrum Poradnictwa zauważa się, w większości przypadków, wysoką świadomość prawną u osób korzystających z pomocy Urzędu. Zadawane pytania są szczegółowe i konkretne. Pracownicy w większości są świadomi swoich praw, możliwości ich reprezentacji przez związki zawodowe lub rady pracowników czy możliwości dochodzenia swoich roszczeń przed sądem pracy. Telefony do Centrum mają często na celu upewnienie się, co do swojej wiedzy. Coraz częściej prawnicy udzielający porad konsultują także poszczególne zapisy wniosków, powództw czy aktów prawa wewnątrzzakładowego pod kątem ich formalnej zgodności z przepisami. Służby kadrowo – płacowe dużych pracodawców, które korzystają z pomocy sekcji, coraz częściej konsultują się jedynie w trudnych sprawach, ponieważ są coraz bardziej wyspecjalizowane i drobne problemy rozstrzygają wewnątrzzakładowo – bez pomocy Sekcji. Najczęściej prostej pomocy w stosowaniu podstawowych przepisów Centrum udziela małym pracodawcom, często samodzielnie prowadzącym sprawy kadrowe w zakładzie pracy.

Jak wskazano wyżej, ogromna liczba osób zgłaszających się w celu uzyskania bezpłatnej porady prawnej świadczy o potrzebie prowadzenia pomocy

w postaci bezpłatnego poradnictwa z zakresu prawa pracy. Należy jednak zauważyć, że osoby zainteresowane odsyłane są często do Centrum Poradnictwa PIP z innych urzędów i organów (szczególnie ZUS, sądy, urzędy pracy i urzędy skarbowe) z uwagi na to, że Centrum Poradnictwa PIP jest jedyną instytucją która udziela bezpłatnych porad prawnych z zakresu prawa pracy.

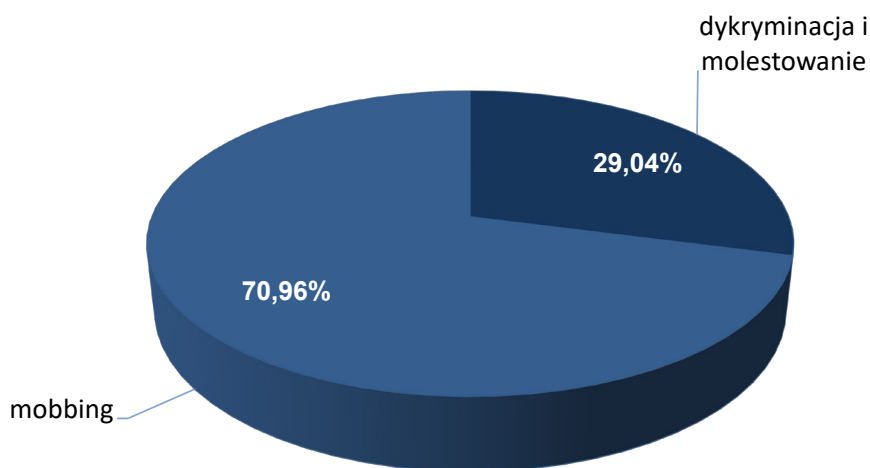
ANALIZA PORAD UDZIELANYCH ZWIĄZKOM ZAWODOWYM

W 2019 r. udzielono 301 porad prawnych (ustnych i telefonicznych) związkom zawodowym i społecznym inspektorom pracy. Pomoc udzielona związkom zawodowym dotyczyła przede wszystkim stosunku pracy, czasu pracy, rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, ochrony z tytułu bycia członkiem zarządu organizacji związkowej, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i uprawnień związku zawodowego. Udzielono też odpowiedzi na problem wypłaty wynagrodzenia działaczom związkowym w związku z ich oddelegowaniem do wykonywania doraźnych czynności związkowych poza zakładem pracy. Inaczej przedstawia się problematyka poradnictwa udzielanego społecznym inspektorom pracy. Pytali oni najczęściej o refundację przez pracodawcę kosztów szkolenia, uprawnienia i zakres działania SIP oraz szeroko pojęte warunki pracy. Oddzielna grupa zapytań odnosiła się do roli społecznych inspektorów pracy w pracach zespołów powypadkowych w zakładzie pracy.

Najczęściej do Centrum Poradnictwa zgłaszały się po pomoc takie organizacje związkowe jak: NSZZ „Solidarność”, „Solidarność 80” oraz OPZZ, ale także branżowe związki zawodowe (przede wszystkim z podmiotów leczniczych i szeroko rozumianego transportu).

PORADY DOTYCZĄCE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU I MOBBINGU

Pracownicy Centrum Poradnictwa w roku 2019 udzielili łącznie **923 porad dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu**, z czego 268 porad dotyczyło dyskryminacji i molestowania, a 655 mobbingu. Pytania prawne



osób zgłaszających się po pomoc dotyczyły w szczególności możliwości natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę w przypadku stosowania mobbingu, kwestii odszkodowania i zadośćuczynienia, a przede wszystkim możliwości stwierdzenia przez inspektora działań mobbingowych i dyskryminujących. Najczęstszymi zjawiskami mobbingowymi zgłaszanymi przez interesantów były zastraszanie, groźby zwolnienia z pracy, zmuszanie do rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron, niekulturalne zachowanie pracodawcy, żądanie nieograniczonej dyspozycyjności pracownika, systematyczne kwestionowanie jego kompetencji mimo długiego stażu pracy w danym zakładzie czy dokonywanie oceny pracownika w obecności współpracowników. Natomiast jako najczęstszy przejaw dyskryminacji zgłaszane były odmowa zatrudnienia z uwagi na wiek oraz

zróźnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, wiek i staż pracy pracownika.

UWAGI I WNIOSKI

Podsumowując, działające od 1 lutego 2017 r. Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, w dalszym ciągu przyczynia się do ujednoczenia i uporządkowania udzielanych informacji z zakresu prawa pracy. Znajduje to odzwierciedlenie w bardzo częstych podjęciach ze strony osób korzystających z pomocy Urzędu za wysoki poziom merytoryczny i konkretyzację problemu, pomimo długiego czasu oczekiwania na połączenie z ekspertem. Co istotne, z pomocy Centrum korzystają osoby i podmioty z terenu całej Polski. Reasumując, efektem działania Centrum jest spójna i jednolita informacja prawna udzielana zainteresowanym podmiotom przez Państwową Inspekcję Pracy.

VIII.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY



KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

I. KAMPANIA INFORMACYJNO-EDUKACYJNA „PRACUJĘ LEGALNIE” (2017-2019)

W 2019 roku Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała ostatni etap trzyletniej kampanii „Pracuję

legalnie”. Jej celem było podniesienie świadomości prawnej pracodawców i pracowników, ze szczególnym wskazaniem na obywateli Ukrainy, pracujących lub planujących zatrudnienie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, a w szczególności:

- propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i pracy nielegalnej;
- uświadomienie pracującym korzyści wynikających z wykonywania pracy legalnie oraz zagrożeń

LOGO KAMPANII „PRACUJĘ LEGALNIE”



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

KAMPANIJNY PLAKAT W JĘZYKU POLSKIM SKIEROWANY DO PRACOWNIKÓW

**SZANUJĘ SIEBIE!
 ZATRUDNIAM LEGALNIE
 A TY?**



Przestrzegam prawa pracy - mam wizerunek uczciwego pracodawcy!

- Mam stałych, kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników, dobre relacje z pracownikami, którzy identyfikują się z moją firmą.
- Konkuruje jakością, solidnością i szybkością wykonania zamówienia.
- Nie żyję w stresie i ze spokojem patrzę w przyszłość.










Potrzebujesz pomocy wejdź na www.prawawpracy.pl

wypływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklarowanej fałszywie;

- piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa;
- informowanie o formach i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.


Kampania została objęta **honorowym patronatem Marszałka Sejmiku RP**, a w jej realizację aktywnie zaangażował się **Zakład Ubezpieczeń Społecznych** – partner strategiczny. Ponadto kampanię wspierali: **Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ Solidarność, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.**

By rozpropagować przesłania kampanii w roku sprawozdawczym kontynuowano administrację stroną

internetową www.prawawpracy.pl. Zawiera ona materiały merytoryczne dotyczące legalności zatrudnienia w Polsce, w tym cudzoziemców, elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw PIP w języku polskim, ukraińskim i angielskim, filmy dla pracodawców i pracowników dotyczące korzyści z legalnej pracy i zagrożeń związanych z nielegalnym zatrudnieniem, materiały dotyczące kampanii. Znajduje się tam również – aktualizowana na bieżąco – lista bezpłatnych szkoleń dla pracodawców i pracowników planowanych przez każdy okręgowy inspektorat pracy z podaniem adresów miejsc szkoleń, ich terminów i godzin rozpoczęcia. Po zakończeniu kampanii strona internetowa będzie nadal dostępna dla internautów.

Prowadzono działania medialne za pośrednictwem **prasy lokalnej**, kontynuowano również **kampanię radiową**. W siedzibach gazet lub w okręgowych inspektoratach pracy odbyły się szkolenia prowadzone przez przedstawicieli okręgowych inspektoratów pracy; udzielano porad prawnych, wywiadów dla prasy.

WŁĄDKA PRASOWA, SKIEROWANA DO PRACOWNIKÓW, PUBLIKOWANA W GAZETACH REGIONALNYCH



Pracuj legalnie!

Pan Andrzej miał wypadek w pracy. Nie dostał odszkodowania, gdyż pracodawca nie zarejestrował go w ZUS-ie.
Panj Anna została oszukana przy wypłacie wynagrodzenia.
Pan Roman nie mógł wziąć kredytu, gdyż pracował bez umowy...
Jak się przed tym zabezpieczyć? Koniecznie przeczytaj ten dodatek.

KIEDY MAMY DO CZYNienia Z NIELEGALNA PRACA

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalna inna praca zarobkowa oznacza:

- zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, pracy zarobkowej w aparacie o umowie innego typu lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

CO TO JEST STOSUNEK PRACY

W ramach stosunku pracy pracodawca i pracownik mają wzajemne prawa i obowiązki. Przez nawiązanie stosunku pracy

CO POWINNO BYĆ ZAWARTE W UMOWIE O PRACĘ


W umowie o pracę należy wskazać strony umowy (pracodawcę i pracownika), określić jej rodzaj (ino. umowa o pracę na czas nieokreślony), datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.


Umowa o pracę może być zawarta:

- na okres próbnny – zawierana maksymalnie na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia przy wykonywaniu określonego rodzaju pracy,
- na czas nieokreślony (je umowa nie jest wskazany termin jej zakończenia) – ten rodzaj umowy daje poczucie stabilności zatrudnienia.


7 KORZYŚCI LEGALNEJ PRACY




Pracuję i zatrudniam legalnie




Otrzymałem umowę o pracę na piśmie




Mam stabilne zatrudnienie i pewne źródło utrzymania




Posiadam unormowany czas pracy




Przysługują mi świadczenia z tytułu choroby, macierzyństwa, wypadku, a w przyszłości emerytura



Otrzymuję wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych



Mam prawo do bezpłatnej, publicznej służby zdrowia



Korzystam z płatnego urlopu wypoczynkowego

SZANUJĘ SIĘ! PRACUJĘ LEGALNIE! A TY?

www.prawawpracy.pl

Na potrzeby realizacji kampanii „Pracuję legalnie” w 2018 roku wyprodukowano krótkie filmy dla pracodawców i pracowników omawiające korzyści z legalnej pracy i zagrożenia związane z nielegalnym zatrudnieniem. Filmy powstały w dwóch wersjach językowych – z napisami polskimi i ukraińskimi. Od 16 września do 15 października 2019 r. **emitowano pięć różnych 60 sekundowych spotów filmowych na ekranach LCD w komunikacji publicznej** w największych 20 miastach Polski, w 14 województwach, w tym: w Białymstoku, Trójmieście, Górnym Śląsku, Krakowie, Lublinie,

Łodzi, Poznaniu, Szczecinie, Warszawie i Wrocławiu. Dodatkowo filmy były wykorzystywane jako materiał wspomagający szkolenia dla pracodawców i pracowników, materiał multimedialny na stronie internetowej kampanii www.prawawpracy.pl, na stronie www.pip.gov.pl, w salach obsługi klienta Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz w wybranych internetowych mediach społecznościowych.

Po zakończeniu kampanii medialnej przeprowadzono **badanie społeczne odbioru** projektu,

SPOTY FILMOWE W KOMUNIKACJI MIEJSKIEJ



zrealizowane na próbie 500 przedsiębiorców należących do grupy docelowej. Zgodnie z wynikami badań, zdecydowana większość pracodawców była zdania, że kampanie informacyjne popularyzujące wiedzę dotyczącą prawa pracy, legalności zatrudnienia, a także zatrudniania cudzoziemców adresowane do pracodawców i przedsiębiorców są potrzebne (88% dla skumulowanych wariantów „zdecydowanie potrzebne” i „raczej potrzebne”).

Adresaci kampanii pozytywnie ocenili zarówno działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy, jak i prewencyjną, a także informacyjno-edukacyjną (odpowiednio 61% i 54%).

Dominowały opinie, że kampania porusza ważny temat, jest zrozumiała i dostosowana do odbiorcy. Ponad ¼ badanych wskazało, że – w wyniku zetknięcia się z przekazem kampanii – zwiększył się zakres ich wiedzy o uprawnieniach pracowniczych. Ponad 21% wskazało natomiast, iż – w wyniku zetknięcia z kampanią – zapoznało się z publikacjami dotyczącymi legalności zatrudnienia. Co ważne: co piąty badany zadeklarował, że w przypadku odnotowania naruszenia uprawnień pracowniczych, zgłosi się do PIP o ich wyegzekwowanie.

W roku sprawozdawczym w całym kraju zorganizowano **304 szkolenia**, w trakcie których przeszkolono 8453 osoby, w tym m.in. 5445 pracodawców, 615 pracowników, 139 młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, 120 rolników indywidualnych.

Tematyka kampanii była promowana na **70 konferencjach i seminariach**, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Przykładem takiej inicjatywy była jedna z sześciu konferencji centralnych zaplanowanych w roku 2019 w ramach jubileuszu 100-lecia naszego Urzędu zorganizowana przez **OIP w Rzeszowie**. Tematem przewodnim konferencji było hasło kampanii „Pracuję legalnie”. Podsumowano realizację trzyletniej kampanii informacyjno-edukacyjnej. Część merytoryczną spotkania poświęcono legalnemu zatrudnieniu zarówno polskich obywateli, jak też cudzoziemców.

OIP w Kielcach, podczas Międzynarodowych Targów Techniki Rolniczej AGROTECH oraz XIX

Targów Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO, zorganizował konferencję dla zakładów i przedsiębiorców rolnych oraz rolników na temat: „Bezpieczne i legalne zatrudnienie cudzoziemców w rolnictwie”. Do współpracy w konferencji zaproszono Placówkę Straży Granicznej, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Kielcach oraz Powiatowy Urząd Pracy, a uczestniczyli w niej rolnicy, przedsiębiorcy rolni, uczniowie szkół rolniczych, nauczyciele oraz przedstawiciele współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru oraz związków zawodowych.

W roku 2019 zorganizowano **152 stoiska i punkty informacyjne**, na których można było nieodpłatnie uzyskać poradę i otrzymać publikacje z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia. Przykładem takiej inicjatywy było stoisko informacyjne **OIP w Poznaniu** podczas „Dnia Otwartego dla Cudzoziemców” w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu zorganizowanym w celu upowszechniania wiedzy o procedurach dotyczących legalizacji pobytu i zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

Tematyka ta była również obecna podczas targów branżowych, w których uczestniczyła Państwowa Inspekcja Pracy. Wiedzę dotyczącą legalności zatrudnienia, a także materiały dla pracodawców i pracowników popularyzowano m.in. na Międzynarodowych Targach Budowlanych BUDMA, Targach Edukacyjnych przy współpracy z Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego, Międzynarodowych Targach ITM Polska Innowacje Technologie Maszyny, Międzynarodowych Targach POLAGRA w Poznaniu i Międzynarodowej Wystawie Rolniczej AGRO SHOW w Bednarach.

Przedstawiciele **OIP w Katowicach** wzięli udział w największych uczelnianych targach pracy w Polsce – XXI edycji „Inżynierskich Targów Pracy i Przedsiębiorczości” zorganizowanych przez Politechnikę Śląską w Gliwicach. Targi te stanowiły znakomitą platformę wymiany informacji na temat wzajemnych oczekiwań osób poszukujących zatrudnienia, praktyk wobec przedsiębiorstw, a z drugiej strony – firm wobec potencjalnych pracowników.

W 2019 roku podjęto również **460 inicjatyw** popularyzujących tematykę kampanii, którymi objęto 4699 osób, w tym m.in. 1126 pracodawców, 896

DZIEŃ OTWARTY DLA CUDZOZIEMCÓW W WOJEWÓDZKIM URZĘDZIE PRACY W POZNANIU



pracowników, 339 młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, 114 przedstawicieli samorządu terytorialnego, 82 rolników indywidualnych. Do działań tego typu można zaliczyć: „dni otwarte”, targi pracy, „dni kariery”, dyżury telefoniczne itp.

W trakcie wszystkich działań prowadzonych w ramach realizacji kampanii „Pracuję legalnie” wykorzystano w sumie **64 028 egzemplarzy wydawnictw** Państwowej Inspekcji Pracy, dostępnych w języku polskim, ukraińskim i angielskim. Z badania społecznego przeprowadzonego po zakończeniu realizacji kampanii medialnej wynika, że najbardziej atrakcyjną formą wydawnictw na temat prawa pracy i legalności zatrudnienia jest forma elektroniczna do pobrania ze strony internetowej oraz do pobrania na urządzenia mobilne. Część odbiorców nadal jednak wyraża chęć korzystania z papierowej wersji.

W listopadzie 2019 r. w Lublinie odbyła się **ogólnopolska konferencja podsumowująca trzyletni projekt**. Konferencję zorganizował Główny Inspektorat Pracy we współpracy z Okręgowym Inspektorem Pracy w Lublinie. Wzięli w niej udział zaproszeni

goście, w tym m.in. z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przedstawiciele urzędów, służb mundurowych i instytucji zajmujących się tematyką legalności zatrudnienia (m.in.: Konsulatu Generalnego Ukrainy w Lublinie, Lubelskiego Urzędu Wojewódzkiego, Lubelskiego Urzędu Marszałkowskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, powiatowych urzędów pracy, Nadbużańskiego Oddziału Straży Granicznej w Chełmie, przedstawiciele samorządów powiatów i miast, Komendy Wojewódzkiej Policji w Lublinie, członkowie Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi), a także przedstawiciele środowisk reprezentujących pracodawców, przedstawiciele związków zawodowych, lokalne media oraz inspektorzy pracy z Okręgowych Inspektoratów Pracy z całej Polski.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy kampania cieszyła się dużym zainteresowaniem i znalazła satysfakcjonującą grupę odbiorców szczególnie wobec tak znacznego wzrostu liczby pracujących w naszym kraju cudzoziemców.

W kolejnych latach (po zakończeniu kampanii) celowe jest dalsze upowszechnianie wiedzy na temat zgodnego z prawem i legalnego zatrudnienia,



prowadzenie akcji uświadamiających i działań szkoleniowo-informacyjnych w przedmiotowym zakresie, tym bardziej, że pracownicy-cudzoziemcy podlegają dużej fluktuacji.

2. KAMPANIA INFORMACYJNO-EDUKACYJNA „DOBRY PRZEPIS NA BEZPIECZEŃSTWO” – ZAWIERA PROGRAM PREWENCYJNY „BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ZAKŁADACH ZAJMUJĄCYCH SIĘ OBRÓBKĄ MIĘSA” (2019-2021)

W 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła realizację pierwszego etapu trzyletniej kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo”. Kampania obejmuje działania medialne i program prewencyjno-kontrolny „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”. Jest realizowana według formuły przyjętej dla kampanii PIP, zakładającej

połączenie działań kontrolnych i prewencyjnych skierowanych do określonej branży (zgodnie z założeniami IV celu strategicznego PIP z 2016 r.).

Celem nowej kampanii PIP jest **ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa**, poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy (w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym – podobnie jak wiele innych programów prewencyjnych PIP – na zasadzie samokontroli.

Zakłady zajmujące się przetwórstwem mięsa to przedsiębiorstwa, w których występują poważne i liczne zagrożenia zawodowe: ruchome części maszyn i urządzeń, gorące powierzchnie, tłuszcz, para wodna, niebezpieczne substancje chemiczne, poślizgnięcia, potknięcia, upadki, niskie temperatury, wysoka

LOGO KAMPANII „DOBRY PRZEPIS NA BEZPIECZEŃSTWO”



dobry przepis na
BEZPIECZEŃSTWO
www.bhpnatak.pl

SEMINARIUM „PROFILAKTYKA ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH ORAZ DOBRE PRAKTYKI W SEKTORZE PRZETWÓRSTWA MIĘSA”, MIĘDZYNARODOWE TARGI POLAGRA-TECH W POZNANIU WE WRZEŚNIU 2019 ROKU



wilgotność, czynniki biologiczne, hałas, prąd elektryczny, drgania mechaniczne, pyły organiczne. Podjęcie przez PIP kampanii adresowanej do zakładów z branży przetwórstwa mięsnego uzasadniają wyniki kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w tej branży. W latach 2013-2017 w zakładach przetwórstwa mięsnego w wypadkach zostało poszkodowanych 235 osób, w tym 12 osób poniosło śmierć, a 65 odniosło ciężkie obrażenia ciała.

Oficjalna **inauguracja kampanii miała miejsce 30 września 2019 r.** podczas Międzynarodowych Targów POLAGRA-TECH w Poznaniu.

W mediach promowano stronę internetową www.bhpnatak.pl, którą Państwowa Inspekcja Pracy uruchomiła jako stronę kampanii. Wszyscy zainteresowani mogą na niej znaleźć informacje dotyczące: zasad udziału w programie prewencyjnym, szkoleń adresowanych do pracodawców, przepisów prawnych,

a także elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw PIP oraz infografiki dotyczące zagrożeń przy pracy w zakładach przetwórstwa mięsnego, głównych przyczyn wypadków przy pracy i najczęstszych nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli w branży mięsnej.

Na stronie internetowej można również zapoznać się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Sanitarną, dotyczącym procedowania spraw związanych z chorobami zawodowymi przed organami inspekcji sanitarnej.

Kampania internetowa była prowadzona w październiku i listopadzie za pośrednictwem internetowych serwisów specjalistycznych adresowanych do branży mięsnej (m.in. firmymiesne.pl, miesnetehnologie.pl, gospodarkamiesna.pl, mieso.com.pl), portali o tematyce związanej z przetwórstwem spożywczym (portalspozywczy.pl, foodfakty.pl, kierunekspozywczy.pl),

PRZYKŁAD INFOGRAFIKI DOTYCZĄCEJ NAJCZĘSTSZYCH NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZANYCH PODCZAS KONTROLI INSPEKTORÓW PRACY W ZAKŁADACH PRZETWÓRSTWA MIĘSNEGO

NAJCZĘSTSZE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa



 <p style="font-size: small;">niestosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej</p>	 <p style="font-size: small;">brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne przy maszynach</p>	 <p style="font-size: small;">wadliwe działanie lub brak oznakowania elementów sterowniczych maszyn</p>
 <p style="font-size: small;">nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego</p>	 <p style="font-size: small;">niewłaściwe przechowywanie i stosowanie substancji chemicznych</p>	 <p style="font-size: small;">brak lub niewłaściwe szkolenia bhp</p>
 <p style="font-size: small;">brak lub niewłaściwe instrukcje bhp</p>	<div style="background-color: red; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> <p style="margin: 0; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">POMYŚL O BEZPIECZEŃSTWIE!</p> <p style="margin: 0; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">WEŹ UDZIAŁ W PROGRAMIE PREWENCYJNYM</p> <p style="margin: 0; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Więcej informacji: www.bhpnatak.pl</p> </div>	







dobry przepis na
BEZPIECZEŃSTWO

a także dotyczących bezpieczeństwa pracy (portalbhp.pl, asystentbhp.pl, promotor.elamed.pl, atest.com.pl). Do promocji wykorzystano również popularną wyszukiwarkę internetową, skąd osoby poszukujące informacji o tematyce związanej z przetwórstwem mięsa, kierowane były na stronę internetową kampanii.

Kampanię realizowano również na łamach prasy specjalistycznej, np. miesięczników „Gospodarka mięsna” i „Rzeźnik Polski” opublikowano – przygotowane przez PIP – artykuły, w których zaprezentowano statystyki wypadkowe w branży, najczęstsze nieprawidłowości w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, a także promowano program prewencyjny dla pracodawców oraz stronę kampanii www.bhpnatak.pl.

Aby ocenić działania przeprowadzone w 2019 r., ze środków Państwowej Inspekcji Pracy zrealizowano badanie społeczne z przekazem kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo”.

Celem badania była m.in. identyfikacja wpływu kampanii na dalsze postępowanie jej odbiorców. Zgodnie z deklaracją respondentów zetknięcie się z kampanią wpłynęło u blisko 1/3 z nich na zwiększenie wiedzy o uprawnieniach pracowniczych. Tyle samo badanych zamierza zwracać większą uwagę na przestrzeganie uprawnień pracowniczych i zasad bhp, a także chce wprowadzić w firmie zmiany zmierzające do poprawy stanu bhp. Ponad ¼ badanych stwierdziło, że będzie w przyszłości zwracać większą uwagę na to, czy pracownicy wykonują pracę w sposób bezpieczny.

Wyniki badania wskazują na wysoki poziom użyteczności materiałów wydawanych przez inspekcję pracy, bowiem tylko niespełna 10% badanych przyznało, że ich nie wykorzystało.

Opisane działania medialne mają na celu wsparcie aktywności okręgowych inspektoratów pracy

PRZYKŁAD INFOGRAFIKI DOTYCZĄCEJ GŁÓWNYCH PRZYCZYŃ WYPADKÓW PRZY PRACY W ZAKŁADACH PRZETWÓRSTWA MIĘSNEGO



GŁÓWNE PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY

w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa



**ŻYCIE
I ZDROWIE
PRACOWNIKA
JEST
W TWOICH
RĘKACH**

Więcej informacji:
www.bhpnatak.pl



**dobry przepis na
BEZPIECZEŃSTWO**

w realizacji programu prewencyjnego, będącego kluczowym elementem kampanii.

Udział pracodawców w takim programie umożliwi im skorzystanie z bezpłatnej pomocy ekspertów

PIP i tym samym łatwiejsze dostosowanie zakładu do obowiązującego prawa wraz zapewnieniem własnej firmie standardu funkcjonowania w zgodności z obowiązującymi przepisami.

SZKOLENIE W OSTROWIE WIELKOPOLSKIM, PAŹDZIERNIK 2019 R.



LISTA KONTROLNA Z KOMENTARZEM – PUBLIKACJA PIP

PRZETWÓRSTWO MIĘSA

Krzysztof Twardowski
MASARNIA I UBOJNIA
LISTA KONTROLNA Z KOMENTARZEM

MATERIAŁ POMOCNICZY DLA PRACODAWCÓW

MASARNIA, LISTA KONTROLNA Z KOMENTARZEM

LISTA KONTROLNA

Komentarz do listy kontrolnej:
 ▼ – jeśli pozytywnie odpowiedziałeś na pytanie, przejdź do następnego;
 ▶ – jeśli odpowiedziałeś „Nie”, sięgnij do komentarza i sprawdź, co musisz zrobić.

Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedź		Co powinno się wykonać, jeśli pojawił się odpowiedź NIE	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
I. STOSUNEK PRACY					
1.	Czy przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdzono mu na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy o pracę i jej warunków?	▼	▶	Komentarz strona 11	
2.	Czy pracownikowi udzielono pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia, nie później niż w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę?	▼	▶	Komentarz strona 13	
3.	Czy zaprowadzono akta osobowe pracowników?	▼	▶	Komentarz strona 13	
II. PRZYGOTOWANIE DO PRACY					
1.	Czy pracownicy mają aktualne orzeczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku?	▼	▶	Komentarz strona 15	
2.	Czy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?	▼	▶	Komentarz strona 16	
III. WYPADKI PRZY PRACY, SŁUŻBA BHP					
1.	Czy odpowiednio ustalono okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy?	▼	▶	Komentarz strona 18	
2.	Czy podjęto odpowiednie działania w celu zapobieżenia podobnym wypadkom w przyszłości?	▼	▶	Komentarz strona 20	
3.	Czy rejestr wypadków przy pracy prowadzi się na bieżąco?	▼	▶	Komentarz strona 21	
4.	Czy zapewniono środki i wyznaczono pracowników do udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej?	▼	▶	Komentarz strona 22	
5.	Czy zadania służby bhp są realizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami?	▼	▶	Komentarz strona 22	

Uczestników szkoleń informowano o czasie przeznaczonym na dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów i przybliżonym terminie kontroli sprawdzającej. Poza listą kontrolną z komentarzem, do dyspozycji pracodawców z branży przetwórstwa

mięsnego przygotowano także publikację „Bezpieczna praca w masarni i ubojni. Poradnik dla pracodawcy”. Obie publikacje otrzymali wszyscy pracodawcy, którzy wzięli udział w szkoleniach PIP rozpoczynających program prewencyjny.

OKŁADKA PORADNIKA DLA PRACODAWCÓW „BEZPIECZNA PRACA W MASARNI I UBOJNI”



Łącznie, w roku sprawozdawczym, do udziału w programie zaproszono **1014** pracodawców. W **49** zorganizowanych przez okręgowe inspektoraty szkoleniach, uczestniczyło **433** pracodawców lub ich przedstawicieli (prawie 43% zaproszonych do udziału w szkoleniach). Kartę zgłoszenia (deklarację) udziału w programie PIP podpisało **298** pracodawców (blisko 70% uczestników szkoleń), deklarując w ten sposób

podjęcie działań prewencyjnych w zakładzie.

Realizacja działań prewencyjnych w zakładach została przewidziana na I kwartał 2020 r. To czas na przeprowadzenie samokontroli warunków pracy w oparciu o udostępnioną pracodawcom listę kontrolną z komentarzem, a następnie zaplanowanie i wdrożenie działań dostosowawczych i naprawczych, adekwatnych do wyników tej samokontroli. Pracodawcy

ŁĄCZNE WYNIKI REALIZACJI PROGRAMU PREWENCYJNEGO „BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ZAKŁADACH ZAJMUJĄCYCH SIĘ OBRÓBKĄ MIĘSA”



mogą w tym czasie korzystać z doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy. Na podstawie zebranych i zweryfikowanych ankiet ewidencjonujących podjęte przez pracodawców działania podejmowane są decyzje o przeprowadzeniu w zakładzie kontroli sprawdzającej.

Pozytywny wynik kontroli jest warunkiem otrzymania przez pracodawcę „**Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP**”. Kontrole obejmą też, w możliwe szerokim zakresie, tych pracodawców, którzy odmówili udziału w programie prewencyjnym lub odstąpili od jego realizacji.

Wyniki programu prewencyjnego zrealizowanego w roku sprawozdawczym należy uznać za co najmniej zadowalające. Wyłoniono pierwszą grupę 433 pracodawców, którzy przystąpili do programu w celu

doprowadzenia zakładów do stanu funkcjonowania w warunkach zgodności z obowiązującymi standardami i przepisami. Materiały szkoleniowe opracowane na potrzeby kampanii zyskały dobrą ocenę pracodawców. Listę kontrolną z komentarzem oceniano jako czytelną i zrozumiałą, a zawarte w niej informacje jako przydatne i użyteczne do przeprowadzenia samokontroli i przygotowania się do kontroli sprawdzającej. Osoby prowadzące szkolenia potwierdziły użyteczność udostępnionej im prezentacji szkoleniowej.

Wśród przesłanek, jakimi kierowali się pracodawcy przystępujący do udziału w programie do najczęściej podawanych należały:

- chęć zdobycia, uzupełnienia lub aktualizacji wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy;

- możliwość skorzystania z bezpłatnego szkolenia i materiałów informacyjnych, a także z fachowej wiedzy, porad i pomocy inspektorów pracy w zakładzie, w celu jego łatwiejszego dostosowania do obowiązujących standardów.

Koordynatorzy kampanii w okręgowych inspektoratach pracy wskazywali, że ważny jest udział w szkoleniach przedstawicieli inspekcji weterynaryjnej, z uwagi na możliwość uzyskania przez uczestników szkolenia odpowiedzi i wyjaśnień w kwestiach z pogranicza wymagań weterynaryjnych i technicznego bezpieczeństwa pracy (przedstawiciele inspekcji weterynaryjnej uczestniczyli w szkoleniach dla pracodawców w większości okręgów). Podobnie celowe jest kontynuowanie współpracy z ZUS w zakresie przekazywania przez ZUS danych nt. odnotowanych wypadków przy pracy w zakładach zatrudniających do 9 pracowników.

Drugi etap kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo” przypada na 2020 rok. Do udziału w programie prewencyjnym będą zapraszane kolejne grupy pracodawców, dla których przewidziano szkolenia. Kontrole uczestników programu prewencyjnego rozpoczną się od drugiego kwartału 2020 r.

PROGRAMY PREWENCYJNE I EDUKACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY

1. PROGRAM PREWENCYJNY DLA MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW „PREWENCJA WYPADKOWA”

„Prewencja wypadkowa” jest programem wieloletnim, adresowanym przede wszystkim do małych przedsiębiorstw zatrudniających do 50 pracowników. Jednym z jego celów jest wspieranie pracodawców w działaniach zmierzających do ograniczenia zagrożeń wypadkowych, eliminowaniu powtarzalności wypadków, a w konsekwencji zmniejszenia ich liczby. Do udziału w programie są zapraszani głównie pracodawcy prowadzący przedsiębiorstwa działające w branżach o podwyższonym wskaźniku wypadkowości oraz takie, w których w ostatnich latach miała miejsce zwiększona liczba wypadków przy pracy. Przy typowaniu zakładów uwzględniane są dane dotyczące wypadków, przekazywane przez Zakład Ubezpieczeń

Społecznych a stanowiące podstawę do ustalania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie społeczne oraz dane będące w dyspozycji Państwowej Inspekcji Pracy.

Pracodawcy są zapraszani do udziału w **specjalistycznych szkoleniach** organizowanych przez Okręgowe Inspektoraty Pracy, obejmujące m.in. takie zagadnienia jak metodyka ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, formułowanie wniosków powypadkowych, ocena ryzyka zawodowego jako narzędzie prewencji wypadkowej oraz aspekty bezpieczeństwa pracy. Podczas szkoleń ich uczestnicy są informowani o zasadach udziału w programie i otrzymują materiały informacyjno-szkoleniowe, wydane nakładem PIP. Udział w programie jest dobrowolny i polega na przeprowadzeniu przez jego uczestników samokontroli pod kątem zarządzania bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie przy wykorzystaniu opracowanej w tym celu przez PIP listy kontrolnej. Uczestnicy programu mogą skorzystać z pomocy inspektorów pracy w postaci indywidualnych konsultacji bądź warsztatów poświęconych tematyce zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Problematyka profilaktyki wypadkowej była promowana w mediach lokalnych. W 2019 r. ukazało się **32 publikacje w telewizji, radiu, prasie i Internecie**. Przykładem inicjatywy związanej z popularyzacją tej tematyki może być współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy z TVP3 Bydgoszcz. Tematem jednej z rozmów w ramach programu „Region pełen lata” były zagadnienia związane z wypadkami przy pracy. Program z udziałem inspektorów z bydgoskiego OIP miał zaznajomić widzów z działalnością inspekcji oraz zachęcić pracodawców do udziału w programie prewencyjnym. Wspomnieć należy także o audycji radiowej „Kalejdoskop” emitowanej przez Radio Rzeszów, podczas której dyżur telefoniczny pełnił inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie.

Zagadnienia związane z zarządzaniem bezpieczeństwem pracy oraz ograniczaniem zagrożeń wypadkowych występujących w procesach pracy były również tematem konferencji oraz spotkań z pracodawcami i partnerami społecznymi. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie,

w tym Okręgowy Inspektor Pracy, wzięli udział w konferencji „Wypadki przy pracy w praktyce” zorganizowanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Rzeszowie w ramach obchodów **Dnia Pamięci Ofiar Wypadków Przy Pracy i Chorób Zawodowych**.

W 2019 r. do ponad tysiąca pracodawców zastosowano zaproszenia z propozycją wzięcia udziału w programie „Prewencja wypadkowa”. W **62** szkoleniach zorganizowanych przez Okręgowe Inspektoraty Pracy wzięli udział przedstawiciele **615** przedsiębiorstw różnych branż. Spośród uczestników szkoleń **406** pracodawców zadeklarowało udział w programie prewencyjnym. Dla licznej grupy pracodawców czynnikiem motywującym do przystąpienia do udziału w programie była możliwość skorzystania z bezpłatnych szkoleń, materiałów informacyjnych oraz wsparcia i pomocy specjalistów, tj. inspektorów pracy. Podczas szkoleń dla pracodawców, konferencji i innych inicjatyw związanych z realizacją programu przekazano ogółem **ponad 14 tys.** egzemplarzy różnego rodzaju publikacji o tematyce bezpieczeństwa pracy.

Zgodnie z założeniami, pracodawcy biorący udział w programie mieli kilka miesięcy na przeprowadzenie samokontroli, usunięcie ewentualnych nieprawidłowości oraz podjęcie działań zmierzających do wyeliminowania, a przynajmniej ograniczenia, występujących zagrożeń wypadkowych. Wyniki przeprowadzonej samokontroli oraz podejmowane działania dostosowawcze pracodawcy dokumentowali w specjalistycznych ankietach, które otrzymali składając deklarację przystąpienia do programu prewencyjnego. Ankiety te obejmowały zagadnienia związane z poprawnością procedur ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w tym formułowanie wniosków i środków profilaktycznych wynikających z dokonanych ustaleń, analiza dokumentacji oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem zagrożeń, które doprowadziły do wypadków przy pracy.

Niemal **60%** uczestników programu przekazało do Okręgowych Inspektoratów Pracy wypełnione ankiety. W przesyłanych dokumentach pracodawcy zamieszczali informacje o działaniach jakie podjęli w wyniku dokonanych analiz oraz przeglądów

stanowisk pracy w ramach udziału w programie. Informowali o dokonaniu przeglądów i analiz rejestrów wypadków przy pracy, dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, szkoleń w zakresie bhp, wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, wyposażenia stanowisk pracy oraz stanu technicznego maszyn i urządzeń.

Po analizie przesłanych ankiet, uwzględniając skalę zagrożeń wypadkowych występujących w poszczególnych przedsiębiorstwach, inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole sprawdzające wytypowanych zakładów. Wykazały one, że większość pracodawców uczestniczących w programie prewencyjnym podjęło niezbędne działania w celu redukcji ryzyka związanego z występowaniem zagrożeń wypadkowych. W ocenie inspektorów pracy **ponad 71% skontrolowanych firm** zrealizowała założenia programu i została oceniona pozytywnie.

Udział w programie prewencyjnym w przedsiębiorstwie produkującym głównie krzesła wykazał, że niedawne wypadki były bezpośrednio związane z procesem produkcyjnym, w tym obsługą maszyn. Dokonując ustaleń okoliczności wskazano ich przyczyny, niemniej jednak, jak wynikało z ustaleń inspektora pracy, nie uwzględniono wszystkich, co miało negatywny wpływ na określenie właściwych wniosków profilaktycznych. Pracodawca, uczestniczący w programie prewencyjnym, dokonał w 2019 r. aktualizacji dokumentów oceny ryzyka zawodowego opracowanych dla stanowisk pracy, gdzie doszło do wypadków przy pracy, uwzględniając zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do tych wypadków. Wskazał niezbędne środki profilaktyczne obniżające poziom ryzyka. Podjął działania korygujące i zapobiegawcze, między innymi: została przeprowadzona kontrola stanowisk pracy, dokonano modernizacji niektórych maszyn w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy, zaś pracownicy zostali ponownie przeszkoleni w zakresie bhp. Ponadto powołano w zakładzie zespół ds. kontroli i utrzymania maszyn.

W przedsiębiorstwie zajmującym się utrzymaniem

dróg opracowano i wdrożono do stosowania instrukcję wykonywania zabiegów polegających na mechanicznym zwalczaniu w pasie drogowym barszczu Sosnowskiego. Wyposażono pracowników w jednorazowe kombinezony, okulary przeciwsłoneczne zapobiegające oślnieniu a także raki zakładane na obuwiu zapobiegające poślizgnięciom.

Przytoczone przykłady wskazują, że udział w programie prewencyjnym stanowił czynnik mobilizujący wielu pracodawców do nowego spojrzenia na problem związany z występowaniem wypadków przy pracy, podjęcia szeregu działań, w tym wymagających nakładów finansowych, jak i aktywizacji pracowników. Działania te, zmierzają do trwałej poprawy warunków pracy, a w konsekwencji, jeżeli nie do całkowitego wyeliminowania wypadków przy pracy, to przynajmniej ograniczenia ich liczby. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuowała program „Prewencja wypadkowa” angażując kolejnych pracodawców w doskonalenie zarządzania bezpieczeństwem pracy.

2. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

A. PROGRAM PREWENCYJNY DLA MIKROPRZEDSIĘBIORSTW „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

Program „Zdobądź Dyplom PIP” to jeden z najstarszych i najbardziej znanych programów prewencyjnych PIP. Jest skierowany do pracodawców z różnych branż (z wyjątkiem zakładów usług leśnych), zatrudniających do 9 pracowników. Dla pracodawców z branż o podwyższonym ryzyku zawodowym (np. przetwórstwo przemysłowe, budownictwo) jest dopuszczalny udział w programie także przy wyższym poziomie zatrudnienia (do 20 pracowników).

Celem programu jest wspieranie pracodawców w doprowadzeniu zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy i pomoc w utrzymaniu przez zakład trwałej poprawy warunków pracy,

SZKOLENIE UCZESTNIKÓW PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” W OIP W GDAŃSKU



szczególnie w branżach, w których występują istotne zagrożenia dla życia i zdrowia. Promowaniu problematyki bhp w mikroprzedsiębiorstwach służy również współpraca z partnerami mogącymi wspierać program PIP (w tym rekrutację jego uczestników), takimi jak: Powiatowe Urzędy Pracy, Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy, organy samorządu terytorialnego, organizacje pracodawców, grupy producenckie, ZUS.

Program jest realizowany na zasadzie

samokontroli. Pierwszy etap to **specjalistyczne szkolenie omawiające założenia i cele programu oraz wyposażające w podstawową wiedzę na temat obowiązujących standardów bezpiecznej pracy**. Pracodawcy, lub ich przedstawiciele, dowiadują się przede wszystkim, że udział w programie jest dobrowolny, a pomoc ze strony PIP nieodpłatna, a także, o czasie przeznaczonym na dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów i przewidywanym terminie przeprowadzenia w nim kontroli sprawdzającej.

PUBLIKACJA ZAWIERAJĄCA LISTĘ KONTROLNĄ REALIZOWANĄ W RAMACH PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy

Lista kontrolna z komentarzem

Zdobądź dyplom PIP
PROGRAM PREWENCYJNY

PIERWSZA kontrola

Wyplyń na spokojne wody!

Materiał pomocniczy dla pracodawców

Po szkoleniu, pracodawcy, którzy zdecydowali się przystąpić do realizacji programu, przeprowadzają w zakładach – w oparciu przekazaną listę kontrolną – uporządkowaną samokontrolę warunków pracy i usuwają stwierdzone nieprawidłowości.

Na tym etapie mogą korzystać z doradztwa

i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy.

Po zakończeniu programu w zakładzie jest przeprowadzana kontroli sprawdzająca. Jej pozytywny wynik skutkuje przyznaniem pracodawcy – laureatowi programu – Dyplomu PIP.

Pomocne w działaniach ewaluacyjnych,

DYPLOM UZYSKIWANY PRZEZ PRACODAWCÓW W RAMACH PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”



dostosowawczych i naprawczych są także inne publikacje PIP: „ABC BHP. Informator dla

pracodawców”, „Prawo pracy. Informator dla pracodawców”, „Bezpieczeństwo użytkowania maszyn”,

NOWE KARTY BEZPIECZNEJ PRACY DLA MAŁYCH ZAKŁADÓW PRACY

 BEZPIECZNA PRACA w zawodzie magazyniera	 BEZPIECZNA PRACA w zakładach piekarniczych	 BEZPIECZNA PRACA w zawodzie pielęgniarstwa
 <p>Karta zawiera informacje nie tylko o tym jak bezpiecznie wykonywać pracę, lecz także jak dobrze zorganizować stanowisko pracy by było bezpieczne, higieniczne i zgodne z zasadami ergonomii, by nie wpływało negatywnie na zdrowie pracownika. Organizacja stanowiska pracy i sposób wykonywania pracy w dużym stopniu zależy od pracownika. Dla właściwej organizacji pracy niezbędna będzie natomiast współpraca między pracodawcą a pracownikiem.</p>	 <p>Karta zawiera informacje nie tylko o tym jak bezpiecznie wykonywać pracę, lecz także jak dobrze zorganizować stanowisko pracy, by było bezpieczne, higieniczne i zgodne z zasadami ergonomii oraz by nie wpływało negatywnie na zdrowie pracownika. Organizacja stanowisk pracy i sposób wykonywania pracy w zakładzie piekarniczym w znacznym stopniu zależy od pracownika/osoby samostatnie wykonującej. Przy urządzeniu zakładu pracy niezbędna będzie natomiast współpraca między pracodawcą a pracownikiem.</p>	 <p>Karta zawiera podstawowe informacje o tym, jak bezpiecznie wykonywać pracę i dobrze zorganizować stanowisko pracy by było bezpieczne, higieniczne i zgodne z zasadami ergonomii. Organizacja pracy w dużym stopniu zależy od Ciebie, również jeśli wykonujesz pracę poza zakładem pracy. Przy organizacji stanowiska pracy niezbędna jest współpraca między pracownikiem a jego przełożonym (dyrektorem, ordynatorem).</p>
<p>Zagrożenia w zakładzie i ogólne wskazówki dotyczące ich kontroli</p> <p>Ogólne wymagania dotyczące miejsca pracy</p> <p>Pomieszczenia magazynowe powinny mieć odpowiednie wymiary, podłogi równe, o odpowiedniej wytrzymałości i stanie technicznym, niedostatek natężenia światła prognozowanego pomieszczeni, bramy pozwalające na swobodną komunikację. Magazyn powinien być, co do zasady, oświetlony światłem naturalnym, dziennym, najlepiej odgórnie. Oświetlenie sztuczne (elektryczne) musi zapewnić odpowiednią widoczność, w zależności od rodzaju maszyn (przeznaczeń) różnorodnych, w którym zachodzi konieczność pozostawienia – 50 lx; magazyny, na których konieczna jest czystość – 100 lx.</p> <p>Regały, stojaki, wiszaki, podłogi i inne urządzenia do składowania powinny mieć konstrukcję zgodną z dniennym, najlepiej odgórnie. Oświetlenie sztuczne (elektryczne) musi zapewnić odpowiednią widoczność, w zależności od rodzaju maszyn (przeznaczeń) różnorodnych, w którym zachodzi konieczność pozostawienia – 50 lx; magazyny, na których konieczna jest czystość – 100 lx.</p> <p>Regały, stojaki, wiszaki, podłogi i inne urządzenia do składowania powinny mieć konstrukcję zgodną z dniennym, najlepiej odgórnie. Oświetlenie sztuczne (elektryczne) musi zapewnić odpowiednią widoczność, w zależności od rodzaju maszyn (przeznaczeń) różnorodnych, w którym zachodzi konieczność pozostawienia – 50 lx; magazyny, na których konieczna jest czystość – 100 lx.</p>	<p>Zagrożenia w zakładzie i ogólne wskazówki dotyczące ich kontroli</p> <p>Ogólne wymagania dotyczące zakładu pracy</p> <p>Piekarnia powinna spełniać wymagania techniczno-budowlane i inne określone dla zakładów pracy, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • powinna posiadać skuteczną wentylację ogólną i wycofanie ciepłego, umiarkowanie nadstawami pracy obróbkami mechanicznymi (kuźnikami, piecami itp.). Miejsca pracy powinny być oświetlone światłem dziennym. <p>W wyjątkowych przypadkach możliwe jest czyszczenie zgody Wyjątkowego Inspektora Sanitarnego na odwołanie pomieszczeń wyliczone światłem sztucznym.</p> <ul style="list-style-type: none"> • miejsca pracownicze i przygotowania wyrobów gotowych muszą spełniać wymagania określone w przepisach wydanych przez Ministra Zdrowia, dotyczących pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, oświetlenia, wentylacji, temperatury i innych. 	<p>Zagrożenia w zakładzie i ogólne wskazówki dotyczące ich kontroli</p> <p>Ogólne wymagania dotyczące zakładu pracy</p> <p>Zakłady opieki zdrowotnej zlokalizowane są w samodzielnych budynkach, które spełniają wymagania określone w przepisach wydanych przez Ministra Zdrowia, dotyczących pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, oświetlenia, wentylacji, temperatury i innych.</p> <p>Zagrożenia biologiczne</p> <p>Pielęgniarki narażone są na zwiększone ryzyko zachorowania na choroby zakaźne w związku z bezpośrednim kontaktem z pacjentami oraz materiałami zakaźnymi pochodzącymi od chorych. Pacjenci bywają nosicielami groźnych chorób wirusowych.</p>

„Maszyny do obróbki drewna” i inne, a także cenione przez pracodawców tzw. Karty bezpiecznej pracy.

W roku sprawozdawczym przekazano pracodawcom łącznie prawie **8 tysięcy egzemplarzy** różnych publikacji PIP, które są również dostępne na stronie internetowej inspekcji. W okręgach zorganizowano łącznie **66 szkoleń**, w których uczestniczyło **630 pracodawców**, z których zdecydowana większość - **514 pracodawców** (prawie 82% uczestników szkoleń) zadeklarowało przystąpienie do realizacji programu, podpisując Kartę zgłoszenia udziału w programie. Po zakończeniu przez pracodawców realizacji programu, inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach kontrole sprawdzające prawidłowość dokonanej oceny stanu bezpieczeństwa pracy i wdrożonych działań dostosowawczych. **406 pracodawców** uzyskało pozytywny wynik takiej kontroli i otrzymało **Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy** (blisko 79% uczestników programu). Jedynie 58 pracodawców uzyskało negatywny wynik kontroli sprawdzającej.

Dla mikro-pracodawców program „Zdobądź Dyplom PIP” od lat stanowi dogodną pomoc w zapewnieniu funkcjonowania zakładów w zgodności

z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Przyczyniają się do tego przystępnie opracowane materiały pomocnicze (przede wszystkim lista kontrolna z komentarzem), ale także nieodpłatna pomoc ekspertów inspekcji pracy w prawidłowej identyfikacji występujących w zakładzie zagrożeń i realizacji działań dostosowawczych i naprawczych. Bardzo ważna jest możliwość uzyskania aktualnie obowiązujących informacji z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praktycznej wiedzy na temat zasad organizacji bezpiecznych stanowisk pracy.

Prewencja powinna być ważnym czynnikiem wspomagającym działania kontrolno-nadzorcze. Łączenie działań prewencyjnych i kontrolno-nadzorczych stanowi najskuteczniejszą formę oddziaływania. Wskazane jest zatem łączenie realizacji działań prewencyjnych z działaniami kontrolnymi, np. podczas realizacji kontroli tematycznych tj. „pierwsza kontrola”.

Jednoznacznie dobrą ocenę pracodawców i koordynatorów programu utrzymuje lista kontrolna z komentarzem, uznawana za najbardziej przydatny materiał pomocniczy – z wyraźną preferencją dla

**UROCZYSTOŚĆ WRĘCZENIA DYPLOMÓW PIP NA GALI „RAZEM DLA BEZPIECZEŃSTWA. PREWENCJA 2019”
W TEATRZE LALEK PLECIUGA W SZCZECINIE**



korzystania z formy papierowej tej publikacji. Podobnie dobrze oceniana jest przydatność serii Kart bezpiecznej pracy, co uzasadnia planowanie przygotowania i wydania kolejnych Kart dla wybranych branż (zawodów) o dużych zagrożeniach.

Pozytywnym odbiorem pracodawców cieszy się praktyka uroczystego wręczenia laureatom Dyplomów PIP. Należy dodać, że każdy uczestnik programu, któremu nie udało się uzyskać Dyplomu PIP, może przystąpić do udziału w kolejnej edycji.

B. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” DLA ZAKŁADÓW USŁUG LEŚNYCH

Jako że branża pozyskiwania drewna cechuje się dużą skalą zagrożeń wypadkowych, Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi **działalność prewencyjną i edukacyjną skierowaną do przedsiębiorstw zajmujących się gospodarką leśną**. Jednym ze sposobów realizacji takich działań jest program „Zdobądź Dyplom PIP” dedykowany zakładom usług leśnych.

Jego główną ideą jest wsparcie pracodawców w działaniach na rzecz wzrostu praworządności w stosunkach pracy, a w szczególności na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących.

Realizując ten program prewencyjny Państwowa Inspekcja Pracy, oferuje pracodawcom bezpłatne szkolenia, fachowe doradztwo oraz materiały edukacyjne, które są pomocne w ograniczaniu zagrożeń wypadkowych. Inspektorzy oraz przedstawiciele Lasów Państwowych, zapraszając właścicieli małych zakładów z branży leśnej na szkolenia, informowali jednocześnie o możliwości uczestnictwa w tym programie.

Ogółem, w 36 szkoleniach uczestniczyło **395 osób**, które otrzymywały bezpłatne wydawnictwa PIP na temat bezpiecznego wykonywania prac związanych z pozyskiwaniem drewna oraz eksploatowanym sprzętem mechanicznym. Szkoliły się ze sposobu wykorzystywania Listy kontrolnej przy prowadzeniu samokontroli i wykonywaniu działań

SZKOLENIE PRAKTYCZNE NA POWIERZCHNI LEŚNEJ, ĆWICZENIA Z WYKONYWANIEM PRAC SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNYCH PRZY USUWANIU WYWROTÓW I ŻŁOMÓW - NADLEŚNICTWO MIĘDZYLĘSIE, OIP WROCŁAW



SZKOLENIE DLA PRACODAWCÓW BRANŻY LEŚNEJ W NADLEŚNICTWIE NAWOJOWA - OIP KRAKÓW



naprawczych w swoich zakładach pracy. Ogółem organizatorzy rozdali blisko **1,8 tys. publikacji**. Zasady uczestnictwa i organizacja powyższego programu była analogiczna jak programu prewencyjnego dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź dyplom PIP”.

Do programu przystąpiło **114 podmiotów**. Po przeprowadzeniu działań naprawczych w swoich firmach uczestnicy programu zgłaszali gotowość do kontroli sprawdzającej (audytu). Niestety, **40 podmiotów** zrezygnowało z udziału w programie ze względu na zaprzestanie zatrudniania pracowników na podstawie stosunku pracy, a część nie ukończyła go z powodu negatywnych wyników kontroli. **Większość kontroli – u 74 pracodawców (65%), zakończyła się jednak pozytywnie.**

Sam program i jego formuła oceniana jest przez uczestników pozytywnie, ze szczególnym

uwzględnieniem korzyści w zakresie bhp, jakie przynosi podmiotom w nim uczestniczącym. Niektórzy pracodawcy stwierdzają ponadto, że udział w programie i korzystne zakończenie audytu oraz zdobycie Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy wpływają na poprawę wizerunku ich firmy, co ma znaczenie podczas organizowanych zamówień publicznych na usługi leśne.

Niektóre inspektoraty pracy, np. OIP Poznań wspólnie z Rejonowymi Dyrekcjami Lasów Państwowych, w celu propagowania zasad bezpieczeństwa przy pozyskiwaniu drewna, wdrażania dobrych praktyk w leśnictwie i zapobiegania wypadkom przy trudnej pracy jaką wykonują w lesie drwale przy użyciu pilarek spalinowych, organizowały zawody drwali.

ZAWODY DRWALI POZWALAJĄ NA DOSKONALENIE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWYCH



Współpraca przy realizacji założeń programu z Lasami Państwowymi daje również pozytywne efekty. Pracownicy Lasów Państwowych, dokonując weryfikacji pracodawców – właścicieli ZULi, podczas przetargów, przeprowadzają również własną ocenę stopnia przestrzegania przepisów BHP. W tym celu są tworzone dodatkowe listy kontrolne, w opracowaniu których uczestniczą inspektorzy pracy. Wymiernym efektem takich działań jest zmniejszenie liczby zagrożeń wypadkowych.

Niekorzystnym zjawiskiem jest brak stabilności w zakresie możliwości świadczenia usług w trakcie trwania programu prewencyjnego. W niektórych regionach można zaobserwować spadające zainteresowanie dodatkowymi działaniami związanymi z udziałem w szkoleniach. Pomimo tych trudności, dostrzegalna jest poprawa przestrzegania przepisów dotyczących stosunków pracy, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach objętych programem. Wydawnictwa kolportowane przez PIP, w tym lista kontrolna, pozwalają pracodawcom dostarczyć i wyeliminować nieprawidłowości występujące w zakładzie. Dlatego, prowadzenie dalszych działań profilaktycznych wśród pracodawców branży leśnej, jako działania równoległego do realizowanych kontroli, jest wskazane, gdyż umożliwia uzyskanie dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy lub co najmniej utrzymanie dotychczasowych standardów w zakresie prawa pracy i przepisów bhp.

3. PROGRAM PREWENCYJNY "PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY"

W 2019 r. realizowano program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” mający na celu:

1. przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy poprzez identyfikację stresorów w danym środowisku pracy;
2. upowszechnianie wiedzy na temat stresu oraz jego negatywnym skutków dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracownika i jego wydajności pracy;
3. upowszechnianie wiedzy na temat czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy tj.:

mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie, agresja, przemoc itp.;

4. nauczenie technik relaksacyjnych oraz sposobów radzenia sobie ze stresem;
5. zapoznanie uczestników z założeniami i zasadami Polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej czy równościowej.

W roku sprawozdawczym pracodawcy mogli zgłaszać swoje firmy do udziału w programie prewencyjnym i wybrać jedną z trzech proponowanych ścieżek:

ŚCIEŻKA NR 1

W zakładzie pracy realizowano jedynie szkolenie dotyczące przeciwdziałania stresowi i/lub innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.

ŚCIEŻKA NR 2

W zakładzie pracy realizowano jedynie analizę sytuacji w kontekście stresogenności cech pracy w przedsiębiorstwie poprzez:

- przeprowadzenie badania stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego (narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy);
- przygotowanie raportu zawierającego analizę sytuacji w przedsiębiorstwie oraz dobre praktyki mające na celu poprawę psychospołecznych warunków pracy;
- przekazanie pracodawcy raportu.

ŚCIEŻKA NR 3

W zakładzie pracy realizowano szkolenie dot. przeciwdziałania stresowi i/lub innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy oraz badanie stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego (narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy).

Dodatkowo pracodawca mógł zgłosić chęć przeprowadzenia ponownego badania stresogenności cech pracy przy użyciu wskazanej Skali Ryzyka Psychospołecznego. Następnie przygotowywano raport składający się z dwóch części:

- analizy sytuacji w przedsiębiorstwie,
- analizy porównawczej sytuacji wynikającej z badania nr 1 i nr 2.

SZKOLENIE DLA PRACODAWCÓW W SIEDZIBIE OIP KATOWICE



WARSZTATY SZKOLENIOWE

Podstawowym filarem działań prewencyjnych realizowanych na polu przeciwdziałania stresowi w miejscu pracy są organizowane warsztaty anty-stresowe prowadzone przez koordynatorów tematu, wykwalifikowanych psychologów, trenerów działających na co dzień w obszarze psychologii.

Uczestnicy szkoleń oczekiwali wyjaśnienia prawnych aspektów takich pojęć jak: mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne oraz wskazanie metod zapobiegania tym zjawiskom. Ponadto w trakcie zajęć omawiano **źródła stresu i innych czynników psychospołecznych** oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym. Przekazywano również informacje o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z nim. Na szkoleniach wskazywano przykłady dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania omawianym zjawiskom, z uwzględnieniem procedury

antymobbingowej stosowanej w wybranych zakładach pracy.

Ważnym elementem programu prewencyjno-informacyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w pracy” było **badanie poziomu stresu** przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

Dużą zaletą wydawnictw wykorzystanych w programie jest ich różnorodność oraz szeroka tematyka poszczególnych publikacji. Materiały wydawnicze Państwowej Inspekcji Pracy stanowią nieocenioną pomoc w realizacji założeń programu i spotykają się z dużym zainteresowaniem odbiorców. W trakcie spotkań przekazano **3 574 publikacji** w wersji papierowej oraz płyt CD.

Zgodnie z analizą raportów koordynatorów



programu, skierowano **256** zaproszeń dla pracodawców do udziału w programie prewencyjnym. Pracodawcy byli również rekrutowani przez Inspektorat Pracy po zakończeniu u nich czynności kontrolnych. Jednocześnie wielu pracodawców bezpośrednio zgłaszali akces, na podstawie informacji uzyskanych ze strony internetowej PIP.

W 2019 r. zrealizowano **176** szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli oraz pracowników, tj. o **16** więcej w porównaniu do poprzedniego roku. Największą liczbę szkoleń dla tej grupy odbiorców – **42 szkolenia**, przeprowadzono w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi, a najmniej, po 1 szkoleniu, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku i Bydgoszczy. Powodem tych ostatnich, były zmiany kadrowe – brak koordynatora tematu oraz zmiany w strukturze organizacyjnej Sekcji Prewencji w tych jednostkach.

Analogiczna sytuacja dotyczy szkoleń przeprowadzonych dla pracodawców w ich przedsiębiorstwach. W 2019 r. zrealizowano **142** szkolenia, tj. o **50** więcej w porównaniu do poprzedniego roku. Maksymalną liczbę szkoleń w zakładach pracy przeprowadził

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie – **26 szkoleń**. Tendencje wzrostowe szkoleń w zakładach pracy można zaobserwować w dużych okręgach tj. Wrocław, Katowice, Łódź.

W 2019 r. w programie prewencyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” przeprowadzono **343 szkolenia**, w których **uczestniczyło 4 418 osób**. Upowszechnianie wiedzy w formie warsztatowo- szkoleniowej dotyczącej stresu i innych zagrożeń psychospołecznych cieszy się coraz większą popularnością. W porównaniu do 2018 r. liczba szkoleń w 2019 r. zwiększyła się o 56 spotkań szkoleniowych. Uczestnicy wysoko ocenili formę prowadzonych szkoleń, zwracając uwagę na fachową wiedzę, przystępne przedstawienie tematu oraz możliwość konsultacji z wykładowcami.

Dodatkową formą wspierającą realizację programu było organizowanie stoisk, konferencji, seminariów pod patronatem medialnym. W 2019 r. zorganizowano m.in. konferencje:

- „Prawne oraz społeczne aspekty mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu”,
- „Ograniczenie zagrożeń zawodowych i wypadkowych. Dobre praktyki”,
- „Tydzień przedsiębiorcy”,
- „Nowa jakość relacji pracowniczych. Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy oraz kultura współpracy”.
- Stoiska promocyjne zorganizowano przy okazji konferencji oraz innych programów promocyjno-prewencyjnych.

Według opinii uczestników dotychczas przeprowadzone szkolenia i warsztaty są bardzo przydatne i odpowiadają na potrzeby pracowników. Wiedza nabyta w trakcie szkoleń pozwala lepiej wykonywać codzienną pracę, w szczególności w sytuacji narażenia na stres. Wysoko oceniono materiały i pomoce szkoleniowe, każdorazowo wnioskując o udostępnienie przedstawianej prezentacji.

Na wyraźne podkreślenie zasługuje fakt, iż w wielu przypadkach to pracodawcy sami zgłaszają się do programu prewencyjnego, sami szukają odpowiedzi jakiego działania podejmować, aby obniżyć poziom stresu pracowników.

4. DZIAŁANIA INFORMACYJNO-EDUKACYJNE W BUDOWNICTWIE „BUDOWA. STOP WYPADKOM!” 2019

Program „**Budowa. STOP wypadkom!**” jest kontynuacją wieloletnich działań Państwowej Inspekcji Pracy, którego celem jest wsparcie działań kontrolnych inspektorów pracy, ukierunkowanych na eliminowanie zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu prac budowlanych, poprzez popularyzację wiedzy o występujących zagrożeniach, propagowanie bezpiecznych zachowań, wdrażanie podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy organizacji oraz prowadzeniu prac na budowach.

Realizacja programu w 2019 roku odbywała się w kilku obszarach, przy czym podstawową formą były szkolenia dla pracodawców i przedsiębiorców prowadzone przez inspektorów pracy specjalizujących się w kontrolach branży budowlanej. Z założenia szkolenia te prowadzono bezpośrednio na budowach (164

szkolenia, których tematyka wynikała z zapotrzebowania kierownictwa budowy oraz z wyników przeglądów stanowisk pracy dokonanych przez inspektorów pracy), aby ich zakresem objąć szersze grono zainteresowanych oraz aby tematyka szkolenia była dostosowana do zakresu prowadzonych na budowie prac. Taka forma organizacji szkoleń pozwoliła dotrzeć do niemal każdego podmiotu świadczącego swoje usługi na budowie, ponieważ sprawami organizacyjnymi szkolenia na budowie zajmowało się kierownictwo budowy w uzgodnieniu z inspektorem pracy, tak w zakresie czasu i miejsca jego przeprowadzenia jak i tematyki szkolenia.

Oprócz szkoleń na budowach organizowano również w Okręgowych Inspektoratach Pracy szkolenia tematyczne „otwarte” dla wszystkich zainteresowanych zaproponowaną tematyką dotyczącą branży budowlanej. Często prelegentami szkoleń, oprócz inspektorów pracy, byli przedstawiciele partnerów społecznych, związków zawodowych, organizacji i urzędów zaproszonych do współpracy z Państwową Inspekcją Pracy. W szkoleniach uczestniczyli nie tylko pracodawcy i przedsiębiorcy, ale również inni uczestnicy procesu budowlanego, pracownicy służby BHP, studenci wyższych uczelni, uczniowie szkół budowlanych.

Duże zainteresowanie szkoleniami prowadzonymi przez Państwową Inspekcję Pracy spowodowało, że co roku wzrasta ich liczba. W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **201 szkoleń** (w 2018 r. przeprowadzono 171 szkoleń), w których uczestniczyło 3742 podmioty, w tym **1900 pracowników, 1413 pracodawców** oraz 112 przedsiębiorców nie będących pracodawcami. Wsparciem dla prowadzonych przez inspektorów pracy szkoleń, są wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy materiały informacyjno-edukacyjne. W roku 2019, w ramach realizacji programu, do odbiorców trafiło ponad **23 tysiące egzemplarzy wydawnictw dedykowanych do branży budowlanej**.

Dużym wsparciem dla działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie jest współpraca z **Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie**, zrzeszającymi 15 największych firm, będących generalnymi wykonawcami robót budowlanych na terenie Polski. 13 maja 2019 roku Główny Inspektor Pracy

DOBRE PRAKTYKI W STOSOWANIU ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ ORAZ ODZIEŻY OCHRONNEJ NA BUDOWIE
I MODERNIZACJI BŁOKÓW ENERGETYCZNYCH ELEKTROWNI TURÓW



POKAZ AKCJI RATOWNICZEJ Z WYKORZYSTANIEM SPRZĘTU PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ



POKAZ AKCJI RATOWNICZEJ Z WYKORZYSTANIEM SPRZĘTU PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ



oraz Prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie podpisali List Intencyjny, określający obszary wzajemnej współpracy.

W ramach wspólnych przedsięwzięć między 13 a 19 maja 2019 roku inspektorzy pracy brali udział w obchodach „**Tygodnia Bezpieczeństwa**” na budowach, prowadzonych przez sygnatariuszy Porozumienia, który przebiegał pod hasłem: „**NIGDY NIE IDŹ NA SKRÓTY.**” Podstawowym celem akcji było ograniczenie wypadków oraz poprawa bezpieczeństwa na polskich budowach.

Mając na uwadze rolę koncernów budowlanych w kształtowaniu właściwych systemów zarządzania

bezpieczeństwem pracy na budowach, przy niektórych Okręgowych Inspektoratach Pracy zawiązały się lokalne Porozumienia dla bezpieczeństwa w budownictwie. Ich cele działania są tożsame z tym zawartym na szczelnie centralnym przez Głównego Inspektora Pracy, lecz zakres i sposób działania dostosowany jest do lokalnych uwarunkowań.

W ramach działań informacyjno-edukacyjnych „Budowa. STOP wypadkom”, w Okręgowych Inspektoratach Pracy podejmowano szereg dodatkowych działań promujących bezpieczeństwo na budowach, w tym np. we współpracy z Polskim Związkiem Inżynierów i Techników Budownictwa, Wydziałem

OTWARCIE MIĘDZYNARODOWYCH TARGÓW BUDOWNICTWA I ARCHITEKTURY „BUDMA 2019” W POZNANIU



Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach, Międzynarodowymi Targami Poznańskimi, Porozumieniem ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Podsumowaniem **konferencji „Ograniczenie zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości”**, w której uczestniczył Pan Wiesław Łyszczek, Główny

Inspektor Pracy był **panel dyskusyjny**, dotyczący zmiany przepisów rozporządzenia dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych. W konferencji uczestniczyli m.in. pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej, pracownicy służby bhp, przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, współdziałających

z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, a także profesorowie i studenci Wydziału Budownictwa i Środowiska Politechniki Poznańskiej.

W okresie sprawozdawczym wydarzenia popularyzujące bezpieczeństwo pracy na budowach zorganizowano 516 razy dla **prawie 3 tys. podmiotów**, w tym m.in. dla **1972 pracowników, 271 pracodawców oraz 183 przedstawicieli służby bhp**.

Działalność informacyjno-edukacyjna Państwowej Inspekcji Pracy uzyskała również wsparcie ze strony środków masowego przekazu, których przedstawiciele uczestniczyli w szkoleniach, konferencjach, pokazach dobrych praktyk, posiedzeniach Okręgowych Rad do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Podsumowując działania informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom” należy podkreślić duże zaangażowanie Okręgowych Inspektoratów Pracy w promowanie właściwej organizacji procesu budowlanego pod kątem zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz bezpiecznej organizacji i prowadzenia prac na budowach. Ogółem w roku sprawozdawczym podjęto około 800 różnego rodzaju działań, obejmując nimi ponad 7500 podmiotów.

Formuła programu jest bardzo dobrze odbierana i przynosi widoczne efekty a także coraz częściej jest wspierana przez samą branżę budowlaną. Prowadzona przez inspektorów pracy działalność szkoleniowa i doradcza to trzon całego programu skierowanego dla branży budowlanej i jej kontynuacja jest jak najbardziej pożądana.

5. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE W ROLNICTWIE INDYWIDUALNYM „SZANUJ ŻYCIE! BEZPIECZNA PRACA W GOSPODARSTWIE ROLNYM”

Państwowa Inspekcja Pracy, od lat realizuje wielopłaszczyznowe działania prewencyjne służące ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i chorobowych w rolnictwie indywidualnym. W 2019 roku uczestnikami tych działań byli rolnicy, członkowie ich rodzin w tym również dzieci i młodzież.

Podstawą były wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych. Inspektorzy wskazywali rolnikom zagrożenia m.in. w budynkach gospodarczych i inwentarskich, zwracali uwagę na stan nawierzchni podwórz i zabezpieczenia studzienek kanalizacyjnych. Wizytowali też miejsca prac polowych. Bezpośrednie spotkania pozwalały wskazać rolnikom zagrożenia, które często są niedostrzegane lub bagatelizowane. Omówienie nieprawidłowości pozwalało na ich weryfikację pod względem bezpieczeństwa, ergonomii i sposobu wykonywania poszczególnych prac.

Łącznie przeprowadzono **ponad 3,3 tys. wizytacji, podczas których inspektorzy PIP ocenili bezpieczeństwo pracy ok. 4 tys. osób**. W wielu wizytowanych gospodarstwach (35%) część produkcyjna nie jest oddzielona od mieszkalnej, a niemal w połowie gospodarstw nie było wydzielonych bezpiecznych miejsc do odpoczynku oraz zabawy dla dzieci. Prawie 40% ocenianych budynków gospodarczych i inwentarskich posiadało progi w wejściach, co jest najczęstszą przyczyną potknięć i upadków. Nadal użytkowane są niebezpieczne drabiny - 22% z użytkowanych nie spełniało technicznych wymogów bezpieczeństwa.

Najwyższy odsetek uchybień stwierdzono w odniesieniu do bezpieczeństwa użytkowania pilarek tarczowych i elektronarzędzi wykorzystywanych podczas prac warsztatowych. Często są to narzędzia własnej konstrukcji, w złym stanie technicznym, bez jakichkolwiek zabezpieczeń przed urazem wskutek kontaktu z ruchomymi elementami roboczymi i z dużym ryzykiem porażenia prądem elektrycznym. Pracownicy PIP dokonali **przeglądu stanu technicznego maszyn i urządzeń rolniczych**, w tym ok. 3,2 tys. ciągników, 900 kombajnów oraz ponad 3,1 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych, np. pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.

Stwierdzono też liczne przypadki braku gaśnic i apteczek w wyposażeniu ciągników, użytkowanie pojazdów ze zużyтым ogumieniem kół oraz brakiem prawidłowego oświetlenia. Niestety, posiadanie nowszych pojazdów nie przekłada się automatycznie na prawidłowe metody pracy i bezpieczeństwo.

Podczas wizytacji polowych najczęściej

WŚRÓD OCENIANYCH TRAKTORÓW, W ODNIESIENIU DO 29% ZGŁOSZONO ZASTRZEŻENIA



stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły **kombajnów zbożowych**, aż 35% ocenianych maszyn nie posiadało osłon na elementach napędowych zespołu żniwnego, bądź były to osłony uszkodzone lub niekompletne. Inne nieprawidłowości to niekompletne drabinki i poręcze wiodące na pomost operatora, a także nieużywanie podpór zabezpieczających przed przygnieciem osoby pracującej pod hydraulicznie uniesionym hederem podczas jego naprawy. Brak osłon mechanizmów napędowych i przewóz osób na drabinkach i pomostach to poważne zagrożenie.

Podczas wizytacji, jak co roku, baczna uwaga zwracano na bezpieczeństwo dzieci i młodzieży. Niestety w dalszym ciągu zdarzają się przypadki angażowania dzieci do czynności, których nie powinny wykonywać, ze względu na zagrożenie utraty zdrowia lub życia. Zaobserwowano **172 przypadki**

przebywania dzieci w strefie zagrożenia lub pomocy przy pracy, w tym 85 dotyczyło wykonywania prac wzbronionych najmłodszym.

W roku 2019 roku pracownicy PIP, w ramach realizacji zadań ustawowych dotyczących prewencji w rolnictwie indywidualnym, przeprowadzili ogółem **703 szkolenia i prelekcje**, w których uczestniczyło **20 274 uczniów oraz 4 954 rolników**. Niektóre działania edukacyjne Państwowej Inspekcji Pracy przebiegały dwuetapowo – najpierw część teoretyczna, później zadania praktyczne.

Pracownicy PIP inicjowali i organizowali również działania promocyjne i popularyzatorskie, dzięki którym rolnicy mogli poszerzyć wiedzę o zagrożeniach wypadkowych podczas wykonywanej pracy. W tym celu, samodzielnie lub z partnerami, przeprowadzono **224 konkursy z zakresu wiedzy o bhp**, w których

wzięło udział **949 rolników indywidualnych i 19 026 uczniów**. Na uwagę zasługuje ogólnopolski konkurs plastyczny dla dzieci wiejskich ze szkół podstawowych pn. „Bezpiecznie na wsi”, którego Państwowa Inspekcja Pracy jest współorganizatorem. IX edycja konkursu przebiegała pod hasłem „**Bezpiecznie na wsi – Maszyna pracuje a dziecko obserwuje**”. Oceniono ponad 49,5 tys. prac dzieci z 3,6 tys. szkół wiejskich. Te liczby pokazują, jak ważne jest to działanie prewencyjne, które pozwala kształtować wśród najmłodszych pozytywne zachowania związane z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym.

Oprócz typowych pogadarek na temat bezpieczeństwa dzieci w gospodarstwie rolnym i jego otoczeniu Państwowa Inspekcja Pracy, często wspólnie z **Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego**, prowadziła szereg działań aktywizujących dzieci w dostrzeganiu i eliminowaniu sytuacji, które mogą im zagrażać. Mimo braku statystyk, wypadki z udziałem dzieci są nadal odnotowywane. W celu ograniczania i eliminowania przyczyn takich wypadków specyfika spotkań była dostosowywana do możliwości zrozumienia przekazu przez najmłodszych odbiorców.

WIELE EMOCJI WŚRÓD DZIECI WZBUDZAŁY POKAZY CZYNNOŚCI Z ZAKRESU RESUSCYTACJI



W ramach współpracy, w spotkaniach uczestniczyli również przedstawiciele Państwowej Straży Pożarnej, Policji i innych partnerów by omówić zagrożenia pożarowe, podstawowe zasady udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej oraz zasady bezpieczeństwa podczas wypoczynku i zabawy nad wodą.

Na zakończenie spotkań pracownicy PIP przeprowadzali konkursy sprawdzające wiedzę uczestników na temat bezpieczeństwa na wsi. Za poprawne odpowiedzi dzieci otrzymywały drobne upominki. Uczestnikom spotkań wręczano wydawnictwa prewencyjne PIP (broszury, komiksy, gry) oraz smycze i odłaski z logo Państwowej Inspekcji Pracy.

Ciekawą formułą przekazywania wiedzy z zakresu bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz zachowania podczas pożaru prowadził **OIP w Lublinie**. Po zakończeniu pogadanki przeprowadzono konkurs o przepisach ruchu drogowego oraz prac gospodarskich niebezpiecznych dla dzieci do lat 15. Po wręczeniu nagród laureatom, uczniowie wraz z opiekunami udali się na parking przy drodze publicznej, gdzie funkcjonariusze Policji zatrzymywali pojazdy. Zasada była prosta – kierowca, który, przekroczył prędkość miał do wyboru mandat lub cytrynę, natomiast kierowca, który jechał prawidłowo otrzymywał jabłko. Wszyscy zatrzymani kierowcy, którzy jechali zbyt szybko wybierali kwaśne cytryny i zjadali je w obecności dzieci.

Współpraca z partnerami instytucjonalnymi umożliwia szersze i skuteczniejsze dotarcie do odbiorców ze środowiska wiejskiego. Podobnie jak w latach poprzednich przy realizacji zadań poprawiających bezpieczeństwo pracy polskich rolników Państwowa Inspekcja Pracy mogła liczyć na wsparcie ze strony: **Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Agencji Nieruchomości Rolnych, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, ośrodków doradztwa rolniczego, izb rolniczych, kuratoriów oświaty, szkół i uczelni wyższych oraz sołtysów i lokalnych władz samorządowych**.

Komisja pracująca przy **Głównym Inspektorze Pracy** inicjuje zmiany służące tworzeniu bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie. W jej skład wchodzi przedstawiciele instytucji i organizacji działających na rzecz rolnictwa. Współpraca PIP z mediami umożliwia informowanie społeczeństwa o działaniach PIP służących poprawie bezpieczeństwa pracy i życia w środowisku wiejskim poświęconych tematyce bhp w rolnictwie.

Pracownicy PIP promowali bezpieczną i higieniczną pracę również w trakcie dożynek, festynów, targów, wystaw rolniczych. Podczas imprez masowych z udziałem rolników zorganizowano **54 stoiska informacyjno-promocyjne PIP**, które, według szacunków, odwiedziło ponad 10 tys. osób. Wszystkie działania prewencyjne z udziałem rolników są doskonałą okazją do upowszechniania wydawnictw

Państwowej Inspekcji Pracy. Rozdysponowano **ponad 61 tys. list kontrolnych, ulotek i broszur**.

Podsumowując należy stwierdzić, że bezpieczeństwo przy pracach rolniczych wymaga dalszego intensywnego upowszechniania wiedzy o zagrożeniach i przekonywania rolników do stosowania zasad bezpiecznej pracy, a jednocześnie oddziaływania na poprawę bezpieczeństwa środków produkcji.

6. PROGRAM EDUKACYJNY „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”

Program „Kultura bezpieczeństwa” to kolejny istotny element działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy. Skierowany jest do młodzieży powyżej 15 roku życia w celu kształtowania świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz poszerzenia wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy.

Partnerami PIP przy realizacji programu są: szkoły, kuratoria oświaty, samorządy, partnerzy społeczni, komendy powiatowe policji i ochotnicze hufce pracy. Program inaugurują szkolenia dla nauczycieli zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. PIP przekazuje im pomoce dydaktyczne: poradnik dla nauczyciela oraz płyty DVD opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, poradnik wydany przez ZUS pt. „W pierwszej pracy”, a także własne publikacje edukacyjne.

W 2019 roku zajęcia z uczniami prowadziło **ponad 2,1 tys. nauczycieli w 734 placówkach oświatowych**. Liczba uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez PIP, wyniosła w 2019 r. **ponad 54,6 tys.**, natomiast w spotkaniach z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy **wzięło udział ponad 15 tys. uczniów, w tym w działaniach popularyzacyjnych ponad 3 tys.** Największym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszyły się zajęcia dotyczące postępowania w sytuacjach zagrożeń, awarii i wypadków oraz z zakresu prawnej ochrony pracy.

Program realizowany był również na uczelniach wyższych. W spotkaniach ekspertów PIP ze studentami wzięło udział blisko **1,5 tys. osób**, a w zajęciach prowadzonych przez wykładowców akademickich uczestniczyło ponad **900 studentów**. W działaniach popularyzacyjnych organizowanych w ramach ww.

STOISKO INFORMACYJNE PIP NA UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM**SZKOLENIE DLA STUDENTÓW STUDIÓW NIESTACJONARNYCH AGH**

programu łącznie w całej Polsce wzięło udział **około 600** żaków.

W 2019 roku przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie zorganizowali spotkania ze studentami **Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu**. Jego uczestnikami, oprócz polskich studentów, byli także studenci z Rumunii i Ukrainy. Wykłady dotyczyły zarówno legalności zatrudnienia obywateli polskich, jak i cudzoziemców, a także podstawowych praw i obowiązków osób zatrudnionych przy pracy sezonowej i wakacyjnej.

Cykl wykładów dla obcokrajowców, studiujących w Polsce w ramach projektu edukacyjnego Unii Europejskiej „ERAZMUS” oraz dla studentów AGH spoza

obszaru Unii Europejskiej (stypendystów UNESCO), zorganizowali również inspektorzy z oddziału krakowskiego. W szkoleniach uczestniczyło **ponad 300 obcokrajowców**.

Propagowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród studentów odbywało się również podczas prowadzonego m.in. w województwie wielkopolskim cyklu szkoleń w ramach programu pn. „**Bezpieczne praktyki i środowisko 2019**”, którego głównym organizatorem była Federacja Stowarzyszeń Naukowo Technicznych NOT.

Wiele okręgowych inspektoratów pracy organizowało, we współpracy z mediami i jednostkami edukacyjnymi, **wydarzenia pn. „Drzwi otwarte”**, podczas których inspektorzy pracy prowadzili wykłady

KALENDARZ ŚCIENNY POWSTAŁY W OPARCIU O PRACĘ MŁODZIEŻY W VIII MIĘDZYSZKOLNYM KONKURSIE PLASTYCZNYM „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”



2020



**VIII MIĘDZYSZKOLNY KONKURS PLASTYCZNY
„KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”**

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W ŁODZI

90-441 Łódź, Al. Kościuszki 123

tel. 42 636 23 13 email: sekretariat@lodz.pip.gov.pl

www: lodz.pip.gov.pl

i spotkania warsztatowe z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ciekawą formą promocji programu edukacyjnego PIP była **Noc Zawodowców** organizowana przez Centrum Wspierania Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu.

Godną uwagi inicjatywą upowszechniającą założenia programu „Kultura Bezpieczeństwa” były także **Warsztaty Edukacyjne** współorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie pod hasłem „**Jesteśmy młodzi, pracujemy legalnie i bezpiecznie**”.

W województwie łódzkim po raz kolejny przeprowadzono Międzyszkolny Konkurs Plastyczny „Kultura bezpieczeństwa”, w którym wzięli udział uczniowie szkół ponadpodstawowych.

Program „Kultura bezpieczeństwa” cieszy się niezmienną popularnością wśród uczniów i pedagogów. W realizację programu angażują się również placówki oświatowe, które pracują z młodzieżą niepełnosprawną oraz zajmujące się resocjalizacją tzw. trudnej młodzieży.

Każdego roku wzrasta liczba szkół realizujących zajęcia w ramach programu PIP, do czego w znacznym stopniu przyczynia się również ogólnopolski konkurs dla młodzieży z tych szkół, pod nazwą „**Poznaj swoje prawa w pracy**”.

7. DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE „CZAS PRACY KIEROWCÓW A WYPADKI DROGOWE”

W 2019 roku kontynuowano program „**Czas pracy kierowców a wypadki drogowe**” prowadzony pod hasłem „**Nie prowadź bez przerwy**”. Jego celem było uświadamianie pracodawcom konsekwencji prawnych i ekonomicznych wypadków, będących skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy kierowców.

Dla pracodawców i ich przedstawicieli zorganizowano **36 szkoleń**, w których uczestniczyło **łącznie 727 osób**. Poza zagadnieniami objętymi programem omawiano również tematy zgłoszone przez uczestników, które dotyczyły m.in. zmian w przepisach o transporcie drogowym, przyczyn i okoliczności wypadków komunikacyjnych jak również psychospołecznych czynników ryzyka w pracy kierowców.

SZKOLENIE W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY WE WROCŁAWIU



STOISKO PLENEROWE OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W OPOLU – MIĘDZYNARODOWY ZŁOT CIĘŻAROWYCH POJAZDÓW TUNINGOWANYCH „MASTER TRUCK SHOW 2019” W POLSKIEJ NOWEJ WSI



TECZKI Z MATERIAŁAMI EDUKACYJNYMI PIP



ULOTKA SKIEROWANA DO KIEROWCÓW



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Nie prowadź
bez przerwy



ABC KIEROWCY

TRANSPORTU

DROGOWEGO

www.pip.gov.pl

W realizację szkoleń zaangażowały się instytucje partnerskie m.in. **komendy wojewódzkie policji, Inspekcja Transportu Drogowego, stowarzyszenia przewoźników oraz organizacje pracodawców.**

Wśród odwiedzających nie brakowało przedsiębiorców prowadzących działalność poza Polską, np. w Danii i Norwegii, jak również pracowników zatrudnionych w zagranicznych przedsiębiorstwach

transportowych. Interesowali się głównie porównaniem zasad prowadzenia przedsiębiorstwa transportowego i szczegółowymi wymaganiami dotyczącymi czasu pracy kierowców, odmiennie realizowanymi w różnych krajach Unii Europejskiej.

W kampanii wykorzystano materiały promocyjne w formie ulotek, banerów, zrealizowano spoty radiowe emitowane w rozgłośniach ogólnopolskich i lokalnych,

BANERY WYPRODUKOWANE NA POTRZEBY KAMPANII INTERNETOWEJ

ZASYPIASZ ZA KÓŁKIEM?

Czy wiesz, że tygodniowy czas prowadzenia pojazdu nie może przekroczyć 56 godzin?

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ >

Logo: **INSPEKCJA PRACY** (PIP)

Logo: **Nie prowadź bez przerwy**

działania prowadzono również za pośrednictwem Internetu (np. www.bezpieczniwdrodze.pl).

KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

1. KONKURS „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ”

XXVI edycja ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” w 2019 roku miała na celu wyłonienie najlepszych polskich przedsiębiorców, dla których bezpieczeństwo pracowników jest celem nadrzędnym. Nagradzani

pracodawcy wdrożyli nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, podejmowali działania w kierunku ograniczenia zagrożeń oraz aktywnie współdziałali z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. Swoimi działaniami przyczynili się do rozwoju kultury bezpieczeństwa.

W 2019 roku w eliminacjach do konkursu wzięło udział **153 pracodawców**. Do finału zakwalifikowano **39 pracodawców** cechujących się najwyższym profesjonalizmem w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy swoim pracownikom. Na uroczystej gali pod patronatem **Marszałka Sejmu**, na Zamku Królewskim w Warszawie, Główny Inspektor Pracy uhonorował **9 najlepszych przedsiębiorstw** statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS.

Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających do 50 pracowników:

- **Wytwórnia Octu i Majonezu „OCETIX” Sp. z o.o.**

- **MHSI spółka z o.o.**
- **Spółka Wodno-Ściekowa „Swarzewo”**

Przykładem, za jakie działania małe zakłady pracy zostały uhonorowane statuetkami, jest opis

STATUETKI MECUM TUTISSIMUS IBIS



z **Wytwórni Octu i Majonezu „OCETIX” Sp. z o.o.**, która wdrożyła w swoim przedsiębiorstwie system zapewnienia jakości i bezpieczeństwa żywności. Zmodernizowano tam linię produkcyjną – mycie maszyn i urządzeń odbywa się w cyklu zamkniętym. W celu ograniczenia narażenia na hałas stosuje się rotację pracowników. Pracodawca zmodernizował także instalację elektryczną i zastosował nowoczesne systemy zabezpieczające pracowników przez porażeniem prądem elektrycznym. Pracodawca angażuje pracowników w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, między innymi biorą oni udział w testowaniu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej w celu jak najlepszego dopasowania ich do indywidualnych potrzeb.

Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

- **ORLEN Upstream Sp. z o.o.**
- **Przedsiębiorstwo SIMET Spółka Akcyjna**
- **Solvay Poland Sp. z o.o.**

ORLEN Upstream Sp. z o.o. to przykład przedsiębiorstwa, które w ocenie Kapituły zasłużyło na zaszczytne wyróżnienie. Prowadzi ono działalność w branży poszukiwania, rozpoznawania i wydobywania ropy naftowej oraz gazu ziemnego. Spółka na bieżąco eliminuje lub ogranicza zagrożenia zawodowe, szczególnie związane z prowadzeniem prac wiertniczych. Pracodawca na rzecz poprawy stanu warunków pracy w szczególności na terenach

WYTWÓRNIĄ OCTU I MAJONEZU „OCETIX” SP. Z O.O.



ORLEN UPSTREAM SP. Z O.O. NOWA LINIA PAKOWANIA



operacyjnych, opracował „STANDARDY MINIMALNE” dotyczące bezpiecznego wykonywania: „prac z substancjami chemicznymi”, „prac na wysokości”, „prac podnoszenia”, „prac w przestrzeniach zamkniętych”, „prac gorących”, których wymagania wykraczają poza wymogi prawne. W Spółce konsekwentnie egzekwuje się stosowanie środków ochrony indywidualnej, zwraca się uwagę na skracanie czasu narażenia na czynniki niebezpieczne i szkodliwe, stosuje się rotacje pracowników i izolowanie źródeł zagrożeń. W firmie działa także zintegrowany system zarządzania: jakością zgodnie z ISO 9001, środowiskiem zgodnie z ISO 14001 oraz bhp zgodnie z PN-N-18001.

Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 250 pracowników:

- **ELTEL NETWORKS ENERGETYKA S.A.**
- **Eaton Automotive Systems Sp. z o.o.**
- **UMA Investments Sp. z o.o.**

Za przykład dobrych praktyk i rozwiązań posłuży w tej kategorii dużych zakładów pracy firma **ELTEL**

NETWORKS ENERGETYKA S.A. kompleksowo realizująca projekty z zakresu budowy, modernizacji, remontu i usuwania awarii sieci elektroenergetycznych. Posiada centrum szkoleniowe, w którym realizowane są cyklicznie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa prac na wysokości, metod i techniki bezpiecznej pracy oraz ewakuacji poszkodowanego z wysokości. Własne centrum badawczo-rozwojowe ma za zadanie opracowywanie oraz wdrażanie bezpiecznych i nowoczesnych rozwiązań technologicznych w obszarze szeroko pojętej elektroenergetyki. Na budowach na wniosek pracodawcy zapewniono tymczasowe magazyny chemiczne, dzięki czemu zminimalizowano kontakt pracowników z substancjami chemicznymi. Kierownictwo Spółki promuje bezpieczeństwo pracy oraz demonstruje aktywne przywództwo w tym zakresie. Wśród wielu programów i kampanii motywujących kadrę do podejmowania starań na rzecz bezpieczeństwa pracy można wymienić: obowiązującą w firmie „Deklarację w sprawie bezpieczeństwa pracy”, podpisaną przez Zarząd, wydawanie powypadkowego „Biuletynu

ELTEL NETWORKS ENERGETYKA S.A.



UROCZYSTA GALA NA ZAMKU KRÓLEWSKIM 26 LISTOPADA 2019 ROKU



bezpieczeństwa”, organizowanie akcji uświadamiających, takich jak: „Tydzień bezpieczeństwa” oraz okresowe „Spacery bezpieczeństwa”. W firmie funkcjonuje certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania.

Tegoroczni zwycięzcy zostali wpisani na „**Złotą Listę Pracodawców**” Państwowej Inspekcji Pracy.

2. NAGRODA IM. HALINY KRAHELSKIEJ

Nagroda im. Haliny Kraheleskiej przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń wypadkowych i zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia pracujących. **W 2019 r. Główny Inspektor Pracy uhonorował Nagrodą im. Haliny Kraheleskiej 10 Laureatów**, a wśród nich jeden 3-osobowy Zespół. Wyróżnieni reprezentujący środowiska zaangażowane

w działania na rzecz ochrony pracy odebrali nagrody podczas dorocznej gali Państwowej Inspekcji Pracy na Zamku Królewskim w Warszawie.

3. KONKURS „NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY”

W 2019 r. uroczyste zainaugurowano konkurs Państwowej Inspekcji Pracy „**Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy**” w nowej formule. Konkurs, który dotychczas odbywał się na szczeblu wojewódzkim, został rozszerzony o **etap ogólnokrajowy**.

Podczas inauguracji **Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek** podkreślał, że w codziennej praktyce inspektorskiej spotykamy się i współpracujemy ze społecznymi inspektorami. Są oni dla inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy nieocenionym wsparciem, bo nikt tak dobrze nie zna firmy i zagrożeń w niej występujących, jak sami pracownicy.

LAUREACI NAGRODY IM. HALINY KRAHELSKIEJ



Zdjęcia wykonane w ramach umowy z firmą E-XON s.c., fot. Jacek Rajkowski

PAMIĄTKOWA STATUETKA



Zdjęcia wykonane w ramach umowy z firmą E-XON s.c., fot. Jacek Rajkowski

GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY ZAINAUGUROWAŁ NOWĄ FORMUŁĘ KONKURSU



UROCZYSTA INAUGURACJA KONKURSU W SIEDZIBIE GIP W WARSZAWIE



Właśnie dlatego, w roku jubileuszu Państwowej Inspekcji Pracy postanowiono podnieść rangę dotychczasowego konkurs „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” nadając mu charakter ogólnopolski.

Obecni na uroczystości przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych podkreślali wagę współpracy między społecznymi inspektorami pracy i związkami zawodowymi, odnosząc się pozytywnie

PRELEKCJA PROF. DR HAB. TERESY LISZCZ



do zmianę formuły konkursu.

Wykład na temat roli społecznej inspekcji pracy w zakładzie pracy wygłosiła **prof. dr hab. Teresa Liszcz z Zakładu Prawa Pracy UMCS w Lublinie**. Omówiła wybrane aspekty funkcjonowania ustawy o społecznej inspekcji pracy w świetle wyroków Trybunału Konstytucyjnego.

Na etapie wojewódzkim i centralnym kandydatury były oceniane przez komisje konkursowe, w skład w których wchodziłi przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy oraz przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych tj. **Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”**.

Nagrodę Głównego Inspektora Pracy w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” otrzymali:

- **Jerzy Brąglewicz** – pełni funkcję Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w PGE Energia Ciepła – Oddział Elektrociepłownia W Gorzowie Wielkopolskim;
- **Bronisław Szczeciński** – pełniący funkcję Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w PKP PLK S.A. Zakład Linii Kolejowych w Sosnowcu;
- **Andrzej Jan Kozłowski** – Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w firmie ESSITY Operations Poland Sp. z o.o.

Ponadto w konkursie na najaktywniejszego społecznego inspektora wyróżnieniami Głównego

Inspektora Pracy zostali uhonorowani: **Adam Bujak, Wiesław Chechelski, Dariusz Filarowski, Zbigniew Judasz, Krzysztof Kuśnierz, Paweł Marciniak,**

Sławomir Mitrus, Zbigniew Palacz, Adam Siwak, Piotr Stokfisz, Roman Szwed, Stanisław Węsierski, Paweł Zdrojewski.

LAUREACI KONKURSU NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY



4. KONKURS WIEDZY O PRAWIE PRACY I BHP DLA UCZNIÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”

Od siedmiu lat Państwowa Inspekcja Pracy organizuje ogólnopolski konkurs pn. „Poznaj swoje prawa w pracy” w szkołach uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”. Jest on formą popularyzacji tego programu oraz sprawdzianem jego efektywności dla szkół i ich uczniów, a także formą nagrodzenia uczniów za uczestnictwo w tym programie. Celem konkursu jest popularyzowanie wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych wiedzy dotyczącej przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Finaliści zostali wyłonieni spośród **ponad 10**

tysięcy uczniów z 415 szkół z całej Polski. Do etapu centralnego zakwalifikowało się 48 uczniów.

Finał konkursu odbył się 9 kwietnia 2019 roku w Warszawie, w Centrum Nauki Kopernik uczestnicy konkursu otrzymali pamiątkowe dyplomy, zaś najlepszym wręczono nagrody w postaci bonów upominkowych. Nagrodą główną był bon o wartości 2000 złotych.

Laureatami VI edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy” zostali:

- **I miejsce** – **Klaudyna Kubińska** z Zespołu Szkół Ekonomiczno-Administracyjnych w Bydgoszczy,
- **II miejsce** – **Joanna Lebedzińska** z Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku,
- **III miejsce** – **Alicja Markowska** z Zespołu Szkół Rolniczych im. mjr Henryka Dobrzańskiego-Hubala w Sokółce.

FINAŁ KONKURSU „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY” TRADYCYJNIE JUŻ ZOSTAŁ ROZEGRANY W WARSZAWSKIM CENTRUM NAUKI „KOPERNIK”



**5. KONKURS DLA PRACOWNIKÓW
MŁODOCIANYCH ZATRUDNIONYCH
W RZEMIOŚLE „BEZPIECZNIE OD STARTU”**

Państwowa Inspekcja Pracy wraz ze Związkiem Rzemiosła Polskiego w 2019 roku zorganizowała XIX edycję ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy „Bezpiecznie od startu”, adresowanego do młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych oraz uczniów odbywających praktykę u rzemieślników (konkurs dwuetapowy).

Organizatorami na etapie regionalnym były: Izby Rzemieśnicze, zrzeszone w nich Cechy Rzemiosł, Okręgowe Inspektoraty Pracy we współpracy z Kuratoriami Oświaty oraz szkołami zawodowymi. Na etapie ogólnokrajowym organizatorzy to: **Główny Inspektorat Pracy** oraz **Związek Rzemiosła Polskiego**.

W całym kraju w konkursie na etapie regionalnym wzięło udział **ponad 400 uczniów** – pracowników młodocianych. Do etapu ogólnokrajowego konkursu zakwalifikowało się 42 finalistów.

Rywalizacja odbywała się w kategorii indywidualnej oraz drużynowej. W klasyfikacji indywidualnej zwycięzcą został **Mateusz Walendowski** przygotowujący się do zawodu monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, reprezentujący Izbę Rzemieśniczą w Kaliszu. Drugie miejsce zdobyła **Katarzyna Szemajda** przygotowująca się do zawodu kucharza, z Izby Rzemieśniczej w Opolu, trzecie miejsce przypadło **Bartoszowi Ruszkowskiemu** uczącemu się w zawodzie elektryka, z Izby Rzemieśniczej w Gdańsku. Natomiast w rywalizacji drużynowej na podium stanęły **Izby Rzemieśnicze: jako pierwsza drużyna z Opola, druga z Kalisza, trzecia z Gdańska**.

FINAŁ KONKURSU DLA MŁODZIEŻY „BEZPIECZNIE OD STARTU”



6. KONKURS „BUDUJ BEZPIECZNIE”

Konkurs „**Buduj bezpiecznie**” jest organizowany od 2002 roku na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. Od początku jego celem było promowanie wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy, a także upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących bezpieczeństwa pracy na placu budowy. W konkursie uczestniczyło **159 przedsiębiorstw**. Zgodnie z regulaminem konkursu przy ocenie brano pod uwagę takie kryteria jak: opracowanie i realizacja planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, zagospodarowanie placu budowy, ocena ryzyka zawodowego i informowanie o nim pracowników, a także podejmowanie działań mających na celu zapobieganie zagrożeniom wypadkowym na zgłoszonej budowie, koordynacja i skuteczność nadzoru nad przestrzeganiem zasad i przepisów bhp, ocena stanu wypadkowości w okresie trwania konkursu.

Nagrody i wyróżnienia wręczano 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 oraz mediów.

7. XVII OGÓLNOKRAJOWY KONKURS „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”

Celem Konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych a jego organizatorami są **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, policji, izby rolnicze, ośrodki doradztwa rolniczego, organizacje zawodowe i społeczne rolników oraz producenci środków produkcji dla rolnictwa. Konkurs przebiegał pod **Patronatem Honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy**, a patronat medialny nad konkursem sprawowały między innymi Telewizja Polska Program 1 – redakcja Agrobiznes, Telewizja Interaktywna portalu rolnego AgroNews.com.pl, dwutygodnik AGRO SERWIS oraz inne branżowe wydawnictwa i portale internetowe.

W konkursie wzięły udział osoby pełnoletnie prowadzące produkcyjną działalność rolniczą i ubezpieczone w KRUS. Rywalizacja przebiegała w trzech etapach: regionalnym, wojewódzkim i centralnym. Do udziału w XVII edycji zgłoszono **1 153 gospodarstwa indywidualne** w większości o powierzchni do 50 ha. W finale krajowym uczestniczyło 16 gospodarstw

indywidualnych, 11 z nich zajmowało się produkcją roślinną, a 5 prowadziło chów zwierząt.

Nagrody w konkursie dodatkowo motywują rolników do eliminowania zagrożeń wypadkowych w gospodarstwie, wzrasta prestiż tych gospodarstw i stanowią one wzór do naśladowania w najbliższym otoczeniu. Doświadczenia PIP w zakresie prewencji wskazują, że największe zainteresowanie i zrozumienie zagrożeń wypadkowych wykazują młodzi rolnicy i to oni najchętniej wprowadzają zmiany wpływające na poprawę warunków pracy.

Za **najbezpieczniejsze gospodarstwo rolne** w kraju uznano **gospodarstwo Państwa Anny i Mariusza Chrzanowskich z Nowego Chodnowa** w województwie łódzkim. Laureaci otrzymali nagrodę Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – ciągnik rolniczy Zetor Major CL 80 o mocy 55 KW i voucher Poczтового Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych.

LAUREACI NAGRODY SPECJALNEJ GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY W TOWARZYSTWIE GŁÓWNYCH WSPÓŁORGANIZATORÓW KONKURSU: MINISTRA ROLNICTWA, PREZES KRUS I GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY



Drugie miejsce i nagrodę pieniężną Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz voucher Pocztowego Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych otrzymało **gospodarstwo Państwa Alicji i Konrada Gilowskich z Łowic** w województwie podkarpackim.

Przyznano **два trzecie miejsca** gospodarstwom **Państwa: Beaty i Leszka Kamińskich z Malinowa** w województwie warmińsko-mazurskim oraz **Grażyny i Leszka Bobrowskich z Wólki Kurdybanowskiej** w województwie mazowieckim. Laureaci otrzymali nagrody pieniężne Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz voucher Pocztowego Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych.

Nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy za stosowanie innowacyjnych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym przyznano **Państwu Magdalenie i Tomaszowi Szczęsnym ze Złotej** w województwie świętokrzyskim.

Państwowa Inspekcja Pracy fundowała także nagrody dla laureatów etapów regionalnych i wojewódzkich.

W konkursie organizatorzy przyznali również **3 wyróżnienia specjalne:**

- za stosowanie bezpiecznych i innowacyjnych technologii produkcji rolniczej sprzyjających utrzymaniu dobrostanu zwierząt **Państwu Izabeli i Łukaszowi Dyczkowskim z Berezówki** w województwie lubelskim;
- za ciekawą aranżację siedliska gospodarstwa oraz wykorzystanie i dbałość o walory architektoniczne starych budynków gospodarskich **Państwu Bogusławie i Ryszardowi Rojkom z Chwałowa** w województwie dolnośląskim;
- za wyposażenie i organizację warsztatu narzędziowego w gospodarstwie **Państwu Weronice i Sebastianowi Błachom z Bożnowa** w województwie lubuskim.

Pozostali laureaci etapu centralnego otrzymali nagrody przyznane przez organizatorów i fundatorów

GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY WIESŁAW ŁYSZCZEK WRĘCZA NAGRODY LAUREATOM KONKURSU



za udział w finale Konkursu oraz stosowanie rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym.

Oprócz tego, właściciele wszystkich gospodarstw uczestniczących w etapie centralnym Konkursu otrzymali: gawerfony okolicznościowe Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi; gawerfony okolicznościowe oraz zestawy odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej ufundowane przez Głównego Inspektora Pracy; zestawy odzieży ochronnej do wykonywania oprysków ufundowane przez Polskie Stowarzyszenie Ochrony Roślin; dyplomy od organizatorów; roczne prenumeraty Tygodnika Poradnika Rolniczego, dwutygodnika AGRO SERWIS oraz miesięczników Rolniczy Przegląd Techniczny, Agro Profil i Wieści Rolnicze.

Uroczysta gala konkursowa odbyła się **20 września 2019 r.** podczas **Międzynarodowych Targów AGRO SHOW w Bednarach k. Poznania.**

Specyfiką Ogólnokrajowego Konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne promującego bezpieczeństwo pracy w rolnictwie indywidualnym jest to, że

angażuje całe społeczności lokalne w kształtowanie i poprawę kultury bezpieczeństwa na wsi.

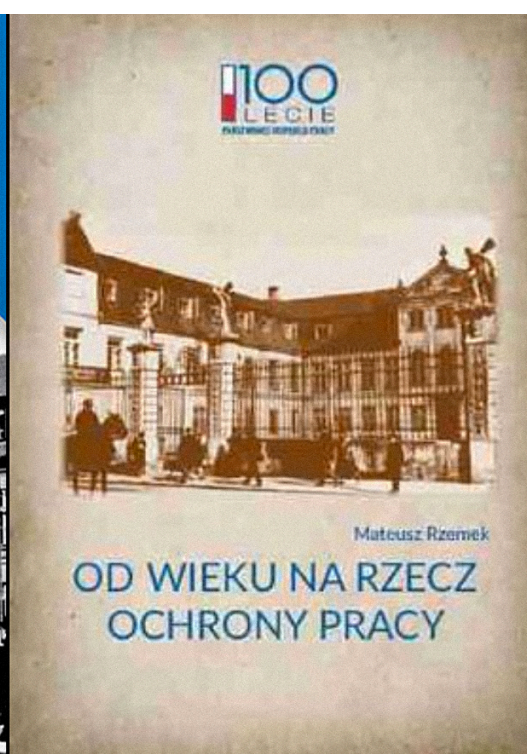
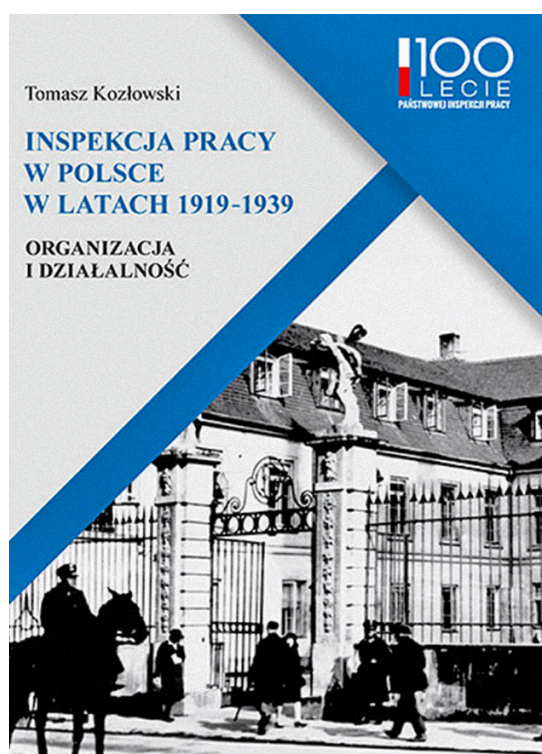
Od 2003 roku liczba uczestników przekroczyła **20 tysięcy**, a co roku do rywalizacji zgłaszanych jest około tysiąca kolejnych gospodarstw. Bez wątpienia tak kompleksowe oddziaływanie prewencyjne, jakim jest Konkurs przyczynia się do promocji zasad ochrony zdrowia i życia na wsi oraz spadku liczby wypadków w obszarze rolnictwa.

DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA W 2019 R.

W 2019 r. **drukiem ukazało się 41 publikacji**, w tym **13 nowych tytułów.**

Publikacje Państwowej Inspekcji Pracy w dużej części są związane z bieżącymi działaniami, kampaniami i programami prewencyjnymi. Na potrzeby kampanii prewencyjno-kontrolnej, dotyczącej ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach przetwórstwa mięsnego, nakładem wydawnictwa PIP ukazały się następujące pozycje: „Bezpieczna praca w masarni i ubojni. Poradnik dla pracodawcy” oraz „Masarnia

PUBLIKACJE JUBILEUSZOWE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem”.

Na potrzeby kampanii „Pracuję legalnie” wydano 6 ulotek m.in.: „Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne”, „Nowy pracownik – obowiązki pracodawcy”, „Praca tymczasowa”, a w języku angielskim „Bhp dla pracowników” oraz broszury „Legalność zatrudnienia – poradnik dla pracodawców i pracowników”, „Legalność zatrudnienia cudzoziemców. Informator dla pracodawców”. W języku ukraińskim ukazały się m.in. następujące tytuły: „Pracujesz w Polsce? Pracuj legalnie. Poradnik dla pracowników”, „Umowa o pracę a umowy cywilnoprawne”. Na stronie internetowej PIP, dla pracowników ukraińskich, udostępniono karty bezpiecznej pracy w zakładach naprawy samochodów, placówkach gastronomicznych, zakładach fryzjerskich i pięć kart stanowiskowych o bezpiecznej pracy w branży budowlanej.

Z okazji obchodzonego w 2019 r. **100-lecia PIP** opracowano i wydano Folder jubileuszowy

o Państwowej Inspekcji Pracy „**Od wieku na rzecz ochrony pracy**” oraz ważną i wyczerpującą monografię „**Inspekcja pracy w latach 1919-1939. Organizacja i działalność**”, która stanie się materiałem dydaktycznym dla obecnych i przyszłych inspektorów pracy.

Wśród **nowości wydawniczych 2019 r.** znalazły się m.in.: ulotki „ABC kierowcy transportu drogowego”, „Praca w niedziele i święta”, broszury „Pracownik wobec mobbingu”, „Niebezpieczny azbest”.

Ogółem nakład publikacji Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. wyniósł **365 tys.**

Wszystkie publikacje Państwowej Inspekcji Pracy są **dostępne w wersji elektronicznej** do pobrania na stronie internetowej urzędu pod adresem www.pip.gov.pl. Dystrybucja publikacji odbywa się również za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy.

NOWOŚCI WYDAWNICZE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



INNE DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Realizując działania ustawowe, **Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z wieloma partnerami społecznymi tj. związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, stowarzyszeniami pracowników służby bhp, terenowymi organami administracji państwowej, organami samorządu terytorialnego.** Włączają się oni w organizowanie przez urząd szkolenia, konkursy i konferencje oraz uczestniczą w innych wydarzeniach przygotowanych przez PIP.

W zorganizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy szkoleniach wzięło udział **blisko 11 400 uczestników**, w tym: **3 931 pracodawców, 1 316 pracowników, 2 297 społecznych inspektorów pracy** oraz **1 089 pracowników służby bhp.**

Przedstawiciele inspekcji brali udział w ogólnopolskich debatach i konferencjach powiązanych tematycznie z działalnością PIP.

Przykładem takich wydarzeń były m.in.:

- **VII konferencja „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”, pod hasłem „Absolwent i co dalej?”** z udziałem przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy;
- **XXI Konferencja Naukowa pt. „Ochrona zdrowia pracujących”,** która odbyła się w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy a traktująca m.in. o chorobach zawodowych;
- **konferencja na Międzynarodowych Targach Poznańskich ITM 2019 – „Kwalifikacje**

zawodowe filarem bezpieczeństwa”, z udziałem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu;

- konferencja pt. **„Współczesne wyzwania rynku pracy – zatrudnianie cudzoziemców”** zorganizowana przez Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki, na której przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy wygłosił referat pt. „Kontrola legalności powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy”;

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, rozpoczęła akcję „e-akta”, obejmującą cykl szkoleń **„ABC i D dokumentacji pracowniczej w 2019 r. – w świetle obowiązujących od dnia 01.01.2019 r. zmian w Kodeksie pracy oraz nowego rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej”.**

Ważną rolę w działalności promocyjnej spełniały **targi, wystawy** oraz **festyny.** Okręgowe inspektoraty pracy organizowały akcje informacyjno-promocyjne czynnie uczestnicząc w imprezach masowych. Należały do nich np.:

- międzyzakładowe zawody z zakresu tematyki BHP z udziałem drużyn reprezentujących zakłady pracy i szkoły ponadgimnazjalne z terenu miasta Olsztyna,
- udział przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w Międzynarodowych Targach Budownictwa i Architektury BUDMA 2019. Państwowa Inspekcja Pracy przy współpracy z Międzynarodowymi Targami Poznańskimi oraz Porozumieniem ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie zorganizowała konferencję „Ograniczenie zagrożeń przy wykonywaniu prac na wysokości”.

IX.

WSPÓŁPRACA KRAJOWA
I MIĘDZYNARODOWA



I. WSPÓŁPRACA KRAJOWA

Państwowa Inspekcja Pracy współpracując z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także placówkami naukowo-badawczymi dokłada wszelkich starań, by skutecznie realizować ustawowe zadania na rzecz

ochrony pracy. Przyjęte w roku sprawozdawczym priorytety działania ukierunkowane były szczególnie na realizację zadań programowych PIP oraz wniosków i zaleceń, które przyniosły debaty parlamentarne, posiedzenia Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Współpraca między poszczególnymi urzędami i instytucjami polegała na wymianie informacji, które wykorzystywane były

Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy (wybrane dane liczbowe)

Wyszczególnienie	kontrola wspólna			kontrola na wniosek organu współdziałającego			powiadomienie o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez PIP		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Prokuratura	4	6	6	89	77	88	292	278	253
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	88	67	50	443	515	494	1 676 +77*	1604 +71*	1522 +51*
Wojewoda	5	6	2	103	96	94	580	781	988
Najwyższa Izba Kontroli	0	5	0	52	17	1	8	14	1
Urząd Skarbowy, Urząd Kontroli Skarbowej	13	14	4	690	511	509	963	695	728
Urzędy Górnicze	18	14	5	5	7	4	6	14	7
Urząd Dozoru Technicznego	9	7	7	9	6	7	1 109	1112	793
Transportowy Dozór Techniczny	1	1	0	6	12	2	18	19	5
Urząd Transportu Kolejowego	0	0	0	23	20	6	18	22	11
Państwowa Inspekcja Sanitarna	5	4	8	135	81	85	252	205	210
Inspekcja Ochrony Środowiska	15	13	5	32	25	27	42	51	37
Państwowy Nadzór Budowlany	13	9	21	28	41	34	246	212	166
Inspekcja Transportu Drogowego	1	0	1	14	10	5	27	23	14
Straż Pożarna	21	20	8	9	7	4	102	78	68
Policja	180	181	230	421	416	326	582	543	459
Urząd Celný	3	16	4	153	177	195	190	345	377
Straż Graniczna	196	176	226	65	78	70	673	832	970
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	0	0	35	30	9	138	126	93
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	0	0	18	15	23	25	19	26
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	8	0	0	1 351**	1600**	1442**
Marszałek Województwa	0	0	0	9	8	7	85	94	96
Starosta / Prezydent Miasta	0	2	2	171	190	157	398	336	262
Wójt / Burmistrz	0	2	0	7	9	13	46	54	47
Wojewódzki Urząd Pracy	0	0	0	19	32	33	23	37	32
Powiatowy Urząd Pracy	3	1	1	505	429	437	493	412	418

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

** zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z ustawą o systemie oceny zgodności

w celu eliminowania bieżących problemów ochrony pracy. Ważnym partnerem, z którym Urząd współdziałał na rzecz poprawy praworządności w stosunkach pracy były podobnie jak w latach ubiegłych związki zawodowe oraz organizacje pracodawców.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY NA FORUM:

- **komisji sejmowych i senackich**

Główny Inspektor Pracy oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **4** posiedzeniach sejmowej **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono opracowania i materiały związane z realizacją ustawowych zadań urzędu:

- Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2019-2021,
- Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. wraz z Analizą NIK w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy – dochody i wydatki – rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych.

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **6** posiedzeniach **komisji sejmowych, podkomisji i komisji nadzwyczajnych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w posiedzeniach komisji rozpatrujących m.in. rządowy projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych, a także w posiedzeniach **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny** rozpatrującej m.in. rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o pracy na statkach rybackich.

Ponadto, przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **5** posiedzeniach **komisji senackich**.

- **Rady Ochrony Pracy**

W 2019 r. odbyło się **12** posiedzeń plenarnych **Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu.

Wśród poruszanych przez Radę tematów znalazły się takie zagadnienia jak:

- Bezpieczeństwo pracy przy eksploatacji urządzeń technicznych na placach budów,
- Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy,
- Nowe formy świadczenia pracy, a zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- Programy profilaktyki zagrożeń zdrowia w strategii przedsiębiorstwa,
- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r.,
- Problematyka zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych – skuteczność nowych uregulowań,
- System szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy,
- Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 rok.

Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy formułowane w stanowiskach odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jak również innych zagadnień będących przedmiotem obrad Rady znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych.

- **Rady Dialogu Społecznego**

W 2019 r. przedstawiciele Kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **5** plenarnych posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że w wyniku powołania w grudniu 2018 roku przez Prezydenta RP w skład Rady Dialogu Społecznego, Główny Inspektor Pracy brał udział w posiedzeniach Rady z głosem doradczym.

Przedstawiciele urzędu uczestniczyli również w posiedzeniach Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy.

WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI INSTYTUCJONALNYMI

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, jak ważna dla poprawy bezpieczeństwa i higieny warunków pracy jest ścisła współpraca zarówno z organami państwowego nadzoru i kontroli, jak i organizacjami społeczno-zawodowymi. Dlatego **Główny Inspektor Pracy i Główny Inspektor Transportu Drogowego** zawarli porozumienie aktualizujące

dotychczas obowiązujący dokument, który określa zasady współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Inspekcji Transportu Drogowego w zakresie zapobiegania oraz eliminowania naruszeń przepisów prawa u przedsiębiorcy wykonującego działalność gospodarczą w obszarze transportu drogowego lub niezarobkowego przewozu drogowego, w szczególności przepisów o czasie pracy kierowców.

W celu zapewnienia lepszego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych **Główny Inspektor Pracy i Prezes Urzędu Dozoru Technicznego** zawarli porozumienie aktualizujące dotychczas obowiązujący dokument.

Dotatkowo kontynuując współpracę z największymi firmami budowlanymi podpisany został **list intencyjny dotyczący dalszego współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy z sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie**. Współpraca ma na celu systemowe działania z zakresu prewencji wypadkowej.

W ramach zawartego **porozumienia pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prokuratorem Generalnym** realizowano m.in. działania obejmujące ustalanie okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, postępowania przygotowawcze wszczęte z zawiadomieniem inspektorów pracy o szczególnie nagannych praktykach pracodawców wyczerpujących znamiona przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury oraz byli przesłuchiwani w postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę lub pod jej nadzorem, w charakterze świadków na okoliczność ustaleń dokonanych w toku kontroli, a także, na wniosek prokuratury lub policji, przekazywali informacje i dokumentację z kontroli.

Odbływały się wspólne szkolenia inspektorów pracy i prokuratorów, poświęcone problematyce przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Organizowano także spotkania kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z przedstawicielami prokuratur okręgowych i rejonowych, w ramach których omawiano bieżące kwestie związane z kierowanymi przez inspektorów pracy zawiadomieniami o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Kontakty z sądami zdominowały czynności o charakterze procesowym, w ramach których inspektorzy pracy występowali w charakterze oskarżycieli publicznych i świadków w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Na wniosek sądów udostępniano dokumentację z kontroli oraz udzielano informacji w związku z toczącymi się postępowaniami sądowymi.

Inspektorzy pracy uczestniczyli też w szkoleniu prowadzonym przez sędziego sądu rejonowego, poświęconym tematyce prawa karnego, materialnego i procesowego, jak również wybranym zagadnieniom prawa wykroczeń związanym z wykonywaniem pracy zarobkowej.

Państwowa Inspekcja Pracy w roku sprawozdawczym kontynuowała współpracę z **Urzędem Ochrony Danych Osobowych**. Podobnie jak w latach ubiegłych, główną formę tej współpracy stanowiła wzajemna wymiana doświadczeń, w ramach której Główny Inspektorat Pracy oraz okręgowe inspektorały pracy przekazywały PUODO 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.

Współpracując z **Rzecznikiem Praw Obywatelskich** przy wykonywaniu zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania Główny Inspektorat Pracy przekazał Rzecznikowi dane na temat napływających skarg na dyskryminację oraz nieprzebranie uprawnień pracowniczych związanych z ciążą, macierzyństwem i rodzicielstwem, jak również w zakresie przeprowadzonych kontroli i innych działań na rzecz równego traktowania, w tym akcji popularyzujących tematykę równościową wśród pracodawców i pracowników

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała również współpracę z **Wojewódzkimi Inspektoratami Transportu Drogowego**. Główną formą współdziałania była realizowana na bieżąco wymiana informacji o prowadzonych kontrolach i napływających skargach. Wymiana informacji miała na celu wyeliminowanie jednoczesnego prowadzenia przez oba uprawnione organy kontroli w tych samych firmach. W ramach prowadzonej współpracy świadczona była doraźnie wzajemna pomoc prawna w sprawach

wynikających z właściwości poszczególnych organów. Dodatkowo właściwe inspektoraty transportu drogowego były informowane o wynikach kontroli PIP, w szczególności w sytuacjach, gdy stwierdzone nieprawidłowości leżały poza zakresem działania inspekcji pracy. Na wniosek organów Inspekcji Transportu Drogowego inspektorzy pracy przeprowadzali także kontrole u pracodawców w zakresie zatrudniania kierowców w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, legalności zatrudnienia oraz zawierania umów o pracę.

Ponadto inspektorzy pracy wspólnie z WITD prowadzili w ramach działań prewencyjno - promocyjnych spotkania szkoleniowo-informacyjne dla przewoźników oraz szkolenia dla kierowców i pracodawców.

Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie z **Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Urzędem do Spraw Cudzoziemców** kontynuowała realizację projektu „Monitoring Pracy i Pobytu w celach zarobkowych Cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” w ramach **Programu Operacyjnego Polska Cyfrowa na lata 2014-2020**. Omawiany projekt ma na celu cyfryzację, a tym samym optymalizację i uproszczenie procesu podejmowania pracy przez cudzoziemców, jak również wymiany informacji o cudzoziemcach podejmujących pracę na terytorium Polski oraz o przedsiębiorcach pozyskujących cudzoziemców jako pracowników.

Okręgowe inspektoraty pracy kontynuowały i inicjowały współpracę z przedstawicielami **terytorialnych struktur administracji rządowej i samorządowej oraz partnerami społecznymi i instytucjonalnymi funkcjonującymi na obszarze poszczególnych województw**. Współpraca polegała na doskonaleniu przepływu i wykorzystywaniu informacji posiadanych przez poszczególne urzędy, podejmowaniu interwencyjnych działań kontrolnych oraz informowaniu o wynikach kontroli. Realizowano również wspólne inicjatywy prewencyjno-informacyjne, takie jak: kampanie, konkursy, spotkania, konferencje i inne wydarzenia promujące ochronę pracy.

Przykładem działań na szczeblu regionalnym było zorganizowanie przez Państwową Inspekcję Pracy wspólnie ze **Strażą Graniczną, Powiatowym**

Urzędem Pracy oraz Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z województwa świętokrzyskiego konferencji „Bezpieczne i legalne zatrudnienie cudzoziemców w rolnictwie”.

Przedstawiciele inspekcji pracy wspierali również **rolników i przedsiębiorców rolnych** organizując konkursy, a także szkolenia.

Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie z rzeszowskim Oddziałem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Izbą Administracji Skarbowej w Rzeszowie zorganizowała również Ogólnopolską Konferencję **„Podkarpacie dla biznesu”** na terenie Politechniki Rzeszowskiej. Konferencja skierowana była do przedstawicieli władz rządowych, samorządowych, kadry naukowo-akademickiej oraz partnerów instytucjonalnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Innym przykładem promocji ochrony pracy na poziomie regionu było zorganizowanie wspólnie przez Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu oraz Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego **konferencji naukowej „Pravo Pracy. Doctrina Et Usu. Państwowa Inspekcja Pracy wczoraj, dziś, jutro...”**. Podczas konferencji zaprezentowano instrumenty prawne stosowane przez inspektorów pracy w działaniach kontrolno - nadzorczych oraz aktualne kierunki orzecznictwa w sferze spraw związanych z ochroną pracy i technicznym bezpieczeństwem pracy, a także historię rozwoju i przeobrażeń Państwowej Inspekcji Pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował wspólnie ze Związkiem Zawodowym „Budowlani” oraz innymi partnerami inspekcji pracy konferencję pt. „Nowa jakość relacji pracowniczych. Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy oraz kultura współpracy”. Konferencja w auli Politechniki Świętokrzyskiej miała na celu zwrócenie uwagi na kwestie relacji pracowniczych, które w erze nowoczesnych technologii i dynamicznie zmieniającego się środowiska pracy niejednokrotnie pozostają sprawą drugorzędną, wydarzenie miało służyć podkreśleniu, iż za jakością pracy zawsze stoi człowiek.

Specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy wspierali również wiedzą i doświadczeniem rady i zespoły problemowe oraz uczestniczyli w **konferencjach i seminariach** poświęconych wymianie wiedzy i doświadczeń pomiędzy naukowcami, realizującymi badania naukowe na rzecz ochrony pracy oraz

przedstawicielami służb państwowych, wykonującymi zadania z zakresu bezpieczeństwa osób pracujących.

Podczas realizacji programu wieloletniego „Prawa bezpieczeństwa i warunków pracy” przedstawiciele PIP uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez **Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy**, poświęconych ocenie wyników zakończonych projektów i zadań z zakresu służb państwowych.

Eksperti Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli również w praktycznym szkoleniu z zakresu Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem opracowanym i wdrożonym w **Polskiej Żegludze Morskiej** podczas rejsu promem do Ystad. Przedstawiciele inspekcji pracy zapoznali się z występującym w Polskiej Żegludze Morskiej ryzykiem zawodowym oraz podstawowymi zadaniami Kodeksu ISM (International Safety Management Code – Międzynarodowy Kodeks Zarządzania Bezpieczną Eksploatacją Statków i Zapobieganiem Zanieczyszczaniu).

2. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Realizując priorytety Komisji Europejskiej w obszarze szeroko rozumianej ochrony pracy oraz uwzględniając zobowiązania związane z członkostwem w międzynarodowych gremiach i organizacjach, w roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy uczestniczyła w licznych inicjatywach międzynarodowych. Współpraca miała na celu poprawę jakości środowiska pracy, ułatwienie wdrażania przepisów bhp przez państwa członkowskie, usprawnienie transgranicznego egzekwowania prawa, ochronę praw pracowników mobilnych i wspieranie uczciwej konkurencji oraz zwalczanie pracy nierejestrowanej w Unii Europejskiej. Udział przedstawicieli PIP w seminariach i konferencjach oraz zaangażowanie w prace międzynarodowych grup eksperckich zmierzała zarówno do pozyskania wzorców i dobrych praktyk mogących posłużyć zwiększeniu efektywności działań urzędu, jak i dostosowania systemu inspekcji pracy do zmian na krajowym i europejskim rynku pracy. Istotne pozostawały również działania w kierunku ochrony praw polskich pracowników podejmujących

pracę zagranicą, w kontekście zmian legislacyjnych, społeczno-ekonomicznych i technologicznych.

WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI MIĘDZYNARODOWYMI

W ramach członkostwa w **Komitecie Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC)**, Państwowa Inspekcja Pracy uczestniczyła w dwóch posiedzeniach plenarnych tego gremium oraz towarzyszących tym wydarzeniom konferencjach tematycznych. Pierwsze z nich, 76. Posiedzenie SLIC, odbyło się w Bukareszcie, gdzie w czasie obrad plenarnych przyjęto przewodnik pt. „Wspólne standardy programu szkolenia inspektorów ds. bhp” i elektroniczny podręcznik nt. transgranicznego egzekwowania prawa w dziedzinie bhp, a także zmienioną wersję podręcznika nt. przeprowadzania ocen krajowych inspekcji pracy przez SLIC. Dodatkowo przedstawiono „Wytyczne dla koordynatorów kampanii dot. przygotowania i realizacji kampanii SLIC”. Podczas konferencji Dnia Tematycznego w Bukareszcie pt. „Przygotowanie na przyszłość – inspekcje pracy i ich rola w edukacji BHP” przedstawiono przykłady działań edukacyjnych w tej dziedzinie, a także podjęto dyskusję nad kluczowymi czynnikami warunkującymi skuteczne wprowadzanie zagadnień bhp do systemu edukacji.

Kolejne, 77. Posiedzenie SLIC odbyło się w Helsinkach poświęcone było dyskusji nad nowymi priorytetami Unii Europejskiej w dziedzinie bhp, które zostaną zaproponowane Komisji Europejskiej do uwzględnienia w kolejnym dokumencie strategicznym. Ponadto, omówiono priorytety i konkretne działania, jakie powinny zostać ujęte w nowym planie pracy Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy oraz jego grup roboczych. Motywem przewodnim konferencji Dnia Tematycznego w Helsinkach były „Przyszłe formy pracy a krajowe inspekcje pracy”. Dyskutowano na temat zjawisk coraz częściej spotykanych na rynku pracy, takich jak: złożone podwykonawstwo, angażowanie pracowników poprzez platformy internetowe, relacje transgraniczne w stosunkach pracy, czy wymierny wpływ cyfryzacji na wykonywanie pracy.

Należy również odnotować aktywność ekspertów PIP w **grupach roboczych Komitetu SLIC** poświęconych m.in. nowym zagrożeniom dotyczącym

bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego (EMEX), przygotowaniu merytorycznemu Dnia Tematycznego SLIC w Rumunii oraz konferencji tematycznej w okresie prezydencji Finlandii, a także Grupy Roboczej ds. Strategicznego Zarządzania. Istotny z punktu widzenia europejskiej strategii bhp był wkład PIP w aktywność Grupy Roboczej ds. Strategii, która w imieniu Komitetu SLIC podjęła się przygotowania opinii na temat nowych priorytetów strategicznych Unii Europejskiej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Z kolei rewizji dyrektywy maszynowej poświęcone było spotkanie z udziałem przedstawiciela PIP w ramach Grupy Roboczej SLIC MACHEx, której celem jest promocja jednorodności stosowania dyrektywy maszynowej w państwach członkowskich

PIP prowadziła także aktywną wymianę informacji z państwami członkowskimi za pośrednictwem **systemu KSS** (ang. Knowledge Sharing Site), funkcjonującego na platformie CIRCABC, zaś koordynator krajowy KSS z ramienia PIP uczestniczył w spotkaniu grupy roboczej SLIC działającej w tym obszarze, a także w warsztatach KSS z udziałem przewodniczących pozostałych grup roboczych Komitetu.

W roku 2019 zakończyła się ogólnoeuropejska **kampania SLIC** poświęcona bezpieczeństwu i higienie pracy pracowników agencji pracy tymczasowej i pracowników transgranicznych, w której realizację zaangażowany był nasz urząd. Kampania wykazała, jak istotna jest poprawa i utrzymywanie stałego nadzoru nad warunkami BHP pracowników agencji pracy tymczasowej. Wynika to z wielu względów związanych ze zmienną specyfiką tej grupy pracowników, której towarzyszy niepewność zatrudnienia, szczególne narażenie na czynniki niebezpieczne (z uwagi na częste zatrudnianie osób młodych, bez doświadczenia) i praca w różnych warunkach występujących u pracodawców użytkowników. Podczas konferencji we Francji, koordynatorzy kampanii podsumowali kontrole agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników na poziomie krajowym i transgranicznym, jak również wymianę informacji za pośrednictwem systemu IMI oraz działania informacyjne, zwiększające świadomość na temat bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z decyzją Komitetu SLIC, kolejna kampania poświęcona będzie poprawie egzekwowania wymagań w celu zapobiegania narażeniu na czynniki ryzyka powodujące schorzenia mięśniowo

– szkieletowe. Państwowa Inspekcja Pracy podjęła się koordynacji tej ogólnoeuropejskiej inicjatywy. Powołano międzynarodową Grupę Roboczą SLIC ds. kampanii oraz utworzono krajowy Zespół ekspertów ds. kampanii, którego celem było przygotowanie wniosku o dofinansowanie ze środków Komisji Europejskiej.

Wśród zespołów eksperckich działających przy Komisji Europejskiej, w których PIP jest obecna, należy wymienić **Grupy Współpracy Administracyjnej (ADCO)**. W ostatnim roku przedstawiciele urzędu uczestniczyli w spotkaniach dotyczących urządzeń dźwigowych oraz dyrektywy ciśnieniowej.

Kolejnym gremium międzynarodowym z udziałem PIP jest **Komitet Ekspertów ds. delegowania pracowników**. Dwa posiedzenia zrealizowane w roku sprawozdawczym poświęcone były m.in. zapoznaniu uczestników z informacjami Komisji Europejskiej na temat aktualnego stanu spraw w odniesieniu do Europejskiego Urzędu Pracy (European Labour Authority, ELA), prac podgrupy ds. wdrożenia dyrektywy 2018/957/UE, dokumentu „Wytucznych dotyczących delegowania”, projektu raportu implementacyjnego dotyczącego dyrektywy 2014/67/UE2 (dyrektywy wdrożeniowej), oficjalnych krajowych stron internetowych w kontekście art. 5 dyrektywy wdrożeniowej, czy spraw rozpatrywanych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

W obszarze legalności zatrudnienia podkreślić należy zaangażowanie PIP w inicjatywy realizowane pod egidą **Europejskiej Platformy** na rzecz **usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (UDW)**, stanowiącej forum współpracy między Komisją, partnerami społecznymi i organami państw UE do walki z pracą nierejestrowaną, z jednoczesnym uwzględnieniem prawa pracy, bhp, zabezpieczenia społecznego i opodatkowania. Podczas posiedzeń Platformy UDW przedstawiono aktualne informacje na temat Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), omówiono najczęstsze formy współpracy państw członkowskich, takich jak wspólne kontrole i wizyty studyjne w ramach wymiany personelu, wskazując sektor transportu, jako najbardziej potrzebujący wspólnych inspekcji. Przedstawiono także priorytety Platformy na rok 2020 w szczególności założenia ogólnoeuropejskiej kampanii, która ma zwrócić uwagę różnych środowisk na problem

pracy nierejestrowanej i zwiększyć świadomość społeczeństwa na temat korzyści legalnego zatrudnienia na poziomie osobistym, zawodowym i politycznym.

Posiedzeniom plenarnym UDW towarzyszyły seminaria eksperckie i warsztaty, podczas których omówiono problematykę „firm-skrzynek pocztowych” w UE oraz wskazano najważniejsze czynniki w walce z tymi podmiotami, takie jak: współpraca i udostępnianie danych pomiędzy właściwymi organami na poziomie krajowym, kooperacja między organami odpowiedzialnymi za egzekwowanie prawa i partnerami społecznymi w ramach podejścia sektorowego, czy też kampanii uświadamiających dla pracodawców, pracowników lub klientów oraz inicjatywy na poziomie ustawowym – politycznym. Dyskutowano również na temat zagadnień z zakresu ochrony danych i wymiany informacji w wymiarze transgranicznym oraz zaprezentowano działania pilotażowe dotyczące wymiany rejestrów i zanonimizowanych baz danych a także instrumenty wspomagające Platformy UDW, takie jak wymiana personelu, projekty wzajemnej pomocy, czy poradniki merytoryczne. Niezwykle pomocne w transgranicznej wymianie danych mogą okazać się narzędzia Urzędu ELA, które mogłyby uzupełniać działania państw członkowskich w walce z pracą nierejestrowaną.

Państwowa Inspekcja Pracy wspierała merytorycznie prace nad projektem Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)2019/1149, przyjętym w dniu 20 czerwca 2019 roku, ustanawiającym Europejski Urząd ds. Pracy (ELA).

Wspomniana wymiana ekspertów w ramach **Programu Wymiany Personelu Europejskiej Platformy UDW** jest istotną inicjatywą, współfinansowaną ze środków KE, którą od kilku lat realizuje PIP. W roku sprawozdawczym, w trakcie wizyty w Holandii, przedstawiciele PIP poznali procedury i narzędzia służące kontroli legalności powierzania wykonywania pracy obywatelom UE oraz państw trzecich podejmujących zatrudnienie u pracodawców holenderskich, jak również kontroli przestrzegania przepisów ustawodawstwa wewnętrznego Holandii implementujących Dyrektywę 96/71/WE i Dyrektywę 2014/67/UE w odniesieniu do pracowników delegowanych na terytorium Holandii przez pracodawców posiadających siedzibę w innym państwie członkowskim oraz pracodawców spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii.

WSPÓŁPRACA Z INSPEKCJAMI I INSTYTUCJAMI POSZCZEGÓLNYCH KRAJÓW UE/EOG

W roku sprawozdawczym PIP zawarła **Porozumienie o współpracy bilateralnej i wymianie informacji z Państwową Inspekcją Pracy Republiki Słowackiej**. Porozumienie reguluje współpracę i wymianę informacji w sprawach dotyczących pracy wykonywanej na terenie obu państw na podstawie umów zawartych bezpośrednio ze słowackimi lub polskimi pracodawcami, a także w związku z kierowaniem pracowników do pracy na terenie państw Stron za pośrednictwem agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa do pracy u pracodawców zagranicznych.

Dobrze rozwijająca się współpraca dwustronna z partnerem litewskim zaowocowała zaproszeniem polskiego inspektora pracy do Wilna w celu przeprowadzenia szkolenia dla inspektorów pracy **Republiki Litewskiej** na temat oceny ryzyka zawodowego jako efektywnego instrumentu prewencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W słowackich Koszycach odbyło się spotkanie kierownictw urzędów inspekcji pracy państw członkowskich **Grupy Wyszehradzkiej**. Do tematów przewodnich należały: nielegalne zatrudnienie oraz działalność prewencyjno-promocyjna w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym kampanie medialne, programy prewencyjne oraz publikacje tematyczne skierowane do pracodawców i pracowników.

W ramach realizacji porozumienia o współpracy dwustronnej z **Urzędem Środowiska Pracy Królestwa Danii** delegacja PIP złożyła wizytę w Kopenhadze, gdzie dyskutowano na temat delegowania pracowników do pracy na terytorium obu państw oraz współpracy instytucji łącznikowych. Z kolei nasz urząd przyjął delegację Grupy Zadaniowej ds. społecznej odpowiedzialności biznesu, działającej w strukturach władz Kopenhagi, której celem jest zagwarantowanie uczciwych wynagrodzeń i warunków pracy wszystkich pracowników zaangażowanych przy projektach realizowanych na rzecz miasta.

We Wrocławiu odbyło się spotkanie **Głównego Inspektora Pracy** oraz **Inspektora Generalnego Spraw Społecznych i Zatrudnienia w Holandii**, w trakcie którego omówiono działania holenderskich

służb inspekcji pracy na rzecz Polaków świadczących pracę w tym kraju oraz poruszono kwestię polskich agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa do pracy za granicą.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy przyjął w Warszawie międzyresortową delegację **Republiki Mołdawii**, pod przewodnictwem Sekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia, Pracy i Polityki Społecznej tego kraju. Tematyka spotkania dotyczyła m.in. kompetencji PIP w zakresie weryfikowania legalności agencji zatrudnienia, w szczególności narzędzi i metod prowadzenia kontroli stosowanych przez inspektorów pracy w celu weryfikowania legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz procedur typowania agencji zatrudnienia do kontroli.

W siedzibie Głównego Inspektoratu Pracy gościli przedstawiciele **Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (DGB)**, którzy w ramach inicjatywy „Sprawiedliwa Mobilność” wspierają pracowników delegowanych do pracy na terenie Niemiec z krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w tym z Polski. W trakcie spotkania omówiono kwestie dotyczące organizacji, kompetencji i zadań Państwowej Inspekcji Pracy, a także współpracy z instytucjami publicznymi na terenie Niemiec w sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, w szczególności w branży opieki długoterminowej.

Ponadto kierownictwo PIP odbyło szereg spotkań z inicjatywy placówek dyplomatycznych w Polsce, m.in. Ambasady **Albanii, Argentyny, Filipin i Malezji**. Spotkania miały na celu wyjaśnienie przepisów polskiego prawa pracy w kontekście zatrudnienia personelu tych placówek, jak również kwestii zatrudniania cudzoziemców przez polskich pracodawców, z uwzględnieniem podstaw prawnych dotyczących pobytu i zatrudnienia w Polsce, warunków wynagrodzenia i pracy, praw i obowiązków pracowników.

Odbyło się również spotkanie z przedstawicielami **Biura ds. Monitorowania i Walki z Handlem Ludźmi w Departamencie Stanu USA**, którego misją jest badanie zjawiska handlu ludźmi oraz tworzenie programów pomocowych i prewencyjnych zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym.

W ramach **współpracy regionalnej** pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu uczestniczyli w wydarzeniu zorganizowanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Wałbrzychu - Inspektorat w Lubaniu, mającym na celu

poradnictwo polsko-czesko-niemieckie. Spotkanie skierowane było do osób pracujących w Niemczech lub Czechach, prowadzących lub planujących podjęcie działalności gospodarczej w tych krajach oraz wszystkich zainteresowanych tematyką prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

UDZIAŁ W MIĘDZYNARODOWYCH PROJEKTACH, KONFERENCJACH I SEMINARIACH

Z okazji 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu zorganizowana została Międzynarodowa Konferencja „Szanse i wyzwania dla świata pracy w erze 4.0”. Konferencja zgromadziła przedstawicieli Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy, Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Międzynarodowej Organizacji Pracy, szefów i ekspertów inspekcji pracy z 17 państw Unii Europejskiej. Gospodarzem spotkania był Główny Inspektor Pracy. Wystąpienia i prezentacje ekspertów krajowych i zagranicznych przedstawione zostały w trakcie dwóch tematycznych sesji. Pierwsza z nich poruszała zagadnienia uwzględniające nowoczesne technologie w kontekście bezpieczeństwa pracy, druga dotyczyła kwestii ludzkich w zmieniającym się środowisku pracy.

W ramach wsparcia działań instytucji partnerskich na rzecz profesjonalnego nadzoru państwowego w dziedzinie bezpieczeństwa zawodowego, Główny Inspektor Pracy uczestniczył w Wilnie w obchodach 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy Republiki Litewskiej, a także wziął udział w konferencji w Pradze z okazji 50-lecia Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy Republiki Czeskiej. Natomiast promocji inicjatyw Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) służyła konferencja w Bilbao, z udziałem delegacji PIP, zorganizowana w ramach uroczystości z okazji 25-lecia działalności Agencji.

W roku sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w wielu wydarzeniach mających na celu promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy w różnych obszarach.

W celu rozpowszechniania bezpieczeństwa i higieny pracy, Międzynarodowa Sekcja ds. Prewencji w Rolnictwie Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego (ISSA), we współpracy



MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA SZANSE I WYZWANIA DLA ŚWIATA PRACY W ERZE 4.0



Wrocław, 25 września 2019 r.

z Uniwersytetem w Kordobie oraz Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), zorganizowała w Kordobie Kolokwium pn. „Wizja Zero – Światowa Strategia Prewencji w Rolnictwie”. Celem wydarzenia było promowanie strategii Wizji Zero opracowanej przez ISSA, której priorytetem jest zredukowanie wypadków i chorób zawodowych do zera. Natomiast w Warszawie odbyło się międzynarodowe seminarium Sekcji ISSA na temat starzenia się społeczeństwa, w czasie którego prelegenci z Polski, Szwajcarii, Kanady, Rosji, Czech i Niemiec przedstawili prognozy demograficzne, czynniki mające wpływ na politykę społeczną, aktywność zawodową po przejściu na emeryturę oraz innowacyjne rozwiązania i zmiany w systemach emerytalnych krajów europejskich.

Agencja EU-OSHA wraz z Europejską Siecią Edukacyjno-Szkoleniową w zakresie Bezpieczeństwa w Pracy (ENETOSH) zorganizowała warsztaty pn. „Zapobieganie schorzeniom mięśniowo-szkieletowym wśród dzieci, młodzieży w wieku szkolnym oraz młodych pracowników”, mające na celu podniesienie świadomości na temat potrzeby promowania dobrego stanu układu mięśniowo-szkieletowego we wczesnym wieku. Wydarzenie miało związek z nadchodzącą kampanią EU-OSHA pn. „Zdrowe miejsca pracy - Zmniejsz obciążenie”, zaplanowaną na październik 2020 r.

Promowaniu ograniczania wypadków przy pracy poświęcona była międzynarodowa konferencja pn. „Ochrona Pracy 2019. Zintegrowane systemy bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach i organizacjach w oparciu o zarządzanie ryzykiem”, zorganizowana w Kijowie. Kluczowym punktem wydarzenia było przeprowadzenie kontroli przez inspektora pracy PIP, ukazującej różnice w obowiązujących procedurach kontrolnych w Polsce i na Ukrainie, a także odmienne podejście do zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Również w Kijowie odbyły się warsztaty OBWE i Interpolu, poświęcone problematyce handlu ludźmi,

podczas których przedstawiciel PIP omówił zadania inspektorów pracy w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz współpracę organów państwa i konsekwencje prawne w przypadku ujawnienia fałszywych dokumentów.

Natomiast zapobieganiu i zwalczaniu przestępczości związanej z pracą poświęcone było spotkanie w Oslo zorganizowane przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych KE oraz norweskie Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Szwecji, Chorwacji, Łotwy, Czech, Grecji, Holandii, Finlandii, Norwegii i Polski, reprezentujący stronę rządową, organizacje pozarządowe oraz związki zawodowe.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała swoje zaangażowanie w realizację 5. edycji europejskiego projektu pn. „**Usprawnienie współpracy transgranicznej w zakresie delegowania pracowników (Eurodelegowanie)**”, współfinansowanego ze środków UE i poświęconego problematyce delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Celem projektu jest poprawa wdrażania i stosowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach transgranicznego świadczenia usług, zaś do jego realizacji przyjęto podejście sektorowe, skoncentrowane na sektorze budownictwa, rolnictwa i pracy tymczasowej. W ramach projektu przedstawiciele PIP uczestniczyli w seminariach w Bukareszcie i Hamburgu, natomiast na 2020 r. zaplanowano w Polsce wizytę studyjną reprezentantów służb inspekcji pracy z Estonii, Łotwy, Luksemburga, Norwegii i Szwecji.

3. PODSUMOWANIE

Rok sprawozdawczy, z uwagi na jubileuszowy charakter, stanowił niejako podsumowanie dotychczasowej współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z zagranicznymi instytucjami i organizacjami międzynarodowymi.

Celem zaangażowania urzędu w liczne i różnorodne inicjatywy na rzecz bezpiecznej i godnej pracy oraz zwalczania nielegalnego zatrudnienia było promowanie na arenie międzynarodowej rozwiązań i praktyk sprawdzonych w ciągu wieloletniej aktywności polskiej inspekcji pracy.

Ponadto, w celu zapewnienia jasnych, sprawiedliwych i skutecznie egzekwowanych zasad w zakresie transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego w związku ze swobodą przepływu pracowników i świadczenia usług na terytorium Unii, UE przyjęła liczne akty prawne regulujące swobodny przepływ pracowników, delegowanie pracowników i koordynację zabezpieczenia społecznego, co z kolei stawia nowe zadania przed służbami inspekcji pracy państw członkowskich, w tym Polski.

Niezbędne jest nieustanne doskonalenie kadr inspektorskich, systematyczny udział w szkoleniach, transgranicznych wizytach studyjnych i wspólnych działaniach kontrolnych, a także zapewnienie inspektorom pracy dostępu do szerokich baz danych i nowych narzędzi, w szczególności dostosowanych do szybkich zmian na rynku pracy i rozwoju nowych technologii.

Udział ekspertów PIP w tworzeniu takich instrumentów współpracy międzynarodowej nie tylko umacnia wizerunek urzędu jako zaangażowanego i cenionego partnera merytorycznego, ale również pozwala na bieżąco analizować sytuację na europejskim rynku pracy i wypracowywać rozwiązania dostosowane do wymagań polskiego rynku pracy oraz oczekiwań rodzimych pracowników i pracodawców.

X.

OCENA ROZWIĄZAŃ
PRAWNYCH,
WNIOSKI LEGISLACYJNE
ORAZ OPINIOWANIE
PROJEKTÓW AKTÓW
PRAWNYCH

OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH

I. WSTĘPNA OCENA PRZEPISÓW USTAWY O PRACOWNICZYCH PLANACH KAPITAŁOWYCH I ZWIĄZANYCH Z NIMI UPRAWNIEŃ PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215) weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., rozszerzając katalog zadań Państwowej Inspekcji Pracy, określony w art. 10 ustawy o PIP, o:

- ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego;
- kontrolę spełniania obowiązków wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych w szczególności:
 - a. obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK,
 - b. dokonywania wpłat do PPK.

Pierwsza grupa pracodawców, zatrudniających na dzień 31 grudnia 2018 r. powyżej 250 osób, została objęta ustawą od dnia 1 lipca 2019 r., przy czym realizowanie obowiązków kontrolnych nałożonych na organy Państwowej Inspekcji Pracy mogło odbywać się, w związku z postanowieniami ustawy, co do zasady, dopiero od listopada 2019 r.

Z uwagi na termin wejścia w życie nowych przepisów, jak również wąski krąg podmiotów zobowiązanych do ich stosowania (w 2019 r. ustawa miała zastosowanie jedynie do największych zakładów), w chwili obecnej brak jest możliwości pełnej oceny problematyki przestrzegania przepisów w zakresie pracowniczych planów kapitałowych.

Niemniej warto zwrócić uwagę na nieprecyzyjne brzmienie przepisu określającego zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze kontroli związanych z pracowniczymi planami kapitałowymi. Należy zauważyć, że wyznaczone inspektorom pracy zadania nie ograniczają się wyłącznie do kontroli podstawowych zagadnień, takich jak obowiązek zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK. Redakcja art. 10 ust. 1 pkt 15d ustawy o PIP z uwagi na zastosowanie zwrotu „w szczególności” wskazuje

na to, że kontroli podlegać może realizacja wszystkich, nie tylko wyżej wymienionych obowiązków, wynikających z ustawy o PPK, także tych, za które nie przewidziano żadnych sankcji. Takie brzmienie przepisu może przysparzać w przyszłości szereg problemów interpretacyjnych. Ustawową wskazówką przy dokonywaniu jego wykładni mogą stanowić przepisy art. 106 i art. 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, określające znamiona wykroczeń, w zakresie których uprawnienia oskarżyciela publicznego nadano inspektorom pracy. Zakres obowiązków, których naruszenie spenalizowano jako wykroczenie w przywołanych wyżej przepisach jest szerszy niż zakres obowiązków „w szczególności” podlegających kontroli inspektora pracy, bowiem obok obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK oraz obowiązku dokonywania wpłat do PPK, obejmuje także obowiązek zgłaszania wymaganych ustawą danych i obowiązek prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK. Katalog obowiązków podlegających kontroli Państwowej Inspekcji Pracy należy zatem uzupełnić co najmniej o dwa, wyżej wymienione obowiązki.

Reasumując, najbliższe miesiące, w których kolejne grupy pracodawców będą przystępować do PPK, jak również działania kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy na większą skalę, pokażą znacznie pełniejszy i pozwalający na dokonanie analizy obraz stosowania przepisów ustawy, a co za tym idzie, umożliwiający ocenę rozwiązań prawnych wprowadzonych ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

II. OCENA UNORMOWAŃ WPROWADZONYCH DO KODEKSU PRACY USTAWĄ Z DNIA 10 STYCZNIA 2018 R. O ZMIANIE NIEKTÓRYCH USTAW W ZWIĄZKU ZE SKRÓCENIEM OKRESU PRZECHOWYWANIA AKT PRACOWNICZYCH ORAZ ICH ELEKTRONIZACJĄ.

W dniu 1 stycznia 2019 r. weszła w życie **ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną** (Dz.U. poz. 357) i wydane na jej podstawie **rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie**

dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369).

Oceniając powyższe nowelizacje, co do zasady, za pozytywne należy uznać:

1. Ustanowienie w art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy możliwości prowadzenia i przechowywania przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników w postaci papierowej lub elektronicznej.
2. Skrócenie okresu przechowywania akt osobowych i pozostałej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy do 10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy ustał. Zarówno dopuszczenie przez ustawodawcę możliwości prowadzenia dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej, jak i skrócenie okresu jej przechowywania ma służyć obniżeniu kosztów związanych z prowadzoną przez pracodawców działalnością (m.in. poprzez zmniejszenie powierzchni archiwów zakładowych, liczby używanych w tym celu sprzętów oraz zaangażowania osób zajmujących się przechowywaniem dokumentacji pracowniczej).
3. Wprowadzenie, w art. 94 pkt 9b Kodeksu pracy, obowiązku prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. W stanie prawnym obowiązującym przed 1 stycznia 2019 r. przepisy prawa pracy nie wskazywały okresu przechowywania przez pracodawców akt osobowych i pozostałej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. W związku z tym dosyć często w praktyce dochodziło do sytuacji, w których w trakcie kontroli informowano inspektora pracy o tym, że w zakładzie prowadzono na przykład karty ewidencji czasu pracy czy harmonogramy czasu pracy, ale po upływie okresu rozliczeniowego czasu pracy czy danego roku kalendarzowego, zostały one zniszczone. W takich stanach faktycznych inspektor pracy w zasadzie mógł jedynie kierować do pracodawcy profilaktyczny wniosek wystąpienia w sprawie przechowywania dokumentacji pracowniczej przez okres, w którym nie ulegają przedawnieniu roszczenia dotyczące świadczeń ze stosunku pracy. Od 1 stycznia 2019 r. nieprzechowywanie dokumentacji pracowniczej przez wymagany przepisami okres stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny. Z wprowadzonych zmian skorzystają również pracownicy, gdyż dostęp do dokumentacji pracowniczej (w szczególności w przypadku jej prowadzenia i przechowywania w wersji elektronicznej) będzie łatwiejszy i szybszy. W poprzednim stanie prawnym bardzo często dochodziło do problemów z odzyskiwaniem dokumentów związanych z dawnym zatrudnieniem pracowników. Powodowało to, że pracownicy nie byli w stanie przedstawić dokumentów, które były dla nich niezbędne w celu uzyskania uprawnień związanych z zatrudnieniem, w tym świadczeń emerytalnych.
4. Określenie w § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej rodzajów dokumentów, jakie w sprawach związanych ze stosunkiem pracy zobowiązani są gromadzić pracodawcy oddzielnie dla każdego pracownika. Jak pokazują doświadczenia organów Państwowej Inspekcji Pracy, część pracodawców nie wywiązujących się z obowiązku zapewnienia pracownikom przysługujących świadczeń pieniężnych, urlopów wypoczynkowych czy innych uprawnień, powołuje się na to, że obowiązki w tym zakresie zostały wykonane, ale brak jest dokumentów, które to potwierdzają. Dlatego też wyraźne wskazanie przez ustawodawcę jakie oświadczenia i dokumenty powinny być gromadzone i przechowywane w obszarach czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej (w tym dotyczących wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację), powinno ograniczyć takie przypadki.
5. Ustanowienie w rozdziale 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej szczególnych wymagań dotyczących prowadzenia i przechowywania dokumentacji

w postaci elektronicznej. W związku z tym, że archiwizacja w postaci elektronicznej akt osobowych i pozostałej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy jest zagadnieniem nowym, należało w akcie wykonawczym do Kodeksu pracy doprecyzować między innymi to, w jaki sposób pracodawcy powinni prowadzić i przechowywać dokumenty elektroniczne.

Jednocześnie określone trudności czy wątpliwości w związku z przedmiotową nowelizacją mogą odpowiednio powodować lub budzić:

1. Wprowadzone nowelizacją przepisy przejściowe, w szczególności w zakresie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej dotyczącej stosunków pracy nawiązanych przed 1 stycznia 2019 r. W myśl przepisu art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością, okres przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika i byłego pracownika dotyczących stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy ustala się na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Natomiast zgodnie z art. 7 ust. 3 ustawy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej dotyczącej stosunków pracy nawiązanych po dniu 31 grudnia 1998 r., a przed dniem 1 stycznia 2019 r. ulega skróceniu w przypadku złożenia raportu informacyjnego, o którym mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, do 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym raport informacyjny został złożony. Po pierwsze należy zwrócić uwagę na to, że z powyższych unormowań nie wynika wprost, iż raport informacyjny może być złożony tylko po ustaniu stosunku pracy pracownika. Po drugie regulacje te nie wskazują, że skrócenie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej dotyczy jedynie sytuacji, w której pracodawca złoży oświadczenie o zamiarze przekazania za wszystkich zatrudnionych w tym okresie raportów informacyjnych, a następnie raporty te faktycznie w ciągu 12 miesięcy złoży. Po trzecie na przedmiotowy raport składa się szereg informacji,
2. w tym dane dotyczące wypłaconego przychodu, niezbędne do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty za lata kalendarzowe przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 1999 r. do dnia 31 grudnia 2018 r., data, tryb, podstawa prawna rozwiązania lub wygaśnięcia ostatniego stosunku pracy lub stosunku służbowego oraz to, z czyjej inicjatywy stosunek pracy został rozwiązany. Przy tym te liczne wymogi określone zostały nie w Kodeksie pracy, a w przepisach dotyczących systemu ubezpieczeń społecznych. Wszystko to powoduje, że zdecydowana większość pracodawców nie skorzysta w praktyce z możliwości skrócenia okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej dotyczącej pracowników, z którymi stosunek pracy został nawiązany w okresie od dnia 1 stycznia 1999 r. do dnia 31 grudnia 2018 r.
2. Obowiązek założenia nowej dokumentacji pracowniczej, w przypadku rozwiązania umowy o pracę nawiązanej przed 1 stycznia 2019 r. i zawarcia bez dnia przerwy nowej umowy o pracę po 1 stycznia 2019 r. Zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością, w przypadku ponownego nawiązania stosunku pracy z tym samym pracownikiem, z którym poprzedni stosunek pracy trwał w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, art. 94⁵ Kodeksu pracy (dotyczący kontynuowania prowadzenia dotychczasowej dokumentacji pracowniczej) stosuje się, jeżeli za tego pracownika został złożony raport informacyjny. Tak więc w przypadku trwających w dniu 1 stycznia 2019 r. stosunków pracy, po ponownym zatrudnieniu danego pracownika nie stosuje się przepisu umożliwiającego kontynuację prowadzenia dokumentacji pracowniczej, jeżeli nie złożono przedmiotowego raportu informacyjnego. Ze względu na fakt, iż przy kontynuacji zatrudnienia na podstawie nowej umowy o pracę i jednoczesnym braku procedury wyrejestrowania z ubezpieczenia społecznego, pracodawca nie ma możliwości złożenia raportu informacyjnego, w przypadku ponownego zatrudnienia pracownika, pracodawca jest obowiązany do zakładania nowych akt osobowych i pozostałej dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy. Wielu pracodawców uznaje taką sytuację za niezrozumiałą

i bardzo problematyczną. Wątpliwości praktyczne związane są chociażby z potrzebą kopiowania lub wytwarzania na nowo części dokumentów znajdujących się w poprzednich aktach osobowych (karta szkolenia wstępnego w zakresie BHP, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w zakresie BHP, orzeczenie lekarskie z profilaktycznych badań lekarskich, kwestionariusze osobowe, itd.). Powyższe prowadzi też do sytuacji, w której nowa dokumentacja pracownicza zawierająca m.in. świadectwo pracy za cały okres zatrudnienia, jeżeli pracownik nie wnioskował o wydanie świadectwa po rozwiązaniu poprzedniej umowy, będzie przechowywana przez pracodawcę krócej niż dokumentacja dotycząca poprzedniego stosunku pracy.

3. W świetle obowiązujących od 1 stycznia 2019 r. przepisów dotyczących dokumentacji pracowniczej wątpliwości budzi kwestia przechowywania harmonogramów czasu pracy. Problemy te wynikają z tego, że z jednej strony rozkład czasu pracy jest dokumentem z obszaru czasu pracy, o którym mowa w art. 129 § 3 Kodeksu pracy. Z drugiej jednak strony nie został on wymieniony w § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, jako dokument dotyczący ewidencjonowania czasu pracy, który powinien być przechowywany odrębnie dla każdego pracownika. W tej kwestii Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyjęło, że dokumentację pracowniczą, w tym rozkłady czasu pracy, odnoszącą się do stosunków pracy nawiązanych począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r. należy przechowywać przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł. Dla porównania w przypadku pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r. tego rodzaju dokumentacja jest przechowywana przez okres trzech lat, zgodnie z zasadami przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy.

Dotychczasowe doświadczenia inspektorów pracy wskazują, że jak dotąd niewielki odsetek pracodawców skorzystał z możliwości skrócenia okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, co jak wynika z argumentów przedstawianych przez osoby

zajmujące się prowadzeniem spraw kadrowych, uwarunkowane jest głównie dodatkowymi obowiązkami wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Minimalnym zainteresowaniem cieszy się również możliwość prowadzenia dokumentacji w wersji elektronicznej, co może być spowodowane dużymi kosztami związanymi ze zmianą postaci dokumentacji pracowniczej prowadzonej dotychczas w formie papierowej. Można oczekiwać, że pracodawcy w dłuższej perspektywie czasowej skorzystają jednak z możliwości prowadzenia części dokumentacji w wersji elektronicznej (np. związanej z ewidencjonowaniem czasu pracy), a części w postaci papierowej.

III. PRZEPISY USTAWY O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ NIEKTÓRE INNE DNI I ZWIĄZANE Z NIMI UPRAWNIENIA PIP DOTYCZĄCE PROWADZENIA KONTROLI W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW USTAWY

Przepisy **ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni** (Dz.U. z 2018 r., poz. 305) zwanej dalej „ustawą”, wprowadziły zakaz handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem, a także zakaz powierzenia pracownikowi lub zatrudnionemu na innej podstawie niż umowa o pracę, wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych. Zakaz obowiązuje także po godzinie 14.00 w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy. Jednocześnie, ustawodawca w art. 6 ustawy przewidział szereg wyjątków od zakazu handlu. W związku z wejściem w życie ustawy zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy rozszerzył się o kontrolę przestrzegania przepisów ustawy, w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych.

Kontrole przestrzegania przepisów ustawy przeprowadzone w 2019 r. wykazały, że aktualne pozostają wnioski zawarte w zeszłorocznym sprawozdaniu. Większość przedsiębiorców wykonujących zarobkową działalność handlową dostosowała się do nowych regulacji w zakresie zakazu handlu. Dotyczy to głównie placówek wielkopowierzchniowych. W trakcie

kontroli w dni objęte zakazem wskazane placówki są zamknięte.

Nadal jednak występują przypadki nieprawidłowego stosowania wyłączeń przewidzianych w ustawie, pozwalających na prowadzenie handlu w dni objęte zakazem. Dotyczy to w szczególności przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 6, 7 i 27 ustawy, tj. wyłączenia zakazu handlu:

1. w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych;
2. w placówkach pocztowych w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1481 oraz z 2018 r. poz. 106 i 138);
3. w placówkach handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy zakaz handlu nie obowiązuje w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych. Przy czym przeważająca działalność, o której mowa w wyżej wymienionym przepisie, oznacza rodzaj przeważającej działalności wskazany we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, o którym mowa w ustawie z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej. Czynności kontrolne przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały, że przedsiębiorcy stosują powyższe wyłączenie w sytuacji, gdy faktycznie w prowadzonych przez nich placówkach handlowych – sklepach ogólnospożywczych lub sprzedających alkohol, prowadzona jest także sprzedaż wyrobów tytoniowych. W celu skorzystania z ww. wyłączenia, przedsiębiorcy zmieniają PKD w CEIDG i w rejestrze REGON, pomimo braku faktycznych podstaw do dokonania zmiany. Należy podkreślić, że inspektor pracy nie posiada uprawnień do badania PKD ani zagadnienia „przeważającej działalności”. W konsekwencji nie ma możliwości sprawdzenia, czy sprzedaż danych towarów ma faktycznie charakter przeważający. W porównaniu do roku 2018, rok 2019 nie przyniósł w tym zakresie żadnych rozwiązań. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego, zawarte w uchwale z dnia 19 grudnia

2018 r. (I KZP 13/18), w szczególności wskazanie, iż „przeważająca działalność”, to także taka działalność, która za swój przedmiot ma tylko jeden ze wskazanych w tym przepisie asortymentów (tj. prasa, bilety komunikacji miejskiej, wyroby tytoniowe, kupony gier losowych i zakładów wzajemnych), nie usunęło wątpliwości związanych ze stosowaniem przedmiotowego wyłączenia. Jednocześnie należy podkreślić, że Sąd Najwyższy nie odniósł się do zagadnienia interpretacji definicji ustawowej „przeważającej działalności”, w której za kryterium przyjęto formalny wpis do rejestru.

Kolejnym problemem jest powoływanie się na przedsiębiorców prowadzących placówki handlowe (głównie sklepy ogólnospożywcze należących do jednej z sieci franczyzowych) na wyłączenie, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy tj. posiadanie statusu placówki pocztowej w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe. Na gruncie Prawa pocztowego placówką pocztową jest nie tylko placówka operatora pocztowego, lecz także placówka przedsiębiorcy pośredniczącego na rzecz operatora pocztowego, na podstawie zawartej z nim umowy agencyjnej, w zawieraniu z nadawcami umów o świadczenie usług pocztowych lub zawierającego takie umowy w imieniu operatora pocztowego. W przypadku sklepów spożywczych posiadających podpisaną umowę agencyjną, sądy do których inspektorzy pracy kierują wnioski o ukaranie, uznają, że nie doszło do naruszenia zakazu handlu z uwagi na zawarcie przez obwinionych przedsiębiorców umów agencyjnych z operatorem pocztowym, co skutkuje uzyskaniem przez przedsiębiorcę statusu agenta pocztowego. Przy czym zdaniem sądów bez znaczenia jest to, jaki udział mają usługi pocztowe w prowadzonej działalności. Tymczasem, wnosząc z przebiegu procesu legislacyjnego, wydaje się, że intencją ustawodawcy było zastosowanie tego wyłączenia do sytuacji, gdy działalność pocztowa stanowi podstawową działalność wykonywaną w danym podmiocie, zaś handel stanowi działalność uboczną, w zasadniczej części powiązaną ze świadczonymi usługami pocztowymi. W konsekwencji działalność pocztowa nie powinna stanowić jedynie okazjonalnego dodatku do prowadzonej działalności handlowej i być wykorzystywana w celu obejścia przepisów ustawy.

Inspektorzy pracy wskazywali również na

wątpliwości związane z nieprawidłowym korzystaniem z wyłączenia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 27 ustawy. Przepis ten stanowi, że zakaz handlu nie obowiązuje w placówkach handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek. Korzystanie w takim przypadku przez przedsiębiorcę z okazjonalnej i nieodpłatnej pomocy członków najbliższej rodziny nie narusza przepisów ustawy, przy założeniu, że osoby te nie mogą być pracownikami lub zatrudnionymi u takiego przedsiębiorcy. Jednakże przedsiębiorcy rozszerzająco interpretują ww. wyjątek i w dni objęte zakazem handlu powierzają pracę innym osobom, zarówno spokrewnionym z przedsiębiorcą (członkom dalszej rodziny) jak i osobom obcym.

Mając na uwadze powyższe należałoby rozważyć wprowadzenie stosownych zmian w ustawie, tak aby typowe placówki handlowe, które korzystają z wyłączenia spod zakazu handlu z uwagi na posiadany status placówki pocztowej, czy sklepy sprzedające głównie alkohol i artykuły spożywcze, ale posiadające w swoim asortymencie także wyroby tytoniowe, nie mogły prowadzić handlu w dni objęte zakazem handlu. Wskazane byłoby także ustawowe dookreślenie kręgu osób, z których nieodpłatnej pomocy mógłby skorzystać przedsiębiorca prowadzący działalność osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek.

IV. UNORMOWANIA DOTYCZĄCE UMÓW TERMINOWYCH

Przepisy Kodeksu pracy obowiązujące od dnia 22 lutego 2016 r. dotyczące umów terminowych stanowią, w ocenie inspektorów pracy, efektywne instrumenty przeciwdziałania nadużywaniu terminowego zatrudnienia pracowników. Ograniczyły one w znacznym stopniu patologiczne sytuacje, do których dochodziło w poprzednim stanie prawnym, gdy zawierano wieloletnie umowy na czas określony, jednocześnie przewidując możliwość ich rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Umowy te konkurowały z umowami na czas nieokreślony i były przez pracodawców nagminnie wykorzystywane, co pozostawało w sprzeczności z założeniem ustawodawstwa Unii Europejskiej, podkreślającego wyjątkowy charakter umów na czas określony. Umowy te z założenia bowiem miały

stanowić jedynie dopełnienie podstawowej formy zatrudnienia pracowniczego, jakim miała być umowa na czas nieokreślony.

Mając na względzie fakt, iż od ostatniej oceny ustawodawca nie wprowadził żadnych nowych zmian do przepisów dotyczących umów terminowych, należy uznać, iż w dalszym ciągu aktualne pozostają kwestie wskazane w zeszłorocznej ocenie. Regulacje dotyczące zawierania umów terminowych, obowiązujące od 2016r. przemodelowały formę terminowego zatrudniania pracowników, wprowadzając jednocześnie efektywne instrumenty przeciwdziałania nadużyciom w zawieraniu umów o pracę na czas określony.

Oceniając przedmiotową nowelizację co do zasady za pozytywne należy uznać:

- wykreślenie z katalogu umów o pracę, umowy na czas wykonania określonej pracy, która w praktyce była rzadko wykorzystywana przez strony stosunku pracy;
- doprecyzowanie charakteru prawnego umowy o pracę na okres próbny oraz określenie sytuacji, w których dopuszczalne jest ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem, co w poprzednim stanie prawnym budziło wątpliwości;
- zrównanie okresów wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony i uzależnienie ich od stażu pracy u danego pracodawcy;
- wprowadzenie zasady podwójnego limitowania umów na czas określony. Z poprzednio obowiązujących przepisów wynikało, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony było równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. W obecnym stanie prawnym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Przyjęty 33 miesięczny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę czas określony, jednocześnie ograniczony liczbą zawieranych umów, stanowi

w ocenie inspektorów pracy skuteczny środek przeciwdziałający nadużywaniu tych umów. Istotne znaczenie ma również fakt, iż przy sumowaniu liczby zawieranych umów oraz czasu ich trwania nie ma już znaczenia, czy pomiędzy poszczególnymi umowami wystąpiła przerwa. W poprzednim stanie prawnym ta okoliczność była wykorzystywana przez pracodawców w celu omijania obowiązujących ograniczeń w zawieraniu umów terminowych.

Nadal jednak analizowane przepisy przysparzają problemów interpretacyjnych zarówno pracodawcom, jak i inspektorom pracy, kontrolującym przedmiotowe zagadnienie, w szczególności poprzez:

- brak legalnej definicji pracy sezonowej i dorywczej;
- zastosowanie klauzul generalnych przy określeniu przesłanek zawierania umów na czas określony bez stosowania ustawowych limitów, takich jak: „obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy”, „wszystkie okoliczności zawarcia umowy”. Umieszczenie tych klauzul w przepisie art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy w praktyce może prowadzić do nieuprawnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony, w sytuacji gdy powinny być zawierane umowy na czas nieokreślony. Przykłady, w których dopuszczalne byłoby zawieranie umów na czas określony z wyłączeniem ustawowych limitów powinny być jednoznacznie określone w Kodeksie pracy, a nie pozostawione decyzji pracodawcy;
- wyłącznie informacyjny charakter zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, przewidziany w art. 25¹ § 5 Kodeksu pracy, o zawarciu umowy na czas określony z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy. Inspektor pracy ma ograniczoną możliwość zweryfikowania podanej przez pracodawcę przyczyny, w szczególności w zakresie jej „obiektywności” oraz tego, czy „zawarcie umowy w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy”. Wskazywane przez pracodawców przesłanki są ogólne, często lakoniczne i tym samym trudne do zweryfikowania w postępowaniu kontrolnym;
- brak jednoznacznych przepisów kompetencyjnych inspektorów pracy w razie stwierdzenia, że

pracodawca w sposób niezgodny z przepisami zawiera umowy terminowe. W obecnym stanie prawnym inspektor pracy nie może nakazać pracodawcy zmiany rodzaju umowy o pracę z umowy na czas określony na umowę na czas nieokreślony.

WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

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 2 wnioski legislacyjne.

Do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej skierowano wniosek o podjęcie działań legislacyjnych mających na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzania we własnym zakresie badań na zawartość alkoholu w organizmie pracowników – bezpośrednio przed ich dopuszczeniem do pracy oraz w trakcie wykonywania pracy.

W obecnym stanie prawnym, na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2018 r. poz. 2137 ze zm.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

Wedle art. 17 ust. 2 ww. ustawy przedmiotowe uprawnienia kierownika zakładu pracy, służą również organowi nadrzędnemu nad danym zakładem pracy oraz organowi uprawnionemu do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy.

Z kolei w myśl art. 17 ust. 3 przytoczonej ustawy na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania

krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2 ustawy, tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. z 2018 r. poz. 2472).

Zwrócić należy uwagę, iż treść powyższego przepisu zobowiązuje organy powołane do ochrony porządku publicznego (np. policję) do badania stanu trzeźwości pracowników (badania wydychanego powietrza) na żądanie pracodawcy lub pracownika. Ponadto ustawa precyzyjnie określa, iż zabiegu pobrania krwi dokonać może fachowy pracownik służby zdrowia. Tym samym przepis ten nie uprawnia innych podmiotów (np. pracodawców) do przeprowadzania badań trzeźwości pracowników. W związku z powyższym w obecnym stanie prawnym brakuje podstawy prawnej wprost umożliwiającej dokonywanie przez pracodawców badań na zawartość alkoholu w organizmie pracowników, zarówno prewencyjnych (przesiewowych), jak i w sytuacji podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu.

Podkreślenia wymaga, że do obowiązków nałożonych na pracodawców przez ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – dalej k.p., należy m.in. obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.) oraz obowiązek chronienia zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 k.p.). Bezspornie stan nietrzeźwości pracowników stanowi poważne zagrożenie zarówno dla pozostałych współpracowników, jak i dla całkowicie postronnych osób. Dlatego też pełna realizacja powyższych zadań możliwa będzie w przypadku umożliwienia prowadzenia badań trzeźwości pracowników przez pracodawców we własnym zakresie, albowiem niejednokrotnie nie jest możliwe ustalenie, tylko i wyłącznie na podstawie takich przesłanek, jak chociażby zaburzenia równowagi lub zapach alkoholu, czy dany pracownik w rzeczywistości stanął się do pracy, w stanie po użyciu alkoholu, albo spożywał alkohol w czasie pracy.

Zmiany legislacyjne powinny z jednej zapewnić ochronę życia i zdrowia pracowników oraz innych osób potencjalnie zagrożonych stanem nietrzeźwości konkretnego pracownika, ale z drugiej strony

zapewnić poszanowanie godności i innych dóbr osobistych osób poddawanych kontrolom trzeźwości. Przepisy powinny równocześnie precyzyjnie regulować zasady przeprowadzania takich kontroli trzeźwości przez pracodawców.

W odpowiedzi na powyższe Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pismem z dnia 17 grudnia 2019 r. poinformowało o podjęciu szeroko zakrojonych prac analitycznych nad kwestią możliwości przeprowadzania przez pracodawców prewencyjnej i incydentalnej kontroli trzeźwości pracowników. Zgodnie z planem zagadnienie ma zostać objęte porządkiem obrad na Radzie Dialogu Społecznego.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** skierowano także wniosek o nowelizację rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz. U. z 2018 r. poz. 1139) poprzez rozszerzenie, określonej w § 6 ust 4, normy dopuszczalnego wydatku energetycznego na wszystkie prace związane z wysiłkiem fizycznym, wykonywane przez mężczyzn. We wniosku zaproponowano nadanie następującego brzmienia ww. przepisowi: „Wydatek energetyczny netto niezbędny do wykonywania pracy związanej z wysiłkiem fizycznym, w tym z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów, w czasie zmiany roboczej nie może przekraczać dla mężczyzn 8400 kJ, a przy pracy dorywczej 30 kJ/min.”

W odpowiedzi na wystąpienie Głównego Inspektora Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej udzieliło odpowiedzi pismem z dnia 25 lipca 2019 r., z której wynika, że nie rozważa nowelizacji ww. rozporządzenia.

OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

W 2019 r. zaopiniowano ogółem **74 projekty aktów prawnych**, tj:

- 23 ustawy (m.in. projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych, projekt ustawy o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników i o zmianie niektórych innych ustaw, projekt ustawy o postępowaniu

- egzekucyjnym w administracji, projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o dniach wolnych od pracy, projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy),
- 45 rozporządzeń, w tym:
 - 10 Ministra Zdrowia (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie kursu w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy, rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej),
 - 7 Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy, rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy),
 - 6 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej,
 - 5 Ministra Przedsiębiorczości i Technologii,
 - 1 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji,
 - 1 Ministra Finansów,
 - 1 Ministra Sprawiedliwości,
 - 3 Prezesa Rady Ministrów,
 - 11 Rady Ministrów (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ochrony przed promieniowaniem jonizującym pracowników zewnętrznych narażonych podczas pracy na terenie kontrolowanym lub nadzorowanym),
 - 6 innych.
 - Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

ANEKS



73,3 TYS.

KONTROLI

57,8 TYS.

SKONTROLOWANYCH PODMIOTÓW

3,8 MLNOSÓB PRACUJĄCYCH W SKONTROLOWANYCH
PODMIOTACH**246,0** TYS.

DECYZJI DOT. BHP

6,2 TYS.

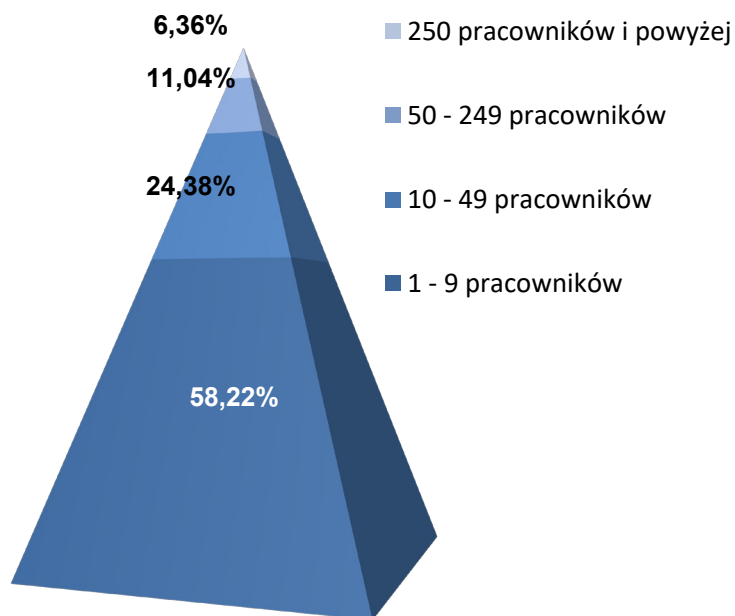
DECYZJI PŁACOWYCH

248,1 TYS.WNIOSKÓW
W WYSTĄPIENIACH**13,8** TYS.

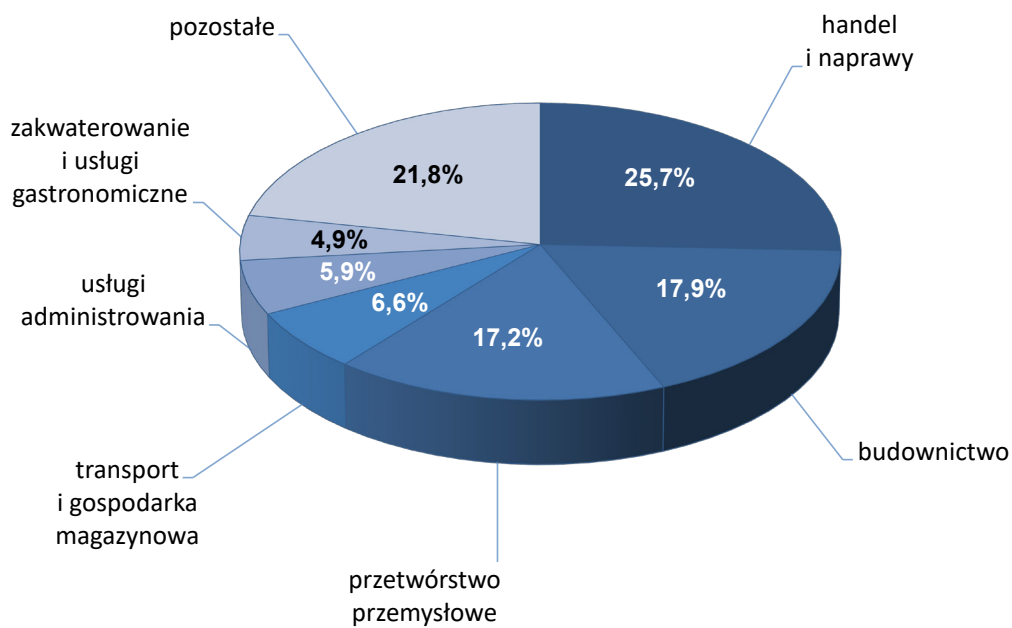
POLECEŃ

Najważniejsze
dane

**STRUKTURA KONTROLI
(WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)**



STRUKTURA KONTROLI (WG SEKCJI PKD)



decyzje dot. bhp



246 tys.

decyzji dot. bhp ogółem
w tym



8 tys.

wstrzymania eksploatacji maszyn
(art. 11 pkt 3 ustawy o PIP)



6,2 tys.

wstrzymania prac
(art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)



3 tys.

skierowania do innych prac
(art. 11 pkt. 2 ustawy o PIP)



6,6 tys.

osób skierowanych do
innych prac



72 tys.

z rygorem natychmiastowej
wykonalności (art. 108 Kpa)



154 tys.

z ustalonym terminem wykonania
(art. 11 pkt 1 ustawy o PIP)



1,4 tys.

nakazanie wykonania badań
i pomiarów (art. 11 pkt 6a
ustawy o PIP)

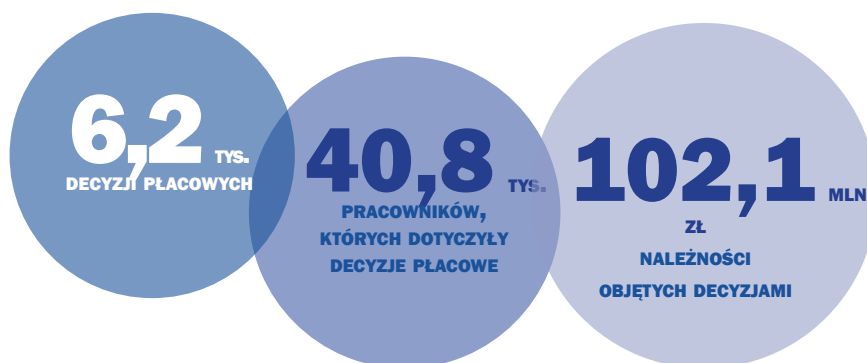


571

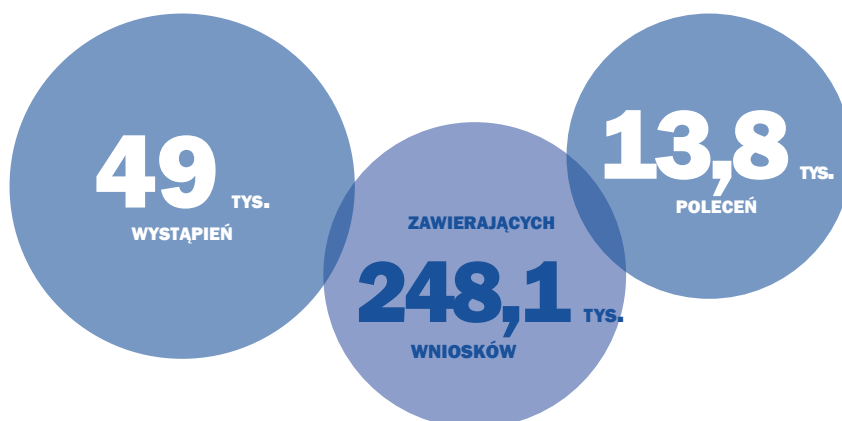
ustalenia okoliczności i przyczyn
wypadków
(art. 11 pkt 6 ustawy o PIP)

DECYZJE PŁACOWE

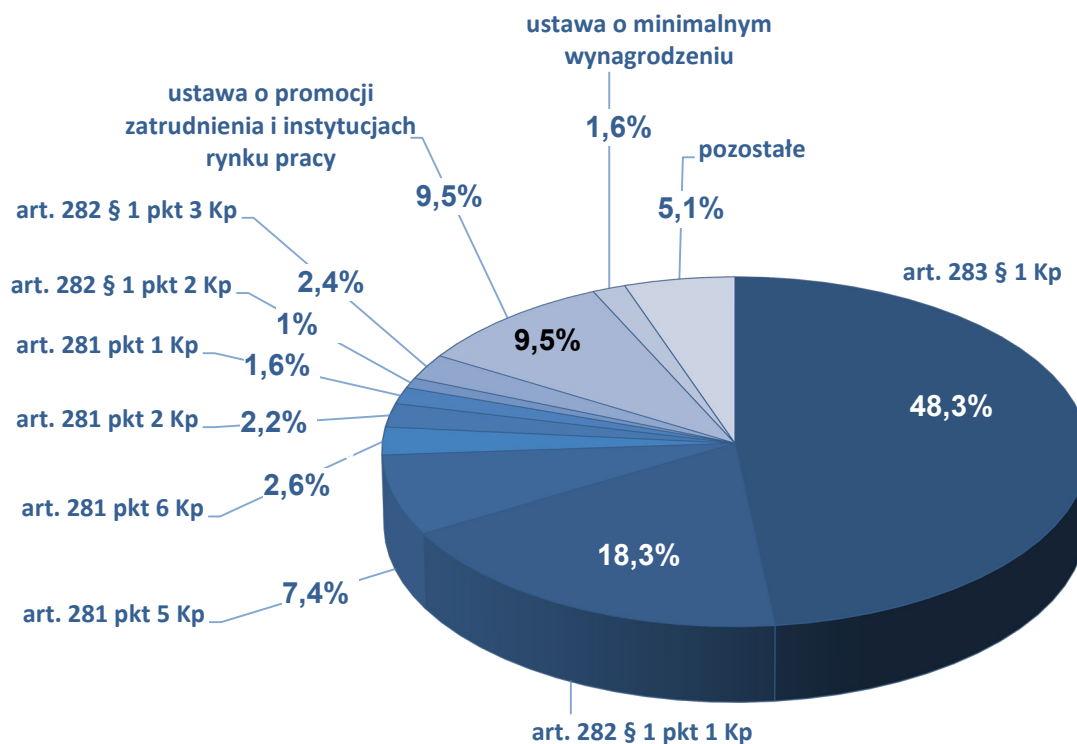
Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	6,2 tys.
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	40,8 tys.
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	102,1 mln zł
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	2,4 tys.
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	13,9 tys.
kwota należności wypłaconych	22,4 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo	
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	81
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1,3 tys.
kwota należności wypłaconych	3,7 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji (wg stanu na dzień 25.04.2019 r.)	26,2 mln zł



WYSTĄPIENIA I POLECENIA



WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA



57,3 TYS.
WYKROCZEŃ

Legenda:

Art. 283 § 1 Kp

- nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp

Art. 282 § 1 pkt 1 Kp

- niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, dokonanie bezpodstawnego zaniżenia lub potrącenia

Art. 281 pkt 5 Kp

- naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych

Art. 281 pkt 6 Kp

- nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników

Art. 281 pkt 2 Kp

- niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy

Art. 281 pkt 1 Kp

- zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę

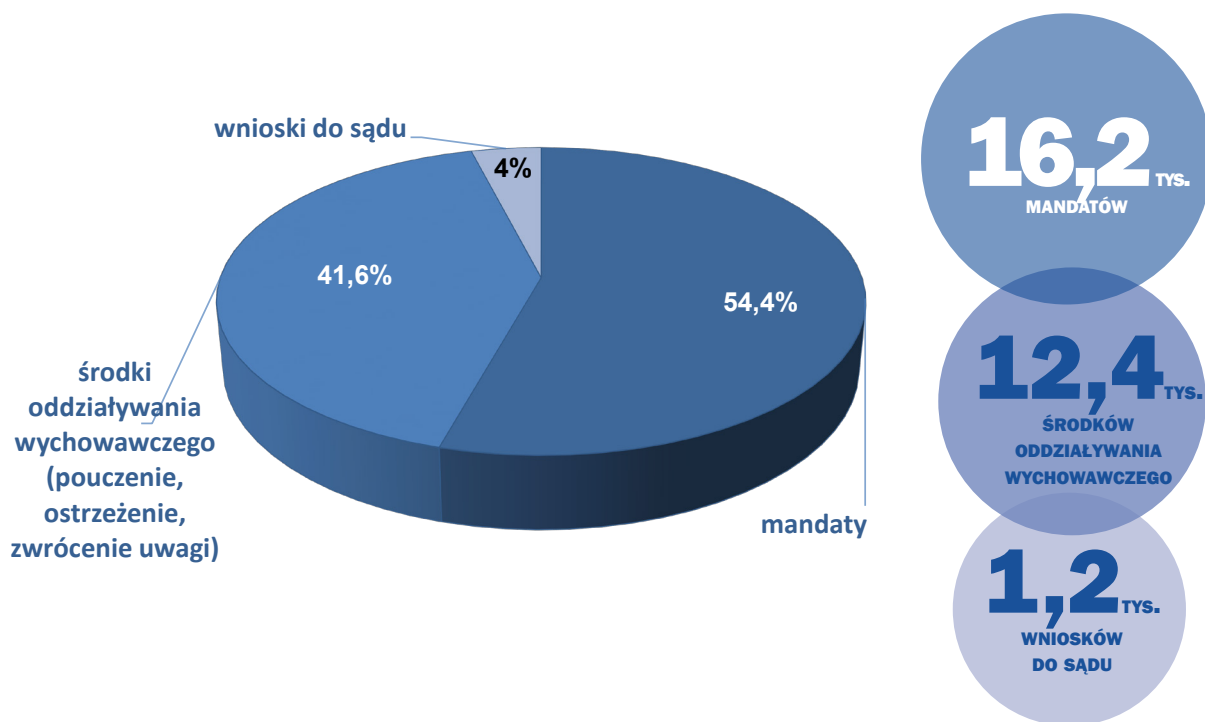
Art. 282 § 1 pkt 2 Kp

- nieudzielenie urlopu wypoczynkowego lub obniżenie wymiaru urlopu

Art. 282 § 1 pkt 3 Kp

- niewydanie świadectwa pracy

SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI

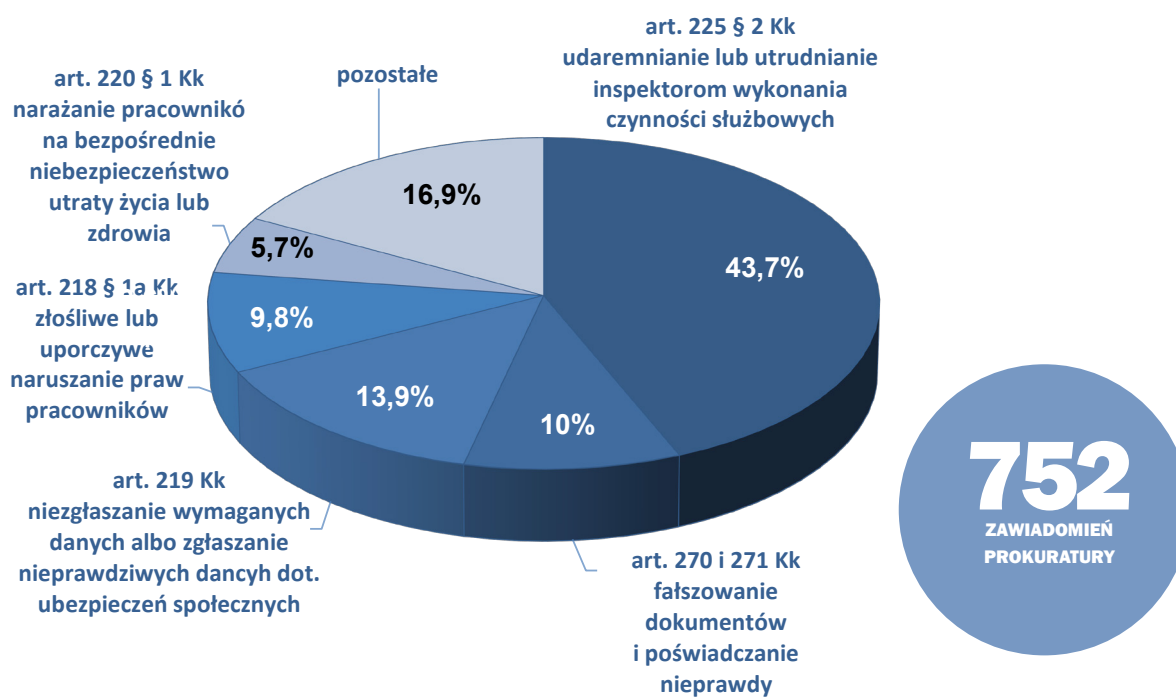
ROZSTRZYGNĘCIA WNIOSKÓW DO SĄDU
(WG STANU NA DZIEŃ 14.05.2020 R.)

Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	966
Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	10
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	0
Osoby uznane za winne z odstąpieniem od wymierzenia kary	13
Osoby uniewinnione	16
Odmowa wszczęcia postępowania	30
Umorzenie postępowania	11

GRZYWNY NAŁOŻONE PRZEZ SĄDY I PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY

Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	2,1 mln zł (średnia wys. grzywny 2,2 tys. zł)
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów w drodze mandatów karnych ogółem	19,3 mln zł (średnia wys. mandatu 1,2 tys. zł)

ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATURY

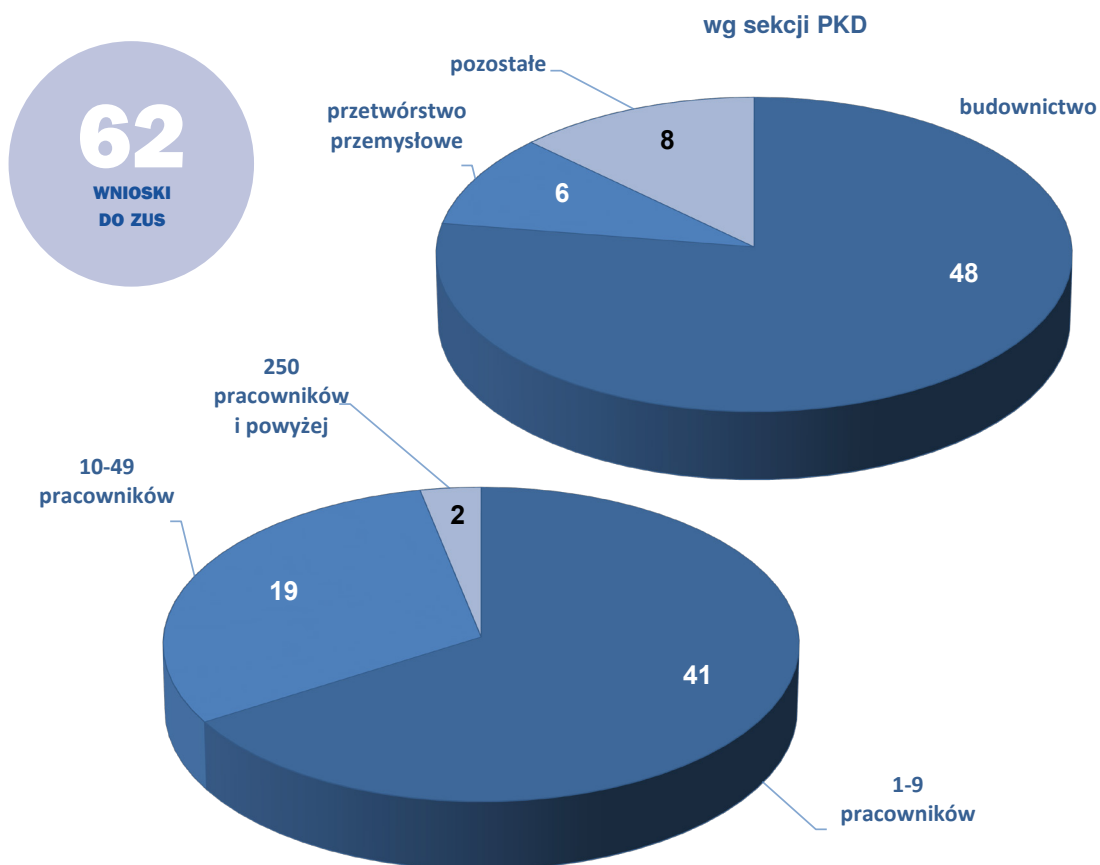
ZAWIADOMIENIA PROKURATURY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA
(WG STANU NA DZIEŃ 24.02.2020 R.)

Liczba zawiadomień	752
Postępowania wszczęte	188
Odmowa wszczęcia postępowania	52
Umorzenie postępowania	139
Zawieszenie postępowania	15
Akty oskarżenia skierowane do sądu	84
Liczba wyroków skazujących na: - karę pozbawienia wolności z zawieszeniem kary - karę pozbawienia wolności - karę grzywny	0 0 7 (na łączną kwotę 7,2 tys. zł)
Liczba wyroków na podstawie art. 59 Kk (uznanie za winnego z odstępniem od wymierzenia kary)	0
Liczba wyroków uniewinniających	0
Liczba wyroków skazujących na karę ograniczenia wolności	0

INFORMACJA DOTYCZĄCA PROWADZENIA EGZEKUCJI ADMINISTRACYJNEJ ZA 2019 ROK

liczba pracodawców którzy nie wykonali decyzji inspektorów pracy	830
liczba niewykonanych decyzji	3 363
liczba wystawionych upomnień	1005
liczba nałożonych grzywien w celu przymuszenia	251
liczba pracodawców których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	157
kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	1 200 500,00 zł
kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	49 648 zł
kwota grzywien umorzonych	88 000,00 zł
kwota grzywien i kosztów postępowania wyegzekwowanych przez Urzędy Skarbowe	141 192,00 zł
liczba decyzji o nałożeniu kar pieniężnych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	389
kwota kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	1 975 250,00 zł
kwota kar i kosztów wpłaconych	79 932,00 zł
kwota kar i kosztów wyegzekwowanych	77 124,00 zł

WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE



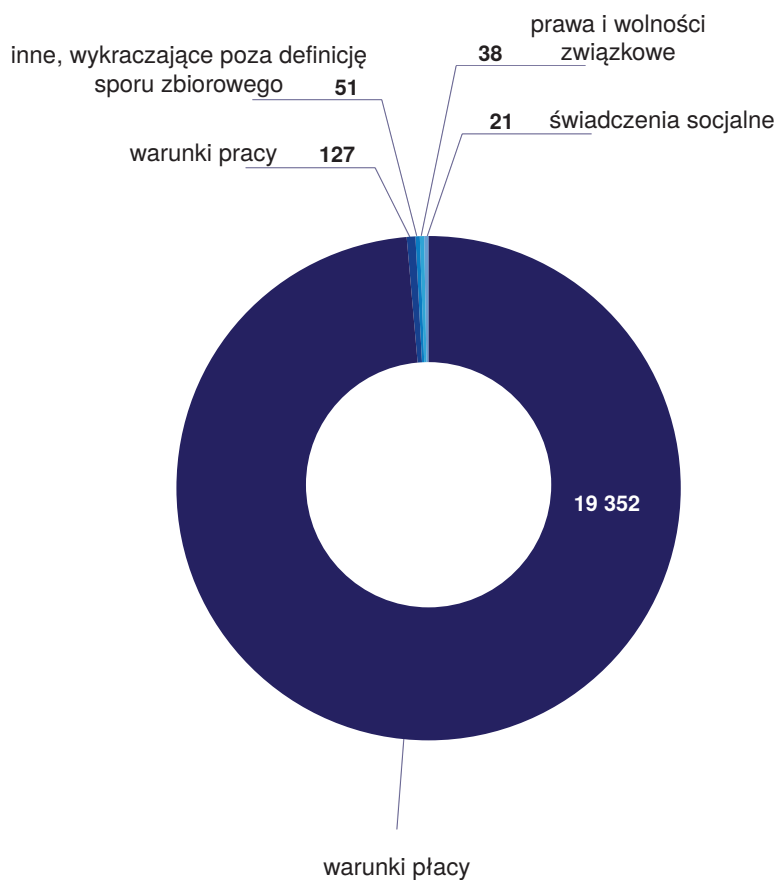
ZEZWOLENIA NA WYKONYWANIE PRACY LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI

rok	liczba wniosków o wydanie zezwolenia	liczba decyzji	decyzji pozytywnych	decyzji negatywnych
2017	2477	3627	3613	14
2018	2659	3968	3911	51
2019	3155	3545	3527	18

SPORY ZBIOROWE - WG PKD

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych
Przetwórstwo przemysłowe	65
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	114
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	42
Transport i gospodarka magazynowa	27
Administracja publiczna i obrona narodowa	106
Edukacja	19 294
Kultura, rozrywka i rekreacja	17
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	9
Finanse i ubezpieczenia	8
Pozostałe	26
RAZEM	19 708

SPORY ZBIOROWE - PRZEDMIOT ZGŁASZANYCH ŻĄDAŃ



**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. – kontrole i środki prawne
(wg okręgowych inspektoratów pracy)**

1	2	3	4	5	6	7	LICZBA DECYZJI					11	12
							w tym:			decyzji			
Wyszczególnienie		kontrole	ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach		
	OGÓŁEM, w tym:	73 341	252 161	6 216	3 076	8 074	6 156	4	49 015	248 061	13 772		
1.	Białystok	2 995	12 479	254	141	428	103		2 142	11 763	463		
2.	Bydgoszcz	3 692	10 461	195	80	347	362		2 128	9 962	986		
3.	Gdańsk	5 107	8 873	134	110	149	252		2 710	13 069	692		
4.	Katowice	9 116	35 598	717	355	710	1 354		7 517	40 252	2 278		
5.	Kielce	2 337	9 435	223	166	361	84		1 708	8 756	633		
6.	Kraków	4 597	22 419	877	390	869	357	1	3 561	19 275	1 419		
7.	Lublin	3 769	14 027	461	181	488	503		2 752	13 375	780		
8.	Łódź	5 502	15 216	264	150	631	254		3 336	17 013	827		
9.	Olsztyn	2 733	8 836	274	144	507	91		1 615	6 905	321		
10.	Opole	2 442	8 783	193	34	220	112		1 694	9 277	710		
11.	Poznań	6 669	33 726	638	414	1 080	755	1	4 814	25 770	1 874		
12.	Rzeszów	4 227	18 524	258	197	630	267		2 842	15 879	499		
13.	Szczecin	3 477	9 494	261	97	429	275		2 366	11 470	422		
14.	Warszawa	7 843	20 718	855	153	305	1 019		4 912	22 588	503		
15.	Wrocław	6 683	15 606	443	301	455	281	1	3 585	16 576	884		
16.	Zielona Góra	2 152	7 966	169	163	465	87	1	1 333	6 131	481		

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. – kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	LICZBA											
	1	2	3	4	5	6	decyzji					12
							kontroli		w tym:			
				ogółem ¹⁾	wstrzyma- nia prac	skierowania pracowni- ków do in- nych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazu- jących wypłatę świadczeń pieniężnych	nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾		
OGÓŁEM, w tym:	73 341	252 161	6 216	3 076	8 074	6 156	49 015	248 061	13 772			
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	1 260	5 919	70	112	167	14	902	4 583	177			
2. Górnictwo, wydobywanie	335	1 982	55	13	86	9	209	817	37			
3. Przetwórstwo przemysłowe	12 638	67 577	1 068	574	3 349	1 735	9 149	44 028	2 581			
4. Wytwarzanie energii ^{a)}	217	551	15	6	17	15	139	538	22			
5. Dostawa wody ^{b)}	923	4 971	68	55	156	46	626	2 935	118			
6. Budownictwo	13 121	61 982	4 329	1 934	3 221	747	7 393	33 444	1 735			
7. Handel i naprawy ^{c)}	18 814	55 053	254	191	533	1 157	11 609	59 796	3 156			
8. Transport i gospod. magaz.	4 850	8 583	31	35	75	764	3 836	21 747	1 336			
9. Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	3 593	11 045	19	8	57	260	2 787	16 239	888			
10. Informacja i komunikacja	874	1 460	17	6	20	172	580	3 123	194			
11. Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	651	883	11	2	3	39	478	2 313	142			
12. Obsługa rynku nieruchomości.	802	2 051	38	25	36	89	545	2 670	158			
13. Działalność profesjonalna ^{f)}	2 618	7 025	131	43	143	293	1 797	9 070	515			
14. Usługi administrowania ^{g)}	4 307	5 830	86	47	104	322	2 948	13 406	904			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	Administracja publiczna ^{a)}	1 132	1 754	0	4	16	3	0	695	3 227	172
16.	Edukacja	2 302	3 831	3	6	25	104	0	1 605	8 745	491
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	2 042	4 557	3	1	21	161	0	1 582	9 072	556
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	886	1 565	9	4	14	72	0	549	2 931	136
19.	Pozostała działaln. usług.	1 936	5 500	8	7	31	154	0	1 555	9 249	440
20.	Gospodarstwa domowe ^{j)}	2	1	0	0	0	0	0	1	6	
21.	Organizacje eksterytorialne ^{k)}	3	0	0	0	0	0	0	2	14	
22.	Nieokreślona działalność	35	41	1	3	0	0	0	28	108	14

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włącznie motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

¹⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

²⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. – kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

1	2	LICZBA											
		decyzji											
		w tym:											
Wyszczególnienie	kontrole	ogółem ¹⁾	wstrzymanie prac	wstrzymanie pracowników do innych prac	skierowania pracowników	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujące wypłatę świadczeń pieniężnych	nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾	
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	73 341	252 161	6 216	3 076	8 074	6 156	4	49 015	248 061	13 772			
1. 1 - 9	42 702	144 426	4 316	2 165	4 225	3 098	2	26 794	136 588	7 250			
2. 10 - 49	17 877	69 756	1 271	594	2 418	2 134	0	13 118	70 877	4 307			
3. 50 - 249	8 097	26 324	411	243	1 094	750	1	5 830	27 256	1 532			
4. 250 i powyżej	4 665	11 655	218	74	337	174	1	3 273	13 340	683			

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. – kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszczególnienie	LICZBA											
	kontrole			decyzji						decyzji nakazujących zaprzestanie działalności ²⁾		
	ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	wykazujących wydatki świadczeń pieniężnych	nakazujących zaprzestanie działalności ²⁾	wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	10	11	12	
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
OGÓŁEM, w tym:	73 341	252 161	6 216	3 076	8 074	6 156	4	49 015	248 061	13 772		
1. Sektor publiczny ^{a)} ogółem, w tym własność:	5 629	13 490	96	49	204	202	1	3 809	18 439	973		
1. państwowa	1 648	3 471	31	10	73	93	1	946	3 969	177		
2. samorządowa	3 782	9 385	36	34	120	46	0	2 741	14 001	771		
3. mieszana	199	634	29	5	11	63	0	122	469	25		
2. Sektor prywatny ^{b)} ogółem, w tym własność:	67 088	237 034	6 093	3 007	7 846	5 894	3	44 809	227 699	12 664		
1. prywatna krajowa	59 310	210 708	5 480	2 745	6 908	5 163	3	39 521	203 257	11 426		
2. prywatna zagraniczna	4 299	13 643	315	131	393	220	0	2 991	13 688	643		
3. prywatna mieszana	3 479	12 683	298	131	545	511	0	2 297	10 754	595		
3. Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}	10	27	0	0	0	0	0	6	17	1		
4. Nieokreślona własność	614	1 610	27	20	24	60	0	391	1 906	134		

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) sektor prywatny obejmuje podmioty 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

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

1	2	3	LICZBA							10
			ujawnionych wykroczeń		podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa		
			ogółem	w tym: objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu	objętych środkami wy- chowawczymi	nałożonych mandatów		skierowanych wniosków do sądu	
4	5	6	7	8	9					
		57 310	34 034	3 757	19 519	16 192	1 188	12 369	752	
	OGÓŁEM, w tym:									
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	860	549	15	296	273	11	185	7	
2.	Górnictwo, wydobywanie	268	196	7	65	121	6	52	2	
3.	Przetwórstwo przemysłowe	10 433	6 520	667	3 246	3 162	191	2 120	86	
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	112	70	4	38	50	3	32	1	
5.	Dostawa wody ^{b)}	632	372	69	191	177	13	139	5	
6.	Budownictwo	14 591	10 318	598	3 675	5 027	186	2 342	140	
7.	Handel i naprawy ^{c)}	11 298	5 797	697	4 804	2 672	246	2 929	133	
8.	Transport i gospod. magaz.	4 872	3 145	360	1 367	1 419	132	875	107	
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	3 301	1 880	227	1 194	794	63	722	35	
10.	Informacja i komunikacja	617	378	42	197	172	13	133	9	
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	442	171	48	223	90	14	125	11	
12.	Obsługa rynku nieruchomości	598	333	35	230	155	13	145	14	
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	1 883	937	216	730	473	65	459	34	
14.	Usługi administrowania ^{g)}	2 997	1 558	442	997	766	117	731	63	
15.	Administracja publiczna ^{h)}	312	84	13	215	50	7	142	2	
16.	Edukacja	998	382	84	532	176	28	340	49	
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	1 096	441	102	553	216	40	331	19	
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	486	238	50	198	98	13	135	9	
19.	Pozostała działaln. usług.	1 463	629	81	753	273	27	424	25	
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	1	0	0	1	0	0	1	0	
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0	
22.	Nieokreślona działalność	50	36	0	14	28	0	7	1	

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń					podjętych środków prawnych				
		ogółem	objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	57 310	34 034	3 757	19 519	16 192	1 188	12 369	752		
1.	1–9	35 575	20 919	2 576	12 080	9 847	816	7 354	579		
2.	10–49	14 349	8 901	718	4 730	4 131	214	3 033	113		
3.	50–249	4 968	2 845	339	1 784	1 416	99	1 271	43		
4.	250 i powyżej	2 418	1 369	124	925	798	59	711	17		

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg form własności)

Wyszczególnienie	LICZBA											
	ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych				zawiadomień				
	ogółem	objętych mandatami	w tym: zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	prokuratury o podejrzeniu przestępstwa	7	8	9	10
2	3	4	5	6	7	8	9	10				
OGÓŁEM, w tym:	57 310	34 034	3 757	19 519	16 192	1 188	12 369	752				
1. Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	2 115	796	151	1 168	432	60	780	62				
1. państwowa	612	242	51	319	144	20	220	13				
2. samorządowa	1 373	458	100	815	240	40	531	47				
3. mieszana	130	96	0	34	48	0	29	2				
2. Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	54 688	32 928	3 575	18 185	15 612	1 118	11 478	684				
1. prywatna krajowa	48 775	29 355	3 135	16 285	13 833	971	10 144	608				
2. prywatna zagraniczna	3 168	1 957	212	999	932	67	699	39				
3. prywatna mieszana	2 745	1 616	228	901	847	80	635	37				
3. Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0				
4. Nieokreślona własność	507	310	31	166	148	10	111	6				

^{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

PODSTAWOWE DANE Z DZIAŁALNOŚCI KONTROLNO-NADZORCZEJ PIP W LATACH 2018-2019

Wyszczególnienie	2018	2019
Liczba kontroli	80 194 (w tym 11 415 kontroli przestrzegania zakazu handlu)	73 341 (w tym 6 015 kontroli przestrzegania zakazu handlu)
Wydane decyzje dot. bhp, w tym:	258 277	246 005
wstrzymania prac	5 857	6 216
wstrzymania eksploatacji maszyn	8 785	8 074
skierowania do innych prac	2 841	3 076
liczba osób skierowanych do innych prac	5 407	6 639
Decyzje nakazujące wypłatę świadczeń	5 854	6 156
na kwotę w zł	97,1 mln	102,1 mln
Wnioski w wystąpieniach	247 333	248 061
Polecenia ustne	13 715	13 772
Mandaty karne	14 807	16 192
łącznie kwota nałożonych mandatów w zł	17,9 mln	19,3 mln
Wnioski o ukaranie do sądu	2 564	1 188
Środki oddziaływania wychowawczego	13 906	12 369
Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	726	752

WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W 2019 R.

Nieprawidłowości wyeliminowane wskutek działań inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
Nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	48,5 tys.
Nieprawidłowości dot. środków ochrony indywidualnej	27,6 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	172,2 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp pracowników lub ich brak	78 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	3,8 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	4, tys.
Niewydanie świadectwa pracy	3,2 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	6,6 tys.
Nieprawidłowości dot. prowadzenia ewidencji czasu pracy	79,8 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	2,7 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	6 tys.
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	23,2 tys.

Należy ponadto podkreślić, że dzięki działaniom inspektorów pracy:

- **zlikwidowane zostały bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia** 60,4 tys. osób pracujących w kontrolowanych zakładach;
- 80,8 tys. pracowników otrzymało **wynagrodzenia i inne świadczenia** ze stosunku pracy na łączną kwotę blisko 56 mln zł;
- 1,4tys. osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (wobec których naruszono przepisy dot. **minimalnej stawki godzinowej**) otrzymało należności na kwotę 1,6 mln zł.

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ
(DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
OGÓŁEM	2019	83 205	184	390	82 631
	2018	84 304	209	517	83 578
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2019	1 015	9	19	987
	2018	1 143	14	18	1 111
Górnictwo i wydobywanie	2019	2 407	20	10	2 377
	2018	2 244	18	16	2 210
Przetwórstwo przemysłowe	2019	28 121	30	197	27 894
	2018	28 669	45	240	28 384
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2019	646	2	3	641
	2018	636	4	8	624
Dostawy wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2019	2 261	9	14	2 238
	2018	2 263	2	19	2 242
Budownictwo	2019	4 743	44	41	4 658
	2018	5 247	48	84	5 115
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2019	10 492	11	36	10 445
	2018	10 906	17	41	10 848
Transport i gospodarka magazynowa	2019	7 047	27	27	6 993
	2018	6 885	33	23	6 829
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2019	1 220	1	2	1 217
	2018	1 152	1	2	1 149
Informacja i komunikacja	2019	444	1	1	442
	2018	462	1	3	458
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2019	844	2	-	842
	2018	811	1	-	810
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2019	776	2	3	771
	2018	827	3	2	822

(*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) z 2007 r.

Źródło: dane wstępne GUS

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ - CD.

(DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2019	1 175	3	4	1 168
	2018	1 167	1	5	1161
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2019	3 575	7	16	3 552
	2018	3 749	11	28	3 710
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2019	3 511	5	8	3 498
	2018	3 495	4	14	3 477
Edukacja	2019	4 683	6	2	4675
	2018	4 420	1	4	4 415
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2019	9 027	2	5	9 020
	2018	8 858	3	7	8 848
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2019	748	3	-	745
	2018	873	1	1	871
Pozostała działalność usługowa	2019	470	-	2	468
	2018	497	1	2	494

(*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) z 2007 r.

Źródło: dane wstępne GUS

PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE POD KONIEC 2019 R. WEDŁUG SEKCJI 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
RAZEM	764 250	1 086 081
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	9 474	6 971
Górnictwo i wydobywanie	1 261	678
Przetwórstwo przemysłowe	93 712	94 699
Wytwarzanie energii	1 209	841
Dostawa wody	5 022	2 370
Budownictwo	105 093	158 386
Handel i naprawy	192 266	205 847
Transport i gospodarka magazyn.	55 093	69 723
Zakwaterowanie i usługi gastr.	31 279	20 800
Informacja i komunikacja	15 615	77 143
Finanse i ubezpieczenia	12 680	29 825
Obsługa rynku nieruchomości	15 939	26 435
Działalność profesjonalna	62 107	160 674
Usługi administrowania	24 498	36 067
Administracja publiczna	6 726	336
Edukacja	34 997	26 400
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	35 216	85 535
Kultura, rozrywka i rekreacja	11 569	13 551
Pozostała działalność usługowa	44 520	62 406
Gospodarstwa domowe	4	2
Organizacje eksterytorialne	117	10
Działalność nieokreślona	5 853	7 382

Źródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na 31.12.2018 r.)

USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP

Lp.	Tytuł aktu	Miejsce publikacji
1	2	3
1.	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy	Dz. U. z 2019 r. poz. 1251
2.	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy	Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.
3.	Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego	Dz. U. z 2020 r. poz. 256, z późn. zm.
4.	Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego	Dz. U. z 2019 r. poz. 1460, z późn. zm.
5.	Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń	Dz. U. z 2019 r. poz. 821, z późn. zm.
6.	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego	Dz. U. z 2020 r. poz. 30, z późn. zm.
7.	Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	Dz. U. z 2020 r. poz. 729
8.	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny	Dz. U. z 2019 r. poz. 1950, z późn. zm.
9.	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy	Dz. U. z 2020 r. poz. 523, 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 2019 r. poz. 1438, z późn. zm.
12.	Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z późn. zm.
13.	Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji	Dz. U. z 2020 r. poz. 360
14.	Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej	Dz. U. z 2020 r. poz. 305
15.	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Dz. U. z 2020 r. poz. 123
16.	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych	Dz. U. z 2019 r. poz. 263
17.	Ustawa z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska	Dz. U. z 2020 r. poz. 995
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 2019 r. poz. 1352, z późn. zm.
20.	Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej	Dz. U. z 2020 r. poz. 443
21.	Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne	Dz. U. z 2020 r. poz. 833

22. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy	Dz. U. z 2019 r. poz. 1175
23. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	Dz. U. z 2020 r. poz. 426, z późn. zm.
24. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych	Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.
25. Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim	Dz. U. z 2019 r. poz. 1480, z późn. zm.
26. Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji	Dz. U. z 2019 r. poz. 1472
27. Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe	Dz. U. z 2019 r. poz. 1792, z późn. zm.
28. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej	Dz. U. z 2019 r. poz. 1568, z późn. zm.
29. Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	Dz. U. z 2019 r. poz. 706, z późn. zm.
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, z późn. zm.
31. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym	Dz. U. z 2019 r. poz. 2140, z późn. zm.
32. Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych	Dz. U. z 2019 r. poz. 1832
33. Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego	Dz. U. z 2020 r. poz. 204
34. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności	Dz. U. z 2019 r. poz. 155, z późn. zm.
35. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Dz. U. z 2018 r. poz. 2177, z późn. zm.
36. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	Dz. U. z 2019 r. poz. 1205
37. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	Dz. U. z 2019 r. poz. 1563
38. Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych	Dz. U. z 2020 r. poz. 397
39. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców	Dz. U. z 2019 r. poz. 1412, z późn. zm.
40. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, z późn. zm.
41. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej	Dz. U. z 2018 r. poz. 2036, z późn. zm.
42. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	Dz. U. z 2006 r., nr 79, poz. 550, z późn. zm.
43. Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	Dz. U. z 2020 r. poz. 7
44. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń	Dz. U. z 2006, nr 149, poz. 1076, z późn. zm.

45. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej	Dz. U. z 2018 r. poz. 2043, z późn. zm.
46. 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
47. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 1924
48. Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych	Dz. U. z 2020 r. poz. 186
49. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach	Dz. U. z 2019 r. poz. 1225, z późn. zm.
50. Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej	Dz. U. z 2020 r. poz. 295, z późn. zm.
51. Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim	Dz. U. z 2020, poz. 680
52. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	Dz. U. z 2012, poz. 769
53. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach	Dz. U. z 2020 r. poz. 35
54. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu	Dz. U. z 2019 r. poz. 1889, z późn. zm.
55. Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych	Dz. U. z 2018 r. poz. 2231
56. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku	Dz. U. z 2019 r. poz. 544, z późn. zm.
57. Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	Dz. U. z 2018 r. poz. 2206
58. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych	Dz. U. z 2020 r. poz. 830
59. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	Dz. U. z 2019 r. poz. 466
60. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców	Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.
62. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy	Dz. U. z 2019 r. poz. 1291, z późn. zm.
63. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 2215, z późn. zm.
64. Ustawa z dnia 13 czerwca 2019 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym	Dz. U. z 2019 r. poz. 1214, z późn. zm.
65. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich	Dz. U. z 2019 r. poz. 2197
66. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych	Dz. U. z 2020 r. poz. 374, z późn. zm.

stanu prawnego na dzień 19.06.2020 r.

STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2019 R.

Wyszczególnienie	Państwowa Inspekcja Pracy			
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	Liczba pracowników OS PIP we Wrocławiu
Ogółem, w tym:	2671	248	2368	55
pracownicy na kierowniczych stanowiskach (poza głównymi księgowymi)	31	29	-	2
kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowy inspektor pracy + z-cy)	48	-	48	-
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	42	-	42	-
pozostałe stanowiska inspektorskie	1486	-	1486	-
stanowiska podinspektorskie	92	-	92	-
pracownicy merytoryczni niewykonujący czynności kontrolnych	405	139	257	9
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	173	28	139	6
służby finansowe, w tym główni księgowi	81	12	65	4
pracownicy administracyjni	263	39	211	13
pracownicy obsługi	50	1	28	21

STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP

Wyszczególnienie	liczba osób	procent ogółu zatrudnionych
WIEK		
do 30 lat	123	4,6
31-40 lat	569	21,3
41-50 lat	968	36,3
51-60 lat	701	26,2
powyżej 60 lat	310	11,6
WYKSZTAŁCENIE		
WYŻSZE, w tym:	2462	92,2
prawnicze	669	25,1
administracyjne	273	10,2
techniczne	961	36
inne specjalności	559	20,9
POMATURALNE	40	1,5
ŚREDNIE	140	5,2
ZAWODOWE	23	0,9
PODSTAWOWE	6	0,2
STAŻ PRACY W PIP		
do 10 lat	828	31
11-20 lat	958	35,9
21-30 lat	801	30
ponad 30 lat	84	3,1

SPIS TREŚCI

I	WPROWADZENIE	7
II	BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	15
1.	Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	17
2.	Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	30
3.	Zakłady o wysokiej skali zagrożeń	38
A.	Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych wzmożony nadzór)	38
B.	Zakłady branży paliwowej, azotowej, energetycznej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej	40
4.	Zakłady produkujące wyroby tartaczne i wyroby z drewna	42
5.	Budownictwo	44
A.	Prace budowlane i rozbiórkowe	44
B.	Prace przy budowach i remontach dróg	47
C.	Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	49
D.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	51
E.	Budownictwo infrastruktury kolejowej	51
6.	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych	54
7.	Bezpieczeństwo w przemśle spożywczym	54
8.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	57
9.	Narażenie pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej	60
10.	Bezpieczeństwo w leśnictwie	63
A.	Kontrole jednostek organizacyjnych Lasów Państwowych	63
B.	Kontrole zakładów usług leśnych (ZUL)	66
11.	Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym	69
12.	Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej oraz ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy	71

13.	Nadzór rynku – spełnianie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej	73
14.	Zatrudnianie osób niepełnosprawnych	77
15.	Podsumowanie	83
III	PRAWNA OCHRONA PRACY	93
1.	Zawieranie umów cywilnoprawnych	95
2.	Zawieranie umów terminowych	98
3.	Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych	100
4.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych	101
5.	Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	105
6.	Czas pracy	107
A.	Czas pracy w korporacjach	107
B.	Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego	110
C.	Czas pracy w urzędach administracji państwowej	112
7.	Czas prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii kontroli przepisów w tym zakresie) oraz czas pracy kierowców	114
8.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych	116
9.	Podsumowanie	117
IV.	LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	119
1.	Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	121
2.	Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	127
3.	Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa	136
A.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	136
B.	Agencje pracy tymczasowej	141
C.	Pracodawcy użytkownicy	146
4.	Delegowanie pracowników	150
A.	Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Szwajcarii	150
B.	Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług	155

C. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług	158
D. Oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP	162
5. Podsumowanie	165
V. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP	
– DZIAŁANIA PIP W WYBRANYCH BRANŻACH	173
1. Górnictwo	175
2. Handel	176
A. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	176
B. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni	180
3. Edukacja - przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy	183
4. Opieka zdrowotna	185
5. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych	188
VI. STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI	191
1. Pierwsza kontrola	193
2. Kontrole sprawdzające	201
VII. BADANIE ZGŁOSZONYCH SKARG I WNIOSKÓW ORAZ PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE	205
1. Skargi i wnioski	207
2. Porady prawne i techniczne	212
3. Działalność Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy	217
VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	223
● KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	225
1. Kampania informacyjno-edukacyjna „ Pracuję legalnie ”	225
2. Kampania informacyjno-edukacyjna „ Dobry przepis na bezpieczeństwo ” - zawiera program prewencyjny „ Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa ” (2019-2021)	230
● PROGRAMY PREWENCYJNE I EDUKACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	237
1. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „ Prewencja wypadkowa ”	237
2. Program prewencyjny „ Zdobądź Dyplom PIP ”	239
A. Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź dyplom PIP”	239
B. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” dla zakładów usług leśnych	243

3. Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	246
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom!” 2019	249
5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	253
6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	256
7. Działania edukacyjno-informacyjne: „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”	259
● KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY	262
1. Konkurs „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”	262
2. Nagroda im. Haliny Kraheleskiej	266
3. Konkurs "Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy"	266
4. Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „Poznaj swoje prawa w pracy”	270
5. Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle „Bezpiecznie od startu”	271
6. Konkurs „Buduj bezpiecznie”	272
7. XVIII Ogólnokrajowy Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”	272
● DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA W 2019 R.	275
● INNE DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	277
IX. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	279
1. Współpraca krajowa	281
2. Współpraca międzynarodowa	285
3. Podsumowanie	289
X OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	291
ANEKS	303

www.pip.gov.pl