



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IX kadencja

Druk nr 73

Warszawa, 13 grudnia 2019 r.

Panie i Panowie Posłowie
na Sejm
Rzeczypospolitej Polskiej

Uprzejmie przekazuję przedstawiony w VIII kadencji w dniu 1 lipca 2019 r.
przez Głównego Inspektora Pracy dokument:

**- Sprawozdanie z działalności Państwowej
Inspekcji Pracy w 2018 roku.**

MARSZAŁEK SEJMU

(-) Elżbieta Witek

SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2018 roku

Warszawa 2019

DZIENNIK PRAW



PAŃSTWA POLSKIEGO.

WARSZAWA.

№ 5.

13 stycznia 1919.

Treść.	90. Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy	19
	91. Przepisy tymczasowe o wynagrodzeniu urzędników inspekcji pracy	23
	92. Dekret w przedmiocie wyłączenia z kompetencji Ministra Spraw Wewnętrznych służby weterynaryjnej i przekazania tejże służby kompetencji Ministra Rolnictwa i Dóbr Państwowych	24
	93. Dekret o zatwierdzaniu projektów pomników ze stanowiska artystycznego	24
	94. Dekret w przedmiocie mianowania pierwszego składu profesorów w Uniwersytecie Warszawskim	25
	95. Dekret w przedmiocie mianowania pierwszego składu profesorów w Politechnice Warszawskiej	26
	96. Dekret o postanowieniach karnych za przeciwdziałanie wyborom do sejmu i wykonywaniu obowiązków poselskich	27
	97. Dekret o nadaniu praw wyborczych obywatelom, którzy po dniu 5 grudnia 1918 r. powrócili do kraju	29
	98. Dekret o organizacji policji komunalnej	30
	99. Dekret w przedmiocie umów, zawartych przez b. władze okupacyjne co do majątku państwowego.	32
	100. Rozporządzenie wykonawcze Ministerstwa Skarbu w przedmiocie norm zastawowych dla polskich papierów procentowych i banknotów rosyjskich	33

90.

DEKRET

tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy.

Art. 1. Inspekcja pracy nadzoruje należyte stosowanie przepisów prawa o ochronie pracy we wszystkich dziedzinach pracy najemnej, zapewniając pracownikom korzyści, przyznane im przez obowiązujące socjalno-polityczne prawodawstwo.



3 STYCZNIA 1919 ROKU
NACZELNIK PAŃSTWA JÓZEF PIŁSUDSKI PODPISAŁ DEKRET POWOŁUJĄCY DO ŻYCIA INSPEKCJĘ PRACY



Szanowni Państwo!

W roku jubileuszu 100-lecia istnienia polskiej inspekcji pracy mam zaszczyt przedłożyć Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. Jesteśmy jedną z pierwszych instytucji, jakie po odzyskaniu niepodległości przez Polskę, już 3 stycznia 1919 r., powołał do życia Naczelnik Państwa Józef Piłsudski.

Chcę podkreślić, że niezależnie od zmieniających się na przestrzeni wieku rozwiązań prawnych, modelu działania i uwarunkowań społecznych inspektorzy pracy zawsze rzetelnie i z oddaniem wypełniali misję ochrony praw pracowniczych.

Ostatecznym celem pracy pozostaje zawsze człowiek – te słowa papieża, św. Jana Pawła II widnieją na sztandarze Państwowej Inspekcji Pracy i nadają kierunek działaniom urzędu. Dziś priorytetem dla mnie jako Głównego Inspektora Pracy jest dalsze wzmocnienie i zwiększenie skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy w każdym wymiarze jej funkcjonowania.

Prezentowane Sprawozdanie jest dokumentem o szczególnej wadze społecznej. Przedstawione w nim liczby odnoszą się bowiem do konkretnych zdarzeń i przypadków zatrudnionych osób. Kryją się za nimi ludzkie dramaty i tragedie, będące konsekwencją nieposzanowania przepisów prawa, w tym prawa do godnej i bezpiecznej pracy.

Opracowanie przedstawia miarodajną i rzetelną ocenę stanu praworządności w stosunkach pracy w Polsce. Jej podstawę stanowią wyniki i dogłębna analiza ponad 80 tys. kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2018 r. Ujawniły one prawie 61 tys. wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Na szczególną uwagę zasługują wymierne efekty działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy wyegzekwowali 76,6 mln zł należności na rzecz 71,1 tys. pracowników. W kontrolowanych zakładach zlikwidowali bezpośrednio zagrożenia zdrowia i życia 63 tys. pracowników. W wyniku podjętych przez inspekcję działań 14,6 tys. osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych bądź bez żadnej umowy uzyskało potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy.

Ważnym celem pełnionej przez naszą instytucję misji jest aktywne i wielokierunkowe oddziaływanie prewencyjne, m.in. poprzez stosowanie instruktażowo-doradczej formuły

pierwszej kontroli, kampanie i programy informacyjno-edukacyjne, propagowanie znajomości i poszanowania prawa pracy, szkolenia, współdziałanie z partnerami społecznymi, konkursy promujące problematykę ochrony pracy.


Państwowa Inspekcja Pracy bierze czynny udział w działaniach o charakterze ogólnoeuropejskim, współpracując z organizacjami międzynarodowymi w zakresie ochrony pracy. Pragnę podkreślić, że polskie doświadczenia, baza merytoryczna, metodologia działania i efekty pracy polskich służb inspekcyjnych są wysoko oceniane w Europie. Dla wielu naszych partnerów zagranicznych i instytucji międzynarodowych są wyznacznikiem standardów, które powinny być stosowane wśród pozostałych państw członkowskich.

Dziękuję pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za zaangażowanie i rzetelne realizowanie ustawowych zadań.

Podziękowania kieruję również do Rady Ochrony Pracy, parlamentu, rządu, w szczególności do kierownictwa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a także partnerów społecznych za wsparcie w przywracaniu ładu prawnego w stosunkach pracy.

Wiesław Łyszczek

Główny Inspektor Pracy



DZIAŁANIA PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

80,2 tys. kontroli

likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia
63 tys. osób

14,6 tys. umów o pracę zawartych z osobami pracującymi wcześniej
na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez żadnej umowy

76,6 mln zł należności wypłaconych pracownikom
i **1 mln zł** - zleceniobiorcom

15,5 tys. powiadomień innych organów o stwierdzonych nieprawidłowościach

309 szkoleń dla pracodawców z branż o szczególnie wysokim poziomie ryzyka
zawodowego

1 277 pracodawców uczestniczących w programach prewencyjnych PIP

48,2 tys. uczniów uczestniczących w lekcjach przeprowadzonych
przez 2,2 tys. nauczycieli w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa”

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 2018 r. poz. 623, z późn. zm.).

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.

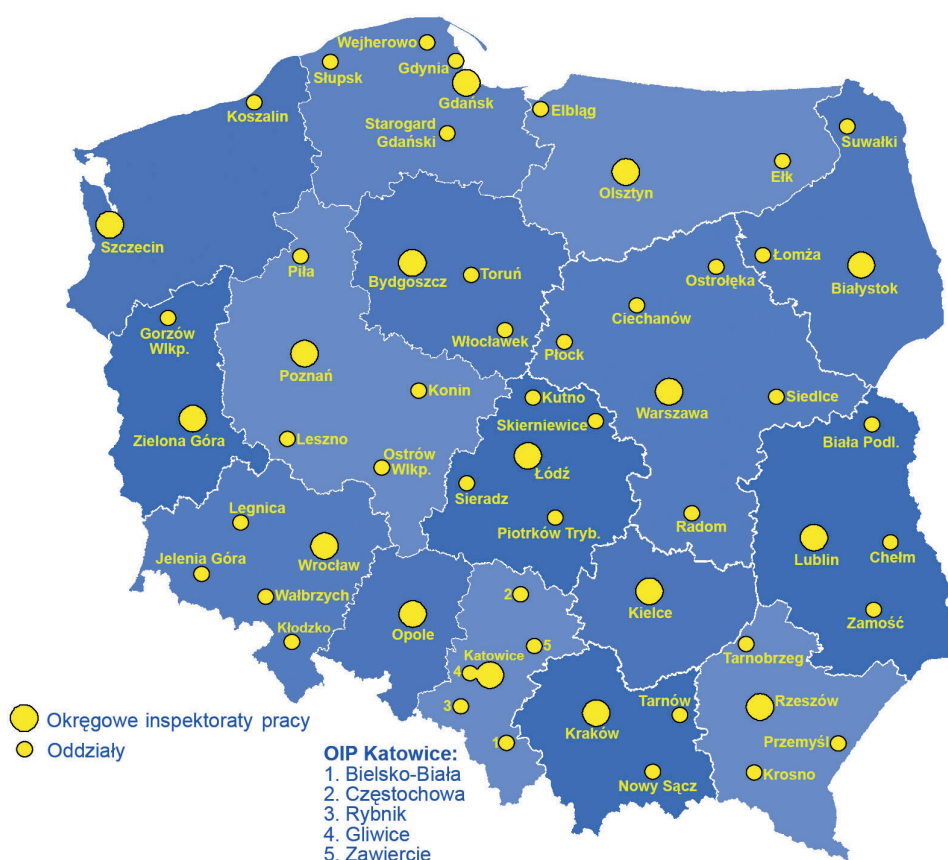
Przy Głównym Inspektorze Pracy działają stałe organy opiniodawczo-doradcze:

- 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 42 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu.

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* (Dz. U. z 2019 r. poz. 544), 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 spełnienia przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- 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);
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze**, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 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);
- 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 2018 r. poz. 755), 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 powierzenia pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych.

W 2018 r. *ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* **nowelizowana** była trzykrotnie. Czwarta nowelizacja ogłoszona w 2018 r. w związku z *ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych* (Dz. U. poz. 2215) weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Z dniem 1 marca 2018 r. weszła w życie *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). Ustawa ta nałożyła na Państwową Inspekcję Pracy zadanie polegające na kontroli przestrzegania przepisów *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* w zakresie powierzenia pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych.

W dniu 19 lipca 2018 r. weszła w życie *ustawa z dnia 15 czerwca 2018 r. o zmianie ustawy o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1338), która znowelizowała *ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy*. Wskutek nowelizacji w art. 10 ust. 1 dodany został pkt 5a rozszerzający zadania Państwowej Inspekcji Pracy, w ramach nadzoru rynku, o kontrole spełniania wymagań, kontrole w zakresie stwarzania zagrożenia oraz kontrole w zakresie niezgodności formalnych w odniesieniu do wyrobów przeznaczonych do stosowania u pracodawców, a także prowadzenie postępowań i stosowanie sankcji karnych w tych sprawach. Zmiany wiązały się z objęciem kontrolami wyrobów podlegających przepisom unijnym dostosowanym do nowych ram prawnych (NLF – New Legislative Framework).

Kolejnej nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy dokonała *ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. poz. 2282), która weszła w życie z dniem 22 grudnia 2018 r. Ustawą tą wprowadzony został do *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* art. 44a, zgodnie z którym pracownik nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne składa pisemne oświadczenie o wykonywaniu przez osobę najbliższą działalności gospodarczej lub czynności na podstawie stosunku pracy lub innej podstawie prawnej, które mogą być przedmiotem kontroli prowadzonych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Celem ww. przepisu jest zapewnienie przejrzystości działań kontrolnych inspektorów pracy. Zbieżność przedmiotu kontroli prowadzonej przez inspektora pracy z działalnością członka jego rodziny może prowadzić do konfliktu interesów, jak również podejrzenia o stronniczość bądź interesowność. Wprowadzony nowelizacją przepis ma pozwolić na taką organizację działań kontrolnych, aby zapewnić przejrzystość działań inspektorów pracy.

Ostatnia nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z 2018 r. dokonana została *ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych* (Dz. U. poz. 2215). Zgodnie z przepisami tej ustawy 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* i udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego, a także 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 27 grudnia 2018 r. ogłoszona została *ustawa z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych* (Dz. U. poz. 2432). W ustawie tej dokonano zmiany *ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy* (Dz. U. z 2019 r. poz. 676, z późn. zm.) poprzez dodanie art. 43ga. Zgodnie z nim na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy podmiot dozoru, w rozumieniu ustawy, udostępni niezwłocznie na piśmie w postaci papierowej lub elektronicznej informacji dotyczące miejsca

pobytu skazanego uchylającego się od wykonania obowiązku alimentacyjnego, w tym spłaty należności budżetu państwa z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów, wobec którego zastosowano karę, środek karny lub środek zabezpieczający łączące się z dozorem elektronicznym. Informacje te udostępniane są w celu kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy legalności zatrudnienia skazanego uchylającego się od wykonania obowiązku alimentacyjnego, w tym spłaty należności budżetu państwa z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów. Przepisy zaczęły obowiązywać z dniem 11 stycznia 2019 r.

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 2018 r. poz. 1265, 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 wzbudzonych, 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 **wykonyjących 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.

W *Aneksie* wskazano ustawy (z przywołaniem miejsca ich publikacji) określające kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy.

* * *

Według stanu na dzień 31.12.2018 r. w **Państwowej Inspekcji Pracy zatrudnionych było 2 620 osób**. Ponad 91% pracowników PIP posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowały 1 492 osoby, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału – 42 pracowników, 46 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, 57 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 bezpośrednio zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących są wyraźnie widoczne podczas kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 2 064 wypadków przy pracy, zaistniałych w 2018 r. i zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku tych zdarzeń poszkodowane zostały 2 224 osoby, w tym 245 poniosło śmierć, a 738 osób doznało ciężkich obrażeń ciała.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy pozyskują wiedzę o zdarzeniach wypadkowych przede wszystkim od policji. W 2018 r. 58,6% wypadków było zgłoszonych w pierwszej kolejności przez organy ścigania, w 2017 r. – 53,9%, a w 2016 r. – 52,5% zdarzeń wypadkowych zbadanych przez inspektorów pracy. Obowiązku dotyczącego niezwłocznego zawiadomienia inspekcji pracy o każdym śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy (wynikającego z art. 234 § 2 Kodeksu pracy) dopełniali również sami pracodawcy osób poszkodowanych – w 2018 r. 36% z liczby zawiadomień dotyczących zbadanych wypadków (w poprzednich latach 40,4% – 2017 r., 41,8% – 2016 r.). O zdarzeniach

wywołujących wskazane skutki inspekcja pracy jest informowana 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 – obowiązkiem 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, brana jest pod uwagę ich powtarzalność oraz ryzyko 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.

Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy i wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2016-2018 – zbadanych przez inspektorów pracy

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2018	ogółem	2 064	2 224	245	738
	w tym: zbiorowych	136	296	18	23
2017	ogółem	2 588	2 857	301	963
	w tym: zbiorowych	214	483	19	54
2016	ogółem	2 332	2 683	277	832
	w tym: zbiorowych	226	577	33	35

stan na 04.03.2019 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

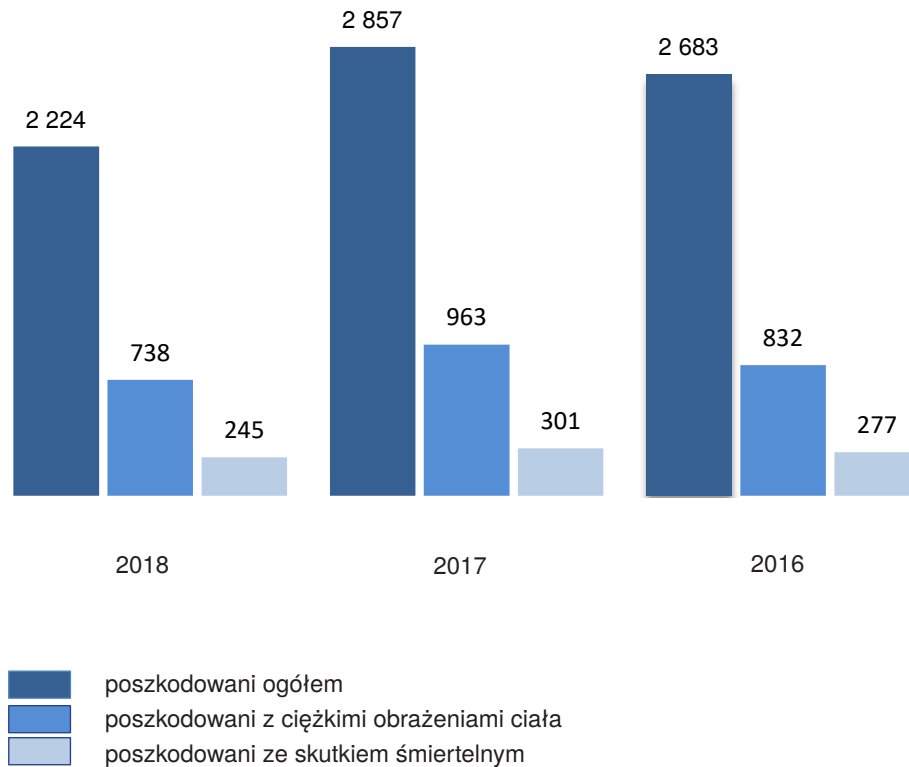
Głównymi obszarami zainteresowania organów Państwowej Inspekcji Pracy w czasie takich kontroli są:

- ✓ 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;
- ✓ organizacja pracy i stanowiska pracy, które – jeśli występują uchybienia lub akceptowano błędne rozwiązania – mogą 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 powypadkowe wskazują zazwyczaj *post factum* naruszenia przepisów bhp, a inspektorzy pracy zobowiązują pracodawców i przedsiębiorców do usunięcia nieprawidłowości, które m.in. przyczyniły się do zaistnienia wypadku. Informacje zebrane ze wszystkich zbadanych wypadków pozwalają na określenie rzeczywistego, choć nadal wycinkowego, obrazu stanu wypadkowości w konkretnej grupie zakładów. PIP wykorzystuje te informacje do planowania kolejnych działań zmierzających do poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach działających na terenie kraju.

Liczba poszkodowanych, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy w latach 2016-2018, stanowiła 43,2% (w 2018 r. – 44,2%, w 2017 r. – 44,2%, w 2016 r. – 41,3%).

**POSZKODOWANI OGÓŁEM, W TYM ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM I Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA,
W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2016-2018**



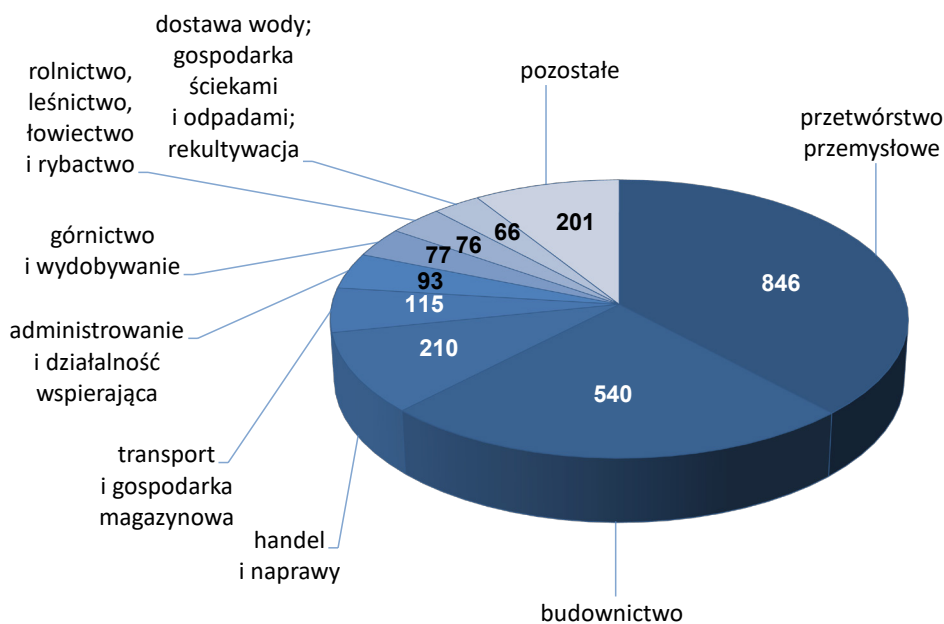
stan na 04.03.2019 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Poszkodowani w zbadanych przez inspektorów pracy wypadkach zaistniałych w 2018 r. najczęściej pracowali w zakładach przetwórstwa przemysłowego – 38% (w 2017 r. i 2016 r. było to 38,6%), zakładach budowlanych – 24,3% (w 2017 r. – 23,7%, w 2016 r. – 21,7%), handlowych – 9,4% (w 2017 r. – 8,9%, w 2016 r. – 9,1%), transportowych i w magazynach

– 5,2% (w 2017 r. – 5,2%, w 2016 r. – 5,4%) oraz w zakładach prowadzących usługi administrowania i działalność wspierającą – 4,2% (w 2017 r. – 4,2%, a 2016 r. – 5%).

Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych wypadkach przy pracy dominującą grupę stanowiły osoby pracujące w sektorze budowlanym

**POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2018 R.
- WG SEKCJI PKD**



(28,6% poszkodowanych). W następnej kolejności wypadkom śmiertelnym ulegały osoby pracujące w zakładach przemysłowych (21,6%), transportowych i magazynowych (11,4%) oraz zakładach zajmujących się handlem i naprawą (10,2%).

Sektor budowlany jest od lat w czołówce najbardziej wypadkogennych rodzajów działalności, w którym dochodzi do dużej liczby wypadków o najpoważniejszych skutkach. Pomimo wielu starań i działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz organizacje branżowe, trudno jest ten stan

zmienić z uwagi na znaczną liczbę prowadzonych inwestycji, charakterystyczną dla tej branży zmienność prac oraz występujące od wielu lat trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników.

Przetwórstwo przemysłowe było natomiast w 2018 r. branżą, w której wypadkom uległo najwięcej poszkodowanych. Z analizy wypadków w tej branży wynika, że największa liczba poszkodowanych wystąpiła w następujących klasach polskiej klasyfikacji działalności gospodarczej (wg PKD 2007):

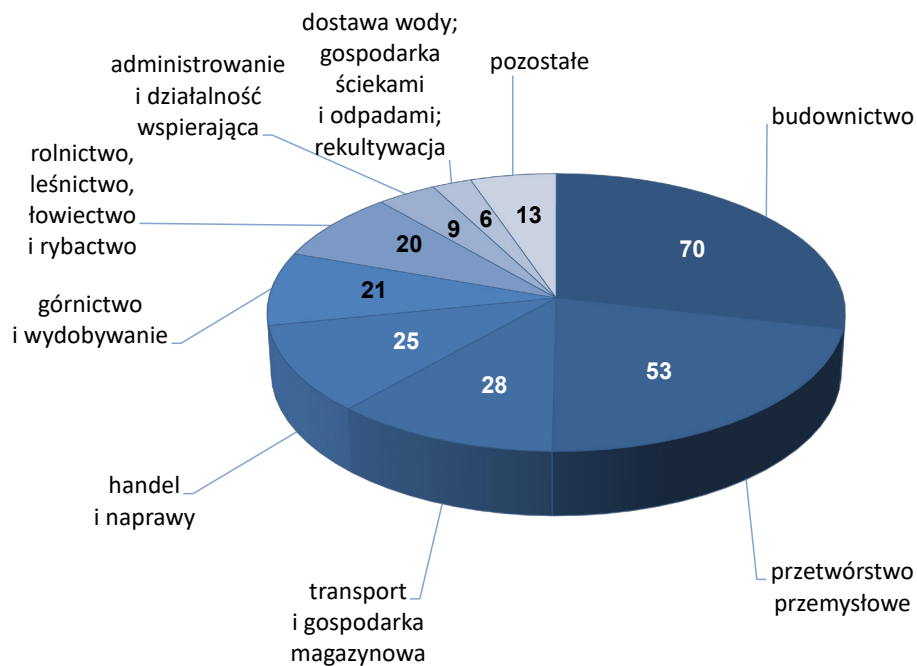
– produkcja konstrukcji metalowych i ich części

- (PKD 25.11) – ogółem 49 poszkodowanych, w tym 21 ciężko;
- produkcja wyrobów tartacznych (PKD 16.10) – ogółem 38 poszkodowanych, w tym 19 ciężko;
- obróbka mechaniczna elementów metalowych (PKD 25.62) – ogółem 37 poszkodowanych, w tym 15 ciężko;
- produkcja pozostałych wyrobów stolarskich

i ciesielskich dla budownictwa (PKD 16.23) – ogółem 28 poszkodowanych, w tym 16 ciężko.

W grupie poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy w 2018 r. **znaczącą większość stanowili pracownicy – 84,3%**. Szczególnego podkreślenia wymaga, że wśród poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym blisko 23% stanowiły osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Przy czym

**POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY
ZAISTNIAŁYCH W 2018 R. - WG SEKCJI PKD**



najprawdopodobniej liczba poszkodowanych wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej objętej ubezpieczeniem wypadkowym (umowy zlecenia) nie uwzględnia wszystkich poszkodowanych z tej grupy. Wynika to z faktu, że obowiązek zgłoszenia wypadku do PIP dotyczy podmiotów posiadających status pracodawcy (art. 234 § 2 Kp). Nieznana jest także całkowita liczba osób, które wykonywały pracę,

pozostając w samozatrudnieniu w trakcie zdarzenia wypadkowego. Taki stan rzeczy wynika z obowiązujących rozwiązań prawnych i ogranicza możliwości działania organów PIP w zakresie badania okoliczności i przyczyn takich wypadków.

W liczbie zgłoszonych do PIP wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu

**Liczba poszkodowanych w wypadkach (świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę)
i wypadków zaistniałych w latach 2016-2018**

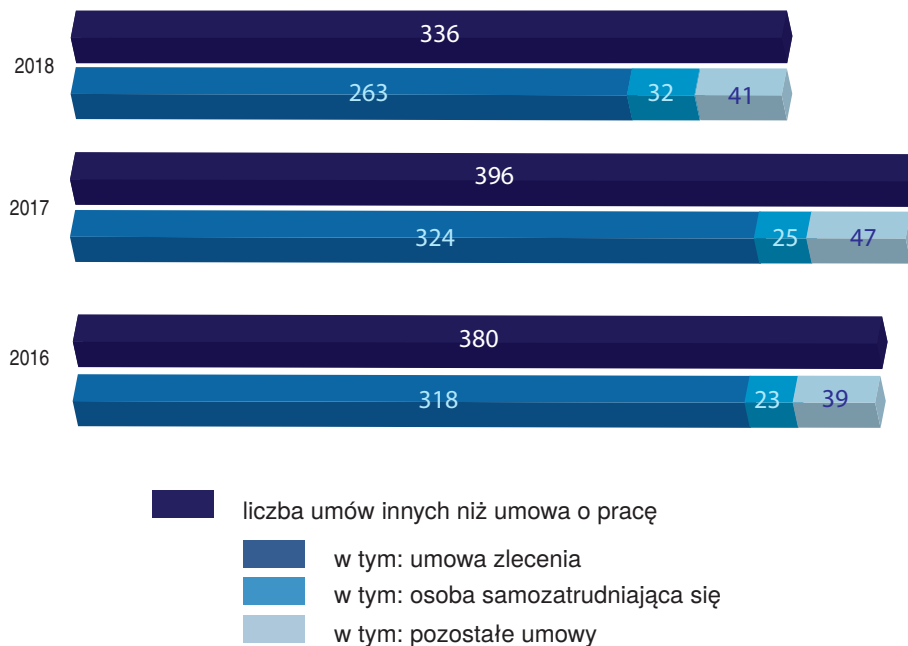
Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		ogółem	w tym:		
			ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała	
2018	ogółem	327	336	54	104
	w tym: zbiorowych	23	32	4	3
2017	ogółem	385	396	69	131
	w tym: zbiorowych	24	35	2	8
2016	ogółem	359	380	49	116
	w tym: zbiorowych	40	61	3	9

stan na 04.03.2019 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

przeważają wypadki zleceniobiorców – 78,3% (w 2017 r. było to 81,8%, a w 2016 r. – 83,7%). Na podstawie danych zebranych przez PIP należy stwierdzić, że **liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę utrzymuje się rokrocznie na zbliżonym poziomie**. Znaczącą część wśród nich stanowią nadal wypadki z ciężkimi obrażeniami ciała. Mniej więcej dwukrotnie mniejsza jest liczba wypadków ze skutkiem śmiertelnym. W odniesieniu do tej grupy poszkodowanych, sekcjami gospodarki z największą liczbą wypadków przy pracy jest budownictwo (liczba poszkodowanych: 2016 r. – 123; 2017 r. – 147; 2018 r. – 133) oraz przetwórstwo przemysłowe (liczba poszkodowanych: 2016 r. – 96; 2017 r. – 97; 2018 r. – 90). Potwierdza to również zestawienie liczby zbadanych wypadków w układzie dominujących miejsc powstawania wypadku. **Najczęściej miejscem wypadków były bowiem miejsca produkcji, miejsca konserwacji i magazynowania oraz teren budowy** (obiekty nowe oraz rozbierane, burzone, remontowane). Wśród przyczyn wypadków przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy zauważalny był istotny wpływ czynnika ludzkiego na ich zaistnienie. **Jako dominującą przyczynę należy tu wskazać „nieprawidłowe zachowanie**

się pracownika” (48,5% ogółu przyczyn ludzkich). Zaliczane są do niego: niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności w połączeniu z zaistnieniem niespodziewanego zdarzenia (21,1% ogółu nieprawidłowych zachowań pracownika) oraz nieznanomość, a także lekceważenie przepisów i zasad bhp. Trzeba jednak podkreślić, że **często tzw. przyczyny ludzkie wypadków przy pracy 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 jej wykonywania itp. Do tych wypadków przyczyniała się również **niewłaściwa ogólna organizacja pracy** (77% ogółu przyczyn organizacyjnych), a wśród przyczyn organizacyjnych dominował wspomniany brak nadzoru (15,2% ogółu tych przyczyn). Kolejnymi przyczynami z tej grupy były: brak instrukcji postępowania się czynnikiem materialnym, tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów bhp, brak szkoleń bhp i brak środków ochrony indywidualnej. **Najmniej liczną grupę stanowiły przyczyny techniczne**, wśród których najczęściej wskazywano brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające (aż 41,4% ogółu przyczyn technicznych).

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2016-2018
– ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY (WG PODSTAWY ŚWIADCZENIA PRACY
INNEJ NIŻ UMOWA O PRACĘ)



stan na 04.03.2019 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Najczęściej do wypadków dochodziło w nominalnym czasie pracy. Podkreślić należy, że liczna grupa pracujących uległa wypadkom **w porze nocnej** – ogółem 165 osób, wśród których 58 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 21 zginęło. 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 wielokrotnie w przeszłości doprowadzały do błędów człowieka i katastrof.

Biorąc pod uwagę wiek poszkodowanych, widać, że jego struktura nie zmieniała się przez ostatnie 3 lata.

Największa liczba poszkodowanych to nadal osoby w wieku 30-39 lat.

Analiza miejsc wypadków ze skutkiem śmiertelnym dla poszkodowanych wskazuje, że były to głównie:

- hala produkcyjna – 33,5% poszkodowanych

ze skutkiem śmiertelnym,

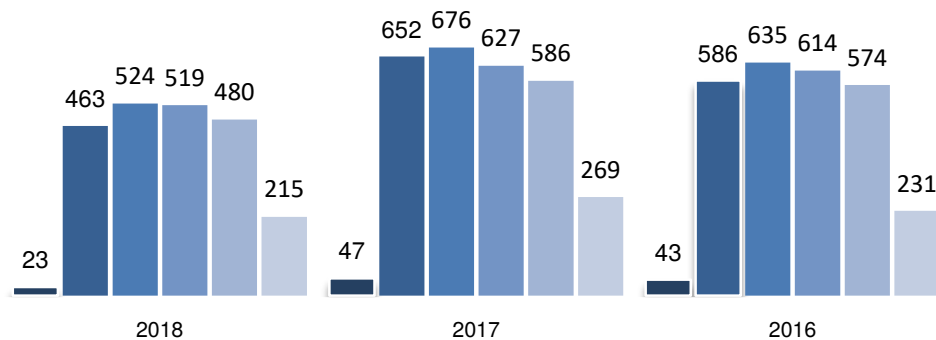
- teren budowy – 30,6%,
- tereny leśne i zielone, miejsca hodowli – 10,2%,
- miejsce i środki komunikacji – 8,6%.

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej wskutek:

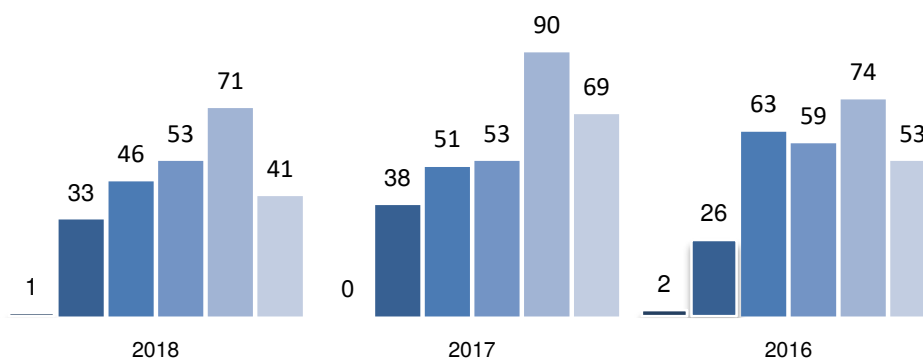
- **upadku z wysokości**, np. podczas wykonywania robót budowlano-montażowych, remontowych i rozbiórkowych, jak również prac na wysokości związanych z pielęgnacją zieleni (obcinanie konarów drzew) lub w wyniku niezamontowania balustrady chroniącej przed upadkiem do wnętrza szybu windowego (**48** poszkodowanych);
- **uderzenia poszkodowanego przez przedmiot**, w tym przez element konstrukcji (szalunku, ściany szczytowej, daszku) przy pracach remontowo-budowlanych lub **przez**

POSZKODOWANI OGÓŁEM, W TYM ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM I Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA,
W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2016-2018 - WG WIEKU

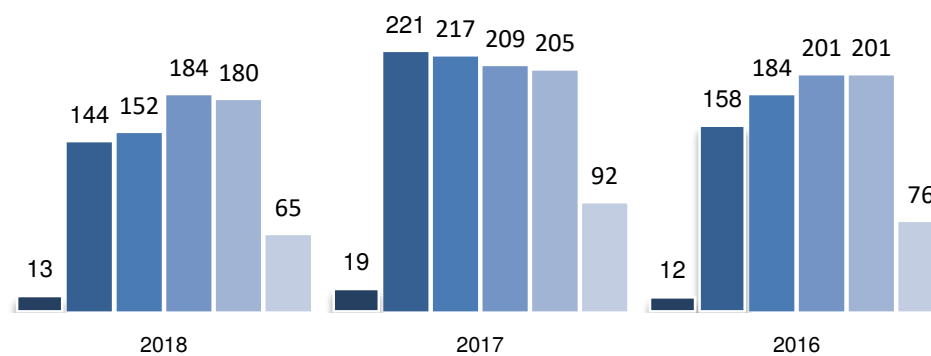
Poszkodowani ogółem



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

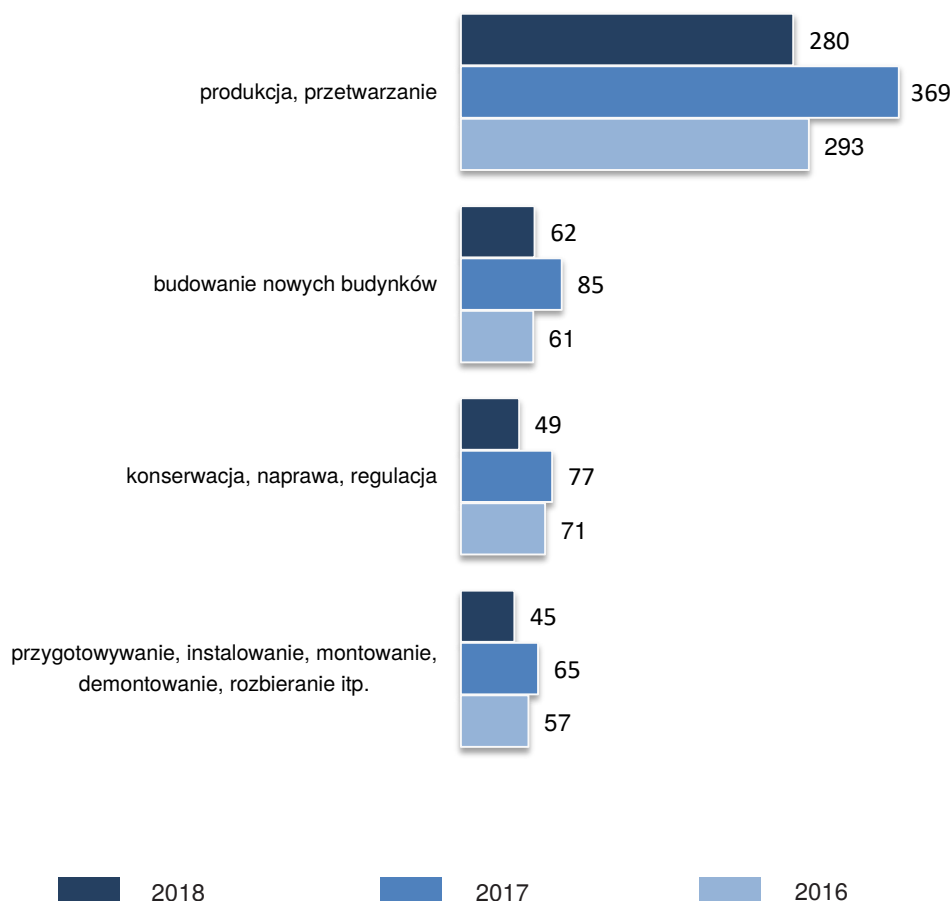
- narzędzie; uderzenia przez: naczępę** przy wykonywaniu prac remontowo-naprawczych, samochód – przy wymianie koła; **element demontowanego żelbetowego zbiornika** – na terenie budowy elektrowni; **gałąź lub drzewo zawieszona na innym** podczas ścinki - w trakcie prac leśnych (25 poszkodowanych);
- **utrata kontroli nad środkiem transportu**, np. kolizje samochodów ciężarowych z innymi użytkownikami dróg publicznych, najechanie na pracownika podczas manewru cofania przez pojazdy do wywozu odpadów komunalnych lub samochody ciężarowe (16 poszkodowanych);
 - **porażenia prądem elektrycznym** spowodowanego: brakiem ochrony podstawowej (izolacji lub obudowy), niewłaściwą ochroną instalacji elektrycznej, niezastosowaniem

bezpiecznych odległości od napowietrznych linii energoelektrycznych, zwarcie wysięgnika żurawia z linią energetyczną w trakcie transportu materiałów; dotknięciem obudowy wibratora do betonu przy wykonywaniu prac betoniarskich, niestosowaniem się do procedur bezpiecznego wykonania prac przy próbie uszynienia sieci trakcyjnej z platformy pociągu sieciowego (9 poszkodowanych);

- **wypadnięcia przedmiotu**, np. ram okiennych z rozładowywanego samochodu czy **wycieku** odpadów komunalnych z kontenera samochodu (7 poszkodowanych).

Poszkodowani w tzw. **wypadkach ciężkich** zbadanych przez inspektorów pracy najczęściej pracowali w zakładach: przetwórstwa przemysłowego – 46,1% ogólnej liczby poszkodowanych w takich

POSZKODOWANI Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2016-2018 - WG DOMINUJĄCYCH PROCESÓW PRACY



wypadkach (mniej o 113 poszkodowanych w stosunku do roku poprzedniego), w branży budowlanej – 23,2% (o 44 poszkodowanych mniej), a także w zakładach handlowych i świadczących usługi naprawcze – 6,6% (23 osoby mniej).

Analiza procesu pracy realizowanego przez poszkodowanego w chwili wypadku ciężkiego wskazuje, że **najczęściej dochodziło do niego podczas produkcji i przetwarzania**. Odsetek poszkodowanych utrzymuje się na tym samym poziomie w roku 2018 i 2017 (odpowiednio 38% i 38,3%). Najczęściej do wypadków dochodziło podczas obsługi pras, pilarek (tarczowych, taśmowych) oraz frezarek. Na podobnym poziomie pozostał również odsetek poszkodowanych zaangażowanych w budowanie nowych budynków (w 2018 r. – 8,4%, w 2017 r. – 8,9%).

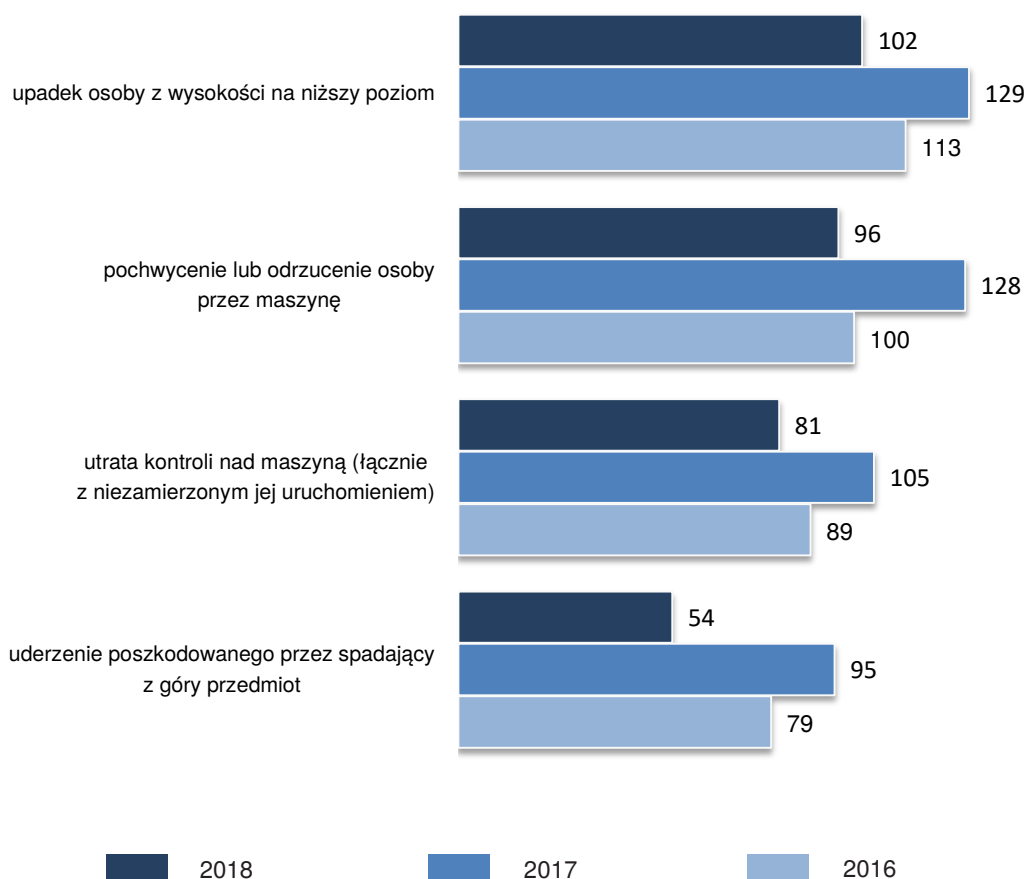
Najwyższy wzrost odsetka poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała odnotowano wśród osób w **wieku 40-49 lat** (24,9%). Dominującymi wydarzeniami powodującymi te wypadki były: upadek z wysokości (13,8% poszkodowanych w grupie osób z ciężkimi obrażeniami ciała), pochwycenie przez maszynę (13%) oraz utrata kontroli nad maszyną, środkiem transportu lub sprzętem ruchomym – 11%.

Struktura przyczyn ciężkich wypadków przy pracy wskazuje, że przyczyny techniczne wystąpiły w 15,9% zdarzeń, organizacyjne w 32,5%, a ludzkie w 51,6% wypadków.

Wśród przyczyn technicznych wymienić należy:

- wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika

POSZKODOWANI Z CIĘŻKIMI OBRAŻENIAMI CIAŁA W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2016-2018 - WG DOMINUJĄCYCH WYDARZEŃ NIEBEZPIECZNYCH



materialnego (nieprawidłowości projektowo-konstrukcyjne czynnika materialnego) – 87,5% ogółu przyczyn technicznych wypadków ciężkich;

- niewłaściwy stan czynnika materialnego – 9%;
- niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego – 2,9%;
- wady materiałowe czynnika materialnego – 0,6%.

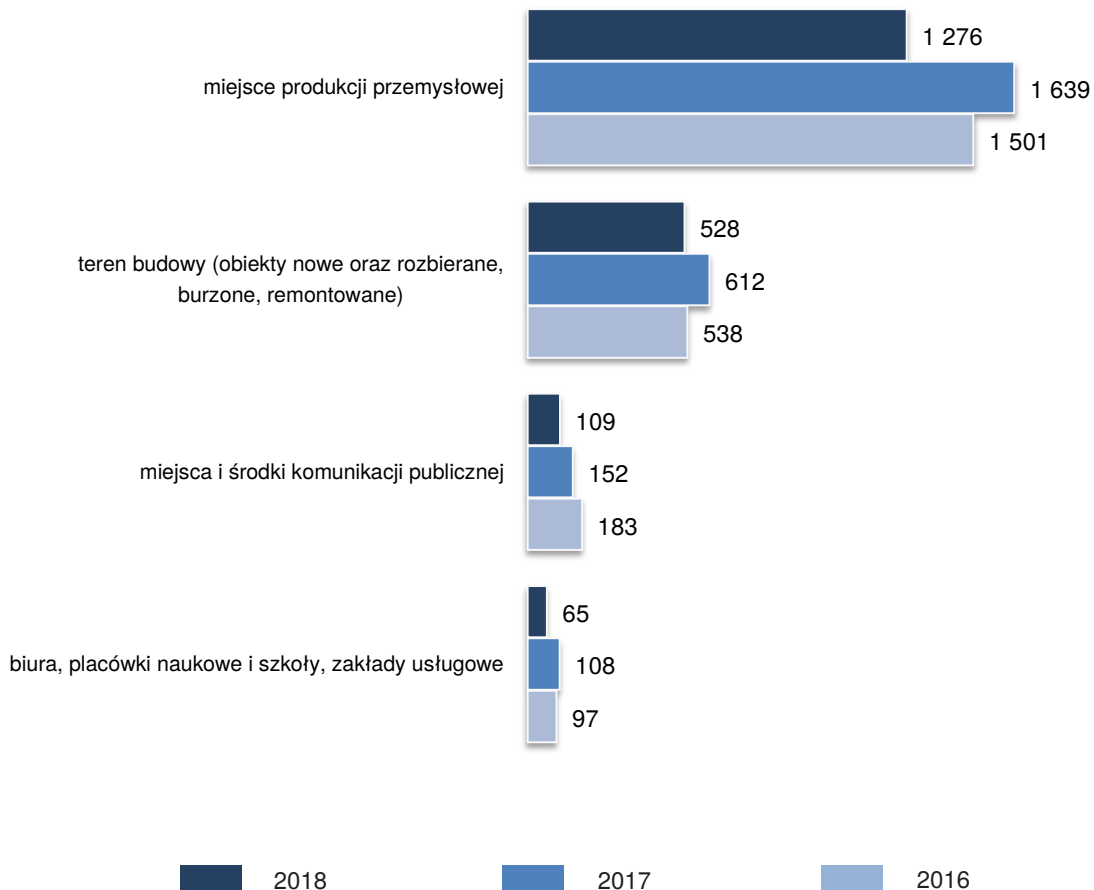
Wśród przyczyn technicznych dominowały niewłaściwe urządzenia zabezpieczające lub ich brak – 50,3% ogółu przyczyn technicznych wypadków ciężkich. Na kolejnym miejscu znalazła się niewłaściwa stateczność czynnika materialnego, następnie niewłaściwe elementy sterownicze, niewłaściwe środki ochrony zbiorowej lub ich brak (w odniesieniu do czynnika materialnego).

Przyczyny organizacyjne wskazane przez inspektorów pracy to m.in.:

- niewłaściwa ogólna organizacja pracy – 79% ogółu przyczyn organizacyjnych wypadków ciężkich;
- niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego – 11,9%;
- niewłaściwa organizacja stanowiska pracy – 9,1%.

Wśród przyczyn organizacyjnych przeważał brak instrukcji postępowania się czynnikiem materialnym – 18,5% ogółu przyczyn organizacyjnych wypadków ciężkich (najczęściej brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego oraz brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń). Następnie inspektorzy wskazywali na tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa

POSZKODOWANI OGÓŁEM W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2016-2018 - WG DOMINUJĄCYCH MIEJSC WYPADKÓW



i higieny pracy. Stwierdzano również często brak nadzoru, brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (szczególnie brak instruktażu stanowiskowego) oraz nieprawidłowości związane z ogólną organizacją pracy.

Natomiast przyczyny ludzkie (dominujące) to:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika – 46% ogółu przyczyn ludzkich wypadków ciężkich;
- niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika – 29%;
- niewłaściwe postępowanie się czynnikiem materialnym przez pracownika lub jego brak – 13%.

Przyczyną nieprawidłowego zachowania się pracownika była zwykle niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności w połączeniu z zaskoczeniem spowodowanym niespodziewanym zdarzeniem – 20,7% ogółu nieprawidłowych zachowań się pracownika, nieznanostwo przepisów oraz zasad bhp (wśród nich dominowało lekceważenie przepisów oraz zasad bhp). Na kolejnych miejscach znalazły się następujące przyczyny: niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny, napięcia).

Najwięcej wypadków ze wszystkich zgłaszanych do inspekcji pracy wystąpiło w miejscach produkcji przemysłowej (57,4% poszkodowanych ogółem), na terenach budów (głównie przy wznoszeniu nowych budynków oraz rozbiórce, wyburzaniu i remontach starych obiektów budowlanych) – 23,7% oraz w miejscach i środkach komunikacji publicznej (głównie na drogach publicznych) – 4,9% ogółu poszkodowanych.

Miejsce produkcji przemysłowej

Wypadki w miejscu prowadzenia produkcji przemysłowej dotyczyły 57,4% ogółu poszkodowanych (482 poszkodowanych doznało ciężkich obrażeń ciała, 82 pracowników poniosło śmierć). Dominującymi grupami zdarzeń powodującymi wypadki w tym miejscu pozostają:

- praca przy maszynie, obsługiwane środków transportu lub sprzętu ruchomego oraz

obsługa narzędzi zmechanizowanych – 26,2% ogółu poszkodowanych w miejscu produkcji (dominuje utrata kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym);

- upadek, ześlizgnięcie się przedmiotu z góry, załamanie się czynnika – 17,5% (dominuje uderzenie przez spadający przedmiot);
- upadki osób (z wysokości, na tym samym poziomie) – 9,7%.

Do maszyn i urządzeń technicznych oraz narzędzi, które nadal stanowią duże zagrożenie, należą:

- pilarki (głównie tarczowe, łańcuchowe);
- prasy (w tym: mechaniczne-mimośrodowe, hydrauliczne);
- przenośniki (taśmowe, ślimakowe);
- młyny (w tym do tworzyw sztucznych);
- suwnice;
- maszyny dla przemysłu spożywczego (działarki do ciasta, maszyny do mielenia, linie do filetowania drobiu);
- automatyczne linie produkcyjne (np. do produkcji betonu);
- obrabiarki skrawające (najczęściej frezarki dolnowrzecionowe, wiertarki stołowe, szlifierki);
- nożyce gilotynowe i przecinarki taśmowe do cięcia metali;
- maszyny do obróbki drewna (w tym wielopłyty).

Wypadki przy pracach produkcyjnych czy przy przetwarzaniu surowców i materiałów, skutkujące ciężkimi obrażeniami ciała, stanowiły 57,9%. Dominującymi grupami zdarzeń w tych miejscach, powodującymi ciężkie urazy, pozostają:

- utrata kontroli nad procesem pracy podczas obsługi maszyn, przy obsługiwanych środkach transportu lub sprzęcie ruchomym oraz przy obsłudze narzędzi zmechanizowanych – 26,3% ogółu poszkodowanych ciężko w miejscu produkcji;
- pochwylenia i wciągnięcia kończyn przez elementy obsługiwanych maszyn; manipulowanie w strefie niebezpiecznej – 23,2%;
- upadki osób (z wysokości, na tym samym poziomie) – 7,5%;
- obecność w strefie zagrożenia – 5,6%.

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

- brak osłon i urządzeń ochronnych;
- niewłaściwa stateczność czynnika materialnego (brak zabezpieczeń przed przewróceniem, zmianą położenia itp.);
- brak nadzoru bezpośredniego nad pracownikami wykonującymi pracę;
- brak opracowanej instrukcji postępowania w sytuacjach nietypowych;
- brak wykazu prac niebezpiecznych i określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu tych prac (praca w strefie bezpośredniego zagrożenia);
- brak odpowiedniego zabezpieczenia strefy pracy maszyny (strefy niebezpiecznej, np. przed możliwością zgniecenia dłoni);
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od zasad bezpiecznej pracy;
- brak przeprowadzonego instruktażu stanowiskowego.

Teren budowy

Najwięcej poszkodowanych na budowach (przy wznoszeniu nowych budynków i przy pracach rozbiórkowych, wyburzaniu i remontach) uległo wypadkom w wyniku upadku z wysokości (227 pracowników, tj. 43% pracujących na budowach).

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. dachach, stropach, schodach, płytach balkonowych, tarasach, w otworach okiennych);
- konstrukcjach ruchomych (np. rusztowaniach przestawnych, drabinach przenośnych, pomostach ruchomych, podnoszonych platformach);
- konstrukcjach stacjonarnych (np. stałych przejściach, pomostach roboczych, stałych drabinach, rusztowaniach, pylonach).

Do znacznej części wypadków doszło podczas wchodzenia na stanowisko pracy lub schodzenia z niego (pracownicy, aby skrócić czas schodzenia, zeskakiwali z rusztowania), a także podczas zmiany miejsca pracy w czasie przygotowywania 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 oraz 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 zbrojarskie, prace malarskie.

Zaistniałe na terenie budowy upadki z wysokości, powodujące śmierć lub ciężkie urazy, wiązały się z pracą na rusztowaniach, dachach oraz pomostach, drabinach, stropach i ścianach.

Przyczyny wypadków, do których doszło na budowach, dotyczyły głównie:

- nieprawidłowej organizacji pracy;
- braku nadzoru oraz tolerowania przez nadzór stosowania niewłaściwej technologii i odstępstw od przepisów i zasad bhp;
- nieprawidłowej organizacji stanowisk pracy w miejscach występowania szczególnych zagrożeń, jak dachy i stropy;
- braku instruktażu stanowiskowego;
- nieużywania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, np. szelek bezpieczeństwa podczas pracy na stromym dachu czy podczas montażu rusztowania;
- niestosowania hełmów ochronnych (szczególnie podczas montażu/demontażu rusztowania);
- braku odbioru rusztowań przez osoby uprawnione;
- montażu rusztowań budowlano-montażowych metalowych przez osoby nieposiadające uprawnień kwalifikacyjnych;
- doboru rusztowań, pomostów roboczych i drabin do realizowanych zadań, nieprawidłowego przygotowania rusztowań do wykonania pracy (nieprawidłowy montaż/demontaż, braki w wypełnieniu pomostów roboczych, braki ciągów komunikacyjnych, niepełne barierki) oraz złego stanu technicznego zabezpieczeń;
- wykonywania pracy po spożyciu alkoholu.

Na terenach budowy 193 osoby zostały poszkodowane w wypadkach przy pracy z udziałem maszyn i urządzeń technicznych, do obsługi których wymagane są uprawnienia kwalifikacyjne. Były to najczęściej:

- rusztowania budowlano montażowe metalowe – podczas montażu i demontażu;
- maszyny do robót ziemnych (głównie koparki jednoznaczyniowe, koparkospycharki, koparkoładowarki, ładowarki jednoznaczyniowe);
- podajniki do betonu i pompy do mieszanki betonowej;
- maszyny do robót drogowych (głównie przecinarki do nawierzchni dróg);
- urządzenia transportu bliskiego (głównie żurawie wieżowe, sunnice, podesty ruchome).

Spośród wszystkich poszkodowanych w ww. wypadkach 27 pracowników nie posiadało wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych, a 28 nie było przeszkolonych w zakresie bhp.

Po raz kolejny analiza wyników badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje tereny budowy oraz produkcji jako miejsca o największym ryzyku zaistnienia wypadku. Uzasadnia to dalsze podejmowanie skoordynowanych i zintensyfikowanych działań o charakterze kontrolno-nadzorczym ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, prezentowanych w dalszej części *Sprawozdania*. Baza informacji dotyczących prowadzonej działalności przez zakład, procesu pracy oraz poszkodowanych w wypadkach przy pracy, a także warunków środowiska pracy, organizacji pracy i zachowań człowieka w miejscu pracy, pozwala PIP na określenie stanu bezpieczeństwa pracy przed wypadkiem oraz w jego trakcie, jak również ukierunkowanie działań zmierzających do eliminowania powtarzalności zdarzeń wypadkowych.

2. ZAKŁADY O WYSOKIEJ SKALI ZAGROZEŃ

A. ZAKŁADY, W KTÓRYCH ODNOTOWANO NAJWIĘCEJ WYPADKÓW PRZY PRACY

Zakres kontroli

W 2018 r. inspektorzy pracy sprawdzili skuteczność środków zapobiegających wypadkom przy pracy w 577 zakładach. Kontrole były przeprowadzone w zakładach, w których w okresie ostatnich 3 lat miały

miejsce liczne wypadki przy pracy. W wytypowanych podmiotach, w latach 2015-2017, zarejestrowano 12 695 wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 12 755 osób, w tym 12 śmiertelnie oraz 50 ciężko.

Najwięcej zakładów objętych takimi kontrolami to zakłady prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (w tym zajmujące się produkcją wyrobów z drewna, wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, artykułów spożywczych, szkła, wyrobów chemicznych, a także metali i metalowych wyrobów gotowych), handlu i napraw, budownictwa oraz opieki zdrowotnej. Z uwagi na prawdopodobieństwo wystąpienia kolejnych wypadków kontrole prowadzono głównie w firmach o dużym zatrudnieniu. Kontrolami objęto 77 zakładów o zatrudnieniu do 49 pracowników (13%), 253 skontrolowane zakłady zatrudniały od 50 do 249 pracowników (44%), a 248 zakładów zatrudniało powyżej 250 pracowników (43%). Łącznie w zakładach poddanych kontrolom pracę świadczyło ponad 236 tys. osób, w tym ok. 224 tys. na podstawie umów o pracę.

Inspektorzy pracy sprawdzali jakość istniejącego w zakładzie pracy sposobu zarządzania bezpieczeństwem pracy. W szczególności ocenie podlegała rzetelność prowadzonych postępowań powypadkowych, dokładność i adekwatność procesu wyznaczania ryzyka zawodowego, a także skuteczność działalności służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole prowadzone w 2018 r. w większości (85%) dotyczyły zakładów kontrolowanych po raz pierwszy w ramach wskazanego powyżej zakresu. Do ich wyboru posłużyły dane uzyskane od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zebrane na podstawie druku ZUS IWA oraz dane własne Państwowej Inspekcji Pracy z kontroli powypadkowych. Pozostała część skontrolowanych podmiotów (15%), to zakłady poddane drugiej kontroli w omawianym zakresie, po upływie około 2 lat od poprzedniej kontroli. Ich celem było zweryfikowanie prawidłowości działań podjętych przez pracodawców w następstwie realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy, skuteczności podjętych działań w celu eliminacji lub ograniczenia występujących zagrożeń, a także zgodności zakładowych procedur z obowiązującymi przepisami bhp oraz normami. Rekontrolami zostały objęte – w zdecydowanej większości – zakłady sektora produkcyjnego i budowlanego.

Diagnoza

Prowadzący kontrolę inspektorzy pracy w pierwszej kolejności oceniali istniejący w zakładzie pracy poziom bezpieczeństwa pracy na podstawie rejestrów wypadków przy pracy. Istotne było powiązanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy z przeprowadzoną oceną ryzyka zawodowego dla prac, przy wykonywaniu których doszło do wypadku. W związku z tym kontroli podlegały także takie zagadnienia, jak: przygotowanie pracujących do realizacji powierzonych im zadań, warunki środowiska materialnego, w którym odbywał się proces pracy, a w tym przygotowanie i stan parku maszynowego oraz występowanie czynników chemicznych i biologicznych w miejscu pracy i sposoby ochrony przed narażeniem.

Biorąc pod uwagę dwie grupy zakładów kontrolowanych w 2018 r., tj. po raz pierwszy we wskazanym powyżej zakresie oraz powtórnie, należy stwierdzić, że ogólnie lepszą oceną warunków pracy charakteryzuje się grupa zakładów rekontrolowanych. W grupie zakładów kontrolowanych po raz pierwszy **51 firm legitymowało się certyfikowanym systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**. W tej grupie zakładów **poziom bezpieczeństwa pracy był na wyższym poziomie niż w pozostałych zakładach**. Ta niewielka grupa podmiotów, pomimo zaistniałych tam wypadków przy pracy, charakteryzowała się dbałością o przestrzeganie przepisów bhp i zaangażowaniem wszystkich uczestników procesu pracy w działania na rzecz bhp. Dobre praktyki zaobserwowane przez kontrolujących wskazywały na realizację procedur przygotowanych w ramach systemu zarządzania bhp, a także innych systemów pomocniczych. Należały do nich np. Kaizen oraz program 5S. **System Kaizen jest praktyką doskonalenia organizacji oraz metod postępowania wykorzystywanych w procesie pracy**. System aktywizuje pracowników w celu usprawnienia miejsca i procesu pracy, doskonalenia organizacji i efektywności pracy, znajdowania miejsc powstawania strat i ich eliminowania poprzez ulepszenia czy modyfikacje. W praktyce system polega na zgłaszaniu przez pracowników niskonakładowych wniosków dotyczących poprawy warunków pracy, bezpieczeństwa pracy, organizacji pracy oraz usprawnień technicznych. **Program 5S (Sortowanie, Systematyka, Sprzątanie, Standaryzacja, Samodyscyplina) pomaga w utrzymaniu ładu, porządku**

i czystości na terenie zakładu i jest sposobem eliminacji marnotrawstwa: oczekiwania, zbędnych ruchów, niepotrzebnego transportu, nadmiernych zapasów. Program jest audytowany przez kierownictwo zakładu oraz służbę bhp. Efektem działania systemu jest m.in. wprowadzenie jednakowych standardów na wszystkich instalacjach i w pomieszczeniach magazynowych, poprawa bezpieczeństwa pracy (trasy komunikacyjne, oznakowanie miejsc mogących stwarzać zagrożenie itp.), zapewnienie niezbędnych narzędzi w miejscu ich stosowania, wygospodarowanie miejsc magazynowania.

Kontrole w kolejnej grupie zakładów, w których dotychczas **nie wdrożono systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**, jednak **wprowadzono pewne ich elementy** (np. dotyczące bezpieczeństwa operacji), wykazały, że istniejący w zakładach **poziom bezpieczeństwa ulega stałej poprawie**, co niestety nie zawsze przekłada się na zmniejszenie liczby zdarzeń wypadkowych. Wyniki kontroli pozwalają stwierdzić, że co do zasady funkcjonujące w zakładach systemy związane z przygotowaniem pracowników do pracy (orzeczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy) działają prawidłowo. Również formalnie prawidłowo działa system szkoleń z zakresu bhp, jednak dane dotyczące stażu pracy na danym stanowisku pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy nie potwierdzają uzyskania przez nich wymaganego poziomu wiedzy z zakresu bezpieczeństwa podczas pracy. Wyniki kontroli w większości przypadków wskazują na **konieczność podjęcia działań ukierunkowanych na zapewnienie właściwego poziomu szkoleń stanowiskowych z zakresu bhp oraz skuteczniejszego nadzoru bezpośredniego** ze strony przełożonych, zwłaszcza w odniesieniu do osób z krótkim stażem na danym stanowisku pracy. Jednocześnie wyniki kontroli w tej grupie zakładów wykazały konieczność wprowadzenia zmian w zakresie bieżących działań związanych ze stanem bezpieczeństwa, zarówno w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń, jak i stosowania zabezpieczeń czy środków ochrony indywidualnej. Niejednokrotnie wynika to z faktu niewystarczającej obsady służby bhp, co przy obecnej złożoności procesów technologicznych i zagadnień produkcyjnych stało się podstawą do wydania przez inspektorów pracy decyzji nakazujących zwiększenie zatrudnienia

w służbie bhp. W zakładach tych brak jest działań o charakterze nie tyle systemowym, co cyklicznym, podejmowanych w celu weryfikacji wprowadzonych zakładowych procedur bezpieczeństwa, w których najliczniej powinni uczestniczyć kierownicy średniego szczebla, przy wsparciu pracowników służby bhp, szczególnie w przypadkach dokonywania w zakładach zmian modernizacyjnych, technologicznych czy organizacyjnych (zmiany te z uwagi na szybki rozwój zakładów są praktycznie procesem ciągłym w większości kontrolowanych firm).

Nadal rzadkością jest uczestniczenie przez pracowników służby bhp w odbiorach montowanych maszyn czy linii technologicznych lub opiniowanie przyjętych prac modernizacyjnych i zmian organizacyjnych pod kątem bezpieczeństwa pracy (również na etapie projektowym). Wynika to ze zbyt małego wymiaru czasu pracy pracowników tej służby, ale niekiedy także z braku wiedzy czy pomijania ich na etapie podejmowania decyzji. Kontrole potwierdziły również, że mimo zachodzących w zakładach stosunkowo częstych zmian, zarówno organizacyjnych jak i technologicznych, do rzadkości należą systematyczne – choćby tylko częściowe – analizy stanu bhp, co może mieć bezpośredni wpływ na liczbę odnotowywanych wypadków przy pracy.

Kolejną grupę zakładów tworzą te, w których **pracodawcy nie posiadają certyfikowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy**, a także nie wdrożyli innych rozwiązań systemowych. Zarządzanie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odbywa się wyłącznie na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów. Stan ten powoduje, że w zakładach tych poziom zarządzania bezpieczeństwem pracy jest stosunkowo niski, ale pracodawcy starają się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp skutkujących zdarzeniami wypadkowymi.

Podsumowanie wyników kontroli we wszystkich skontrolowanych zakładach pracy wskazuje, że **zidentyfikowane nieprawidłowości dotyczyły głównie prowadzenia postępowań powypadkowych**, sporządzania dokumentacji powypadkowej, nieokreślenia na podstawie ustalonych okoliczności wszystkich faktycznie występujących przyczyn zaistniałych zdarzeń wypadkowych oraz nieokreślenia na ich podstawie prawidłowych wniosków i zaleceń, które pozwoliłyby na skuteczne wyeliminowanie zagrożeń

i ograniczenie powtarzalności wypadków. Efektem braku określenia niektórych przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy i ich niewyeliminowania było dalsze występowanie nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa (np. użytkowanie maszyn i urządzeń). Skutkowało to koniecznością podjęcia przez inspektorów pracy efektywnych działań mających na celu eliminację tych zagrożeń.

Kolejna grupa stwierdzonych **uchybień dotycząca oceny ryzyka zawodowego**, szczególnie dla stanowisk pracy, na których miały miejsce wypadki przy pracy objęte analizą inspektorów. Podstawowe nieprawidłowości to nieaktualne informacje, na podstawie których dokonywano oceny, brak spójności zapisów w ocenie ryzyka z wnioskami zespołów powypadkowych, a w szczególności brak określenia działań zapobiegawczych, które pozwoliłyby na wyeliminowanie bądź przynajmniej ograniczenie występujących zagrożeń. Znaczącą grupę stanowiły **uchybiecia dotyczące szkoleń z zakresu bhp**, na co wskazują przyczyny zdarzeń wypadkowych, tj. niewystarczająca wiedza czy świadomość osób poszkodowanych, spowodowana brakiem lub niewłaściwie przeprowadzonym szkoleniem z zakresu bezpieczeństwa pracy. Pozostałe stwierdzone nieprawidłowości to: zagrożenia ze strony atmosfery wybuchowej przy przekroczeniu normatywów higienicznych, nieprzeprowadzanie pomiarów środowiska pracy w terminach określonych obowiązującymi przepisami i niezapewnienie właściwego nadzoru nad pracownikami.

Stwierdzono również nieprawidłowości **w obszarze wyposażania w odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz ich stosowania**, szczególnie na stanowiskach, na których niejednokrotnie brak takich właśnie środków u poszkodowanego doprowadził bezpośrednio do urazu bądź wykonywanie pracy bez niezbędnych środków ochrony indywidualnej powodowało narażenie pracowników na utratę zdrowia (hełmy ochronne, rękawice antyprzecięciowe, ochronniki słuchu, odzież ochronna, przyłbice).

Jak wynika z przedstawionych powyżej informacji, wielu pracownikom służby bhp nadal brak jest wystarczającej wiedzy z zakresu prawidłowego prowadzenia dochodzenia powypadkowego, co ma bezpośrednie przełożenie na pracę zespołów powypadkowych i w rezultacie nie doprowadza do ograniczenia istniejących zagrożeń wypadkowych. Stwierdzono **przypadki**

dopuszczania i tolerowania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników w warunkach przekroczenia normatywnych higienicznych, m.in. w zakresie hałasu czy substancji chemicznych. Sytuacja ta jest o tyle niepokojąca, że u pracodawców tych, z uwagi na wielkość zatrudnienia, zadania służby bhp realizowane są przez pracowników etatowych, posiadających wymagane kwalifikacje, którzy z założenia powinni mieć zarówno wymaganą wiedzę, jak i doświadczenie. Inspektorzy pracy stwierdzili również uchybienia w zakresie dokumentowania oceny ryzyka zawodowego, a przede wszystkim jej aktualizowania czy zapewnienia spójności m.in. z wnioskami wynikającymi wprost z protokołów powypadkowych. W wielu przypadkach z dokonanych ocen ryzyka zawodowego nie wynikały żadne wnioski mające wpływ na podejmowane działania, zarówno w zakresie organizacji pracy, technologii, jak i inwestycji. **Często tworzone dokumentacje oceny ryzyka zawodowego nie zawierały niemal żadnych informacji, które można byłoby wykorzystać do faktycznej poprawy bezpieczeństwa pracy** w zakładzie. Szczególnie niepokoi to w odniesieniu do identyfikacji zagrożeń występujących na poszczególnych stanowiskach pracy, gdyż w konsekwencji nie są podejmowane działania zapobiegawcze, które mogłyby wyeliminować m.in. zagrożenia, jakie doprowadziły do wypadków przy pracy. Ponadto w trakcie kontroli inspektorzy stwierdzili liczne przypadki użytkowania maszyn i urządzeń niezapewniających bezpiecznych warunków pracy, mimo że w trakcie pracy na podobnych lub nawet tych samych maszynach w latach wcześniejszych doszło do wypadków przy pracy, m.in. z uwagi na stan zabezpieczeń.

Działania kontrolne PIP pozwoliły na ocenę poziomu kultury bezpieczeństwa w zakładach objętych kontrolami, który okazał się bardzo zróżnicowany. Wśród zakładów wytypowanych do kontroli znalazły się zakłady przywiązujące bardzo dużą wagę do spraw bezpieczeństwa pracy oraz zakłady, w których zarówno kierownictwo, jak i pracownicy nie byli zainteresowani podnoszeniem poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Poziom kultury bezpieczeństwa jest zwykle proporcjonalny do zaangażowania w sprawy bezpieczeństwa osób z najwyższego kierownictwa. Widać również zależność pomiędzy istniejącym poziomem bezpieczeństwa pracy w zakładzie a sytuacją ekonomiczną pracodawcy. Przy pogarszającej się sytuacji

ekonomicznej trudno nawet przy wysokiej kulturze bezpieczeństwa utrzymać wysoki poziom przestrzegania przepisów bhp. Brak środków finansowych wpływa na wstrzymanie zakupów nowych urządzeń, odroczenie remontów, trudności w zatrudnieniu wysokokwalifikowanych pracowników itp.

Przy ocenie kultury bezpieczeństwa w zakładach należy podzielić skontrolowane zakłady na te, w których wprowadzono system zarządzania bezpieczeństwem lub wprowadzono procedury dotyczące bezpieczeństwa (kultura bezpieczeństwa) oraz zakłady, gdzie bezpieczeństwo pracy jest oparte jedynie na stosowaniu obowiązujących przepisów. **W zakładach, w których wprowadzono procedury mające na celu poprawę bezpieczeństwa na ogół jest rejestrowana mniejsza liczba wypadków ciężkich i śmiertelnych**, nie są ukrywane zdarzenia wypadkowe, a przyjęte działania mają na celu przeciwdziałanie występowaniu podobnych zdarzeń w przyszłości.

Jednak w wielu zakładach pracodawcy nie podejmowali działań w celu wdrożenia procedur związanych z systemowym zarządzaniem bezpieczeństwem pracy, co wpływało na niewystarczające zaangażowanie osób sprawujących nadzór nad warunkami pracy i odpowiedzialnych za bhp w realizację zadań mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy.

Kontrole potwierdziły, że w zakładach, w których wdrożono system zarządzania bhp, a także w tych, w których rozpoczyna się ten proces poprzez opracowywanie i wdrażanie procedur mających wspólną podstawę w postaci zaangażowania pracowników na wszystkich szczeblach zarządzania, zauważa się poprawę poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Bardzo dużą rolę w podnoszeniu świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa pełniły własne i korporacyjne procedury, które tworzone były na potrzeby konkretnej działalności i były dostosowane do specyfiki funkcjonowania zakładu pracy. Ponadto pracodawcy, którzy rzetelnie ocenili ryzyko zawodowe związane z wykonywanymi pracami, zapewnili procedury do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, czy też wydawali szczegółowe instrukcje i wskazówki dot. prowadzonych prac, wykazywali większą dbałość o rzetelne realizowanie przepisów prawa pracy, a co za tym idzie dążyli do **poprawy warunków bhp**. Stąd łączenie poszczególnych procesów, w szczególności oceny ryzyka zawodowego oraz postępowania powypadkowego, przy podnoszeniu świadomości

wszystkich uczestników procesu pracy, będzie celem kolejnych zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Przede wszystkim tych o charakterze kontrolno-nadzorczym.

Wnioski

Jakość dokumentacji powypadkowej oraz oceny ryzyka zawodowego jest zależna od umiejętności i doświadczenia osób wykonujących zadania służby bhp. W praktyce to pracownicy służby bhp zobowiązani są przez pracodawców do opracowywania tych dokumentów. Wielu pracowników służby bhp wykazuje nieumiejętność ustalania przyczyn adekwatnych do okoliczności wypadku oraz wniosków i środków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn zdarzenia. Niedostateczna jakość pracy służby bhp jest także przyczyną innych nieprawidłowości, a w szczególności nieprowadzenia kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy lub prowadzenia ich w sposób pobieżny czy traktowania oceny ryzyka zawodowego jako jednorazowego działania mającego na celu sporządzenie dokumentu potwierdzającego znajomość zagrożeń występujących na stanowiskach pracy. Wyniki kontroli wskazują na potrzebę poprawy jakości pracy służby bhp, a także skuteczności nadzoru nad bezpieczeństwem pracy sprawowanego przez osoby odpowiedzialne i zajmujące stanowiska kierownicze. Duże znaczenie ma również pozycja, jaką zajmują pracownicy służby bhp w zakładzie pracy.

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

Zakres kontroli

Rok 2018 był trzecim i ostatnim etapem długofalowych działań nadzorczo-kontrolnych w ramach programu wzmoczonego nadzoru, zaplanowanych na lata 2016-2018. W 2016 r. wzmocnionym nadzorem objęto 45 zakładów. Spośród tej grupy zakładów w 2018 r. kontrolami PIP objęto 43 firmy. W stosunku do 2 zakładów zrezygnowano z tej formy nadzoru, z uwagi na trwające postępowanie o ogłoszenie upadłości oraz zaprzestanie działalności produkcyjnej.

Przedmiotem kontroli były zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy przy użytkowaniu

maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych, magazynowaniu i w transporcie wewnątrzzakładowym. Kontroli poddano dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz dokumentację badania okoliczności i przyczyn wybranych wypadków przy pracy. Ponadto inspektorzy pracy sprawdzali stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy, organizację stanowisk i procesów pracy, posiadanie przez pracowników aktualnych badań lekarskich i szkoleń z zakresu bhp oraz niezbędnych kwalifikacji.

W 2018 r. przeprowadzono 73 kontrole w 43 podmiotach, zatrudniających ogółem 25,2 tys. osób, w tym 24,8 tys. na podstawie stosunku pracy. Dominującą grupę (65%) stanowiły zakłady duże, zatrudniające powyżej 250 pracowników.

Diagnoza

W latach 2015-2017 w zakładach objętych wzmocnionym nadzorem odnotowano łącznie 1 970 wypadków przy pracy, w tym 2 wypadki śmiertelne oraz 11 wypadków ciężkich. W stosunku do 2015 r. liczba wypadków spadła o 24%.

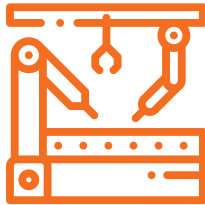
Dokonana w trakcie kontroli **analiza dokumentacji powypadkowych** wykazała przypadki niedokładnego ustalania okoliczności wypadków, ustalania przyczyn niewynikających z okoliczności wypadków (7% kontrolowanych zakładów), a także nieustalania po wypadkach środków i wniosków profilaktycznych (12% kontrolowanych zakładów). Występowały też uchybienia formalne dotyczące procedury wypadkowej w postaci niezachowania terminu sporządzania protokołów przez zespół powypadkowy oraz przystąpienia z opóźnieniem do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku.

Podobnie jak w latach ubiegłych wiele nieprawidłowości mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo zatrudnionych pracowników dotyczyło **eksploatacji maszyn i urządzeń**. Najczęściej stwierdzano: wykonanie nieprawidłowych osłon lub innych urządzeń ochronnych, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych, niezapewnienie lub dezaktywowanie wyłączników bezpieczeństwa. W wielu przypadkach osłony w maszynach można było swobodnie zdemontować bez użycia narzędzi, a ich zdjęcie nie zatrzymywało ruchu roboczego niebezpiecznych elementów maszyny. Stwierdzano także brak osłon elementów ruchomych stwarzających zagrożenie.

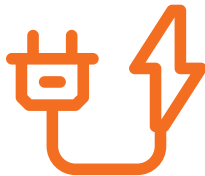
PRZYKŁADY NIEPRAWIDŁOWOŚCI STWIERDZONYCH W ZAKŁADACH
OBJĘTYCH WZMOŻONYM NADZOREM



nieprawidłowości w **dokumentacji powypadkowej** (np. niedokładne ustalanie okoliczności wypadków, ustalanie przyczyn niewynikających z okoliczności wypadków – 7% kontrolowanych zakładów; nieustalenie po wypadkach środków i wniosków profilaktycznych – 12% zakładów)



niewłaściwa eksploatacja **maszyn i urządzeń** (np. brak osłon – 31% zakładów)



niewłaściwa eksploatacja **urządzeń i instalacji elektrycznych** – 27% zakładów



nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia **miejsc niebezpiecznych** – 13% zakładów



nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego** – 10% zakładów

Nieprawidłowości związane z osłonami ujawniono w 31% zakładów.

Wśród nieprawidłowości dotyczących **eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych** (ujawnionych w 27% zakładów) najczęściej stwierdzano: brak badań i pomiarów ochrony przeciwporażeniowej podstawowej oraz przy wystąpieniu uszkodzenia izolacji, brak ochrony przeciwporażeniowej podstawowej, niezabezpieczenie przed dostępem do części czynnych instalacji (szafek rozdzielczych, szafek sterowniczych maszyn) oraz niezabezpieczenie przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych. Należy jednak stwierdzić, że ponad 70% nieprawidłowości regulowanych było decyzjami ustnymi, które wykonane zostały przed zakończeniem kontroli.

Znacznie mniej, w stosunku do lat ubiegłych, ujawniano nieprawidłowości dotyczących **zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych** (zbiorników technologicznych, otworów wejściowych do kanałów) lub oznakowania znakami bezpieczeństwa miejsc i stref niebezpiecznych informujących np. o obowiązku stosowania środków ochrony indywidualnej (13% zakładów).

Mniej nieprawidłowości dotyczyło także dokonania oceny ryzyka zawodowego. Stwierdzono je w 10% zakładów. Uchybienia polegały na **nieprzeprowadzeniu oceny ryzyka zawodowego** na wszystkich stanowiskach pracy lub niezidentyfikowaniu wszystkich występujących na nich zagrożeń, m.in.: nieuwzględnieniu w ocenie ryzyka wszystkich maszyn i urządzeń technicznych stwarzających zagrożenie na stanowiskach pracy, niezamieszczeniu wyników najnowszych pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, nieaktualnianiu oceny ryzyka po zaistniałych wypadkach przy pracy o zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadku.

W roku 2018 przeprowadzono również kontrolę **zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym** (tj. kobiet powyżej 55 roku życia oraz mężczyzn powyżej 60 roku życia). Osoby w tej grupie wiekowej stanowiły 8% ogółu zatrudnionych (940 kobiet i 1 143 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), zatrudnionych było

301 osób, tj. 14% zatrudnionych w tej grupie wiekowej. Wypadkom przy pracy uległo 18 pracowników, były to wypadki lekkie. Stwierdzono także jeden przypadek choroby zawodowej, a 22 pracownikom w wieku przedemerytalnym przyznano renty inwalidzkie z tytułu ogólnego stanu zdrowia.

Analizując wyniki kontroli przeprowadzonych w latach 2016-2018, stwierdzić należy, że w większości podmiotów nastąpiła **poprawa warunków pracy**, szczególnie w zakresie zagrożeń wypadkowych związanych z czynnikami mechanicznymi, **która wynikała głównie z dostosowania maszyn do określonych przepisami wymagań bezpieczeństwa**.

Inspektorzy pracy w ramach działalności prewencyjnej realizowanej równoległe z kontrolami wskazywali pracodawcom obszary wymagające poprawy oraz udzielali **porad** dotyczących organizowania i prowadzenia pracy w sposób zapewniający wyższy poziom bezpieczeństwa.

Należy podkreślić, że liczba wydawanych decyzji, w stosunku do pierwszego roku realizacji programu, zmniejszyła się 2,5-krotnie. Prawie dwukrotnie spadła też liczba decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności, wydawanych w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia, lub decyzji skierowania do innych prac pracowników i innych osób. Aż ośmiokrotnie zmniejszyła się liczba decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. Zauważalny jest **wzrost poziomu kultury bezpieczeństwa** w kontrolowanych zakładach. Postęp widoczny jest m.in. w utrzymywaniu właściwego stanu technicznego użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych, prawidłowej identyfikacji zagrożeń występujących na stanowiskach pracy oraz stosowaniu odpowiednich środków profilaktycznych eliminujących zagrożenia wypadkowe.

Znamienne jest wprowadzenie w 12 zakładach systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy, czego wymiernym efektem jest zapewnienie w nich wyższych standardów bezpieczeństwa i widoczne obniżenie wskaźników wypadkowości.

Wniosek

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuowała program wzmożonego nadzoru w zakładach charakteryzujących się znaczną skalą zagrożeń zawodowych.

W latach 2019-2021 program obejmie 47 zakładów, w tym 3 zakłady, w których, pomimo dotychczasowych kontroli, nie stwierdzono zadowalającej poprawy warunków pracy.

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

Zakres kontroli

Państwowa Inspekcja Pracy realizując zadanie określone w art. 10 pkt 8 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, jakim jest współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska, podejmowała w 2018 r. działania w zakładach zaliczonych do zakładów o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Skoordynowane działania prewencyjno-kontrolne prowadzono wspólnie z Inspekcją Ochrony Środowiska oraz Państwową Strażą Pożarną. Założonym celem programu była współpraca z przedsiębiorstwami w zakresie systematycznej poprawy bezpieczeństwa w trzech wzajemnie uzupełniających się obszarach ochrony: pracy, przeciwpożarowej i środowiska.

Łącznie w zakresie bhp w wytypowanej grupie zakładów przeprowadzono:

- **18 kontroli** w 9 podmiotach należących do **branży paliwowej (bazy paliw)** – zatrudnienie ogółem: 7 tys. osób, w tym 33 osoby na innej podstawie niż stosunek pracy,
- **5 kontroli w zakładach azotowych** – zatrudnienie ogółem: 11,2 tys. osób, w tym 79 osób na innej podstawie niż stosunek pracy. Kontrolą objęto wybrane (dla danego zakładu) instalacje:
 - ✓ stokażu kwasu siarkowego,
 - ✓ pakowania i magazynowania nawozów opartych na azotanie amonu,
 - ✓ magazynowania chloru,
- **6 kontroli** w 5 podmiotach należących do **branży energetycznej** (zatrudnienie ogółem: 5,1 tys. osób, w tym 60 osób na innej podstawie niż

stosunek pracy). Kontrolą objęto układy technologiczne rozładunków i podawania mazutu na instalacje rozpałkowe kotłów pyłowych w elektrowniach.

Zgodnie z przyjętą zasadą wszystkie kontrolowane podmioty przeprowadziły przed kontrolą PIP samokontrolę z wykorzystaniem *List kontrolnych* opracowanych wspólnie przez przedstawicieli: Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska oraz specjalistów z ww. branż.

Diagnoza

Weryfikacja przez zespoły kontrolne *List kontrolnych* podczas wspólnych działań nie wykazała dużych rozbieżności pomiędzy zapisami zakładowego zespołu prowadzącego samokontrolę a stwierdzonym w czasie kontroli stanem faktycznym. Należy również zaznaczyć, że pracodawcy **niezwłocznie podejmowali działania** mające na celu usunięcie stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości z obszaru bhp, w efekcie czego 54% decyzji bhp dot. zakładów branży paliwowej, 83% dot. zakładów azotowych, 63% dot. zakładów branży energetycznej zostało wykonanych w trakcie kontroli lub bezpośrednio po jej zakończeniu.

Poziom **kultury bezpieczeństwa** w kontrolowanych 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.

Inspektorzy pracy pozytywnie ocenili przeprowadzenie działań prewencyjno-kontrolnych w ww. zakładach wspólnie z Państwową Strażą Pożarną i Inspekcją Ochrony Środowiska. Współdziałanie z tymi organami dało możliwość wymiany praktycznych informacji i doświadczeń osób kontrolujących oraz podmiotów kontrolowanych w kwestii prawidłowego identyfikowania zagrożeń oraz stosowanych rozwiązań technicznych.

Wnioski

Analiza dotychczasowej działalności prewencyjno-kontrolnej prowadzonej przez PIP wspólnie z innymi organami kontroli, tj. Państwową Strażą Pożarną i Inspekcją Ochrony Środowiska w wybranych zakładach branży: paliwowej, energetycznej oraz zakładach azotowych, a w szczególności charakter zagrożeń w zakładach ZZR (zakłady zwiększonego ryzyka) oraz ZDR (zakłady dużego ryzyka) wskazują na potrzebę prowadzenia dalszych działań kontrolnych przez PIP w tych sektorach gospodarki oraz wspierania pracodawców w procesie systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy. Działania te powinny objąć zarówno kolejne instalacje w kontrolowanych zakładach, jak i inne zakłady zaliczone do zakładów o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Wymiana doświadczeń w zakresie nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, pokazywanie dobrych praktyk, analiza przyczyn zaistniałych wypadków i awarii powinny przełożyć się nie tylko na utrzymywanie właściwego poziomu bezpieczeństwa w tych zakładach, ale również zwiększenie bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska.

3. BUDOWNICTWO

A. PRACE BUDOWLANE I ROZBIÓRKOWE

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 4 779 kontroli na placach budów. Objęte kontrolą podmioty (4 094) zatrudniały łącznie ponad 45 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 32,1 tys. pracowników (71%). Wśród nich dominowały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o kilkusobowym zatrudnieniu (79%) oraz małe zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (20%). Spośród ponad 4,8 tys. kontroli w 4,4 tys. (93%) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych, które regulowano decyzjami administracyjnymi.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że najczęściej nieprawidłowości dotyczyło wykonywania **prac na wysokości**

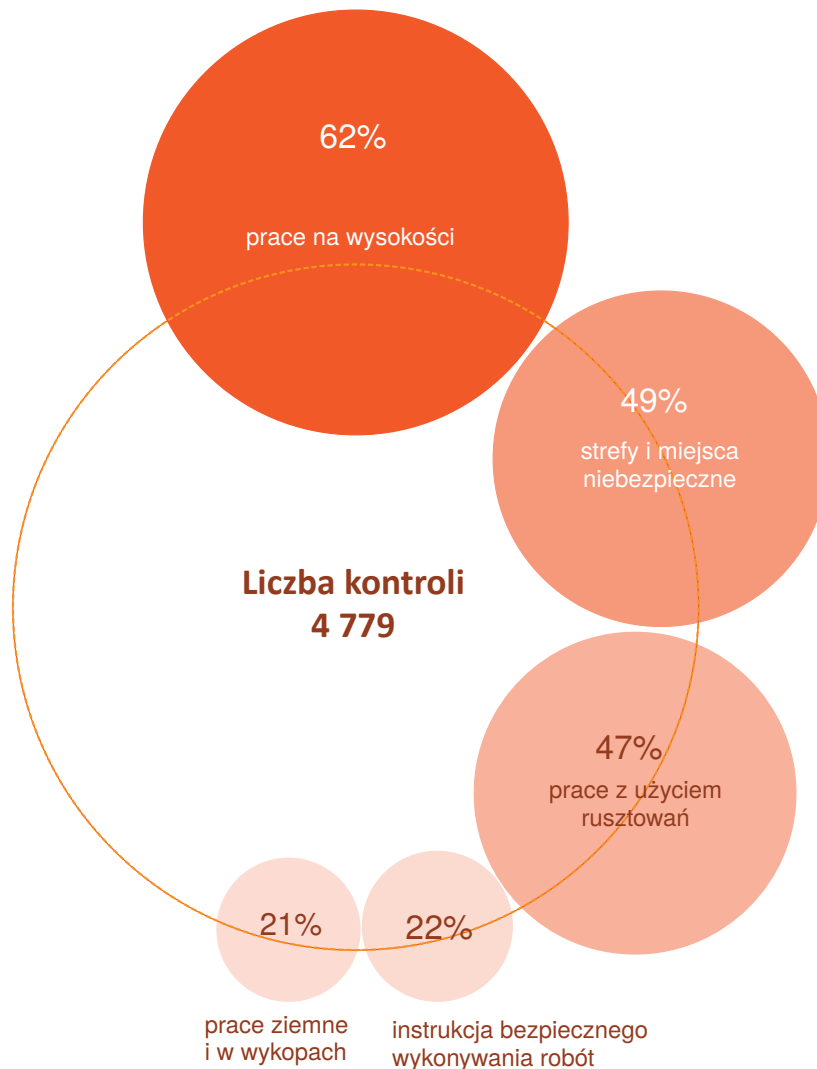
bez zabezpieczeń przed możliwością upadku (62% kontroli). Stwierdzano w szczególności brak, bądź nieprawidłowe zastosowanie na stanowiskach pracy, środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości (26%), niezapewnienie bezpiecznych przejść i dojść do stanowisk pracy (10%), niezabezpieczenie otworów w stropach i ścianach zewnętrznych (26%) oraz niezapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej. Sytuacje takie występowały szczególnie podczas wykonywania prac na wysokości do 3 m i były wynikiem lekceważenia zagrożenia, zarówno przez nadzór budowy, jak i samych pracowników. Stwierdzano także nieprawidłowy sposób zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości przy zastosowaniu środków ochrony indywidualnej, co wynikało z niewłaściwie dobranych środków do warunków wykonywania prac i występujących zagrożeń. Nierzadko też pracownicy nie posiadali wiedzy o właściwym sposobie ich stosowania, a organizacja stanowisk pracy z zastosowaniem sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości pozostawiana była przez osoby nadzorujące wyłącznie pracownikom.

Istotny zakres naruszeń przepisów dotyczył wykonywania **prac przy użyciu rusztowań** (47% kontroli). Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości związane były z montowaniem rusztowań w sposób niezgodny z dokumentacją producenta (np. stwierdzano braki w zabezpieczaniu pomostów roboczych, niewłaściwe kotwienia lub ich brak) oraz dopuszczaniem rusztowań do eksploatacji bez dokonania wymaganych odbiorów (10% kontroli). Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło eksploatacji rusztowań typu warszawskiego, w których jako pomosty robocze wykorzystywano pojedyncze deski, nie stosowano balustrad ochronnych i pionów komunikacyjnych. Powszechne użytkowanie ww. rusztowań spowodowane jest głównie niskimi kosztami zakupu elementów takiego rusztowania oraz faktem, że przedsiębiorcy nabywają same ramy konstrukcyjne rusztowania bez dodatkowego wyposażenia, tj. systemowych balustrad, pomostów roboczych, stężeń i drabin komunikacyjnych.

Ze względu na wysokie koszty pracodawcy rzadko decydują się na montaż rusztowań typu warszawskiego przez wyspecjalizowane firmy, których pracownicy mają uprawnienia montażystów rusztowań.

Prace wykonywane na wysokości oraz przy użyciu rusztowań należą do prac szczególnie niebezpiecznych i są ściśle związane z bezpośrednimi

TERENY BUDÓW
% KONTROLI, PODCZAS KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW



zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracowników. Nieprawidłowości przy organizowaniu tych prac mogą prowadzić do wypadków o skutkach śmiertelnych i ciężkich. Brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości był wynikiem przede wszystkim **tolerowania przez nadzór niebezpiecznych metod pracy**. Dla przedsiębiorców najważniejsze było wykonanie jak największego zakresu prac, od którego uzależniony jest zysk, bez względu na bezpieczeństwo pracujących.

Podczas prawie co drugiej kontroli stwierdzano brak lub **nieprawidłowo zabezpieczone miejsca**

i strefy niebezpieczne. Te podstawowe elementy organizacji pracy nie wymagają dużych nakładów finansowych, a mają istotne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy. Znaczące są również nieprawidłowości ściśle powiązane z planowaniem i przygotowaniem prac w zakresie opracowywania dokumentów dotyczących identyfikacji zagrożeń oraz eliminowania ich jeszcze przed rozpoczęciem robót (np. brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych – 22% kontroli, brak oceny ryzyka zawodowego – 11% kontroli). Prawidłowe przygotowanie inwestycji jest bardzo istotne, gdyż przekłada się bezpośrednio na

dalszy jej etap, tj. realizację z zachowaniem bezpieczeństwa wykonywanych prac. Wykonawcy jednak często mylnie interpretowali obowiązujące przepisy, traktując plan Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BiOZ) jako jedyny wystarczający dokument, nie zapewniając instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych. Problem ten występował przede wszystkim na małych budowach.

Na większych budowach, prowadzonych przez firmy korporacyjne bądź konsorcja (w tym sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie), podwykonawca przed dopuszczeniem do realizacji prac musi przedstawić generalnemu wykonawcy do akceptacji dokumenty związane z bezpieczeństwem prac na budowie. Takie procedury wymuszają przygotowanie wymaganej dokumentacji, a to z kolei skłania wykonawców do zwrócenia uwagi na bezpieczeństwo wykonywania prac jeszcze przed ich rozpoczęciem.

Wyniki kontroli wskazują, że nadal wykonywano roboty w wykopach o **ścianach niezabezpieczonych przed możliwością osunięcia się gruntu** (brak odpowiedniego obudowania lub skarpowania – 8% kontroli). Wykonawcy często nie posiadali wiedzy o kategorii gruntu, w którym wykonywali wykopy. Brak było także prawidłowo wykonanych zejść (wejść) do wykopów (3% kontroli). Również w tych przypadkach głównym powodem nieprawidłowości była **chęć obniżenia kosztów robót**.

Co piąta kontrola wykazała nieprawidłowości dotyczące **braku zabezpieczenia przewodów elektrycznych** przed uszkodzeniem mechanicznym, a co ósma – braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu. Stwierdzano także przypadki, że eksploatowane przewody elektryczne pozostawiane były w ciągach komunikacyjnych, powodując ryzyko potknięcia, a w przypadku ich uszkodzenia - porażenia prądem elektrycznym.

Nieprawidłowości związane z **eksploatacją maszyn budowlanych** (13% kontroli) dotyczyły przede wszystkim braku osłon elementów ruchomych maszyn (6% kontroli), np. zagęszczarek gruntu, betoniarek, pilarek do drewna, elektronarzędzi.

W zakresie **przygotowania pracujących do pracy** największy problem, stwierdzany w czasie co piątej kontroli, dotyczył dopuszczania do pracy osób bez wymaganej wiedzy o zagrożeniach, związanych z wykonywanymi pracami i sposobach zabezpieczeń

przed oddziaływaniem tych zagrożeń. Wynikało to z niewłaściwie przeprowadzanych szkoleń w zakresie bhp bądź ich braku. Równie istotne nieprawidłowości, stwierdzone u co siódmego kontrolowanego przedsiębiorcy, dotyczyły wykonywania prac przez pracujących **bez wymaganych środków ochrony indywidualnej**. Należy podkreślić, że właściwe przygotowanie pracujących do pracy ma duże znaczenie dla kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy u tych osób. Występowanie nieprawidłowości w tym zakresie świadczy o braku odpowiedzialności osób sprawujących nadzór, które nie zapewniając pracownikom wystarczającej wiedzy, uniemożliwiają im właściwą reakcję na warunki zagrożenia.

Przedstawiony powyżej stan bezpieczeństwa pracy skutkował wydaniem przez inspektorów blisko 30 tys. decyzji, z których ponad 21,6 tys. (72%) nakazywało natychmiastową eliminację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.

Wskutek podjętych działań zlikwidowano stwierdzone nieprawidłowości i wynikające z nich zagrożenia, co spowodowało poprawę warunków pracy i wzrost poziomu bezpieczeństwa na budowach. Już w trakcie kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy, usunięto 77% nieprawidłowości związanych z niewłaściwym wykonywaniem prac, w tym zagrażających życiu lub zdrowiu.

W związku z rażącymi naruszeniami przepisów bhp, ujawnionymi podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy pracy skierowali **40 wniosków do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

Inspektorzy pracy skierowali ponadto **pisma informujące** o stwierdzonych naruszeniach przepisów bhp m.in. do nadzoru budowlanego (o braku tablic informacyjnych, planów BiOZ), dozoru technicznego (o braku decyzji dopuszczającej urządzenia poddopozorowe do eksploatacji, nieterminowych przeglądach i konserwacjach).

Realizacji robót budowlanych towarzyszy obecnie duża **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). Zjawisko to, w połączeniu z bardzo ogólnymi przepisami Kodeksu pracy, regulującymi obowiązki pracodawcy w zakresie bhp w stosunku do osób zatrudnianych na

innej podstawie niż stosunek pracy, ma przełożenie na niski poziom bezpieczeństwa prowadzenia robót budowlanych.

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.

Pracodawcy, podobnie jak w poprzednich latach, tłumaczyli nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy trudnościami ekonomicznymi, spowodowanymi niewywiązywaniem się inwestorów ze zobowiązań finansowych, konkurencyjnymi cenami innych wykonawców, a także rotacją pracowników (konieczność kolejnych szkoleń bhp, badań lekarskich, wyposażania w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwiu robocze). Z tych względów oraz przy braku instrumentów rynkowych zachęcających do inwestowania w poprawę bezpieczeństwa pracy małe firmy niechętnie decydują się na wprowadzanie nowych, bezpieczniejszych rozwiązań technicznych.

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

Potwierdzeniem tego jest wyraźne zmniejszenie nieprawidłowości występujących tam, gdzie 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 egzekwują od podwykonawców przestrzeganie przepisów i wewnętrznych procedur. Kontrole inspektorów pracy na takich budowach poprzedzane były **spotkaniami z inwestorami, projektantami, kierownictwem budowy oraz wykonawcami poszczególnych etapów realizacji inwestycji**. Taki sposób podejścia sprzyjał zaangażowaniu wszystkich uczestników procesu budowlanego w zapewnienie wysokich standardów bezpieczeństwa pracy i znacząco przekładał się na niski poziom zagrożeń wypadkowych.

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 PIP. 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.

Rada pełni doradczą rolę dla Głównego Inspektora Pracy oraz wskazuje kierunki działania PIP w sprawach ochrony pracy w budownictwie. Przykładowo, ustalono, że w 2019 r. będą prowadzone kontrole przy wykonywaniu robót torowych ze względu na dużą liczbę inwestycji realizowanych na kolei.

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 szczególnie skoncentrowanie się na tych zagadnieniach.

Ponadto PIP nadal będzie prowadziła:

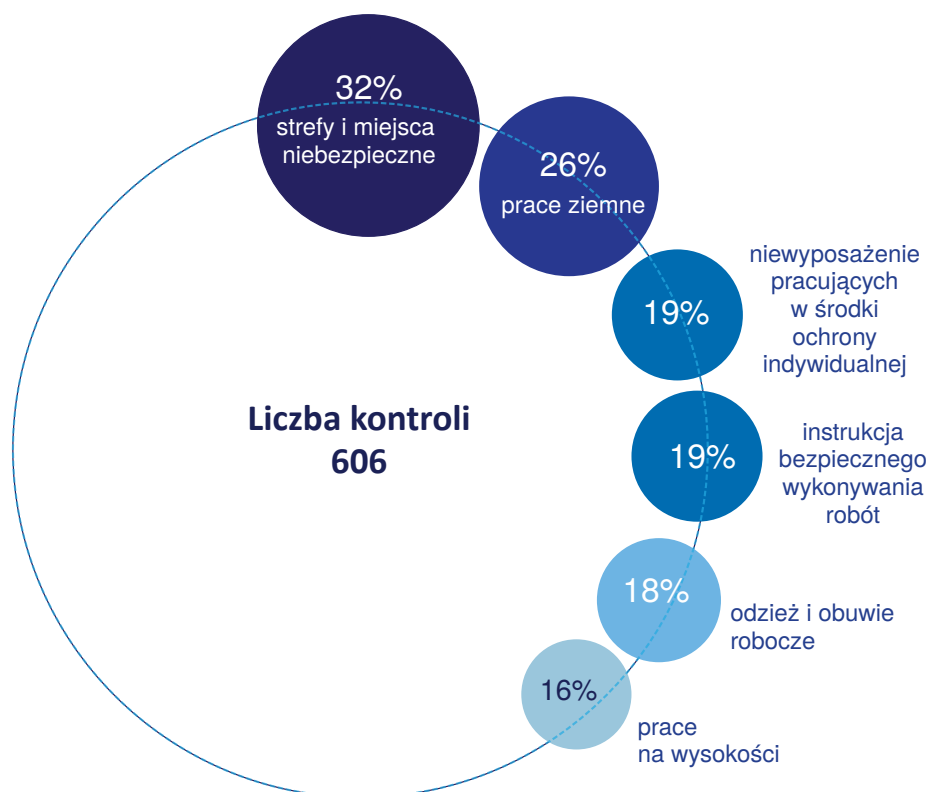
- kompleksowe kontrole, wspierane działaniami prewencyjnymi, w zakresie bezpieczeństwa pracy w małych zakładach i mikroprzedsiębiorstwach realizujących prace budowlane samodzielnie bądź w charakterze podwykonawcy;
- współpracę z organami nadzoru nad warunkami pracy, izbami gospodarczymi oraz partnerami społecznymi mającą na celu stworzenie spójnej polityki w zakresie podnoszenia kultury bezpieczeństwa pracy.

B. PRACE PRZY BUDOWACH I REMONTACH DRÓG

Zakres kontroli

Przeprowadzono 606 kontroli przedsiębiorców wykonujących prace związane z budową odcinków autostrad, budową lub remontem dróg, obiektów mostowych, wiaduktów, węzłów komunikacyjnych, przejść podziemnych oraz infrastruktury w pasach drogowych. Na rzecz kontrolowanych przedsiębiorców (510) świadczyło pracę łącznie ponad 12,3 tys. osób, w tym ponad 11 tys. pracowników (96%). Wśród kontrolowanych podmiotów dominowały mikroprzedsiębiorstwa

BUDOWA I REMONTY DRÓG
% KONTROLI, PODCZAS KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW



o kilkuosobowym zatrudnieniu oraz małe zakłady o zatrudnieniu do 49 osób.

Diagnoza

Budownictwo drogowe i mostowe charakteryzuje się wyjątkowo trudnymi warunkami pracy z uwagi na specyfikę stosowanych technologii, zmienność frontu robót, duży wpływ warunków atmosferycznych oraz liniowy charakter prowadzonych prac.

Najwięcej zastrzeżeń inspektorów pracy dotyczyło zagadnień związanych z **organizacją prac**. Przepisy naruszane były głównie na etapie przygotowania robót pod względem bhp, w tym opracowania i wdrożenia istotnych dokumentów, takich jak: **instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych** (19% kontroli) czy **ocena ryzyka zawodowego** (15% kontroli). Prowadzenie robót budowlanych, w tym ziemnych, związane jest ściśle z pracami niebezpiecznymi, a więc stwarzającymi bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. Z tego względu opracowanie i wdrożenie dokumentów, o których mowa wyżej, jest absolutną koniecznością, a nie tylko wymogiem formalnym. Należy podkreślić, że prawidłowe przygotowanie i zorganizowanie prac przed przystąpieniem do ich wykonania bezpośrednio przekłada się na poziom bezpieczeństwa pracy w fazie realizacji inwestycji i ma znaczący wpływ na dalsze stosowanie zabezpieczeń ograniczających wpływ zagrożeń na pracujących.

Stwierdzano również nieprawidłowo zabezpieczone oraz oznakowane **strefy i miejsca niebezpieczne** [bądź brak zabezpieczeń i oznakowania (32% kontroli)] – zarówno w przypadku robót drogowo-mostowych, prowadzonych na otwartym i ogólnie dostępnym terenie, jak i w przypadku remontów na terenie zabudowanym. Niewłaściwe zabezpieczenie bądź nieoznakowanie takich stref i miejsc wiąże się z narażeniem zdrowia i życia nie tylko pracowników, ale także osób postronnych, niezwiązanych z procesem budowlanym. Przykładem złej organizacji pracy może być praca ciężkiego sprzętu budowlanego w terenie zabudowanym na niezamkniętych odcinkach dróg czy ulic w obszarach miejskich, gdzie dostęp mają inni uczestnicy ruchu kołowego oraz piesi. Na blisko co czwartej budowie **nie ogrodzono terenu**

budowy, aby uniemożliwić wejście osobom nieupoważnionym. Problem dotyczył zwłaszcza budów realizowanych na długim, rozciągniętym terenie.

Weryfikując **przygotowanie do pracy**, stwierdzono, że pracujących nie wyposażono w odzież i obuwie robocze (18% kontroli). Często osoby wykonywały prace we własnej odzieży i obuwiu. Dopuszczano do pracy osoby **nieprzeszkolone w zakresie bhp** (13%), a tym samym bez znajomości występujących zagrożeń, sposobów zapobiegania im oraz bez wiedzy na temat metod bezpiecznego wykonywania prac. W praktyce oznaczało to pozostawianie organizacji stanowisk pracy samym pracownikom, bez zapewnienia wymaganego nadzoru.

O braku odpowiedniego nadzoru i lekceważeniu zagrożeń świadczy niestosowanie przez pracujących **środków ochrony indywidualnej** pomimo wyposażenia (10% kontroli) oraz niewyposażanie w nie zatrudnionych przez pracodawców (19% kontroli).

Zauważalny jest spadek liczby przypadków dopuszczania pracowników do wykonywania prac wymagających **dotatkowych kwalifikacji**, bez potwierdzenia ich uzyskania. Na poprawę prawdopodobnie wpłynęła zmiana przepisów regulujących wymagania dla osób obsługujących sprzęt i maszyny budowlane. Sporadycznie zdarzały się sytuacje posługiwania się przez operatorów sprzętu podrabianymi dokumentami, uprawniającymi do jego obsługi. W takich przypadkach inspektorzy pracy zawiadamiali prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Podczas co czwartej kontroli odnotowano nieprawidłowości przy prowadzeniu **robót ziemnych**, które polegały przede wszystkim na nieprawidłowym zabezpieczeniu ścian wykopów przed możliwością osunięcia gruntu lub braku zabezpieczeń (14% kontroli), jak również niezapewnieniu właściwych i odpowiednio rozmieszczonych bezpiecznych zejść do wykopów (5% kontroli). W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzali głównie wykonywanie wykopów liniowych pod różne instalacje. Prace prowadzone były na jezdniach, na których obowiązywała czasowo zmieniona organizacja ruchu, a ściany niezabezpieczonych wykopów liniowych obciążone były dodatkowo ruchem kołowym. Zazwyczaj wykopy te miały ok. 2-3 m głębokości, a ich wykonanie wiązało się z krótkotrwałymi pracami remontowymi. To właśnie było główną przyczyną niestosowania przez pracodawców zabezpieczeń z uwagi na ich wysokie koszty

przy krótkim, odcinkowym czasie prac ziemnych.

W roku sprawozdawczym w obszarze robót drogowo-mostowych wystąpił niewielki odsetek nieprawidłowości dotyczących **prac na wysokości** (16% kontroli) **oraz przy użyciu rusztowań** (5% kontroli), co w znacznej mierze może być wynikiem początkowego etapu realizacji tych inwestycji, na których przeprowadzane były kontrole. Dodatkowo na poprawę stanu zabezpieczeń przy tego typu pracach (związanych z budową mostów) duży wpływ miało zastosowanie systemowych rozwiązań w postaci deskowań, wyposażanych już przez producenta w pomosty robocze oraz rusztowań nietypowych, montowanych na podstawie indywidualnych projektów, prawidłowo nadzorowanych i zrealizowanych.

Nieprawidłowości związane z **eksploatacją maszyn budowlanych** dotyczyły przede wszystkim braku osłon elementów ruchomych maszyn (6% kontroli), np. zagęszczarek gruntu, pilarek do drewna, elektronarzędzi.

Przedstawiony powyżej stan bezpieczeństwa pracy skutkował wydaniem przez inspektorów pracy w przypadku 92% kontroli ponad 2,8 tys. decyzji administracyjnych, z których aż 64% nakazywało natychmiastową eliminację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.

Działania inspektorów doprowadziły do likwidacji znacznej liczby nieprawidłowości i wynikających z nich zagrożeń oraz uzyskania poprawy warunków pracy na budowach. Już w wyniku decyzji ustnych, zrealizowanych jeszcze w trakcie kontroli, usunięto 73% nieprawidłowości związanych z niewłaściwym wykonywaniem prac.

W jednym przypadku inspektor pracy, w związku z rażącymi naruszeniami przepisów bhp stwierdzonymi podczas dwóch kolejnych kontroli, skierował **wniosek do ZUS** o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Stan bezpieczeństwa pracy jest **znacznie lepszy na dużych budowach** niż na małych, zwłaszcza prowadzących drobne remonty dróg i obiektów mostowych. Małe lokalne firmy często ograniczają koszty poprzez stosowanie innych form zatrudniania (takich jak umowy cywilnoprawne, prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek) oraz tańszych technologii. Dodatkowym czynnikiem przekładającym się na bezpieczeństwo pracy są krótkie terminy realizacji narzucane przez inwestorów.

Nadal zauważalny jest brak wiedzy na temat zagrożeń oraz brak poczucia odpowiedzialności u większości inwestorów, którzy nie są zainteresowani bezpieczeństwem podczas realizacji inwestycji, a jedynie terminem i ograniczeniem do minimum kosztów. W takiej sytuacji przeniesienie odpowiedzialności za bezpieczeństwo podczas wykonywania prac budowlanych jedynie na wykonawców nie wyeliminuje skutecznie 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.

Należy 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. Na taki stan duży wpływ miała dobra współpraca PIP i generalnych wykonawców w zakresie związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Zjawiskiem pozytywnym jest tendencja do specjalizowania się firm wykonawczych w określonych typach robót, co skutkuje wyższym poziomem świadomości na stanowiskach pracy oraz możliwością zainwestowania większych środków w nowsze i lepsze, a co za tym idzie bezpieczniejsze maszyny i technologie.

Dynamicznie zmieniające się warunki pracy na budowach drogowo-mostowych oraz ich złożony charakter generują dużo zagrożeń w różnorodnych obszarach. Jedynie skuteczne działania osób występujących w imieniu pracodawców (służby bhp, osób kierujących pracownikami) połączone ze współpracą z inwestorem mogą zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa pracy. Przy braku takich działań inspektor pracy, mimo stosowania wszelkich dostępnych środków zarówno kontrolnych, jak i prewencyjnych, może jedynie regulować stan faktyczny w momencie prowadzenia kontroli i nie jest w stanie zapewnić nie pogarszania się warunków bezpieczeństwa pracy.

Wnioski

Sposobem na uzyskanie trwałej poprawy warunków pracy jest odpowiedzialne zaangażowanie

w tworzenie bezpiecznego środowiska pracy, zgodnego z obowiązującymi przepisami, ze strony pracodawców i ich pracowników, a przede wszystkim ze strony inwestorów, na równi z wykonawcami realizującymi inwestycję.

W celu osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach w kolejnych latach należy:

- motywować inwestorów do angażowania się w sprawy bezpiecznego wykonywania robót oraz podejmowania 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 przedsiębiorców z małych firm 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 **955 krótkich kontroli** w większości na terenach małych budów, na których roboty budowlane wykonywało od kilku do kilkunastu osób (99% kontroli dotyczyło zakładów zatrudniających do 49 pracowników). Kontrole te podejmowano w sytuacji stwierdzenia przez inspektorów pracy bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia osób pracujących. W 916 firmach budowlanych objętych krótkimi kontrolami pracę świadczyło ponad 7 tys. osób, w tym ponad 5,8 tys. pracowników.

Realizację 1 396 decyzji pisemnych, dotyczących likwidacji zagrożeń niemożliwych do usunięcia w trakcie kontroli, oceniono w czasie kontroli sprawdzających.

KRÓTKIE KONTROLE W BUDOWNICTWIE



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

Były one powtarzane w krótkich odstępach czasu w tych samych firmach aż do trwałej likwidacji nieprawidłowości. Ostatecznie w czasie 86 rekontroli potwierdzono wykonanie decyzji i trwałą likwidację zagrożeń.

Diagnoza

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **niezabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości** [brak środków ochrony zbiorowej – przy krawędziach stropów (39% kontroli), biegach klatek schodowych (17% kontroli), szybach windowych, przy otworach w ścianach zewnętrznych oraz w stropach (14% kontroli)]. Stwierdzano również niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości bądź ich niestosowanie w sytuacjach niebezpiecznych (w szczególności podczas prac na dachach).

Prace budowlane były często wykonywane na **niekompletnych rusztowaniach**, na których brakowało balustrad przy pomoście roboczym (362 kontrole – 600 uchybień), rusztowania nie były prawidłowo posadowione i zakotwiczone, brakowało pionów komunikacyjnych oraz stosowano niepełne pomosty robocze. Zamiast systemowych pomostów roboczych wykorzystywano na rusztowaniach pojedyncze deski, a w związku z brakiem pionów komunikacyjnych pracownicy wspinali się po zewnętrznej konstrukcji rusztowania, narażając się na upadek z wysokości. Szczególnie dotyczyło to rusztowań typu warszawskiego. Stwierdzano także posadowienie rusztowań na niestabilnym podłożu, np. na piętrowo ułożonych deskach, bloczkach gazobetonowych, odpadach budowlanych.

Zagrożenia związane z niewłaściwą eksploatacją instalacji elektrycznych dotyczyły głównie **niezabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniem mechanicznym** (157 kontroli – 163 uchybienia). Stwierdzano również uszkodzenia izolacji przewodów elektrycznych, uszkodzenia gniazd wtykowych przedłużaczy, brak potwierdzenia skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej, niezabezpieczenie rozdzielnic przed dostępem osób nieupoważnionych.

Niewygrodenie oraz nieoznakowanie stref niebezpiecznych występowało podczas prac ziemnych, prac związanych z montażem rusztowań bądź wykonywaniem prac na rusztowaniach, gdzie istniało zagrożenie spadania z wysokości przedmiotów. Dotyczyło to co trzeciej kontroli.

Podczas co piątej kontroli ujawniano **niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej** (przede wszystkim w środki ochrony głowy oraz środki ochrony przed upadkiem z wysokości) lub ich niestosowanie.

Nieprawidłowości dotyczące wykonywania robót ziemnych odnotowano w czasie co szóstej kontroli. Stwierdzano wykonywanie prac w wykopach o pionowych, niezabezpieczonych przed osunięciem ścianach, składowanie odkładu, materiałów, ruch środków transportowych w klinie naturalnego odłamu gruntu oraz brak wejść/zejść do wykopu.

Ze względu na rażące naruszenia przepisów bhp, ujawnione podczas dwóch kolejnych kontroli, inspektorzy skierowali **10 wniosków do ZUS o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe**.

Wśród przyczyn występujących nieprawidłowości inspektorzy wskazywali przede wszystkim pośpiech, brak doświadczenia nowo zatrudnionych pracowników oraz niedostateczny poziom wiedzy przedsiębiorców i osób nadzorujących w zakresie bezpieczeństwa wykonywania prac budowlanych. Stwierdzano przypadki nadzorowania prac budowlanych przez młodą i niedoświadczoną kadrę, która nie przywiązywała wagi do wymagań określonych dla prac szczególnie niebezpiecznych (w tym prac na wysokości) i na rusztowaniach.

Decydujące znaczenie dla wciąż niezadowolającego stanu bezpieczeństwa, w szczególności na małych budowach, ma fakt lekceważenia podstawowych zasad bezpieczeństwa przez pracowników, którzy często podejmują wysokie ryzyko wypadkowe, nie stosując np. środków ochrony indywidualnej, pomimo wyposażenia ich w takie środki przez pracodawcę.

Inspektorzy zwracają uwagę, że nawet najwyższe nakładane przez nich kary finansowe 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 bardzo 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

mogą skutkować wypadkami przy pracy. Już w trakcie pierwszej krótkiej kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych, wstrzymujących prace lub kierujących pracownikami do innych prac, usunięto 71% stwierdzonych nieprawidłowości.

Należy podkreślić, że **krótkie kontrole są skutecznym narzędziem likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących**. Dają inspektorom pracy możliwość regulowania nieprawidłowości w obszarze bezpośrednich zagrożeń, powodując zmniejszenie liczby zdarzeń wypadkowych. Świadomość możliwości wielokrotnych kontroli PIP i zastosowania postępowania wykroczeniowego (za każdym razem – w przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń) mobilizuje część przedsiębiorców do prowadzenia prac w sposób bezpieczny.

Wnioski

- Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuacji krótkich kontroli, zwłaszcza małych inwestycji, ponieważ przyczyniają się one do likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących i eliminowania potencjalnych zagrożeń wypadkowych.
- Ważne jest uświadomienie uczestnikom procesu budowlanego ich praw i obowiązków, odpowiedzialności karnej grożącej w przypadku nagminnego łamania zasad bezpieczeństwa pracy oraz w związku ze zdarzeniem wypadkowym zaistniałym podczas wykonywania pracy.

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

Zakres kontroli

Przeprowadzono 1 163 kontrole interwencyjne u 1 114 pracodawców w wyniku telefonicznych i pisemnych zgłoszeń od osób prywatnych lub policji, z których 997 dotyczyło zagrożeń związanych w szczególności z wykonywaniem prac budowlanych, w tym remontów i termomodernizacji budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej, prac

rozbiórkowych, usuwaniem awarii w miejscach ogólnodostępnych (w obrębie czynnych pasów drogowych, chodników i ciągów komunikacyjnych), a 166 kontroli związanych było z usuwaniem materiałów zawierających azbest, utrzymaniem terenów zielonych (przycinanie drzew, koszenie trawy), nieprawidłowo składowanymi przedmiotami i materiałami na terenie zakładów pracy oraz nieprawidłowym stanem technicznym obiektów. Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie ponad 18,8 tys. osób, w tym ponad 16,4 tys. pracowników.

Diagnoza

Dominującą nieprawidłowością był brak **wygrodenia i oznakowania strefy niebezpiecznej** w miejscu prowadzenia prac na rusztowaniach, na dachach oraz przy pracujących maszynach i urządzeniach do robót ziemnych, drogowych i budowlanych przy ciągach komunikacyjnych bądź w pasie drogowym, przy pracach związanych z przebudową chodników i dróg dojazdowych do osiedli mieszkaniowych (55% kontroli). Przedsiębiorcy swoje obowiązki w tym zakresie ograniczali wyłącznie do wyznaczenia terenu wokół miejsca prowadzenia prac za pomocą barwnej taśmy.

W czasie co trzeciej kontroli stwierdzono **brak ogrodzenia terenu budowy** przed dostępem osób nieupoważnionych. Osoby postronne niezadające sobie sprawy z istniejących zagrożeń, skracając sobie drogę, przechodziły przez teren budowy, w wyniku czego mogły ulec wypadkowi.

Stwierdzano również brak **daszków ochronnych** nad wejściami do budynków lub drogami komunikacyjnymi (5% kontroli), gdzie istniało zagrożenie spadania przedmiotów z wysokości. Nieprawidłowości te były wynikiem lekceważenia przez wykonawców zagrożeń dla osób postronnych oraz tolerowania przez osoby sprawujące bezpośredni nadzór odstępstw od zasad bezpiecznego wykonywania pracy.

Podczas wykonywania **prac ziemnych** stwierdzano brak: ogrodzenia miejsc niebezpiecznych, napisów ostrzegawczych, balustrad przy krawędziach wykopów, szczelnych przykryć wykopów, uniemożliwiających wpadnięcie do wykopu (5% kontroli) w miejscach ogólnie dostępnych, np. przy ciągach komunikacyjnych. Zaniedbania te wynikały

z lekceważenia zagrożeń uznanych przez wykonujących za krótkotrwałe.

W przypadku prac **na rusztowaniach** usytuowanych bezpośrednio przy drogach, ulicach oraz w miejscach przejazdów i przejść dla pieszych, stwierdzano brak zarówno siatek ochronnych, jak i daszków ochronnych (5% kontroli). Mogło to skutkować upadkiem z wysokości tak narzędzi, jak i materiałów budowlanych na przechodzące osoby bądź przejeżdżające pojazdy. Prowadzenie prac na rusztowaniach bez wymaganych zabezpieczeń było świadomym działaniem pracodawców lub pracowników, tłumaczących się krótkim terminem wykonania pracy. W 10 przypadkach wykonywano montaż lub demontaż rusztowań bez wyznaczenia i ogrodzenia strefy niebezpiecznej.

Nadal występowały przypadki prowadzenia prac bez opracowania **instrukcji bezpiecznego wykonywania robót** (7% kontroli), co skutkowało nieprawidłowościami polegającymi m.in. na braku zabezpieczenia miejsc wykonywania prac i miejsc niebezpiecznych przed dostępem osób postronnych. Podobne nieprawidłowości stwierdzono podczas kontroli interwencyjnych dotyczących prac innych niż budowlane. W co czwartej kontroli odnotowano brak zabezpieczenia oraz oznakowania widocznymi barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc w zakładzie pracy, w których występują zagrożenia dla pracowników i osób postronnych.

Podczas prac związanych z usuwaniem **wyrobów zawierających azbest** najczęstsze zagrożenia wynikały z nieprawidłowego składowania niebezpiecznych odpadów azbestowych oraz braku wygrodzenia i oznakowania terenu, na którym usuwano wyroby zawierające azbest (11% kontroli). Podczas prac związanych z utrzymaniem terenów zielonych (przy przycinaniu drzew, koszeniu trawy) zagrożenia stwarzało niewygrodenienie i nieoznakowanie strefy niebezpiecznej w miejscu prowadzenia robót (34% kontroli).

Podczas 81% kontroli inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzonymi naruszeniami, zastosowali środki prawne – większość z nich (79%) stanowiły decyzje ustne wykonane już w trakcie kontroli. Kierowano również pisma do organów nadzoru budowlanego, dozoru technicznego, policji, straży pożarnej oraz organów samorządowych informujące

o wynikach kontroli i wnioskujące o podjęcie działań zgodnych z zakresem kompetencji.

Najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w **mikroprzedsiębiorstwach** zatrudniających do 9 pracujących (76% 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 wykonywania prac budowlanych.

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy często wskazywali, że zagrożenia stwarzały również osoby trzecie, wchodząc w miejsca niebezpieczne, pomimo ich oznakowania. Zdarzały się przypadki niszczenia zastosowanych elementów ostrzegawczych.

Część zgłoszeń otrzymanych przez PIP dotyczyła hipotetycznych zagrożeń zdrowia i życia pracowników wykonujących prace na budowie, które zgłaszane były przez osoby niezadowolone z uciążliwości związanych z prowadzonymi inwestycjami.

Skuteczność działania inspektorów pracy umacnia pozytywny wizerunek Państwowej Inspekcji Pracy w społeczeństwie, ale jednocześnie powoduje zwiększony napływ zgłoszeń o zagrożeniach (prawdziwych lub nieistniejących). Coraz częściej dochodzi do wykorzystywania Państwowej Inspekcji Pracy jako środka natychmiastowej interwencji przy wszelkich problemach sąsiedzkich.

Wnioski

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

- współpracy PIP ze wszystkimi organami i służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo publiczne,
- prowadzenia działań prewencyjnych i promocyjnych w zakresie bezpiecznego wykonywania prac na wysokości, na rusztowaniach i prac ziemnych, ale także związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

4. BEZPIECZEŃSTWO W PRZEMYŚLE

Zakres kontroli

W roku 2018 po raz kolejny przeprowadzono kontrole ukierunkowane na eliminowanie zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych różnych branż. Przedmiotem kontroli były zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy: użytkowanie maszyn, urządzeń i instalacji, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zapewnienie i stosowanie rozwiązań technicznych zapobiegających dostępowi do elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń, prawidłowość rozwiązań w zakresie transportu i magazynowania. Ponadto inspektorzy pracy analizowali dokumentację wewnątrzzakładową, m.in. instrukcje technologiczne oraz obsługi maszyn i urządzeń, jak również weryfikowali ocenę ryzyka zawodowego.

Przeprowadzono 1 048 kontroli w 1 043 podmiotach zatrudniających ponad 112,9 tys. osób, w tym 109,2 tys. na podstawie stosunku pracy. Najliczniejszą grupę stanowiły zakłady małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (42%) i średnie zatrudniające od 50 do 249 pracowników (30%). Do najczęściej kontrolowanych procesów technologicznych należały procesy obróbki metali: skrawanie, spawanie, kształtowanie plastyczne, malowanie, nanoszenie powłok w procesach galwanotechnicznych oraz procesy kształtowania wyrobów z materiałów niemetalicznych, w szczególności z tworzyw sztucznych i drewna.

Diagnoza

W skontrolowanych zakładach pracy najwięcej nieprawidłowości odnotowano w zakresie **stanu technicznego maszyn i urządzeń**. Najpoważniejsze z nich, bo stwarzające bezpośrednie zagrożenie wypadkowe, to: brak osłon na elementach ruchomych oraz dezaktywowanie funkcji ochronnych wyłączników bezpieczeństwa, sprzężonych z osłonami elementów niebezpiecznych lub furtkami znajdującymi się w ogrodzeniach, wydzielających dostęp do miejsc niebezpiecznych. Nieco rzadziej stwierdzano nieprawidłowości związane z obowiązkiem sporządzania

instrukcji bhp oraz niewłaściwie sporządzoną ocenę ryzyka zawodowego.

Brak osłon uniemożliwiających dostęp do narzędzi skrawających lub innych elementów wirujących, mogący skutkować uderzeniem bądź pochwyceniem części ciała lub luźnej odzieży, inspektorzy pracy stwierdzali przede wszystkim przy maszynach wieloletnich, zainstalowanych przed wejściem Polski do Unii Europejskiej. W wielu przypadkach stosowano osłony o nieodpowiednich konstrukcjach, pozostawiających wolne przestrzenie umożliwiające dostęp do stref niebezpiecznych lub pozwalających na szybkie, bez użycia narzędzi, demontowanie osłony. Zdarzały się przypadki, że osłony były zdemontowane lub nie były sprzężone z wyłącznikami bezpieczeństwa.

Dezaktywowanie funkcji ochronnych wyłączników bezpieczeństwa ujawniano niezależnie od daty wyprodukowania maszyny lub urządzenia, z przewagą urządzeń nowych, konstruowanych z uwzględnieniem wyższych standardów, kładących większy nacisk na eliminowanie zagrożeń wypadkowych. Różnicą była jedynie forma **niedopuszczalnych modyfikacji**. Metody proste, pozostawiające wyraźne ślady ingerencji, takie jak: odcięcie przewodów, wiązanie drutem, demontaż, dotyczyły urządzeń starszej konstrukcji. W przypadku nowoczesnych obrabiarek, wyposażonych w wyłączniki bezpieczeństwa kluczowe lub magnetyczne, odkręconą od osłony część wyłącznika bezpieczeństwa łączono z drugą jego częścią, zamontowaną na stałym elemencie urządzenia. Tego typu działanie, trudne do ujawnienia podczas standardowych oględzin wzrokowych, stwarzało jedynie **pozory wysokiego poziomu zabezpieczenia**, umożliwiając otwarcie osłony bez uprzedniego zatrzymania ruchu elementów niebezpiecznych. Nieprawidłowości związane z osłonami niebezpiecznych elementów maszyn uregulowane zostały środkami prawnymi w prawie 35% przeprowadzonych kontroli.

W wielu przypadkach inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia do **układów lub elementów sterowania maszyn i urządzeń**. Najczęściej dotyczyło to opisanie funkcji elementów sterujących oraz zamontowania w układach sterowania maszyn wyłączników niezabezpieczających przed samoczynnym, ponownym załączeniem się urządzenia w przypadku powrotu napięcia po jego wcześniejszym zaniku.

W grupie zagadnień związanych z **organizacją pracy** dominującą nieprawidłowością było

niewywiązywanie się pracodawców z obowiązków: sporządzenia i udostępnienia pracownikom oraz aktualizowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczyło to przede wszystkim: prowadzenia prac lub procesu technologicznego, obsługi maszyn i urządzeń oraz magazynowania. W dalszej kolejności inspektorzy pracy kwestionowali **jakość dokumentacji dotyczącej oceny ryzyka zawodowego**. Ustalenia wskazują, że obowiązek dokonywania oceny ryzyka zawodowego jest na ogół przestrzegany. Widoczna jest jednak tendencja do powierzchownego realizowania tego zadania, przejawiająca się głównie w kopiowaniu dostępnych schematów, bez głębszej analizy i modyfikacji, zapewniającej dostosowanie „wzorca” do realiów zakładu. Na podstawie tak opracowanego dokumentu niemożliwe jest podjęcie skutecznych działań eliminujących zagrożenia. Trudno bowiem zaplanować i prowadzić takie działania na podstawie ogólnikowych zapisów.

Nadal można zaobserwować **niedostateczną znajomość szczegółowych przepisów bhp** odnoszących się do kwestii oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynniki szkodliwe, np. hałas, drgania, czynniki chemiczne, promieniowanie optyczne. Odsetek kontroli, podczas których inspektorzy pracy wydawali decyzje dotyczące instrukcji bhp i dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego, ukształtował się na poziomie 39%.

Ponadto kontrole wykazały: brak lub nieczytelność oznakowania, zwłaszcza ostrzegawczego oraz informującego o przebiegu dróg transportowych i ciągów komunikacyjnych (21% kontroli), **niewłaściwą eksploatację urządzeń i instalacji elektrycznych** (38% kontroli), a także nieprawidłowości związane z transportem wewnątrzzakładowym (18% kontroli) oraz magazynowaniem (39% kontroli). W przypadku urządzeń i instalacji elektrycznych dominowało nieprzeprowadzenie lub posiadanie nieaktualnych badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej i rezystancji izolacji instalacji elektrycznych, a także eksploataowanie uszkodzonego lub niewłaściwie zamontowanego osprzętu elektrycznego. Nieprawidłowości stwierdzone w obszarze **magazynowania** były związane z brakiem informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania, niewłaściwym doborem miejsca lub sposobem składowania materiałów (np.: składowanie w pobliżu linii wysokiego napięcia,

nieustalenie dopuszczalnych obciążeń regałów magazynowych, niezapewnienie właściwej masy składowanego ładunku nieprzekraczającej dopuszczalnego obciążenia urządzeń przeznaczonych do składowania). W zakresie **transportu wewnątrzzakładowego** nieprawidłowości dotyczyły nieopracowania zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, nieoznakowania znakami drogowymi dróg komunikacyjnych, nieoznakowania dopuszczalnego udźwigu środków transportu, nieoznakowania dopuszczalnego udźwigu osprzętu do podnoszenia.

Przyczyny nieprawidłowości we wskazanych obszarach są zróżnicowane, przy czym jedynie nieznaczna ich część może być tłumaczona niezajomością przepisów lub ich niewłaściwym interpretowaniem. Dotyczy to np. przypadków niedostosowania osłon elementów ruchomych i układów sterowania maszyn do wymogów *rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań bhp*, a także niestosowania przepisów szczegółowych dotyczących czynników szkodliwych dla zdrowia podczas oceny ryzyka zawodowego. Źródłem najpoważniejszych zaniedbań należy jednak upatrywać **w niedostrzeganiu lub bagatelizowaniu zagrożeń przez pracodawców i pracowników**, w braku właściwego nadzoru ze strony osób kierujących pracownikami, a także osób wykonujących zadania służby bhp. Przy odpowiednim nadzorze nie powinno bowiem dochodzić do blokowania wyłączników bezpieczeństwa, a także eksploataowania urządzeń z uszkodzonymi osłonami, obudowami elementów niebezpiecznych lub bez zabezpieczeń. Z okazywanej podczas kontroli dokumentacji wynika, że pracodawcy i pracownicy odbywają wymagane **szkolenia z dziedziny bhp**, jednak rodzaj stwierdzanych nieprawidłowości wskazuje na ich niską jakość, a także niedostosowanie tematyki do rodzaju prac wykonywanych w kontrolowanych zakładach.

Duża rotacja pracowników poszukujących atrakcyjniejszych wynagrodzeń oraz niski poziom kultury technicznej kandydatów do pracy będący wynikiem wieloletniej marginalizacji kształcenia zawodowego powodują, że pracodawcy mają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników lub z utrzymaniem ich zatrudnienia w dłuższym czasie, uzasadniającym ponoszenie dodatkowych nakładów na doskonalenie zawodowe.

Podobnie jak w roku ubiegłym rodzaj stwierdzanych nieprawidłowości i odsetek kontroli, które

zakończyły się wydaniem środków prawnych, były na porównywalnym poziomie (około 96% kontroli). Wydano 14 441 decyzji oraz 2 759 wniosków w wystąpieniach.

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują na:

- konieczność kontynuowania kontroli w zakresie stanu technicznego maszyn, urządzeń i instalacji, w tym obowiązku dostosowania ich do minimalnych wymagań bhp,
- potrzebę edukowania uczniów i studentów szkół technicznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także prowadzenia przez PIP działań promocyjnych w tym obszarze.

5. BEZPIECZEŃSTWO W LEŚNICTWIE

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie całego kraju 342 kontrole w 340 podmiotach (334 miały status pracodawcy) prowadzących działalność usługową związaną z leśnictwem, w tym z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

Liczba świadczących pracę w skontrolowanych podmiotach wyniosła ogółem 2 511 osób, w tym 96 wykonywało pracę w ramach umów cywilnoprawnych. Sto osób było podmiotami samozatrudniającymi się, świadczącymi usługi jako podwykonawcy. W zakładach usług leśnych świadczyło pracę 34 cudzoziemców. Dwie trzecie podmiotów objętych kontrolą zatrudniało do 9 pracowników.

Diagnoza

Większość zakładów usług leśnych objętych kontrolą wykonywała kompleksowe usługi leśne dotyczące prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna oraz prac związanych z zagospodarowaniem i pielęgnacją lasu. W 2018 r. w trakcie kontroli inspektorzy pracy weryfikowali zagadnienia dotyczące przygotowania pracowników do pracy, profilaktyki zdrowotnej w świetle wypadków przy pracy i chorób zawodowych, bezpieczeństwa na stanowiskach pracy, a także zagadnienia dotyczące obowiązków stron

umów cywilnoprawnych i legalności zatrudnienia. Podczas czynności kontrolnych 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.

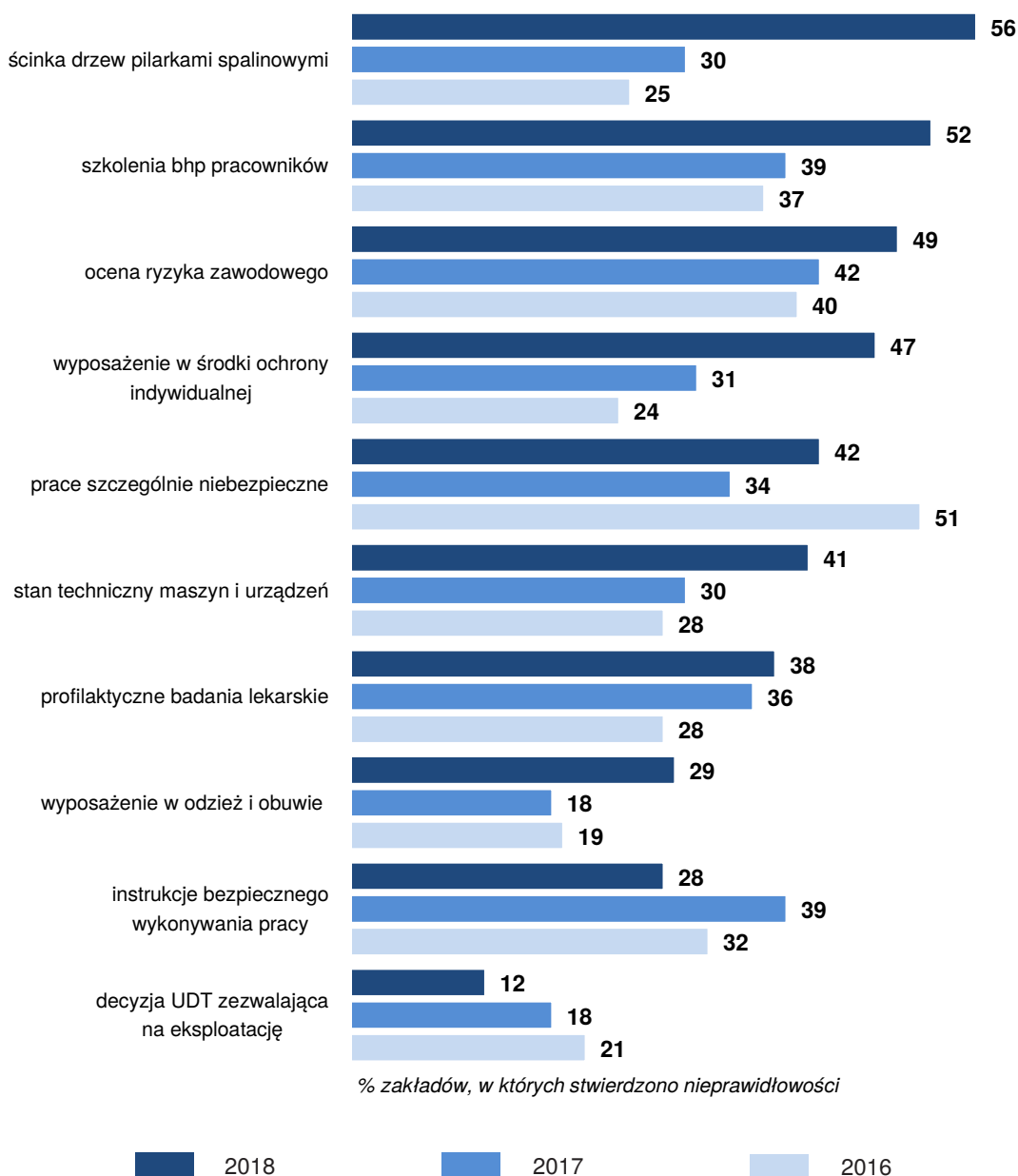
Wyniki kontroli wskazują, że około połowy pracodawców nie respektuje w należyty sposób obowiązujących przepisów związanych ze **szkoleniami z dziedziny bhp, oceną ryzyka zawodowego i wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej**. Niestety 2018 r. okazał się gorszy pod tym względem od poprzednich dwóch lat. Uchybienia przeciwko przepisom mającym zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy stwierdzono również w związku z organizowaniem **pracy z użyciem pilarek spalinyowych** (w 56% zakładów stwierdzono prowadzenie prac w sposób grożący wypadkiem). Aż w 42% skontrolowanych ZUL-i stwierdzone naruszenia związane były z prowadzeniem **prac szczególnie niebezpiecznych**. Nieprawidłowości dotyczące braku nadzoru nad wykonywaniem prac uznanych za szczególnie niebezpieczne, braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, braku określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu tych prac wystąpiły w 143 zakładach i dotyczyły 593 pracowników. Rzadziej niż w poprzednich latach stwierdzano pracę z użyciem maszyn bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego i niedostarczenie pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania robót.

Zaobserwowano również znaczący odsetek zakładów (ok. 40%), w których występują przypadki wykonywania pracy przez pracowników bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

W odniesieniu do przypadków nawiązywania współpracy między podmiotami na zasadach prawa cywilnego inspektorzy nadal obserwowali nieokreślanie w umowach obowiązków w zakresie bhp, jednak liczba takich przypadków była mniejsza niż w poprzednich latach.

Brak właściwego przygotowania pracowników skutkuje popełnianiem przez nich błędów mających wpływ na bezpieczeństwo pracy. Jak wspomniano, nieprawidłowości przy ścinie drzew pilarkami wystąpiły w 56% zakładów objętych

**KONTROLE BEZPIECZEŃSTWA W LEŚNICTWIE - NIEPRAWIDŁOŚCI
W ZAKRESIE WYBRANYCH ZAGADNIĘĆ**

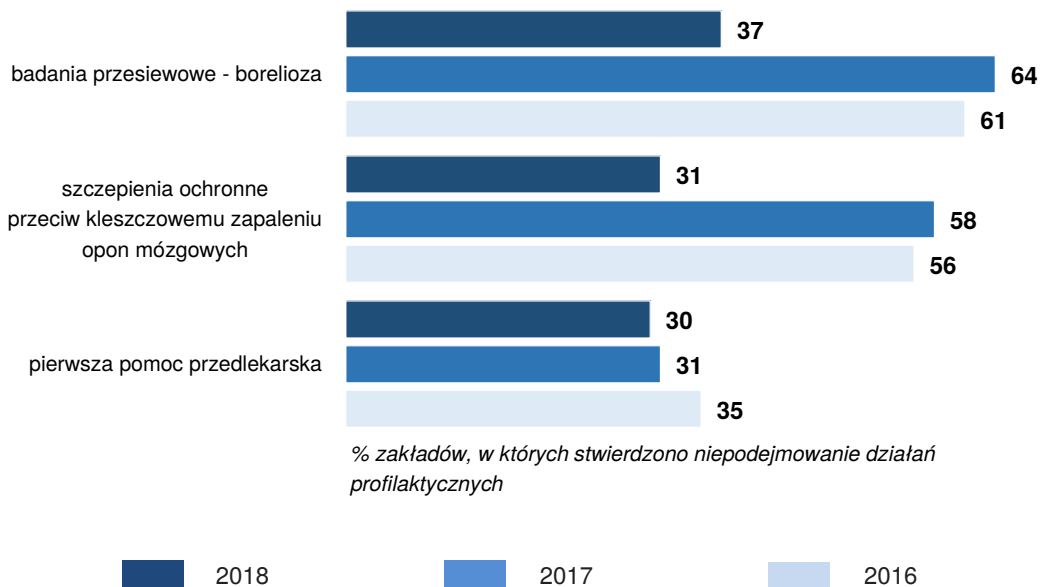


kontrolą i dotyczyły głównie: pozostawiania drzew zawieszonych, przebywania osób w strefach niebezpiecznych, wykonywania ścinki w sąsiedztwie drzew pochylonych, stosowania nieprawidłowych technik ścinki drzew (braku wymaganego progu, zawiasy, nieprawidłowo wykonanego rządu podcinającego lub ścinającego), niestosowania sprzętu pomocniczego, braku wyznaczonych ścieżek oddalania

oraz nieprawidłowego postępowania w przypadku usuwania drzew zawieszonych (odcinanie wałków od części odziomkowej, obalanie na drzewa zawieszone innych drzew i inne niebezpieczne metody pracy).

Stwierdzone w trakcie kontroli błędy w technice prowadzenia ścinki i obalania drzew świadczą o **nie-dostatecznej wiedzy drwali i nieznanomości zagrożeń wypadkowych**, co jest wynikiem jakości szkoleń

KONTROLE BEZPIECZEŃSTWA W LEŚNICTWIE - PODEJMOWANE DZIAŁANIA PROFILAKTYCZNE



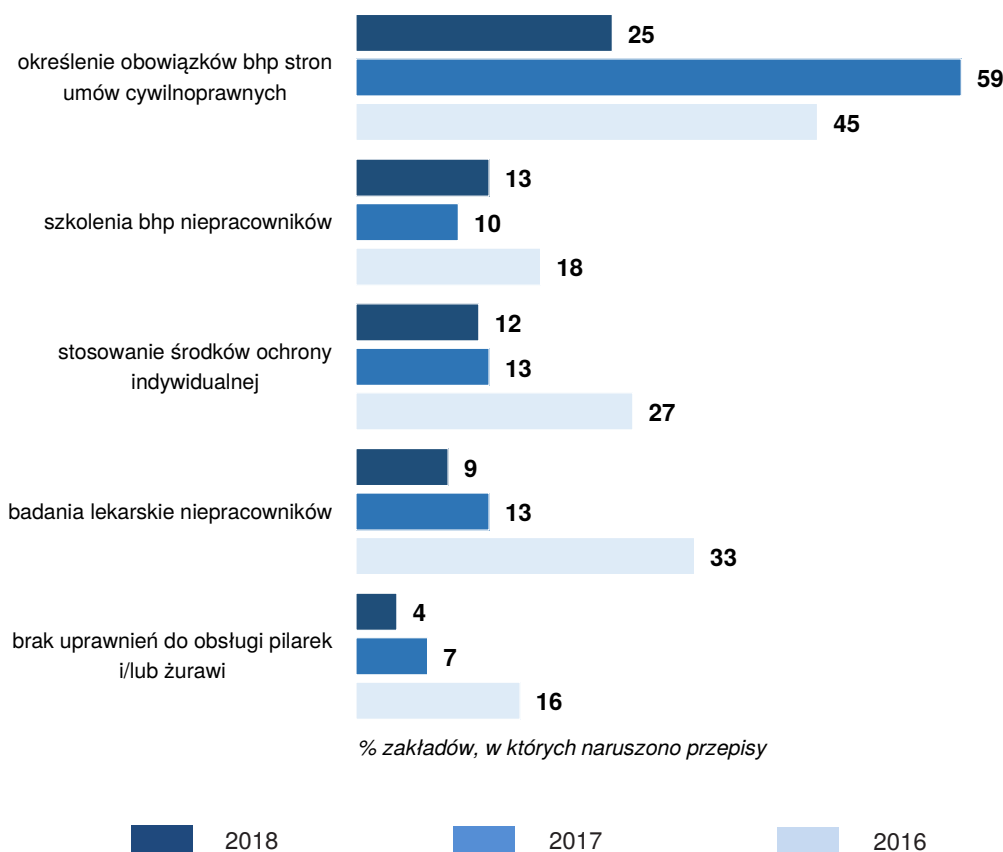
kwalfikacyjnych dla osób wykonujących prace z użyciem pilarki. Szkolenia te są prowadzone na podstawie § 22 i 23 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej. Niestety przepisy te nie określają programu szkolenia (z podaniem minimalnej liczby godzin zajęć teoretycznych i praktycznych), co powoduje, że ośrodki szkoleniowe, do których trafiają przyszli operatorzy spalinowych pilarek łańcuchowych, ograniczają zakres i czas szkolenia do minimum – co też obniża koszt takich szkoleń i umożliwia zdobycie uprawnień przez osoby niemające w ogóle styczności z pracami przy pozyskaniu drewna. Inspektorzy pracy nadal stwierdzają przypadki prowadzenia tego typu szkoleń jedynie w formie teoretycznej (bez zajęć praktycznych). Mając powyższe na uwadze, Główny Inspektor Pracy skierował do Ministra Środowiska wniosek legislacyjny o wprowadzenie do ww. rozporządzenia ramowego programu szkolenia operatorów pilarek oraz określenie zasad i warunków prowadzenia takiego szkolenia. Również Rada Ochrony Pracy wskazała na potrzebę stosownych zmian w tym rozporządzeniu. Niestety do chwili obecnej wnioski te nie zostały uwzględnione.

Niewłaściwy stan techniczny maszyn, niewłaściwe urządzenia ochronne części **maszyn i urządzeń** (lub ich brak) stanowiące zagrożenie dla operatorów, w szczególności pilarek łańcuchowych (brak wychwytników łańcucha, niesprawne hamulce bezpieczeństwa), wykaszarek bez osłony noża, zły stan techniczny parku maszynowego stosowanego przy zrywce drewna (ciągników rolniczych i urządzeń do zrywki drewna – brak sprawnej sygnalizacji świetlnej, brak drzwi kabinowych, brak osłony wałka przekaźnika mocy, brak kratownicy zabezpieczającej stanowisko operatora od strony wciągarki) wystąpił w 140 zakładach, tj. w 41% objętych kontrolą i dotyczył 193 eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych.

Pozyskiwanie drewna metodą ręczno-maszynową za pomocą pilarki spalinowej stwarza poważne zagrożenia wypadkowe i zawodowe. Świadczą o tym wciąż licznie rejestrowane wypadki związane z tą pracą, zazwyczaj ciężkie lub ze skutkiem śmiertelnym. W latach 2016-2018 w zakładach objętych kontrolą zarejestrowano ogółem 63 wypadki przy pracy, w tym 16 wypadków śmiertelnych (25% ogółu!), 7 ciężkich oraz 40 lekkich.

Z analizy wypadków przy pracy – śmiertelnych i ciężkich, jakie wydarzyły się w podanym okresie wynika, że **83% zaistniałych wypadków przy pracy**

**KONTROLE BEZPIECZEŃSTWA W LEŚNICTWIE - NIEPRAWIDŁOŚCI W FIRMACH
STOSUJĄCYCH UMOWY CYWILNOPRAWNE LUB SAMOZATRUDNIENIE**



to zdarzenia, które powstały w wyniku niewłaściwych sposobów i metod pracy, podczas niezgodnego z przepisami wykonywania operacji usuwania drzew zawieszonych, stosowania nieprawidłowych technik ścinki drzew lub prowadzenia operacji ścinki lub przerzynki podczas przebywania innych pracowników w strefie niebezpiecznej. Aż 80% wypadków, w wyniku których nastąpiła śmierć poszkodowanego lub stwierdzono ciężkie uszkodzenie ciała, było spowodowanych uderzeniem poszkodowanego przez obalane, ścinane drzewo lub przez drzewo zawieszony na innym drzewie lub uderzeniem przez spadające konary i gałęzie.

Przyczyny wypadków przy pracy, które miały miejsce w skontrolowanych zakładach w ostatnich 3 latach, to:

- przyczyny wynikające ze sposobu wykonywania pracy, będącego skutkiem niewłaściwej organizacji pracy (np. przebywanie i przechodzenie

w miejscach niedozwolonych, wejście w strefę niebezpieczną, nieznajomość zagrożenia wynikająca z nieprawidłowo przeprowadzonych szkoleń bhp);

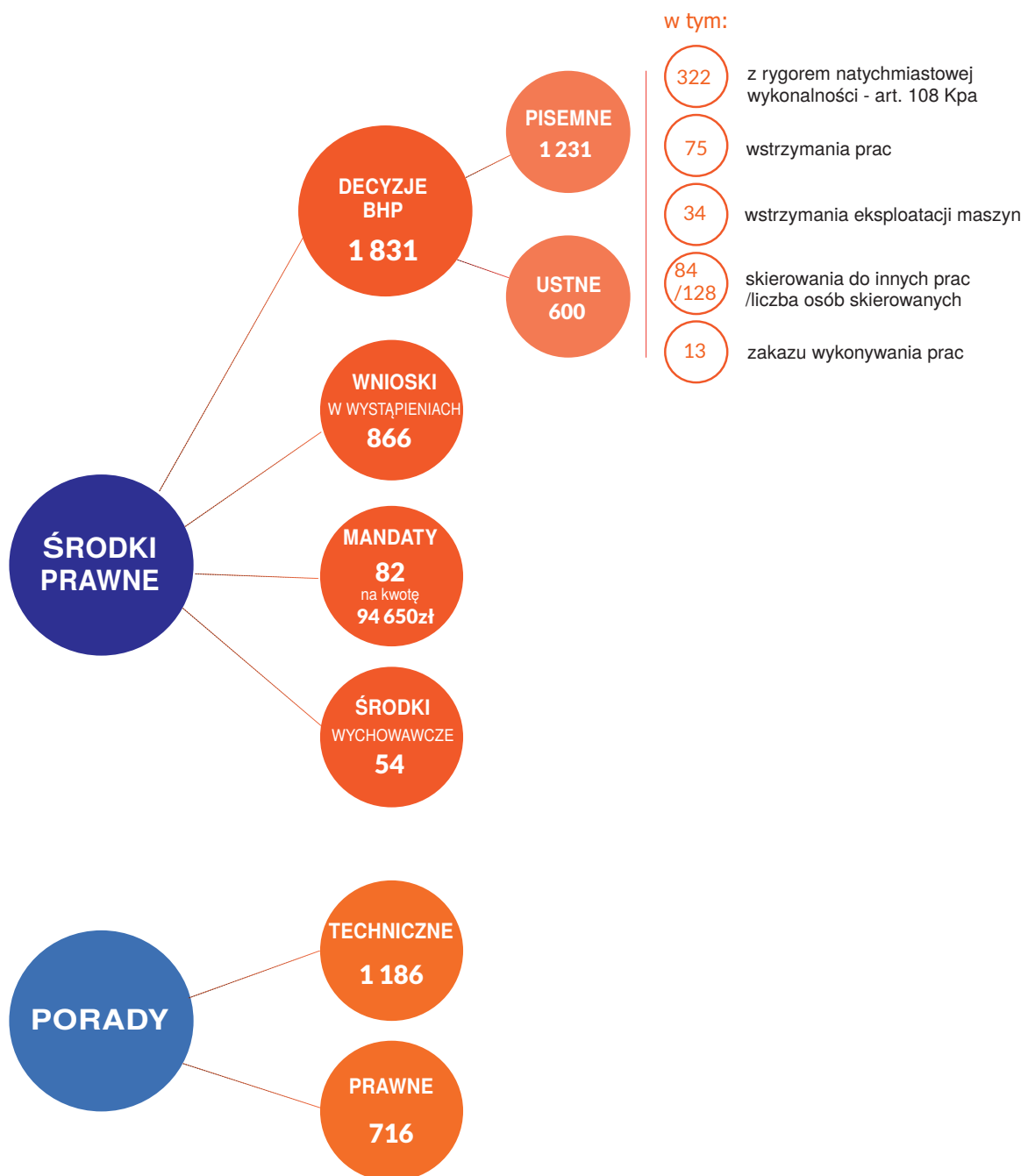
- lekceważenie przepisów i zasad bhp, lekceważenie zagrożenia, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem;
- przyczyny organizacyjne (tj. brak nadzoru ze strony osób odpowiedzialnych, niewłaściwe przygotowanie zawodowe, brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi pilarek i żurawi, brak środków ochrony indywidualnej, wykonywanie pracy w pojedynkę, pomimo obowiązku zapewnienia 2-osobowych zespołów ścinowych, brak sprzętu pomocniczego, który powinien zapewnić bezpieczne usunięcie drzew zawieszonych, nieodpowiednie dojścia i przejścia w obszarze ścinki).

W zakładach objętych kontrolą w 2018 r. w ciągu ostatnich 3 lat nie zarejestrowano **chorób zawodowych** lub podejrzeń chorób zawodowych. W tych ZUL-ach, do których inspektorzy pracy dotarli w roku sprawozdawczym, stwierdzono więcej przypadków

prowadzenia działań profilaktycznych, związanych z zapobieganiem konsekwencjom ugrzyżeń przez kleszcze – tylko około 1/3 pracodawców nie podejmowała dodatkowych środków prewencyjnych.

Niemniej dodatkowe działania pracodawców

ŚRODKI PRAWNE ZASTOSOWANE W KONTROLOWANYCH ZAKŁADACH ORAZ UDZIELONE PORADY



w tym obszarze nie zastąpią profilaktyki lekarskiej w przypadkach, w których pracujący stale przebywają w miejscu bytowania kleszczy. Wśród chorób zakaźnych i pasożytniczych od lat dominuje **borelioza**. Badania przesiewowe na obecność krętków borelii powinny być obowiązkowe i mogłyby być przeprowadzane w ramach profilaktycznych badań lekarskich pracowników. Zwiększyłyby to wykrywalność boreliozy we wczesnym stadium rozwoju choroby i wydatnie poprawiłoby efekty leczenia. Skierowane **wnioski** Głównego Inspektora Pracy do Ministra Zdrowia o wprowadzenie stosownych zmian we wskazówkach metodycznych zawartych w ww. rozporządzeniu nie zostały do tej pory uwzględnione.

Synergicznie do prowadzonych kontroli inspektorzy pracy podejmowali również **działania promocyjno-prewencyjne**, takie jak: szkolenia i popularyzacja wiedzy na temat bhp, upowszechnianie dobrych praktyk w procesach technologicznych związanych z pozyskaniem i zrywką drewna, kształtowanie nawyków bezpiecznej pracy, zapobieganie wypadkom i chorobom zawodowym. Więcej informacji na temat działań pozakontrolnych PIP znajduje się w rozdziale VIII.

Wnioski

Wyniki przeprowadzonych kontroli w zakładach usług leśnych wskazują na nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Oznaczają również konieczność dalszego prowadzenia działań kontrolnych i prewencyjnych, mających na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochronę zdrowia osób pracujących przy pozyskaniu drewna. Porównując wyniki kontroli przeprowadzonych w zakładach usług leśnych w 2017 r. i 2018 r., zauważa się pogorszenie stanu bhp szczególnie w firmach o najmniejszym zatrudnieniu, w następującym zakresie:

- profilaktycznej ochrony zdrowia – zwłaszcza związanej z badaniami wstępnymi,
- poddawania pracowników szkoleniom wstępnym i okresowym w zakresie bhp,
- wyposażania w wymagane środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz ich stosowania,
- wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych z zachowaniem wymaganych parametrów

- procesu technologicznego i zapewnieniem skutecznego nadzoru nad ich wykonywaniem,
- przestrzegania przepisów bhp przy ścinie drzew pilarkami, dotyczących m.in. stosowania odpowiednich technik ścinki drzew, zapewniania co najmniej 2-osobowego zespołu do wykonywania prac, stosowania prawidłowych metod usuwania drzew zawieszonych, stosowania sprzętu pomocniczego oraz wyznaczania ścieżek oddalania,
- stanu technicznego i wymaganych osłon ochronnych eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych.

W ostatnich latach w Polsce inspektorzy pracy obserwują coraz większą liczbę przedsiębiorców, którzy rezygnują z ręczno-maszynowego sposobu pozyskiwania drewna pilarką i przechodzą na proces w pełni zmechanizowany. Większe firmy inwestują w profesjonalne maszyny leśne i decydują się na maszynowe pozyskanie drewna przy użyciu maszyn wielooperacyjnych typu harwester i forwarder z klembankiem zamiast alternatywnej technologii pozyskiwania drewna dłuźycowego na poziomie ręczno-maszynowym i zrywki z użyciem ciągnika rolniczego przystosowanego do zrywki drewna.

Wydaje się, że jest to kierunek nieunikniony, głównie z powodu braku osób chętnych do podjęcia ciężkiej, niebezpiecznej i słabo opłacanej pracy drwala. Również coraz częściej występujące gwałtowne zjawiska pogodowe powodują konieczność szybkiego uprzątnięcia drzewostanów zniszczonych. W 2018 r. zaobserwowano na terenie OIP w Bydgoszczy w miejscach pokłeskowych prowadzenie prac związanych z pozyskaniem i zrywką drewna przy użyciu profesjonalnych maszyn leśnych. Prace wykonywane były przez podmioty zagraniczne, konsorcjum białorusko-litewskie, zatrudniające obywateli Ukrainy na podstawie umów o pracę.

Dla poziomu bezpieczeństwa pracy w leśnictwie kluczowe znaczenie ma przygotowanie zawodowe drwali i prowadzenie nadzoru nad pracownikami przez pracodawców i osoby odpowiedzialne. Poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zakładów usług leśnych powinna zapewnić, oprócz kontroli i działań prewencyjnych PIP, realizacja wniosków legislacyjnych Głównego Inspektora Pracy dotyczących profesjonalizacji szkoleń bhp i profilaktyki boreliozy.

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

Zakres kontroli

Istotą działań Państwowej Inspekcji Pracy w ramach nadzoru rynku jest zapewnienie jak najwyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osobom obsługującym w miejscu pracy maszyny i urządzenia oraz stosującym środki ochrony indywidualnej przy jednoczesnym umożliwieniu swobodnego przepływu wymienionych wyrobów na terenie UE/EOG.

Inspektorzy pracy kontrolują, czy wyroby wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku spełniają wymagania mających zastosowanie przepisów i nie stwarzają zagrożeń. W przypadku zidentyfikowania niezgodności, jeśli podmiot odpowiedzialny za

wyrob nie podjął w określonym terminie działań naprawczych, sprawy przekazywane są do właściwych okręgowych inspektorów pracy w celu wszczęcia postępowania administracyjnego.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili **1 521 kontroli z zakresu nadzoru rynku** w 1 227 podmiotach. Kontrolom poddano wyroby objęte regulacjami **9 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 oraz sprzętu elektrycznego niskonapięciowego.

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

Dyrektywa/rozporządzenie (UE)	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia
dyrektywy 2014/29/UE, 2009/105/WE, 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPV	2	100%	2
dyrektywa 89/686/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/425 środki ochrony indywidualnej PPE	402	24%	97
dyrektywy 2009/142/WE, 90/396/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/426 urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	4	25%	1
dyrektywy 2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	8	88%	7
dyrektywy 2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	1	100%	1
dyrektywy 2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	32	69%	22
dyrektywy 2006/42/WE, 98/37/WE maszyny MD	1 198	59%	706
dyrektywa 2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	6	83%	5
dyrektywy 2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	241	55%	133

Diagnoza

Łącznie kontrolami objęto 1 600 wyrobów, **zakwestionowano 48% spośród nich, ze względu na różnego rodzaju nieprawidłowości**. Przy czym podkreślić należy, że niektóre wyroby podlegały kilku dyrektywom.

W trakcie kontroli **ukierunkowanych na ocenę zgodności z wymaganiami wytypowanych grup wyrobów** sprawdzono maszyny użytkowane w warsztatach samochodowych – podnośniki stacjonarne oraz obuwie o cechach ochronnych.

- **Maszyny użytkowane w warsztatach samochodowych – podnośniki stacjonarne**

Przeprowadzono kontrole 613 podnośników stacjonarnych eksploatowanych w warsztatach samochodowych. Wśród kontrolowanych znalazły się podnośniki: jedno-, dwu- i czterokolumnowe, nożycowe i słupowe, zróżnicowane pod względem napędu i zastosowanych rozwiązań konstrukcyjnych. **Niezgodności stwierdzono w stosunku do 225 z nich (37%)**.

W przypadku 128 podnośników (21%) stwierdzono niezgodności dotyczące braku lub niewłaściwej treści **deklaracji zgodności**. Dokumenty nie zawierały m.in. pełnej nazwy i adresu producenta, danych osoby upoważnionej do przygotowania dokumentacji technicznej, wszystkich mających zastosowanie dyrektyw i norm technicznych. Przeprowadzone kontrole wykazały, że niespełna 1,5% kontrolowanych podnośników nie zostało oznakowanych **znakiem CE**, a 5% zostało oznakowane tym znakiem w sposób nieprawidłowy – odchylenia zwykle dotyczyły niezachowania odpowiednich proporcji oznakowania.

W zakresie spełnienia **wymagań zasadniczych** zakwestionowanych zostało 186 urządzeń (30% skontrolowanych). Nieprawidłowości w zakresie **budowy i wykonania** dotyczyły przede wszystkim niewłaściwego doboru elementów zabezpieczających lub ich braku. Stwierdzane wady wyrobów związane były z niewłaściwym działaniem układów sterowania. Niezgodności w zakresie oznakowania dotyczyły braku informacji umożliwiających pełną identyfikację podnośników, braku opisów elementów sterowniczych oraz braku napisów i piktogramów ostrzegawczych. Spośród kontrolowanych urządzeń 3% nie posiadało **instrukcji użytkowania**. W 15% przypadków

wniesiono zastrzeżenia do treści dołączonych instrukcji. Nie zawierały one m.in. informacji mających wpływ na bezpieczeństwo użytkowania wyrobów, opisu stanowisk, które mogą zajmować operatorzy oraz ostrzeżeń dotyczących możliwych do przewidzenia, niedozwolonych sposobów użytkowania. Stwierdzano przypadki niezapewnienia instrukcji obsługi urządzeń w języku polskim.

Przeprowadzone kontrole **podnośników stacjonarnych** eksploatowanych **w warsztatach samochodowych** pozwoliły wyeliminować najbardziej istotne wady dotyczące ich budowy i wykonania, a także braku lub niewłaściwego oznakowania w zakresie identyfikacji elementów sterowniczych, piktogramów i barw bezpieczeństwa. Szczególną uwagę zwracano na instrukcje użytkowania. Powyższe przekłada się bezpośrednio na zwiększenie poziomu bezpieczeństwa kontrolowanych urządzeń. Nieprawidłowości ujawniono zarówno w wyrobach europejskich, w tym polskich, jak i sprowadzanych spoza UE/EOG. W tym ostatnim przypadku za część niezgodności odpowiedzialni byli importerzy, którzy nie dopełnili wszystkich ciężących na nich obowiązków. Tradycyjnie już uchybienia w wyrobach znanych europejskich producentów dotyczyły głównie wymagań formalnych i wynikały po części z zaniedbań dystrybutorów.

- **Obuwie o cechach ochronnych**

Kontrolami objęto 344 różne typy obuwia o cechach ochronnych zabezpieczającego m.in. przed czynnikami mechanicznymi (spadającymi elementami, przecięciem, przekłuciem, śliskimi powierzchniami), chemicznymi, termicznymi, przeznaczonego do pracy w strefie zagrożenia wybuchem. W przypadku **61 z nich (18%) inspektorzy pracy stwierdzili różnego rodzaju niezgodności**.

W zakresie **wymagań zasadniczych** inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia do 53 wyrobów (15% skontrolowanych). Do podstawowych naruszeń należały nieprawidłowości w **oznakowaniu** obuwia. Związane były one nie tylko z brakiem oznaczeń umożliwiających identyfikację wyrobu i jego producenta, ale również z umieszczeniem symboli wskazujących na zapewnienie przez obuwie określonego rodzaju ochrony bez poddania go badaniom pod tym kątem. Ponadto ujawniono niezgodności w treści **instrukcji użytkowania** (10% skontrolowanych modeli obuwia). W niektórych dokumentach nie zamieszczono

jednoznacznych i wystarczających danych, które pozwalałyby na prawidłowy dobór oraz używanie obuwia w warunkach realnego narażenia na czynniki środowiska pracy, takich jak: przeznaczenie wyrobu, ograniczenia w stosowaniu, objaśnienie wszystkich znaków graficznych, zalecany sposób czyszczenia, konserwacji i przechowywania, aby obuwie nie straciło posiadanych właściwości ochronnych. Odnotowano przypadki przekazania wraz z wyrobem instrukcji użytkowania zaledwie fragmentarycznie przetłumaczonych na język polski albo nieprzekazanie ich w ogóle. Sytuacje te wynikały często z błędów bądź zaniechań osób uczestniczących w łańcuchu dostaw, polegających na niesprawdzeniu, czy dostarczane przez nich obuwie spełnia wymagania w tym zakresie.

Uchybienia dotyczyły także **deklaracji zgodności**, sporządzanej i podpisywanej przez producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela posiadającego siedzibę w państwach unijnych, przed wprowadzeniem środka ochrony indywidualnej do obrotu. W części deklaracji (5% skontrolowanych) pominięto precyzyjne wskazanie przepisów i norm zharmonizowanych, na podstawie których została dokonana procedura oceny zgodności danego typu obuwia o cechach ochronnych. Poza tym brakowało informacji na temat jednostki notyfikowanej biorącej udział w tej procedurze.

Niezgodności najczęściej stwierdzano w przypadku obuwia sprowadzanego z rynków zewnętrznych. Wyroby oferowane przez wyspecjalizowanych krajowych i europejskich producentów, o ugruntowanej pozycji, w większości spełniały odpowiednie wymagania. Podmioty te zwykle były już objęte działaniami kontrolnymi i prewencyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy w ramach nadzoru rynku, co skutkuje tym, że stosują się one do obowiązujących przepisów.

Dodatkowo należy zauważyć, że w roku sprawozdawczym w zakresie wymagań dla środków ochrony indywidualnej weszło w życie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. Na podstawie przepisów przejściowych do 20 kwietnia 2019 r. środki ochrony indywidualnej mogły być wprowadzane do obrotu zgodnie z postanowieniami starej dyrektywy 89/686/EWG lub nowego rozporządzenia 2016/425. Dualizm systemu prawnego i brak jednoznacznych wykładni przepisów unijnych są źródłem wątpliwości interpretacyjnych zarówno dla przedsiębiorców, jak i dla organów kontrolnych.

Pozostałe **643 wyroby skontrolowano w ramach zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy. Zastrzeżenia wzbudziło 489 (76%) z nich.** Były to przede wszystkim kontrole interwencyjne po otrzymaniu informacji o podejrzeniu wad konkretnych wyrobów. Powyższe wpłynęło bezpośrednio na wysoki odsetek nieprawidłowości ujawnionych podczas takich kontroli.

Jeżeli wyniki kontroli – zarówno podnośników stacjonarnych, obuwia o cechach ochronnych, jak i innych wyrobów – były negatywne, inspektorzy pracy stosowali środki adekwatne do stopnia naruszeń przepisów. W przypadku kontroli wyrobów prowadzonych na podstawie *ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności*, po stwierdzeniu niezgodności z wymaganiami, które nie powodują poważnego zagrożenia, inspektor pracy mógł zwrócić się do podmiotu gospodarczego o usunięcie niezgodności albo wycofanie wyrobu z obrotu lub z użytku oraz przedstawienie dowodów podjętych działań w określonym terminie. Natomiast w przypadku kontroli realizowanych według *ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku*, jeśli stwierdzono niezgodności formalne, a nie stwierdzono, aby wyrób był niezgodny z wymaganiami lub stwarzał zagrożenie, inspektor pracy wzywał podmiot gospodarczy do usunięcia niezgodności formalnych oraz przedstawienia, w określonym terminie, stosownych dowodów. **Wskutek wymienionych działań naprawczych usunięte zostały uchybienia dotyczące 503 wyrobów**, w tym 424 maszyn i urządzeń technicznych oraz 79 środków ochrony indywidualnej.

W sytuacji ujawnienia poważnych wad wyrobów, w szczególności stwarzających zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia użytkowników, a także gdy podmioty gospodarcze nie przedstawiły dowodów podjęcia działań naprawczych, dokumentację kontroli przekazywano okręgowemu inspektorowi pracy, właściwemu terytorialnie ze względu na siedzibę podmiotu odpowiedzialnego za niezgodności wyrobu, w celu wszczęcia postępowania administracyjnego. **W 2018 r. prowadzono 39 postępowań**, w tym 35 w sprawie maszyn i urządzeń technicznych, 4 – środków ochrony indywidualnej.

Ponadto, w uzasadnionych przypadkach, inspektorzy pracy na podstawie art. 45 – 47c *ustawy o systemie oceny zgodności* kierowali do prokuratury **zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia**

przestępstwa przez podmioty odpowiedzialne za wyroby. Zawiadomienia te dotyczyły: odciągu taśmowego, mielnika walcowego i zgrzewarki dwugłowicowej. W przypadku odciągu taśmowego sprawa pozostaje w toku. Z uwagi na przedawnienie karalności wydano postanowienie o umorzeniu dochodzenia dotyczącego mielnika walcowego oraz odmówiono wszczęcia dochodzenia w sprawie zgrzewarki dwugłowicowej.

Jeśli nieprawidłowości były możliwe do usunięcia tylko przez **podmiot mający siedzibę na terenie innego państwa członkowskiego UE/EOG**, o wynikach kontroli powiadamiano organ nadzoru rynku w tym kraju. Właściwym organom przekazano informacje o 20 wyrobach. Do Włoch przekazano wyniki kontroli maszyny do klejenia etykiet, magazynu wałów, linii do produkcji folii, dwóch suwnic bramowych, strzępiarki do odpadów; do Niemiec – młyna, wiertarki, stacji grzewczej, tokarki CNC oraz magła; do Holandii – podnośnika i konwertera papieru; do Belgii – szpachlarki do drewna; do Czech – ostrzarki oraz czterech typów obuwia o cechach ochronnych; do Francji – wagi porcjującej. Niezależnie od informacji przekazanych za granicę, w przypadku ujawnienia bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia inspektorzy pracy podejmowali działania zmierzające do wyeliminowania grożącego niebezpieczeństwa.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na **zróżnicowany stan przestrzegania przepisów** przez producentów, importerów i dystrybutorów wyrobów. Najliczniejszą grupę wyrobów, do których inspektorzy pracy zgłosili zastrzeżenia, stanowiły maszyny. Zdarzało się, że oceniane maszyny miały błędy konstrukcyjne, w tym brak odpowiednich osłon i elementów zabezpieczających strefy robocze. Jest to niepokojące, zwłaszcza w świetle stwarzanych przez takie wyroby, pomimo posiadanego oznakowania CE, zagrożeń wypadkowych dla obsługujących je pracowników.

Przyczyn stwierdzonych niezgodności tak maszyn, jak i innych urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej upatrywać należy nie tylko w **braku znajomości przepisów i norm technicznych, ale także w różnej ich interpretacji przez wytwórców albo w wybiórczym ich stosowaniu.** Ponadto w dalszym ciągu przy zakupie nowych wyrobów decyduje **czynnik ekonomiczny**, zwykle nieidący w parze z jakością i bezpieczeństwem użytkowników.

Inspektorzy pracy prowadzący kontrole w obszarze nadzoru rynku wskazują na pojawiające się niejednokrotnie **trudności z ustaleniem stanu, w jakim zakwestionowane wyroby zostały wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku.** Podczas eksploatacji są one naprawiane i modernizowane bez zapewnienia odpowiedniej dokumentacji potwierdzającej spełnienie wymagań zasadniczych. Odrębny problem to **skomplikowane łańcuchy dostaw.** W tej sytuacji określenie wszystkich podmiotów odpowiedzialnych za niezgodności wyrobów wymaga od organów kontroli prowadzenia żmudnych i pracochłonnych ustaleń i podejmowania prób kontaktu z tymi podmiotami, nie zawsze skutecznych.

Obecnie **trwają prace legislacyjne nad nowym rozporządzeniem unijnym regulującym kwestie nadzoru rynku i zgodności wyrobów.** Celem tego przepisu jest ujednoczenie działań w tym zakresie w poszczególnych państwach członkowskich, zwiększenie ich efektywności oraz dostosowanie do obecnych form funkcjonowania podmiotów gospodarczych. Projekt przewiduje objęcie systemem nadzoru kolejnych wyrobów, co będzie wiązało się z poszerzeniem obowiązków nałożonych na organy nadzoru rynku, w tym na PIP.

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

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze nadzoru rynku należy wydawanie **opinii o spełnianiu wymagań przez wyroby sprowadzane z państw trzecich (spoza UE/EOG).** Wydawane są one na podstawie 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 którym określono sposób obiegu informacji, kryteria zawieszenia dopuszczenia wyrobów do obrotu na terenie państw członkowskich oraz środki podejmowane w związku z wykryciem takich wyrobów niespełniających wymagań.

Do okręgowych inspektoratów pracy wpływają wnioski organów celno-skarbowych o wydanie opinii dotyczących wyrobów zatrzymanych na granicy, wobec których istnieją uzasadnione podejrzenia, że

mogą być importowane z naruszeniem przepisów prawnych i technicznych. W 2018 r. zarejestrowano **265 takich wniosków**. Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli dokumentacji i wyrobów na terenie składu celnego lub innego miejsca ich przechowywania wydali 83 opinie pozytywne. W 162 przypadkach wykazano nieprawidłowości i opinie były negatywne. Wskutek podjętych działań **wyroby niezgodne z wymaganiami nie zostały dopuszczone do obrotu lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień**. W 20 przypadkach brak było podstaw do wydania opinii, ponieważ wnioski dotyczyły wyrobów nieobjętych kompetencjami PIP lub takich, które już wcześniej były udostępnione na terenie państw członkowskich, a sprowadzono je ponownie w ramach powrotnego importu.

Nadzór rynku wymaga ścisłej współpracy pomiędzy organami kontroli – krajowymi i unijnymi, a także organami celno-skarbowymi. Spójne działania oraz wymiana informacji o wyrobach niezgodnych z przepisami pozwalają na skuteczniejsze ich eliminowanie z obrotu lub z użytku. Tym samym zapewniona jest lepsza ochrona pracowników przed niebezpiecznymi maszynami, urządzeniami czy środkami ochrony indywidualnej.

Wnioski

W związku z przedstawionymi wynikami kontroli zrealizowanych w obszarze nadzoru rynku wskazane jest:

- prowadzenie kontroli w tym zakresie – ukierunkowanych zwłaszcza na nowe maszyny i środki ochrony indywidualnej, w przypadku których niezgodności z wymaganiami zasadniczymi mogą stwarzać istotne zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników;
- kontynuowanie przedsięwzięć propagujących tematykę oceny zgodności – w celu uzmysłowienia producentom wyrobów oraz pracodawcom wyposażającym w nie miejsca pracy, jakie ciążą na nich obowiązki wynikające z przepisów, a także konsekwencji ich nieprzestrzegania;
- dalsze rozwijanie współpracy z właściwymi organami nadzoru rynku na szczeblu krajowym i państw UE/EOG oraz z Krajową Administracją Skarbową służącej wymianie

informacji o poszczególnych wyrobach i skutecznemu egzekwowaniu prawa.

7. ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zakres kontroli

W 2018 r. inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili łącznie **1 504** kontrole w **1 228** podmiotach zatrudniających osoby niepełnosprawne. Liczba przeprowadzonych kontroli była niższa niż rok wcześniej (stanowiła 93% kontroli).

Kontrolami planowymi objęto pracodawców chronionego rynku pracy, prowadzących zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy. **Pozostałe kontrole** były następstwem wniosków pracodawców lub organizatorów pracy, a także starostów, których zadania w zakresie realizacji obowiązków wynikających z *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* wykonują często powiatowe urzędy pracy lub powiatowe centra pomocy rodzinie.

We wszystkich skontrolowanych zakładach pracę świadczyło **153,3 tys.** osób, w tym blisko **122,6 tys.** w ramach stosunku pracy (79% ogólnej liczby świadczących pracę). W zakładach zatrudniano prawie **55,5 tys.** osób niepełnosprawnych.

Inspektorzy pracy przeprowadzili również **160 kontroli u 139 pracodawców** w związku ze **skargami złożonymi przez osoby niepełnosprawne**. Kontrolowane zakłady zatrudniały **27,3 tys.** osób niepełnosprawnych.

Diagnoza

Podobnie jak w latach ubiegłych w zakładach pracy posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej oraz w zakładach otwartego rynku pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne odsetek nieprawidłowości w zakresie przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, był wyższy niż w zakładach pracy ubiegających się o taki status lub o dofinansowanie stanowiska pracy organizowanego dla osoby niepełnosprawnej.

Powodem lepszego stanu przestrzegania przepisów prawa w zakładach ubiegających się o opinię Państwowej Inspekcji Pracy jest możliwość przygotowania się do kontroli inspektora pracy, gdyż są to kontrole prowadzone na wniosek pracodawcy/organizatora lub starosty.

- **Kontrole planowe**

W 251 zakładach pracy chronionej i w 23 zakładach aktywności zawodowej przeprowadzono kontrole planowe, w szczególności sprawdzające spełnianie wymogów warunkujących posiadanie statusu, określonych w przepisach *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*.

Zakłady pracy chronionej skontrolowane w 2018 r. to zakłady wykonujące działalność głównie w zakresie przetwórstwa przemysłowego (47% kontroli), usług administrowania (31% kontroli), a także handlu i napraw (10% kontroli) oraz obsługi rynku nieruchomości (6% kontroli).

W skontrolowanych zakładach pracy chronionej pracowało 56,1 tys. osób, w tym na podstawie stosunku pracy 36,7 tys. osób, z których 27,5 tys. to osoby niepełnosprawne. Na podstawie umów cywilnoprawnych najwięcej osób świadczyło pracę w zakładach wykonujących usługi administrowania. Również w zakładach wykonujących usługi administrowania pracowała największa liczba osób niepełnosprawnych – stanowiła 61% liczby osób niepełnosprawnych świadczących pracę w skontrolowanych zakładach pracy chronionej.

Zakłady aktywności zawodowej prowadziły najczęściej działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (17% kontroli) oraz usług, tj. zakwaterowania i usług gastronomicznych (17% kontroli), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (17% kontroli), pozostałej działalności usługowej (35%), a także administracji publicznej (7% kontroli).

Pracowało w nich 1 313 osób, w tym na podstawie stosunku pracy 1 280 osób, z których 984 to osoby niepełnosprawne najczęściej ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (98%). W kontrolowanych zakładach aktywności zawodowej nie stwierdzono zatrudniania osób niepełnosprawnych na podstawie umów cywilnoprawnych. Udział procentowy osób zatrudnionych w poszczególnych rodzajach działalności rozkładał się bardziej równomiernie niż

w odniesieniu do skontrolowanych zakładów pracy chronionej.

Kontrole **w zakładach pracy chronionej (zpch) i zakładach aktywności zawodowej (zaz)** są przeprowadzane nie rzadziej niż co trzy lata, na podstawie harmonogramów zatwierdzonych przez okręgowych inspektorów pracy. Porównanie tych dwóch grup zakładów, reprezentujących chroniony rynek pracy, wskazuje na podobny poziom dostosowania do wymogów prawa pracy.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w zakładach pracy chronionej skierowane zostały 2 pisma informujące wojewodę o nieprawidłowościach, innych niż powodujących cofnięcie decyzji dotyczącej przyznania statusu zakładu pracy chronionej. Dotyczyły one użytkowania obiektu przez pracodawcę w miejscu nieujętych w decyzji przyznającej pracodawcy status prowadzącego zakład pracy chronionej.

Stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości z zakresu **technicznego bezpieczeństwa pracy** najczęściej związane były z:

- niewłaściwym stanem technicznym użytkowanych obiektów i pomieszczeń pracy (38% zpch, 26% zaz),
- przystosowaniem obiektów i pomieszczeń dla pracowników niepełnosprawnych, co wpływa w istotny sposób na ich bezpieczeństwo (27% zpch, 13% zaz) – głównie stwierdzono brak zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych, takich jak: różnice poziomów, progi, nadproża i inne elementy stwarzające zagrożenie, w mniejszym zakresie brak oznakowania przezroczystych powierzchni drzwi lub bram, niedostosowanie wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, niezgodnie z przepisami wykonane pochylnie,
- występowaniem na stanowiskach pracy czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych (28% zpch, 26% zaz) – często nieprawidłowe, nieodpowiednie do istniejącego zagrożenia środki ochrony indywidualnej lub ich brak, nieprawidłowe wyposażenie pracowników niepełnosprawnych w odzież i obuwie robocze lub jego brak,
- nieprawidłową organizacją i wyposażeniem stanowisk pracy (15% zpch, 22% zaz) – np. przy obsłudze monitorów ekranowych, niedokonanie przeglądu wszystkich stanowisk pracy, na których używane są monitory ekranowe, brak instrukcji

bhp, przechowywanie nadmiernej ilości surowców, wyrobów lub odpadów na stanowiskach pracy, nieodpowiednia powierzchnia lub szerokość przejścia na stanowisku pracy, niesprawne siedziska, brak ładu i porządku,

- stanem technicznym użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych oraz uchybieniami w instrukcjach bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych lub brakiem instrukcji (22% zpch i 13% zaz),
- brakiem oznakowania urządzeń energetycznych umożliwiającego ich identyfikację, brakiem pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu izolacji (26% zpch i 30% zaz).

Nie stwierdzono rażących naruszeń dotyczących przystosowania obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Kontrolowane pomieszczenia pracy na ogół spełniały wymagania pod względem wysokości, powierzchni i kubatury (w zależności od stosowanej technologii, wykonywanych prac, liczby pracowników i czasu ich przebywania). Należy podkreślić, że w głównej mierze uchybienia wynikały z bieżącego zużycia obiektów i pomieszczeń, ich wyposażenia, infrastruktury technicznej w trakcie eksploatacji oraz nieprzeprowadzania bieżących konserwacji i remontów, a także z braku lub niewłaściwego oznakowania miejsc niebezpiecznych.

Uwagę zwracają przypadki niewłaściwego stanu maszyn i urządzeń technicznych. Dotyczyły one zarówno maszyn już użytkowanych przez pracodawców, jak i maszyn nowych. Świadczy to przede wszystkim o ignorowaniu przepisów oraz niskim poziomie świadomości pracodawców, osób kierujących pracownikami, służb technicznych działających u pracodawców, jak również o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków przez zakładowe służby bhp. W wielu przypadkach dopiero kontrole inspektorów pracy uświadamiały pracodawcom, osobom kierującym pracownikami i służbom technicznym, jakiego rodzaju zagrożenia mogą wynikać z eksploatacji niesprawnych urządzeń. Znaczący odsetek nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa

pracy, stwierdzony w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej, spowodowany jest także sytuacją finansową pracodawców, przede wszystkim prowadzących działalność produkcyjną. Pociąga to za sobą **ograniczenie nakładów na cele inwestycyjne** (remonty i przeglądy techniczne obiektów i pomieszczeń, zakupy nowych maszyn i urządzeń). Ponadto, zdaniem pracodawców, niepewna sytuacja ekonomiczna zakładów nie sprzyja tworzeniu nowych miejsc pracy w ramach prowadzonej działalności, stąd część wstrzymuje inwestycje w obawie o przyszłość zakładu. Zdarzają się też pracodawcy, którzy są przekonani, że panujący w zakładach stan warunków pracy, niezgodny z obowiązującymi przepisami, nie będzie stanowił podstawy do odebrania uzyskanego wcześniej statusu zpch czy zaz.

Niepokojący jest również fakt, iż pracodawcy – zarówno posiadający status zakładu pracy chronionej jak i działający na otwartym rynku pracy – niejednokrotnie czują się zwolnieni z obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikom niepełnosprawnym wykonującym pracę w placówkach zewnętrznych kontrahentów (głównie nie zapewniają właściwych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych lub nie przystosowują ich do potrzeb osób niepełnosprawnych). Najczęściej tłumaczą się tym, że to kontrahent jest właścicielem pomieszczeń, których użycza na potrzeby wykonywania usługi. Sami nie chcą ponosić kosztów przystosowania tych pomieszczeń dla potrzeb swoich pracowników w obiektach niebędących ich własnością.

Nieprawidłowości w zakresie **prawnej ochrony pracy** najczęściej dotyczyły nierespektowania przepisów związanych ze **stosunkiem pracy** (nawiązaniem, trwaniem i rozwiązywaniem). Stwierdzono je w 32% skontrolowanych zakładów pracy chronionej i 47% skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej. Uchybienia zwykle polegały na nieudzieleniu pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia, w tym w części dotyczącej norm czasu pracy osób niepełnosprawnych. Błędnie wskazywano normy czasu pracy wynikające z *ustawy Kodeks pracy* zamiast norm wynikających z *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*.

Nieprawidłowości w zakresie **czasu pracy**, w szczególności dot. prowadzenia ewidencji czasu

pracy, wystąpiły w 15% zakładów pracy chronionej oraz w 13% zakładów aktywności zawodowej. Stwierdzono także przypadki zatrudniania osób niepełnosprawnych niezgodnie z obowiązującymi przepisami, np. zatrudniania osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej bez zgody lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę lekarską na pracę w przedłużonym wymiarze czasu pracy, zatrudniania w tej samej dobie pracowniczej z naruszeniem prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku lub naruszania 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

Z ustaleń kontrolnych wynika, że w zakładach pracy chronionej około 65% osób niepełnosprawnych zatrudnionych było przy pilnowaniu. Na podkreślenie zasługuje fakt, że w stosunku do tej grupy osób niepełnosprawnych nie są stosowane przepisy szczególne dotyczące norm czasu pracy – obowiązują przepisy ogólne w zakresie czasu pracy wynikające z *ustawy Kodeks pracy*. Jednocześnie, podobnie jak w latach ubiegłych, duża liczba pracowników niepełnosprawnych niezatrudnionych przy pilnowaniu (79%), w tym większość ze stopniem znacznym i umiarkowanym, posiadała zgodę lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę medyczną na zatrudnianie powyżej obowiązujących norm czasu pracy, wynikających ze szczególnych uprawnień, w tym w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Również pracownicy zakładów aktywności zawodowej (12% osób niepełnosprawnych) posiadali ww. zgodę lekarzy sprawujących profilaktyczną opiekę medyczną. Można domniemywać, że **w związku z trudnością pozyskania na rynku pracy osób niepełnosprawnych, szczególnie ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub posiadających określone kwalifikacje, pracodawcy starają się wykorzystać ustawową możliwość zmiany szczególnych („sztywnych”) norm czasu pracy pracownika niepełnosprawnego na bardziej elastyczne normy Kodeksu pracy**. Wpływa to również na ograniczenie kosztów związanych z zatrudnianiem dodatkowych pracowników. Pracodawcy, zwłaszcza w zakładach produkcyjnych, wskazują, że coraz trudniej jest im znaleźć na rynku pracy osoby chętne do podjęcia zatrudnienia i takie, które pomimo swojej niepełnosprawności będą mogły wykonywać pracę na konkretnym stanowisku (np. związanym z obsługą maszyn i urządzeń).

Powyższe zjawiska, związane z trudnościami w pozyskaniu pracowników niepełnosprawnych o określonych schorzeniach lub kwalifikacjach, przekładają się także na nieprawidłowości dotyczące udzielania osobom niepełnosprawnym **urlopów wypoczynkowych** oraz **urlopów dodatkowych** dla osób z orzeczoną umiarkowaną i znaczną stopniem niepełnosprawności. Stwierdzono je w 23% zakładów pracy chronionej oraz w 17% zakładów aktywności zawodowej. Najczęściej dotyczyły one nieudzielenia pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych, udzielenia ich po terminie obowiązującym ustawowo lub udzielania w częściach niezgodnych z przepisami.

Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy pracowników niepełnosprawnych przełożyły się również na nieprawidłowości w zakresie wypłaty **wynagrodzenia**. Błędy w naliczaniu i wypłacie wynagrodzeń stwierdzono w 10% zakładów pracy chronionej i 9% zakładów aktywności zawodowej. Były to najczęściej: nieterminowa wypłata wynagrodzenia i niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub porze nocnej. Stwierdzono także przypadek niewypłacenia wynagrodzenia za pracę lub zaniżenia kwoty wynagrodzenia za pracę w związku ze zmianą stopnia niepełnosprawności z lekkiego na umiarkowaną. W zakładach pracy chronionej inspektorzy pracy wydali 6 decyzji płacowych na kwotę 221,1 tys. zł. W zakładach aktywności zawodowej takich decyzji nie wydano.

Stwierdzenie naruszeń przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, zwłaszcza dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń za pracę, przez wielokrotnie kontrolowanych pracodawców znających te przepisy, może świadczyć o lekceważeniu prawa, wadliwym funkcjonowaniu służb kadrowo-księgowych lub chęci uzyskania większych zysków.

W zakresie **zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia** pracowników znacząca liczba nieprawidłowości związana była z brakiem oceny ryzyka zawodowego, nieuwzględnieniem w ocenie wszystkich zagrożeń i szczególnych uwarunkowań powiązanych z niepełnosprawnością pracowników lub niepoinformowaniem pracowników o ryzyku zawodowym dot. wykonywanej pracy. Nieprawidłowości takie stwierdzono w 32% skontrolowanych zakładów pracy chronionej oraz w 30% kontroli zakładów aktywności zawodowej. Tak duża liczba nieprawidłowości

wskazuje, że część pracodawców, pomimo długoletniego okresu obowiązywania przepisu, nadal bagatelizuje ocenę ryzyka zawodowego, traktując ją często jedynie jako wymóg formalny, a nie skuteczne narzędzie do zapewnienia bezpiecznych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

W obszarze **przygotowania pracowników do pracy** najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zapewnienia pracownikom niepełnosprawnym szkoleń zarówno wstępnych, jak również okresowych. Stwierdzano również przypadki braku wymaganych programów **szkoleń** określających tematykę i czas szkolenia. Dotyczyło to w szczególności szkolenia okresowego. Nieprawidłowości w tym obszarze były przedmiotem decyzji administracyjnych wydanych przez inspektorów pracy w 33% zakładów pracy chronionej i 26% zakładów aktywności zawodowej. W zakresie **profilaktycznych badań lekarskich** nie odnotowano znaczących nieprawidłowości. W obu grupach zakładów pracy ujawniono jednak przypadki dopuszczenia do pracy pracowników niepełnosprawnych bez orzeczenia lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy lub nierzetelnego sporządzania skierowań na badania wstępne lub okresowe.

W ramach kontroli planowych sprawdzono również warunki pracy pracowników niepełnosprawnych u 134 pracodawców **otwartego rynku pracy**.

Zakłady otwartego rynku pracy, w których w roku sprawozdawczym kontrolowano prawidłowość zatrudnienia osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, to w większości zakłady małe (57%) i średnie (31%), prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (24%), handlu i napraw (16%), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (12%) oraz usług administrowania (8%). Niektóre z nich wcześniej posiadały status zakładu pracy chronionej.

Kontrole przeprowadzono u pracodawców, którzy nie występowali do PIP o opinię dotyczącą stanowisk pracy osób niepełnosprawnych lub występowali o taką opinię w latach ubiegłych, a także u pracodawców, którzy utracili lub zrezygnowali ze statusu zakładu pracy chronionej. Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- zagadnień związanych z nawiązaniem i trwaniem stosunku pracy, w tym najczęściej nieprawidłowej

- informacji o warunkach zatrudnienia (w szczególności braku informacji o czasie pracy osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym – nieprawidłowość powyższą ujawniono w 59% skontrolowanych zakładów),
- niesporządzenia lub sporządzenia nieprawidłowo oceny ryzyka zawodowego, co stwierdzono w 39% zakładów objętych kontrolą; podobnie jak podczas kontroli prowadzonych w zakładach pracy chronionej najczęściej ujawniano przeprowadzenie niepełnej oceny, a przede wszystkim nieuwzględnienie w ocenie ryzyka szczególnych uwarunkowań związanych z niepełnosprawnością pracownika (m.in. predyspozycji do pracy, dostosowania i organizacji stanowiska pracy),
- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, a w szczególności nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, co stwierdzono w 37% kontroli tej grupy zakładów,
- nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy, co stwierdzono w 31% kontroli tej grupy zakładów.

Stwierdzono także znaczną liczbę nieprawidłowości w zakresie urlopów pracowniczych (26%) oraz wynagrodzenia za pracę (19%). W kontrolowanych zakładach otwartego rynku pracy inspektorzy pracy wydali 15 decyzji płacowych na kwotę 42,1 tys. zł.

- **Kontrole na wniosek pracodawcy/organizatora, powiatowego urzędu pracy, powiatowego centrum pomocy rodzinie lub starosty**

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole u pracodawców:

- ✓ **ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej** (przeprowadzono 31 kontroli u 25 pracodawców występujących o nadanie statusu po raz pierwszy lub pracodawców ubiegających się ponownie o status, co wynikało najczęściej z powodu zmiany lokalizacji siedziby lub wydzielonej jednostki organizacyjnej),
- ✓ **ubiegających się o rozszerzenie (nadanie) statusu zakładu pracy chronionej na inne jednostki organizacyjne** (przeprowadzono 216 kontroli u 81 pracodawców wnoszących o nadanie statusu zakładu pracy chronionej innym jednostkom organizacyjnym zakładu),

- ✓ **organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych** w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej (**zpch**) i ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (przeprowadzono 83 kontrole stanowisk pracy w 59 zakładach),
- ✓ **ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej** (przeprowadzono 8 kontrole w 8 jednostkach organizacyjnych ubiegających się o przyznanie takiego statusu),
- ✓ **ubiegających się o rozszerzenie statusu zakładu aktywności zawodowej** na inne obiekty lub pomieszczenia (przeprowadzono 21 kontrole u 19 pracodawców wnioskujących o nadanie statusu zakładu aktywności innym jednostkom organizacyjnym zakładu),
- ✓ **organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych** w zakładach posiadających status zakładów aktywności zawodowej (**zaz**) i ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (przeprowadzono 9 kontrole stanowisk pracy w 8 zakładach),
- ✓ **organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach otwartego rynku pracy** i ubiegających się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (przeprowadzono 651 kontrole stanowisk pracy w 586 zakładach).

Dużą liczbę wniosków o rozszerzenie statusu zakładu pracy chronionej na inne obiekty i pomieszczenia pracy złożyli pracodawcy wykonujący działalność w zakresie „usług administrowania” (65% kontrole). Z wnioskami takimi w następnej kolejności wystąpili pracodawcy prowadzący działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (22% kontrole).

Większość złożonych wniosków, 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 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*). Stosunek stanowisk pracy tworzonych dla osób

niepełnosprawnych w zakładach rynku chronionego do tworzonych na rynku otwartym wykazuje utrzymującą się przewagę rynku otwartego. Zarówno polityka państwa, jak i polityka prowadzona przez starostów w zakresie dystrybucji środków finansowych na ten cel preferuje kierowanie środków finansowych na otwarty rynek pracy. Z wnioskami o zwrot kosztów organizacji stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych zwracali się najczęściej pracodawcy prowadzący działalność związaną z przetwórstwem przemysłowym (27% kontrole), w następnej kolejności w zakresie handlu i napraw (18% kontrole), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (10% kontrole), działalności naukowej, profesjonalnej i technicznej (8% kontrole) oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych (7% kontrole) – jeśli chodzi o otwarty rynek pracy. Na rynku chronionym byli to najczęściej pracodawcy reprezentujący sekcje przetwórstwo przemysłowe (46% kontrole) i usługi administrowania (28% kontrole). Kontrole pracodawców otwartego rynku pracy tworzących refundowane stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych ujawniły nieprawidłowości dotyczące:

- stosunku pracy (25% – głównie w zakresie prawidłowości sporządzenia umowy o pracę oraz informacji o warunkach zatrudnienia),
- czasu pracy (8% – np. norma czasu pracy niezgodna z normatywem określonym dla osób niepełnosprawnych, nieprawidłowe obliczenie wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym),
- oceny ryzyka zawodowego (22% – najczęściej nieuwzględnienie wszystkich zagrożeń, np. związanych z występowaniem czynników chemicznych, biologicznych, pracą przy monitorze ekranowym),
- przygotowania pracowników do pracy (10% – nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp, badań lekarskich, dodatkowych kwalifikacji),
- narażenia na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe (8% – np. brak wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, dobór środków ochrony indywidualnej nieodpowiednich do rodzaju występujących zagrożeń),
- stanowisk pracy (9% – np. przechowywanie nadmiernej ilości surowców, wyrobów gotowych lub odpadów, niezapewnienie możliwości siedzenia przy pracy niewymagającej pozycji stojącej, nieprawidłowo sporządzona instrukcja bhp lub jej brak),

- urządzeń i instalacji energetycznych (11% – głównie brak aktualnych pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu, brak oznakowania urządzeń energetycznych umożliwiającym ich identyfikację).
- **Kontrole związane z badaniem skarg osób niepełnosprawnych**

Osoby niepełnosprawne w roku 2018 zgłosiły 164 skargi. Poruszone w skargach zagadnienia okazały się w ok. 38% bezzasadne.

Najwięcej kontroli (54%) w ramach postępowania skargowego przeprowadzono w zakładach sklasyfikowanych w sekcji PKD jako usługi administrowania i działalność wspierająca, prowadzące najczęściej działalność ochroniarską, usługi polegające na utrzymaniu porządku (sprzątanie) lub działalność agencji pracy tymczasowej. W następnej kolejności była sekcja przetwórstwo przemysłowe – 14% kontroli i sekcja handel i naprawy – 13% kontroli.

Pracownicy niepełnosprawni najczęściej zgłaszali do Państwowej Inspekcji Pracy nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy. Zbadane skargi pracownicze skierowane przez te osoby najczęściej dotyczyły kwestii czasu pracy, w tym szczególnych norm i uprawnień (takich jak wymiar czasu pracy, zatrudnianie w porze nocnej lub godzinach nadliczbowych) lub wynagrodzenia za pracę (np. nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia, niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) oraz udzielenia urlopów. Zgłaszano także problemy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące np. stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, oświetlenia stanowisk pracy, szkoleń wstępnych, profilaktycznych badań lekarskich, posiłków profilaktycznych i napojów.

W związku ze stwierdzonymi zaległościami w wypłacie wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy wydali 5 decyzji płaconych nakazujących wypłatę 22,6 tys. zł.

Wnioski

Wyniki kontroli, a także analiza skarg i porad z zakresu prawa pracy oraz zgłaszanych problemów, wskazują na potrzebę:

- monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych zarówno na chronionym, jak i otwartym rynku pracy,
- prowadzenia działań informacyjnych przez okręgowe inspektoraty pracy oraz przez dysponentów środków finansowych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w szczególności wśród pracodawców otwartego rynku pracy, którzy utworzyli lub zamierzają utworzyć stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, w zakresie wymogów, jakie powinien spełniać zakład pracy zatrudniający osoby niepełnosprawne oraz szczególnych uprawnień tych osób wynikających z *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*,
- popularyzacji wyników kontroli zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne wśród organów władz rządowych i publicznych oraz instytucji zainteresowanych stałą poprawą warunków życia i pracy osób niepełnosprawnych.

Należy również podkreślić, że wnioski skierowane w dniu 23 stycznia 2018 r. do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przez Głównego Inspektora Pracy są nadal aktualne.

8. BEZPIECZEŃSTWO PRACY PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH (KONTROLE W RAMACH KAMPANII SLIC)

Zakres kontroli

W 2018 r., pod auspicjami Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, prowadzone były działania w zakresie egzekwowania przepisów dotyczących **bezpieczeństwa pracy pracowników tymczasowych**. Zaangażowanie PIP w kampanię polegało na realizacji działań prewencyjnych oraz kontrolno-nadzorczych na podstawie **wytycznych, wspólnych dla całej Europy**.

Założeniem kampanii kontrolnej było przede wszystkim sprawdzenie, czy podmioty zaangażowane w zatrudnienie pracowników tymczasowych oraz podmioty, na terenie których pracownicy tymczasowi wykonują pracę, wywiązują się z ciężących na nich obowiązków. Kontrole miały na celu identyfikację nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w agencjach pracy tymczasowej (APT) i u pracodawców użytkowników oraz doprowadzenie do poprawy bezpieczeństwa pracy i zapewnienia ochrony zdrowia pracowników tymczasowych. W związku z powyższym kontrole były prowadzone w tym samym czasie w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników, do których agencje te kierowały pracowników tymczasowych. W szczególności przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy były następujące zagadnienia:

- przestrzeganie przepisów bhp w odniesieniu do pracowników tymczasowych (wywiązywanie się APT z obowiązków pracodawcy w zakresie przepisów bhp oraz zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawcę użytkownika w miejscu pracy pracowników tymczasowych, a także prawidłowość i kompletność informacji nt. warunków wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, przekazywanej przez pracodawcę użytkownika do APT);
- przestrzeganie zasady równego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie bhp;
- wypełnianie zadań służby bhp w agencji pracy tymczasowej lub u pracodawcy użytkownika w odniesieniu do pracowników tymczasowych.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 260 kontrole agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników korzystających z usług pracowników tymczasowych.

Z tej liczby 93 kontrole dotyczyły agencji pracy tymczasowej, w których zatrudnionych było 4 540 pracowników własnych oraz 79 935 pracowników tymczasowych (z tego prawie 52 tys. osób w ramach stosunku pracy, a pozostała grupa na podstawie umów cywilnoprawnych). Skontrolowane agencje pracy tymczasowej współpracowały z 2 431 pracodawcami użytkownikami. W 3 agencjach stwierdzono współpracę z zagranicznymi pracodawcami użytkownikami, do których oddelegowano 166 pracowników tymczasowych. Zakres kontroli dotyczył również

wypadkowości pracowników tymczasowych. W latach 2015-2017 w skontrolowanych agencjach pracy tymczasowej wypadkom przy pracy uległo 3 459 pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, w tym 13 ze skutkiem ciężkim oraz 136 wykonujących pracę w ramach umów cywilnoprawnych, w tym 1 ze skutkiem śmiertelnym.

Pozostałe 167 kontrole przeprowadzono u części pracodawców użytkowników współpracujących ze skontrolowanymi agencjami. W podmiotach tych pracę wykonywało ponad 48 tys. pracowników własnych oraz 7 804 pracowników tymczasowych (w tym 6 320 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, pozostała grupa – w ramach umów cywilnoprawnych). Z informacji uzyskanych od pracodawców użytkowników wynikało, że w latach 2015-2017 wypadkom przy pracy uległo 305 pracowników tymczasowych (w tym 3 doznało ciężkich obrażeń ciała).

Diagnoza

Większość kontrolowanych pracodawców użytkowników (76%) przekazała agencji pracy tymczasowej **informację nt. warunków wykonywania pracy tymczasowej** w zakresie bezpieczeństwa pracy. W przekazanych informacjach najczęściej identyfikowanym uchybieniem było nieinformowanie lub niepełne informowanie agencji pracy tymczasowej o ryzyku, jakie wiąże się z powierzoną pracą (35%) oraz o działaniach wynikających z oceny ryzyka zawodowego (30%), mających zapewnić bezpieczne warunki pracy.

Kontrole dokumentów potwierdzających uzgodnienia prowadzone między APT a pracodawcami użytkownikami wykazały, że zaniechano ustalenia konkretnych wymagań np. w odniesieniu do: rodzaju pracy, która miała być powierzona pracownikowi tymczasowemu (21% przypadków) czy miejsca wykonywania pracy – 28% przypadków.

Co czwarta APT nie wywiązała się z obowiązku **poinformowania pracowników tymczasowych o występujących zagrożeniach, środkach prewencyjnych i specyfikacji stanowisk pracy**. Ponad 100 pracowników tymczasowych nie zostało poinformowanych przez APT o wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która miała być im powierzona. Przeprowadzone kontrole wykazały,

że część agencji pracy tymczasowej kierowała pracownikami tymczasowymi przed podpisaniem umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej do zakładów, w których mieli wykonywać pracę. Tam pracodawcy użytkownicy (lub wyznaczone osoby) zapoznawali pracowników tymczasowych z oferowaną pracą, warunkami bhp występującymi na poszczególnych stanowiskach i ogólnymi zasadami obowiązującymi w zakładzie. Praktykowane było także oprowadzanie przyszłych pracowników po zakładzie.

72% APT przekazało pracodawcom użytkownikom informacje o braku przeciwwskazań do wykonywania danej pracy przez pracowników tymczasowych. Należy jednak zauważyć, że odsetek dotyczy sytuacji, gdy obowiązek w tym zakresie przejęła agencja pracy tymczasowej. W podmiotach, w których obowiązek przeprowadzenia profilaktycznych badań lekarskich przejął pracodawca użytkownik, tylko w jednym przypadku stwierdzono zaniechanie jego wykonania.

Stwierdzono kilka przypadków nieprzeprowadzenia przez pracodawcę użytkownika **pomiarów czynników szkodliwych** występujących na stanowiskach pracy, na których zatrudnieni byli pracownicy tymczasowi (dotyczyło to natężenia hałasu i stężenia pyłu).

U czterech pracodawców użytkowników stwierdzono powierzenie 5 pracownikom tymczasowym wykonywania **prac szczególnie niebezpiecznych** (tj. pracy na wysokości oraz w kontakcie z substancjami i preparatami sklasyfikowanymi jako niebezpieczne).

Przykładem rażącego naruszenia przepisów przez pracodawcę użytkownika było **nieprzeprowadzenie postępowania powypadkowego** dla 4 wypadków, którym ulegli pracownicy tymczasowi. O ich zaistnieniu inspektor pracy powziął wiadomość podczas kontroli, w wyniku której pracodawca użytkownik wypełnił swój obowiązek.

Kontrole wykazały, że pracownicy tymczasowi pracowali na stanowiskach pracy, na których

Zagrożenie czynnikami szkodliwymi, uciążliwymi i niebezpiecznymi

Wybrane zagrożenia, charakterystyczne dla miejsca pracy lub stanowiska pracy pracownika tymczasowego	Liczba pracodawców użytkowników, u których stwierdzono występowanie czynników mogących oddziaływać na pracowników tymczasowych
hałas	77
wibracje	12
czynniki optyczne (UV/IR, laser)	4
czynniki termiczne	25
powtarzalność ruchów	79
wymuszona pozycja ciała	60
podnoszenie i przenoszenie ciężarów	65
zagrożenia mechaniczne	74
zagrożenia chemiczne i pyły	31
zagrożenia biologiczne	14
zagrożenia psychospołeczne	20

stwierdzono występowanie czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych.

Co czwarty pracodawca użytkownik nie wydał pracownikom tymczasowym odzieży lub obuwia roboczego bądź wydał niewłaściwe. Dotyczyło to 12%

kontrolowanych pracowników tymczasowych. Stwierdzono również nieprawidłowości związane z wyposażeniem pracowników tymczasowych w środki ochrony indywidualnej (13% pracodawców użytkowników), co przełożyło się na niewłaściwą ochronę 86 pracowników agencji pracy tymczasowej. W niektórych

sytuacjach inspektorzy pracy odbierali zaniechanie w zakresie wyposażenia pracowników tymczasowych w odzież i obuwie robocze jako przejawy **nierównego traktowania pracowników tymczasowych**.

Zdarzało się również, że pracownicy tymczasowi wyposażeni byli w odzież i obuwie robocze przez agencję pracy tymczasowej, co mogło nie gwarantować podobnego standardu tych środków jak w odniesieniu do pracowników własnych pracodawcy użytkownika.

Innym przykładem nierównego traktowania było niezapewnienie szatni z szafkami dla pracownic tymczasowych. Pracodawca użytkownik zlokalizował szafki na zewnątrz szatni, w obiekcie magazynu, w prowizorycznym namiocie do przebierania.

Nadzór nad pracownikami tymczasowymi w zakresie bieżącego monitorowania warunków bhp częściej pełniła **służba bhp** pracodawcy użytkownika, choć odpowiedzialność w tym obszarze leży zarówno po stronie APT, jak i pracodawcy użytkownika. Najczęściej u użytkowników zadania służby bhp wykonywali pracownicy zatrudnieni w komórce bhp (49% podmiotów) oraz specjaliści z zewnątrz (39% podmiotów). Nie było nadzór pozbawiony wad. Stwierdzone uchybienia w zakresie szkoleń bhp, oceny ryzyka zawodowego oraz wykazu prac szczególnie niebezpiecznych miały swoje źródło w niewłaściwym przygotowaniu osób realizujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawców użytkowników. Ocena ryzyka, szczególnie w przypadku występowania czynników szkodliwych, często była przeprowadzana bardzo pobieżnie. Identyfikację zagrożeń ograniczono do podstawowych, najbardziej znanych. Zagrożenia czynnikami chemicznymi były ujmowane łącznie jako: trujące, żrące, szkodliwe. Proponowane środki profilaktyczne określano jako odpowiednie, właściwe, bez precyzyjnego ich ustalenia. Jednak uchybienia obejmujące powyższe zagadnienia dotyczyły zarówno pracowników tymczasowych, jak i pracowników własnych u pracodawców użytkowników, co również wskazuje na niewystarczające przygotowanie merytoryczne osób wykonujących zadania służby bhp.

Wnioski

Kontrole wykazały, że za większość nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

odpowiadali pracodawcy użytkownicy. To zaniechania z ich strony doprowadziły do wypadków przy pracy pracowników tymczasowych.

W sytuacjach, gdy odpowiedzialność z zakresu bhp leżała po obu stronach – APT i pracodawcy użytkownika, to w większości przypadków obowiązek realizowany był przez pracodawcę użytkownika (np. nadzór ze strony służby bhp).

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli zetknęli się również z praktykami przeprowadzania badań lekarskich przez pracodawcę użytkownika, pomimo że obowiązek taki, zgodnie z polskim prawem, ciąży na APT. Badania te były wykonywane w ośrodku medycyny pracy, z którym podpisaną umowę miał pracodawca użytkownik lub w przyzakładowej przychodni pracodawcy użytkownika. Taka formuła, w ocenie PIP, jest efektywniejsza, ponieważ lekarz medycyny pracy otrzymuje informacje bezpośrednio od podmiotu, na rzecz którego faktycznie świadczona jest praca, a także może wizytować stanowiska pracy pracowników tymczasowych (jeśli umowa to przewiduje).

Podsumowując, należy stwierdzić, że przykładem uchybienia systemowego, czyli takiego, które pojawiło się na wszystkich etapach współpracy podmiotów (APT – pracodawca użytkownik – pracownik tymczasowy), było nieprzekazywanie informacji o warunkach bhp. Na terenie jednego okręgowego inspektoratu pracy nieprawidłowość ta wystąpiła we wszystkich skontrolowanych agencjach. Podobnie było z przekazywaniem agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika, przed rozpoczęciem pracy, pisemnej informacji o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie bhp, w tym wykazu zagrożeń na stanowisku pracy pracownika tymczasowego oraz informacji na temat działań wynikających z oceny ryzyka zawodowego.

Więcej informacji na temat pracowników tymczasowych zawiera rozdział IV i VIII.

9. PODSUMOWANIE

Jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest zapobieganie zagrożeniom zawodowym w środowisku pracy i ich ograniczanie, m.in. za pomocą podejmowanych czynności

nadzorczo-kontrolnych. W 2018 r. działania kontrolne inspektorów pracy dotyczące zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrowały się na branżach i rodzajach działalności gospodarczej oraz usługowej, w których zagrożenia wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową są szczególnie wysokie.

Przeprowadzono 12 857 kontroli tematycznych, dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy. Kontrolą objęto zagadnienia bhp wymagające stałych działań nadzorczo-kontrolnych, tj. zarządzanie bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy, nadzór nad zakładami o wysokiej skali zagrożeń zawodowych, zatrudnianie osób niepełnosprawnych, pracowników tymczasowych oraz sekcje i działy gospodarki narodowej od lat kwalifikowane jako obszary wysokiego ryzyka utraty zdrowia i życia (w szczególności: budownictwo, przemysł i leśnictwo).

Występujące w kontrolowanych przedsiębiorstwach bezpośrednie zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących są wyraźnie widoczne podczas kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. W 2018 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 2 064 wypadków przy pracy zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku tych zdarzeń poszkodowane zostały 2 224 osoby, w tym 245 poniosło śmierć, a 738 osób doznało ciężkich obrażeń ciała. Wypadki zgłaszane były przede wszystkim przez policję.

Liczba poszkodowanych, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy w latach 2016-2018, stanowiła 43,2% (w 2018 r. – 44,2%, w 2017 r. – 44,2%, w 2016 r. – 41,3%).

Poszkodowani w wypadkach zbadanych przez inspektorów pracy (zaistniałych w 2018 r.) najczęściej pracowali, podobnie jak rok wcześniej, **w zakładach przetwórstwa przemysłowego, zakładach budowlanych**, handlowych, transportowych i w magazynach oraz w zakładach prowadzących usługi administrowania i działalność wspierającą.

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej wskutek upadku z wysokości (48 poszkodowanych); uderzenia poszkodowanego przez przedmiot (25 poszkodowanych); utraty kontroli nad środkiem transportu (16 poszkodowanych); porażenia prądem elektrycznym (9 poszkodowanych); wypadnięcia przedmiotu (7 poszkodowanych). Badanie

wypadków o najpoważniejszych skutkach i ustalenia w toku postępowań dotyczących badania ich okoliczności i przyczyn są podstawą planowania przez PIP działań kontrolnych w podmiotach należących do branży, w której wystąpiły. Celem jest dokonanie przeglądu stanu maszyn, urządzeń i narzędzi, których zastosowanie w trakcie wypadku miało znaczenie dla jego przebiegu. Stąd działania kontrolno-nadzorcze koncentrowały się w 2018 r. zarówno na placach budów, jak i miejscach produkcji. Analiza informacji dotyczących działalności prowadzonej przez zakład, procesów pracy oraz poszkodowanych w wypadkach przy pracy, a także warunków środowiska pracy, organizacji pracy i zachowań człowieka w miejscu pracy, pozwala PIP na budowanie pełnego obrazu stanu bezpieczeństwa pracy przed wypadkiem oraz w jego trakcie.

Oprócz badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy zajmowali się również ich analizą, która w wielu przypadkach umożliwiła wprowadzenie w zakładach działań systemowych, wpływając bezpośrednio na poprawę warunków pracy. Przeprowadzono 577 kontroli w zakładach, w których w okresie ostatnich 3 lat miały miejsce **liczne wypadki przy pracy**. W wytypowanych podmiotach, w latach 2015-2017, zarejestrowano 12 695 wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 12 755 osób, w tym 12 śmiertelnie oraz 50 ciężko.

Uchybienia w zakresie **postępowań powypadkowych** i określania **wniosek profilaktycznych**, eliminujących lub ograniczających zagrożenia wypadkowe, stwierdzono w większości zakładów kontrolowanych po raz pierwszy. W przypadku zakładów objętych kolejny raz kontrolami można zauważyć, że co prawda uchybienia w tym zakresie nadal są stwierdzane, jakkolwiek w niemałej liczbie postępowań powypadkowych nastąpiła znacząca poprawa. Wciąż jednak odnotowywane są przypadki niezastosowania przez pracodawcę (a w rzeczywistości przez kierowników średniego szczebla) zaleconych przez zespół powypadkowy środków i wniosków profilaktycznych, a także przypadki ustalania wniosków i środków profilaktycznych nieadekwatnych do okoliczności i/lub przyczyn wypadku. **Zauważalną poprawę** w tym zakresie **obserwuje się** natomiast **w zakładach, w których funkcjonuje system zarządzania bezpieczeństwem** (bez względu na fakt, czy posiada on

certyfiat, czy też nie posiada). Analiza dokumentacji powypadkowych oraz przeprowadzonych ocen ryzyka zawodowego wskazuje, że w tym zakresie (szczególnie w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy) sytuacja nadal jest niezadowolająca, niemniej jednak ulega poprawie. Zastrzeżenia inspektorów pracy dotyczyły głównie **niewłaściwej identyfikacji zagrożeń**, których aktywizacja doprowadziła do wypadku oraz braku planowania działań zapobiegawczych. Kontrole potwierdziły, że **najskuteczniejszą formą oddziaływania** – poza zastosowaniem środków prawnych po zakończeniu kontroli – **są organizowane na zakończenie kontroli spotkania inspektora pracy z kierownictwem zakładu** (członkami zarządu i kierownikami średniego szczebla) uświadamiające kierującym potrzebę trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników oraz jednoznacznie określające zakres odpowiedzialności osób kierujących pracownikami i ewentualne konsekwencje braku działań w tej sferze.

Rok 2018 był trzecim i ostatnim etapem długofalowych działań nadzorczo-kontrolnych w ramach **programu wzmożonego nadzoru**, zaplanowanych na lata 2016-2018. W 2016 r. wzmożonym nadzorem objęto 45 zakładów. Wyniki kontroli przeprowadzonych w latach 2016-2018 wskazują, że w większości podmiotów nastąpiła poprawa warunków pracy, szczególnie w zakresie zagrożeń wypadkowych związanych z czynnikami mechanicznymi. Wynikało to głównie z dostosowania maszyn do określonych przepisami wymagań bezpieczeństwa. Na poprawę wskazuje także spadek liczby wydawanych decyzji dotyczących usunięcia stwierdzonych uchybień. W stosunku do pierwszego roku realizacji programu zmniejszyła się ona 2,5-krotnie. Prawie dwukrotnie obniżyła się również liczba decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, wydawanych w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia, lub skierowania do innych prac pracowników i innych osób. **Aż ośmiokrotnie zmniejszyła się liczba decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi.**

Zauważalny jest wzrost poziomu kultury bezpieczeństwa w kontrolowanych zakładach objętych wzmożonym nadzorem. Postęp widoczny jest m.in. w utrzymywaniu właściwego stanu technicznego użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych, prawidłowej identyfikacji zagrożeń występujących na

stanowiskach pracy oraz stosowaniu odpowiednich środków profilaktycznych eliminujących zagrożenia wypadkowe.

Działania kontrolne wsparte były także działaniami prewencyjnymi. Inspektorzy pracy wskazywali pracodawcom obszary najbardziej zagrożone oraz udzielali porad dotyczących organizowania i prowadzenia pracy w sposób zapewniający wyższe standardy bezpieczeństwa. W stosunku do 40 zakładów, w których stwierdzono poprawę warunków bezpieczeństwa i warunków pracy, odstąpiono od formy wzmożonego nadzoru.

Państwowa Inspekcja Pracy nadal brała udział w skoordynowanych **działaniach prewencyjno-kontrolnych** z Inspekcją Ochrony Środowiska oraz Państwową Strażą Pożarną w wytypowanych **zakładach zaliczonych do ZZR** (zakłady zwiększonego ryzyka) lub **ZDR** (zakłady dużego ryzyka), w których może dojść do natychmiastowego powstania zagrożenia życia lub zdrowia ludzi albo środowiska. Jednym z etapów tych działań było przeprowadzenie przez pracodawców (na podstawie *List kontrolnych* opracowanych przez przedstawicieli organów nadzoru oraz przemysłu) samokontroli w zakresie spełniania przez nich wymagań przepisów prawa, w tym przyjętych w zakładach procedur i systemów bezpieczeństwa. Weryfikacja odbywała się podczas kontroli organów PIP, IOŚ, PSP, zgodnie z zakresem kompetencji.

Poziom kultury bezpieczeństwa w objętych kontrolami zakładach dużego lub zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej **jest znacznie wyższy w porównaniu z innymi zakładami**. Wynika to z rodzaju prowadzonej działalności (w tym rodzaju i ilości znajdujących się w tych zakładach substancji niebezpiecznych), która wymusza konieczność **zarządzania bezpieczeństwem procesowym na wysokim poziomie**. Stąd działania organów kontroli skupiały się m.in. na sprawdzeniu funkcjonowania wewnętrzzakładowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, istotnych w zarządzaniu bezpieczeństwem.

Kontynuowano wszechstronne formy nadzoru i kontroli w **sektorze budowlanym**, wciąż należącym do jednego z najbardziej wypadkogennych. Nadal problemem jest **brak odpowiedzialności prawnej inwestora w zakresie bezpieczeństwa pracy**, zarówno na etapie projektowania inwestycji, jak i w trakcie jej realizacji.

Wciąż zauważalny jest brak wiedzy na temat zagrożeń oraz brak poczucia odpowiedzialności u większości inwestorów, którzy nie są zainteresowani bezpieczeństwem podczas realizacji inwestycji, a jedynie terminem i ograniczeniem do minimum jej kosztów. W takiej sytuacji przeniesienie odpowiedzialności za bezpieczeństwo podczas wykonywania prac budowlanych jedynie na wykonawców nie może skutecznie wyeliminować 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.

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

Zjawiskiem pozytywnym jest tendencja do specjalizowania się firm wykonawczych w określonych typach robót, co skutkuje wyższym poziomem bezpieczeństwa na stanowiskach pracy oraz możliwością zainwestowania większych środków w nowsze i lepsze, a co za tym idzie – bezpieczniejsze maszyny i technologie.

W celu zapewnienia oczekiwanego i zgodnego z wymaganiami przepisów poziomu bezpieczeństwa pracy w tej branży, inspektorzy przeprowadzili tzw. **krótkie kontrole** powtarzane na tej samej budowie kilkakrotnie. Są one skutecznym i szybkim narzędziem, służącym do likwidacji bezpośrednich zagrożeń zdrowia lub życia osób świadczących pracę na budowach. Działania inspektorów koncentrowały się wyłącznie na bezpośrednich zagrożeniach, przyczyniając się do ograniczania zdarzeń wypadkowych. Prowadzone rekontrole do czasu trwałego usunięcia bezpośrednich zagrożeń stanowią dla przedsiębiorców wykonujących

pracę motywację do większej dbałości o bezpieczeństwo pracujących.

Po raz kolejny przeprowadzono kontrole ukierunkowane na eliminowanie zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników zatrudnionych w **zakładach przemysłowych** różnych branż. Do najczęściej kontrolowanych procesów technologicznych należały procesy obróbki metali: skrawanie, spawanie, kształtowanie plastyczne, malowanie, nanoszenie powłok w procesach galwanotechnicznych oraz procesy kształtowania wyrobów z materiałów niemetalicznych, w szczególności z tworzyw sztucznych i drewna. Przedmiotem kontroli były zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy, tj.: użytkowanie maszyn, urządzeń i instalacji, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zapewnienie i stosowanie rozwiązań technicznych zapobiegających dostępowi do elementów niebezpiecznych oraz prawidłowość przyjętych rozwiązań w zakresie transportu i magazynowania.

Podstawowym problemem stwierdzanym w trakcie kontroli był nieprawidłowy **stan techniczny maszyn i urządzeń**, głównie dotyczył braku osłon elementów ruchomych, dezaktywowania funkcji ochronnych wyłączników bezpieczeństwa. W zakresie organizacji pracy najczęściej ujawniano niesporządzenie lub nieaktualizowanie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instrukcji prowadzenia prac lub procesu technologicznego, obsługi maszyn i urządzeń, a także magazynowania. Inspektorzy pracy kwestionowali jakość sporządzonej przez pracodawców dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, wskazując na nieokreślenie wszystkich zagrożeń na stanowiskach pracy i niezaplanowanie działań ograniczających te zagrożenia.

Przyczyny nieprawidłowości były zróżnicowane, jednak tylko część może być tłumaczona niezajomością przepisów lub ich niewłaściwym interpretowaniem (np. przypadki niedostosowania osłon elementów ruchomych i układów sterowania maszyn do wymogów *rozporządzenia w sprawie minimalnych wymagań bhp*, a także niestosowanie przepisów szczegółowych dotyczących czynników szkodliwych dla zdrowia podczas oceny ryzyka zawodowego). **Źródłem najpoważniejszych zaniedbań należy upatrywać w niedostrzeganiu lub bagatelizowaniu zagrożeń przez pracodawców i pracowników**, w braku właściwego nadzoru ze strony osób kierujących pracownikami, a także osób wykonujących zadania służby bhp.

Zrealizowano 342 kontrole w **podmiotach** prowadzących działalność usługową **związaną z leśnictwem**, w tym z pozyskiwaniem i zrywką drewna. W ostatnich latach obserwowana jest coraz większa liczba przedsiębiorców, którzy rezygnują z ręczno-maszynowego sposobu pozyskiwania drewna spaliniową pilarką łańcuchową i przechodzą na proces w pełni zmechanizowany. **Większe firmy leśne inwestują w profesjonalne maszyny** i przechodzą na maszynowe pozyskanie drewna przy użyciu maszyn wielooperacyjnych typu harvester i forwarder zamiast alternatywnej technologii dla pozyskiwania drewna dłużycowego na poziomie ręczno-maszynowym i zrywki z użyciem ciągnika rolniczego przystosowanego do zrywki drewna.

Wydaje się, że jest to kierunek nieunikniony, głównie z powodu braku osób chętnych do podjęcia ciężkiej, niebezpiecznej i słabo opłacanej pracy drwala. Również coraz częściej występujące gwałtowne zjawiska pogodowe powodują konieczność szybkiego uprzątnięcia drzewostanów zniszczonych. Dla poziomu bezpieczeństwa pracy w leśnictwie kluczowe znaczenie ma przygotowanie zawodowe drwali i prowadzenie nadzoru nad pracownikami przez pracodawców i osoby odpowiedzialne.

W ramach nadzoru rynku inspektorzy pracy sprawdzili 1 600 wyrobów (maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej). W przypadku 48% spośród nich stwierdzono nieprawidłowości. Należy jednak zauważyć, że na relatywnie wysoką skalę uchybień wpływ miały wyniki działań interwencyjnych, które były podejmowane w związku z otrzymanymi informacjami o podejrzeniu wad określonych wyrobów.

Najwięcej zastrzeżeń dotyczyło różnego rodzaju maszyn, przy czym były to wyroby wyprodukowane zarówno w krajach unijnych, jak i sprowadzone spoza terenu UE/EOG. Mniej niezgodności ujawniono natomiast w przypadku środków ochrony indywidualnej, wśród których ocenie poddano przede wszystkim obuwie o cechach ochronnych, zgodnie z przyjętymi założeniami programowymi.

Kontrole przeprowadzone w 2018 r. potwierdziły **źródnicowany poziom przestrzegania obowiązujących regulacji prawnych w zakresie zasadniczych wymagań bezpieczeństwa**. Obok wyrobów producentów o ugruntowanej marce, które zwykle spełniały wymogi odnoszące się do konstrukcji i budowy, były poprawnie oznakowane oraz poddane właściwej

procedurze oceny zgodności, na rynku znajdowały się wyroby wadliwe, bez odpowiedniej dokumentacji i instrukcji obsługi. Jest to niepokojące, zwłaszcza w świetle zagrożeń dla pracowników stwarzanych przez takie wyroby, pomimo posiadanego oznakowania CE.

Wśród przyczyn stwierdzonych niezgodności należy przede wszystkim wymienić **czynniki ekonomiczne**. Niektórzy producenci i importerzy wyrobów są zainteresowani ograniczeniem kosztów ich wytworzenia lub przywozu z zagranicy, aby osiągnąć jak najwyższy zysk. Z drugiej strony sami pracodawcy szukają oszczędności poprzez zakup tańszych maszyn, urządzeń czy środków ochrony indywidualnej.

Wymienić należy także inne powody naruszeń, w tym nieznaną przepisy i często zmienianych norm technicznych. Ponadto problemem pozostaje kwestia różnej ich interpretacji albo wybiórczego stosowania przez podmioty gospodarcze. Powoduje to brak spełnienia przez te podmioty wszystkich ciężących na nich obowiązków, koniecznych do zapewnienia zgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami prawodawstwa harmonizacyjnego.

W trakcie kontroli przestrzegania warunków **zatrudniania osób niepełnosprawnych** najczęściej powtarzały się nieprawidłowości dotyczące: czasu pracy (głównie nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy), informacji o niektórych warunkach zatrudnienia (zwykle udzielano błędnej informacji dotyczącej tygodniowej normy czasu pracy – informowano pracowników o obowiązującej ich przeciętnej zamiast „sztywniej” dziennej i tygodniowej normie czasu pracy), pomiarów elektrycznych (brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej), stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych (brak urządzeń ochronnych lub uszkodzone elementy sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo), pracy w narażeniu na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe oraz oceny ryzyka zawodowego.

Nie stwierdzono rażących naruszeń dotyczących przystosowania obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Kontrolowane pomieszczenia pracy użytkowane przez pracodawców (najczęściej we własnych obiektach) na ogół spełniały wymagania pod względem wysokości, powierzchni i kubatury (w zależności od stosowanej technologii, wykonywanych prac, liczby pracowników i czasu ich przebywania). Należy podkreślić, że

w głównej mierze uchybienia wynikały z bieżącego zużycia obiektów i pomieszczeń, ich wyposażenia, infrastruktury technicznej w trakcie eksploatacji oraz nieprzeprowadzania bieżących konserwacji i remontów, a także z braku lub niewłaściwego oznakowania lub zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych.

Zdaniem pracodawców niepewna sytuacja ekonomiczna zakładów nie sprzyja tworzeniu nowych miejsc pracy w ramach prowadzonej działalności, stąd część wstrzymuje inwestycje w obawie o przyszłość zakładu. Zdarzają się też pracodawcy, którzy są przekonani, że panujący w zakładach stan warunków pracy nie będzie stanowił podstawy do odebrania uzyskanego wcześniej statusu zakładu pracy chronionej czy zakładu aktywności zawodowej. Natomiast **pracodawcy, których pracownicy niepełnosprawni wykonują pracę w placówkach u zewnętrznych kontrahentów** (zarówno posiadający status zakładu pracy chronionej, jak i działający na otwartym rynku pracy), niejednokrotnie **nie poczuli się do zapewnienia tym pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy** (głównie przejawiało się to brakiem właściwych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych lub nieprzystosowaniem ich do potrzeb osób niepełnosprawnych). Pracodawcy ci najczęściej tłumaczą się tym, że to kontrahent jest właścicielem pomieszczeń, których używa na potrzeby wykonywania usługi. Sami nie chcą ponosić kosztów przystosowania tych pomieszczeń dla potrzeb swoich pracowników w obiektach niebędących ich własnością.

Kolejnym problemowym zagadnieniem są przepisy art. 16 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, które wyłącza **pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu** ze stosowania szczególnych („sztywnych”) norm czasu pracy oraz dają pracodawcom prowadzącym działalność innego rodzaju możliwość zmiany tych norm na bardziej elastyczne normy Kodeksu pracy. Z ustaleń kontrolnych wynika, że w kontrolowanych zakładach pracy chronionej ponad połowa osób niepełnosprawnych zatrudniona była przy pilnowaniu. Jednocześnie, podobnie jak w latach ubiegłych, duża liczba pracowników niepełnosprawnych niezatrudnionych przy pilnowaniu, w tym większość ze stopniem znacznym i umiarkowanym, posiadała zgodę lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę medyczną na zatrudnianie powyżej obowiązujących norm czasu pracy, wynikających ze szczególnych

uprawnień, w tym w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Również pracownicy zakładów aktywności zawodowej posiadali ww. zgody lekarzy sprawujących profilaktyczną opiekę medyczną.

Powyższy stan prawny **dyskryminuje** ww. grupę **pracowników niepełnosprawnych** w aspekcie ochrony zdrowia z uwagi na **możliwość wydłużenia ich czasu pracy nawet do 24 godzin oraz zatrudniania w porze nocnej**. Należy mieć na względzie, że osoby pracujące przy pilnowaniu obiektów, terenów zewnętrznych, w tym placów budów, mają obowiązek częstego obchodzenia obiektu lub terenu, co wiąże się z wysiłkiem fizycznym i niejednokrotnie narażeniem na działanie niekorzystnych czynników środowiska zewnętrznego (deszcz, śnieg, niska bądź wysoka temperatura).

W ramach udziału w kampanii europejskiej koordynowanej przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy przeprowadzono kontrole w zakresie egzekwowania przepisów **dotyczących bezpieczeństwa pracy pracowników tymczasowych**. Kontrolami objęto pracodawców użytkowników o zróżnicowanym poziomie zatrudnienia – od małych przedsiębiorstw zatrudniających kilkudziesięciu pracowników do dużych zakładów będących oddziałami globalnych korporacji, w większości z sektora przetwórstwa przemysłowego. Nieprawidłowości stwierdzano w obu grupach, przy czym **więcej nieprawidłowości i o większym ciężarze gatunkowym występowało u pracodawców użytkowników z małych firm**, bez rozbudowanych struktur, w których zadania służby bhp były powierzone specjalistom spoza zakładu. Przekładało się to na niewłaściwie przeprowadzoną ocenę ryzyka i niezastosowanie w praktyce środków zapobiegawczych adekwatnych do występujących zagrożeń. Pracodawcy ci często eksploatowali importowane maszyny i urządzenia kupione na rynku wtórnym, niejednokrotnie pochodzące z czasów sprzed wprowadzenia w Unii Europejskiej przepisów o systemie oceny zgodności.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na to, że nieprawidłowości stwierdzane u pracodawców użytkowników w niewielkim stopniu zależą od współpracy na linii agencja pracy tymczasowej – pracodawca użytkownik. Raczej są odzwierciedleniem ogólnego poziomu kultury bezpieczeństwa w tych przedsiębiorstwach. Przyczynami nieprawidłowości najczęściej stwierdzanymi w skontrolowanych

agencjach pracy tymczasowej były: **nieinformowanie pracowników na piśmie**, przed podpisaniem umowy o pracę, **o warunkach pracy tymczasowej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**, koncentrowanie się agencji na informowaniu pracowników o warunkach zatrudnienia w zakresie wynagrodzenia i innych okolicznościach wykonywania pracy tymczasowej oraz założenie, że wystarczające będzie poinformowanie pracowników o warunkach bezpieczeństwa i higieny pracy w trakcie szkoleń wstępnych. Częściowo mogło to też wynikać z niepełnej znajomości przepisów *ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych*.

Kontrole przeprowadzone przez PIP pozwoliły także na wskazanie dobrych praktyk, do których zaliczyć można przekazywanie agencji kopii dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, sporządzonej przez pracodawcę użytkownika, wizytowanie stanowisk pracy, na których pracę wykonywali również pracownicy tymczasowi, przez lekarza medycyny pracy sprawującego profilaktyczną opiekę medyczną, a także uwzględnienie w umowie zawartej między APT a pracodawcą użytkownikiem zastrzeżenia, zgodnie z którym agencji przysługuje prawo skontrolowania,

czy warunki wykonywania pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika odpowiadają przepisom prawa w zakresie bhp oraz czy pracodawca użytkownik należycie wykonuje obowiązki pracodawcy w zakresie przewidzianym umową.

W świetle przedstawionych wyników działań nadzorczo-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy uznać za uzasadnione:

- kontynuowanie intensywnych działań w sektorach i zakładach wysokiego ryzyka utraty zdrowia lub życia, w których nasilenie zagrożeń zawodowych jest szczególnie duże;
- motywowanie pracodawców i przedsiębiorców z małych i średnich zakładów, zwłaszcza w czasie kontroli, do skutecznego angażowania się w sprawę ogólnej organizacji pracy (tj. przygotowania pracowników do pracy) oraz planowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a także skutecznego nadzoru stanowisk pracy;
- realizowanie 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

Kontynuując działania prowadzone od 2013 r., koncentrujące się na ocenie skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, w roku 2018 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. Zakres przedmiotowy prowadzonych kontroli obejmował również analizę zawierania umów w warunkach właściwych dla stosunku pracy z osobami prowadzącymi jednoosobowo działalność gospodarczą (samozatrudnionymi).

Prowadzone czynności kontrolne skupiały się na ustaleniu skali naruszeń art. 22 Kodeksu pracy i podjęciu stosownych działań w celu zmiany zakwestionowanych umów. Ważne było również pozyskanie danych dotyczących specyfiki poszczególnych branż w kontekście przestrzegania przepisów o zatrudnianiu oraz szeroko rozumiana prewencja, tj. propagowanie dobrych praktyk i popularyzowanie wiedzy o zasadach prawidłowego wyboru form zatrudnienia.

Inspektorzy pracy przeprowadzili **analizę treści kontrolowanych umów cywilnoprawnych**, jak również faktycznego sposobu ich realizacji przez strony, weryfikując poprawność wyboru pozapracowniczych form zatrudnienia względem występujących we wzajemnych relacjach cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Oprócz weryfikacji dokumentów, będących podstawą wykonywania pracy w warunkach umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy zgromadzili materiał niezbędny do kompleksowej analizy zagadnienia – odbierano pisemne i ustne oświadczenia od osób wykonujących pracę oraz przesłuchiwano osoby mogące mieć istotne informacje w charakterze świadka, w celu pozyskania jak najpełniejszego zakresu informacji niezbędnych dla podejmowania skutecznych działań eliminujących nieprawidłowości.

Typowanie podmiotów do kontroli odbywało się na podstawie informacji będących w posiadaniu inspektorów pracy, bieżącego reagowania na zgłoszenia dotyczące wykonywania przez osoby fizyczne pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, jak również

na podstawie skarg zgłaszanych przez samych pracobiorców. Co ważne, w 2018 r. kontrolami przestrzegania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi objęto wszystkie podmioty, u których w trakcie kontroli ujawniono zatrudnienie pozapracownicze i w ocenie inspektorów pracy należało dokonać takiej weryfikacji.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 14 041 kontroli przestrzegania art. 22 § 1 Kp (w 2017 r. – 17 832 kontrole). W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 1,6 mln osób (w 2017 r. – 2,4 mln), z czego 1,2 mln osób wykonywało w nich pracę na podstawie stosunku pracy (w 2017 r. – 1,7 mln).

Podmioty objęte kontrolami inspektorów pracy były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym największa liczba kontroli przeprowadzona była w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników – 5 597 (39,9%); drugą najliczniejszą grupę stanowiły kontrole przeprowadzone w podmiotach zatrudniających między 10 a 49 pracowników – 4 589 (32,7%). W 2017 r. było to – odpowiednio – 281 kontrole (40,8%) i 5 656 kontroli (31,7%).

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej – 12 501 (89%); w 2017 r. było to 16 340 jednostek (91,6%).

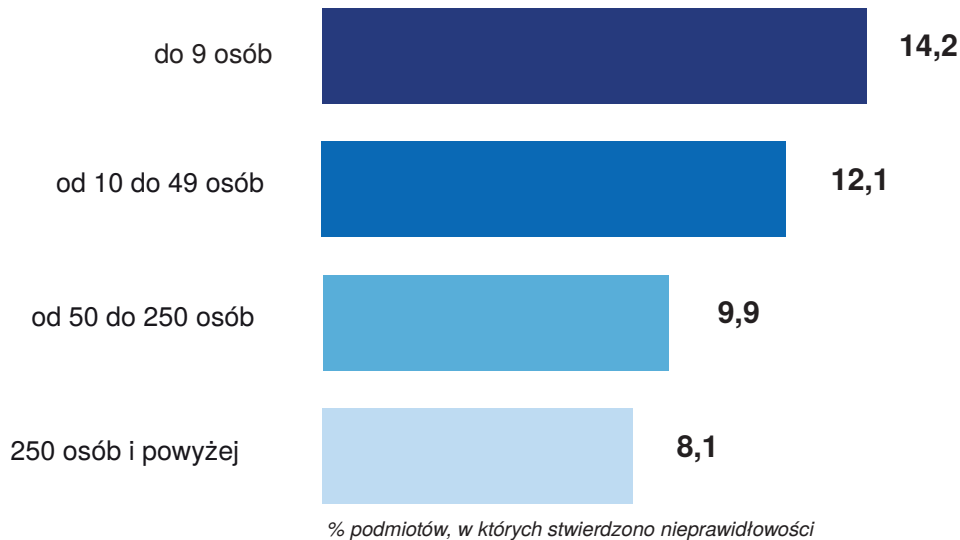
Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (według PKD) w zakresie: handel i naprawy – 2 974 (21,2%), przetwórstwo przemysłowe – 2 327 (16,6%) oraz budownictwo – 1 837 (13,1%).

Diagnoza

Nieprawidłowości związane z **naruszeniem art. 22 Kp ujawniono w czasie 1 601 kontroli (11,4%)**. W 2017 r. nieprawidłowości takie ujawniono w czasie 2 345 kontroli (13,2%).

Najwięcej przypadków zatrudniania w ramach umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy odnotowano w **budownictwie** (14,5%) oraz podmiotach świadczących usługi w zakresie **handlu i napraw** (13,4%). W sektorze **przetwórstwo przemysłowe** nieprawidłowości sięgnęły 11%. Naruszenia ww. przepisów najczęściej stwierdzano w mikroprzedsiębiorstwach, najrzadziej – w zakładach dużych.

**PRZESTRZEGANIE ZAKAZU ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH
NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY - % PODMIOTÓW (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA),
W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI**



W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, w 352 przypadkach inspektorzy pracy nałożyli karę grzywny w drodze mandatu karnego (w 2017 r. – w 435 przypadkach), do sądów skierowali 65 wniosków o ukaranie (w 2017 r. – 89 wniosków) oraz zastosowali 297 środków oddziaływania wychowawczego (w 2017 r. – 480 środków). Skierowane zostały również 4 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Na uwagę zasługuje też szeroka działalność prewencyjna prowadzona przez inspektorów pracy w trakcie kontroli związanych z analizowaniem prawidłowości stosowania pozapracowniczych form zatrudnienia. Inspektorzy pracy udzielili podczas prowadzonych kontroli 26 713 porad z zakresu prawnej ochrony pracy (w tym porad dotyczących stosowania prawidłowych kryteriów decydujących o wyborze formy zatrudnienia) oraz 8 492 porad z zakresu legalności zatrudnienia (w 2017 r. odpowiednio: 33 033 i 11 403 porad).

W 2018 r. inspektorzy pracy wnieśli do sądów **ogółem 83 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 122 osób** (w 2017 r. – 187 powództw na rzecz 315 osób).

Według stanu na dzień 13 lutego 2019 r. sądy wydały w 16 przypadkach wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 9 sprawach strony zawarły ugodę sądową, a w 1 powództwo zostało oddalone z uzasadnieniem, że wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Także w 1 przypadku sąd umorzył postępowanie. W pozostałych przypadkach sprawy zainicjowane powództwami inspektorów pracy pozostają w toku.

W uzasadnieniach rozstrzygnięć uwzględniających powództwa wniesione przez inspektorów pracy sądy wskazywały w szczególności, że najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. przy umowie zlecenia. Natomiast w przypadku wyroków oddalających powództwa inspektorów pracy sądy wskazywały, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim autonomiczna wola stron, a przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy.

Stosunkowo niewielka liczba powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy wynikała – podobnie jak w latach ubiegłych – głównie z faktu, że

osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w większości przypadków deklarowały inspektorom pracy brak zainteresowania zmianą kwalifikacji podstaw ich zatrudnienia, a gdy inspektorzy wnioskowali mimo wszystko o taką zmianę, pracujący niejednokrotnie w ogóle rezygnowali z dalszej współpracy z przedsiębiorcami. Inspektorzy pracy wielokrotnie podczas kontroli lub wraz z odpowiedziami na wydane pracodawcom zalecenia otrzymywali pisemne deklaracje pracujących o braku zainteresowania umowami o pracę i chęci utrzymania dotychczasowego stanu prawnego ich zatrudnienia. Brak zgody pracobiorców na zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, opierał się w większości przypadków na takich argumentach, jak dorywczość prac i jedynie sporadyczne „dorabianie” bez stałego zatrudnienia, oczekiwanie na lepsze oferty zatrudnienia, w tym również za granicą, a także brak zainteresowania stałą pracą.

Należy zwrócić uwagę na **rosnący udział w rynku pracy pracowników cudzoziemców**, głównie z wschodniej granicy. Osoby te często nie znają języka polskiego i obowiązujących u nas przepisów, zatem nie odróżniają umów cywilnoprawnych od umów o pracę. Ponadto ewentualne dochodzenie przez inspektora pracy ustalenia istnienia stosunku pracy na drodze sądowej jest w tego typu przypadkach bardzo trudne, a czasem wręcz niemożliwe wobec np. wyjazdu pracowników cudzoziemców z terytorium RP (zeznania pracowników są często głównym i najważniejszym dowodem w takim postępowaniu).

Często objęte kontrolą umowy cywilnoprawne, według wskazań w ich treści, są zawierane albo w dniu prowadzenia czynności kontrolnych, albo w bardzo krótkim terminie przed rozpoczęciem kontroli. Najczęściej w miejscu wykonywania pracy brak jest dokumentacji, którą pracodawcy przedkładają inspektorom dopiero w siedzibie przedsiębiorstwa lub innym miejscu jej przechowywania. Można przypuszczać, że w części tego rodzaju okoliczności praca faktycznie jest świadczona dłużej, bez jakiegokolwiek legalnej podstawy prawnej, a **legalizacja zatrudnienia następuje dopiero w momencie rozpoczęcia kontroli** przez inspektora pracy. W obowiązującym stanie prawnym eliminowanie takich przypadków jest praktycznie niemożliwe (ze względu na nadal wymagany 7-dniowy termin na dokonanie zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego).

Umowy cywilnoprawne niejednokrotnie zastępują umowy o pracę na okres próbny. Pracodawcy nieraz za ich pomocą sprawdzają potencjalnych pracowników, a jeśli próba nie wypada pomyślnie, nie mają problemu z szybkim i bezkosztowym zakończeniem współpracy.

Należy także pamiętać, że umowy cywilnoprawne **utraciły wiele ze swej atrakcyjności** dla przedsiębiorców po wejściu w życie przepisów o minimalnej stawce godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług.

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.).
- Pożądanym rozwiązaniem w walce z nielegalnym zatrudnieniem byłoby 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).
- Celowe jest podejmowanie działań prewencyjnych, które będą zmierzały do uświadamiania zarówno osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych, jak i zatrudniającym ich przedsiębiorcom, jakie różnice występują między umową o pracę a umową cywilną, kiedy możliwy jest swobodny wybór formy zatrudnienia i jakie są konsekwencje takich wyborów (w kontekście zarówno bieżących uprawnień pracowniczych, jak np. urlop czy też wynagrodzenie za czas choroby, jak i przyszłych uprawnień emerytalnych, a także odpowiedzialności wykroczeniowej) oraz dostarczanie informacji o możliwości dochodzenia ustalenia istnienia stosunku pracy przed sądami pracy.
- Nadal aktualne pozostają również propozycje zgłaszane przez Państwową Inspekcję Pracy w latach ubiegłych, w tym dotyczące celowości wprowadzenia 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 przeważających cech charakterystycznych dla stosunku pracy).

- Kontynuowanie współpracy inspektorów pracy z innymi organami (w tym ZUS i jednostkami Krajowej Administracji Skarbowej) – zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy zmniejsza wpływy do budżetu państwa z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i podatków, powoduje także 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

Kontynuując działania prowadzone w latach ubiegłych, koncentrując się na ocenie przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych, w roku 2018 inspektorzy przeprowadzili zarówno kontrole planowe, jak i kontrole związane z badaniem zgłaszanych skarg, w których poruszono temat zawierania i rozwiązywania umów o pracę na okres próbny oraz umów o pracę zawartych na czas określony.

Podstawę doboru zakładów do kontroli stanowiło rozeznanie własne inspektorów pracy, informacje uzyskane od przedstawicieli pracowników i zakładowych organizacji związkowych w toku czynności kontrolnych oraz rejestry umów na czas określony, prowadzone przez okręgowe inspektoraty pracy zgodnie z art. 25¹ § 5 Kodeksu pracy.

Inspektorzy pracy skontrolowali przestrzeganie przepisów dotyczących zawierania umów terminowych u **739** pracodawców (w 2017 r. – 898), którzy zatrudniali ponad **63 tys.** osób (w 2017 r. – ponad 77 tys.).

Podmioty objęte kontrolami inspektorów pracy były zróżnicowane pod względem wielkości

zatrudnienia, przy czym największa liczba kontroli przeprowadzona była w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników – **275** kontroli (**37,2%**) oraz w podmiotach zatrudniających między 10 a 49 pracowników – **274** kontrole (**37,1%**). Podobnie było w 2017 r., kiedy to prawie 75% kontroli zrealizowano u tzw. mikroprzedsiębiorców i w małych zakładach.

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej – **640** (**87%**, w 2017 r. – 83%).

Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (według PKD) w zakresie: handel i naprawy – **223** (**30%**), przetwórstwo przemysłowe – **133** (**18%**) oraz transport i gospodarka magazynowa **49** (**6,6%**).

Diagnoza

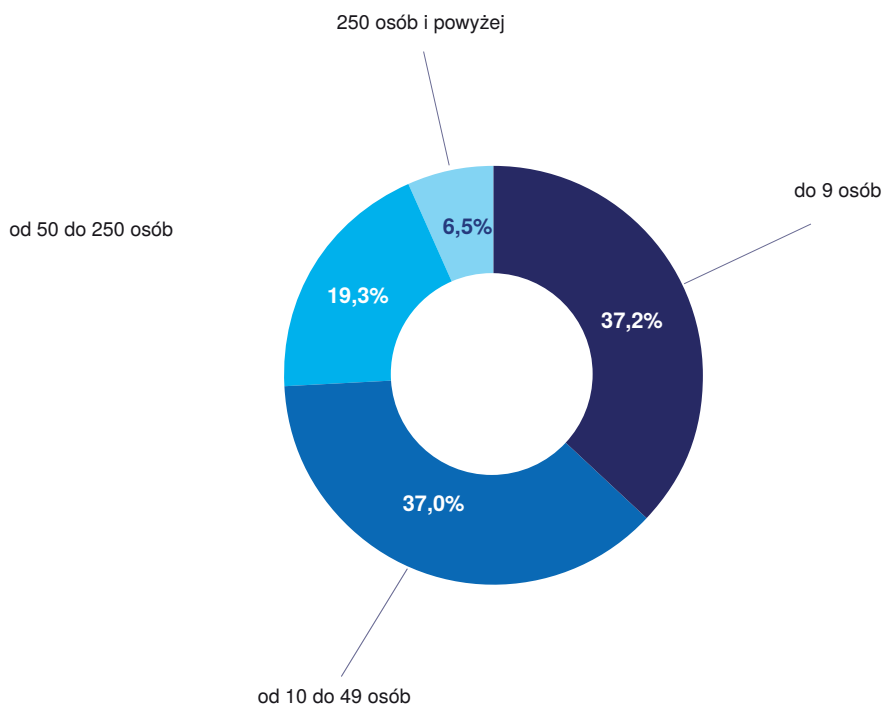
Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących zawierania umów terminowych ujawniono w czasie **450** kontroli (**60,8%**). Najwięcej nieprawidłowości odnotowano w zakładach przetwórstwa przemysłowego oraz podmiotach świadczących usługi w zakresie handlu i napraw.

U 44 pracodawców wobec 33 pracowników ujawniono **nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę na okres próbny**, które polegały na zawieraniu umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące oraz ponownym zawieraniu tych umów z tym samym pracownikiem wbrew postanowieniom art. 25 § 3 Kodeksu pracy.

U 149 pracodawców wobec 424 pracowników ujawniono **nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę na czas określony**, które polegały na zatrudnianiu pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony, których łączny czas trwania przekraczał 33 miesiące, a także zatrudnianiu pracowników na podstawie więcej niż 3 takich umów; nieprawidłowości polegały również na niezamieszczaniu w umowach o pracę na czas określony informacji wskazanych w art. 29 § 1¹ Kp.

U 25 pracodawców wobec 13 pracowników ujawniono nieprawidłowości przy **zawiadamianiu właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kp** (tj. umowy o pracę na czas

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZAWIERANIA UMÓW TERMINOWYCH
STRUKTURA PRZEPROWADZONYCH KONTROLI (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)



określony zawartej w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie). Uchybienia polegały na: niezawiadomieniu przez pracodawcę właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu ww. umowy o pracę wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy; dokonaniu powyższego zawiadomienia, jednakże z uchybieniem terminowi 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy; dokonaniu zawiadomienia ze wskazaniem przyczyny, która – w ocenie inspektora pracy – nie mogła stanowić podstawy zawarcia nielimitowanej umowy o pracę na czas określony.

Kontrole wykazały również nieprawidłowości dotyczące informowania pracowników o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia, a także informowania pracowników o zmianie tych warunków. Nieprawidłowości te ujawniono u 116 pracodawców wobec 446 pracowników. Częściowo powyższe **naruszenia**

wynikały z faktu udzielania pracownikom niezindywidualizowanych informacji o ich warunkach zatrudnienia, tj. wskazywania na piśmie wszystkich dopuszczalnych okresów wypowiedzenia wynikających z art. 36 Kp bez przeanalizowania sytuacji prawnej konkretnego pracownika. Stwierdzane były również przypadki, gdy pracodawca powoływał się na nieobowiązujący przepis art. 33 Kp lub nieaktualny zapis regulaminu pracy. Następstwem nieudzielania pracownikom prawidłowych informacji o warunkach zatrudnienia było także stosowanie w wielu przypadkach nieprawidłowych okresów wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony i tym samym rozwiązywanie z pracownikami tych umów w nieprawidłowym terminie.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 716 wniosków w wystąpieniach oraz zastosowali 22 polecenia ustne. W 10 przypadkach inspektorzy pracy nałożyli karę

grzywny w drodze mandatu karnego oraz zastosowali 7 środków oddziaływania wychowawczego.

Na uwagę zasługuje również szeroka **działalność prewencyjna** prowadzona przez inspektorów pracy w trakcie kontroli związanych z analizowaniem prawidłowości zawierania terminowych umów o pracę. Inspektorzy pracy udzielili podczas kontroli 1 888 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 276 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Wnioski

- Wyniki kontroli przestrzegania znowelizowanych przepisów o umowach terminowych wskazują na **celowość kontynuowania** przez Państwową Inspekcję Pracy **działań kontrolnych** w omawianym zakresie.
- Wiele ze stwierdzonych przez inspektorów pracy 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). Dlatego też niezbędne jest dalsze, obok kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, upowszechnianie wiedzy o obowiązujących regulacjach prawnych dotyczących zatrudniania pracowników na podstawie umów terminowych.
- **Znowelizowane przepisy o zawieraniu umów terminowych oceniane są pozytywnie, w szczególności ze względu na to, że ograniczyły w znacznym stopniu patologiczne sytuacje, do których dochodziło w poprzednim stanie prawnym.** 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. Pracownik nie miał pewności co do dalszego zatrudnienia, zaś dwutygodniowy okres

wypowiedzenia nie dawał szansy na kontynuację zatrudnienia u kolejnego pracodawcy bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia obecnego. Ponadto funkcjonalność omawianych przepisów pozwala na korzystanie z umów terminowych z jednej strony w sposób elastyczny, z drugiej jednak – ograniczony celowością zawieranej umowy. 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, rodzi wiele wątpliwości interpretacyjnych zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie przeprowadzających kontrole inspektorów pracy.

3. ZAWIERANIE UMÓW O PRACĘ U WYKONAWCÓW LUB PODWYKONAWCÓW ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH NA USŁUGI LUB ROBOTY BUDOWLANE

Zgodnie z art. 29 ust. 3a *ustawy – Prawo zamówień publicznych* zamawiający określa w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*.

Z kolei stosownie do art. 36 ust. 2 pkt 8a *ustawy*, w przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w art. 29 ust. 3a, ma obowiązek określić w specyfikacji istotnych warunków zamówienia m.in. uprawnienia zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę wymagań, o których mowa w art. 29 ust. 3a, oraz sankcje z tytułu niespełnienia tych wymagań.

Państwowa Inspekcja Pracy od 2017 r. prowadzi kontrole przestrzegania **zakazu zawierania umów**

cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy przez wykonawców i podwykonawców realizujących zamówienia publiczne na usługi (np. ochrona, sprzątnięcie) lub roboty budowlane w przypadku zastrzeżenia przez zamawiającego, iż wskazane przez niego czynności powinny być dokonywane przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Kontrole w tym zakresie nie są jednak prowadzone jako „realizacja zastępcza” obowiązków zamawiających, wynikających z wyżej przytoczonych przepisów *ustawy – Prawo zamówień publicznych*, a w ramach uprawnień PIP wynikających z jej ustawowych kompetencji, bowiem w przypadku gdy praca świadczona jest w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, podmiot zatrudniający ma obowiązek zawrzeć umowę o pracę niezależnie od postawienia takiego warunku przez zamawiającego.

Zakres kontroli

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. przeprowadzono 264 kontrole w 250 podmiotach będących wykonawcami i podwykonawcami zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane. Zatrudniały one 12 846 osób, w tym 10 515 na podstawie stosunku pracy.

Wśród poddanych kontroli podmiotów większość – ponad 44% – stanowiły firmy należące do branży handel i naprawy oraz rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo (blisko 43% – głównie zakłady usług leśnych).

Diagnoza

Nieprawidłowości polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy ujawniono w czasie 30 kontroli (11,4%) wykonawców i podwykonawców zamówienia publicznego i dotyczyły one 89 umów. W porównaniu z 2017 r. zanotowano mniejszą skalę nieprawidłowości (14,6%). We wszystkich tych przypadkach zamawiający poczynił w umowie zastrzeżenie, że zamówienie powinno być realizowane przy pomocy osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę. **Naruszenia art. 22 Kodeksu pracy ujawniano najczęściej w podmiotach zatrudniających do 9 osób** (17,6% skontrolowanych pracodawców o tym poziomie zatrudnienia) i od 10-49 osób (13,3%).

Wśród ujawnionych nieprawidłowości, oprócz zawierania umów o pracę w warunkach właściwych dla stosunku pracy, wymienić należy zatrudnianie osób realizujących zamówienie na podstawie umów o pracę i – dodatkowo – na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej na wykonywanie tych samych czynności z innym podmiotem.

Podobnie jak w roku 2017 zdarzały się także **przypadki powierzania realizacji zamówień publicznych osobom, w tym cudzoziemcom, z którymi nie zawierano żadnych umów** (tzw. praca na czarno). Nielegalne zatrudnienie stwierdzano przede wszystkim przy wykonywaniu prac niosących zwiększone zagrożenia dla życia lub zdrowia osób świadczących pracę.

Z analizy ustaleń inspektorów pracy wynika, że wielu pracodawców z małych firm (nieposiadających służb zajmujących się obsługą spraw związanych z zamówieniami publicznymi) nie miało świadomości, iż zamawiający postawił im warunek realizowania zamówienia wyłącznie przy pomocy osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Miało to miejsce w szczególności w sytuacjach, gdy małe podmioty były podwykonawcami zamówień. Ich uwaga skupiała się na terminowości wykonania umowy oraz jakości robót lub usług, gdyż to właśnie te kwestie podlegają ocenie zamawiającego w pierwszej kolejności i niedotrzymanie postanowień umowy w tym zakresie z reguły skutkuje nałożeniem kar umownych. Podmioty te niezwłocznie realizowały wydane przez inspektorów wnioski i polecenia dotyczące potwierdzenia na piśmie, iż umowa zawarta z osobami, przy pomocy których realizowano zamówienie, jest faktycznie umową o pracę.

Tak jak w roku 2017 stwierdzono, że **w podmiotach dużych i średniej wielkości problemem jest przepływ informacji pomiędzy służbami zajmującymi się obsługą realizowanych umów a komórkami kadrowo-księgowymi**. Osoby prowadzące sprawę pracownicze nie są informowane o ustaleniach dokonanych pomiędzy zamawiającym a wykonawcą /podwykonawcą zamówienia publicznego w zakresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy wystosowali 15 wniosków w wystąpieniach oraz 21 poleceń w sprawie usunięcia nieprawidłowości. Na skutek ujawnienia wykroczeń 12 osób zostało ukaranych grzywną w drodze mandatu karnego (łącznie

w kwocie 13 000 zł), do sądu skierowano 1 wniosek o ukaranie, a wobec 11 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Wniosek

Wyniki kontroli nie wskazują na potrzebę wydalenia wykonawców i podwykonawców zamówień publicznych jako grupy pracodawców wymagającej szczególnego nadzoru w zakresie przestrzegania art. 22 Kodeksu pracy. Podmioty te będą zatem kontrolowane w razie potrzeby w ramach realizacji stałych zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

4. STOSOWANIE OUTSOURCINGU PRACOWNICZEGO

Zakres kontroli

Kontrole podmiotów oferujących i korzystających z usługi outsourcingu miały na celu ustalenie skali zjawiska omijania i naruszania przepisów art. 23¹ Kp, jak również wpływu stosowania outsourcingu na sytuację przejmowanych pracowników. W szczególności kontrole służyły sprawdzeniu, czy miało miejsce stosowanie art. 23¹ Kp bez faktycznego zamiaru przejęcia pracowników lub też faktyczne przejęcie pracowników bez zastosowania art. 23¹ Kp.

W 2018 r. inspektorzy pracy na obszarze całego kraju objęli badaniem kilkadziesiąt przypadków outsourcingu powiązanego z przejmowaniem pracowników na zasadach art. 23¹ Kp. Przeprowadzono w tym celu **112 kontroli** (w 2017 r. – 119) – po kilka, kilkanaście w każdym województwie. Prawie 59% stanowiły kontrole krzyżowe, obejmujące czynności zarówno po stronie podmiotu przekazującego, jak i przejmującego pracowników.

W objętych kontrolami podmiotach pracę wykonywało ponad **32 tys. osób**, w tym ponad 25 tys. było zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Warto zaznaczyć, iż bardzo pomocne w zakresie typowania podmiotów do kontroli okazały się **informacje o przekazywaniu/przejmowaniu pracowników udzielane przez terenowe oddziały Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** (w wyniku nowelizacji

w drugiej połowie 2017 r. przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych do systemu informatycznego ZUS wprowadzony został nowy kod 800, informujący o wyrejestrowaniu pracownika z ubezpieczeń przez dotychczasowego pracodawcę z uwagi na przekazanie tego pracownika innemu pracodawcy na podstawie art. 23¹ Kp).

Podmioty objęte kontrolami inspektorów pracy były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym największa liczba kontroli przeprowadzona była w podmiotach zatrudniających między 10 a 49 pracowników – **35 (31,3%)**; drugą najliczniejszą grupę stanowiły kontrole przeprowadzone w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników – **30 (26,8%)**.

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej – **105 (93,8%)**.

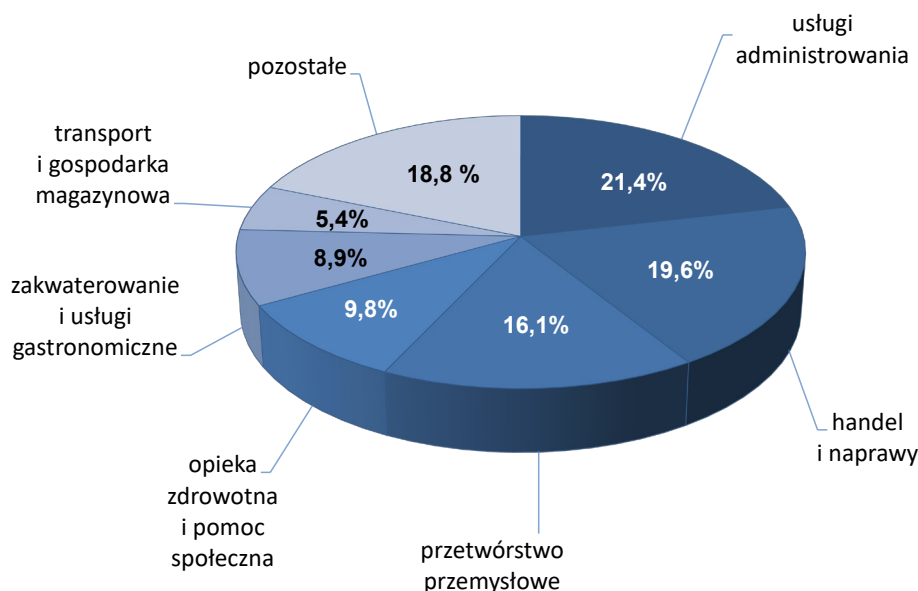
Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (według PKD) w sekcjach: usługi administrowania – **24 (21,4%)**, handel i naprawy – **22 (19,6%)** oraz przetwórstwo przemysłowe – **18 (16,1%)**.

Diagnoza

W ok. połowie objętych kontrolami przypadków nie ujawniono nieprawidłowości, tj. przede wszystkim stwierdzono, iż przejęcie pracowników w związku z outsourcingiem wiązało się z faktycznym przekazaniem nowemu pracodawcy (podmiotowi oferującemu usługi outsourcingowe) uprawnień i obowiązków pracodawcy wobec przejętych pracowników. W kontrolowanych przypadkach przejście pracowników następowało głównie do zakładów osobowo lub kapitałowo powiązanych z dotychczasowymi pracodawcami, a zjawisko związane było z przekształceniami przedsiębiorców, łączeniem lub likwidacją działalności zakładów, z których przejmowano pracowników. Outsourcing występował w takich przypadkach niekiedy tylko czasowo – w przejściowym okresie prowadzenia zakładu przez oba podmioty jednocześnie, z których docelowo jeden kończył działalność, wszystkich pracowników przenosząc do nowego pracodawcy.

W wyniku przeprowadzenia **48,2%** kontroli (w 2017 r. – 30%) ujawnione zostały **nieprawidłowości** wymagające uregulowania przez inspektorów pracy stosownymi środkami prawnymi. Do

**STOSOWANIE OUTSOURCINGU PRACOWNICZEGO
STRUKTURA PRZEPROWADZONYCH KONTROLI WG SEKCJI PKD**



skontrolowanych podmiotów skierowano 78 wniosków w wystąpieniach (w 2017 r. – 47) oraz 1 polecenie ustne (tak jak w 2017 r.). Skierowano ponadto 9 pisemnych decyzji (w 2017 r. – 12) dotyczących zapewnienia prawidłowej koordynacji zagadnień bhp w toku współpracy podmiotów zamawiającego i realizującego usługę outsourcingową; w szczególności nakazano ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

Na uwagę zasługuje również szeroka działalność prewencyjna prowadzona przez inspektorów pracy w trakcie kontroli związanych z analizowaniem prawidłowości stosowania rozwiązań z zakresu outsourcingu. Inspektorzy pracy udzielili podczas prowadzonych kontroli 174 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 58 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Ujawnione w toku kontroli przypadki nieprawidłowości wskazują – podobnie jak w latach ubiegłych – że outsourcing połączony z wykorzystaniem instytucji

prawnej przekazywania/przejmowania pracowników nadal stanowi **jeden ze sposobów ograniczania praw pracowniczych**. Już nawet samo formalnie zgodne z prawem przejęcie pracowników przez innego pracodawcę, który na zasadach outsourcingu rozpoczyna świadczenie usług na rzecz dotychczasowego pracodawcy, przy pozostawieniu pracownika na dotychczasowym stanowisku i miejscu pracy, zwykle skutkuje takimi niekorzystnymi sytuacjami, jak brak systematycznego kontaktu pracownika ze swoim pracodawcą czy oddalenie miejsca pracy pracownika od faktycznej siedziby pracodawcy. Zakres ograniczeń uprawnień pracowniczych znacznie wówczas wzrasta, bowiem pracownik czasem traci orientację, kto jest jego faktycznym pracodawcą, czy też do jakiego podmiotu ma kierować ewentualne roszczenia ze stosunku pracy. Znaczny poziom niepewności w zatrudnieniu występuje zwłaszcza wówczas, gdy formalne zmiany pracodawców następują dość często. Niekorzystne sytuacje zwykle nie występują przy tym

niezwłocznie, lecz najczęściej narastają i kumulują się dopiero w dłuższej perspektywie; pozostając początkowo niezauważalne, mogą np. po kilku latach zakończyć się dla pracownika poważnymi problemami, choćby z odzyskaniem zaległego wynagrodzenia za pracę lub niezamierzoną utratą pracy.

W przypadkach przekazywania/przejmowania pracowników, gdy zgodnie z Kodeksem pracy ma miejsce faktyczne przejęcie zakładu pracy lub jego części, na ogół ujawniane uchybienia dotyczą **obowiązku informacyjnego**, o którym mowa w art. 23¹ Kp. Informacje o zmianie pracodawcy albo nie są przekazywane organizacjom związkowym/pracownikom z wymaganym prawem miesięcznym wyprzedzeniem, albo nie są one kompletne – pomijane są zwłaszcza informacje o rzeczywistych przyczynach przekazania/przejęcia zakładu pracy bądź informacja jest przekazywana tylko przez jednego z pracodawców (przekazującego lub przejmującego). Niezachowanie wymaganego miesięcznego uprzedzenia o planowanym przekazaniu/przejęciu zakładu pracy jest zwykle tłumaczone niedostosowaniem przepisu kodeksowego do realiów współczesnej gospodarki, gdzie decyzje biznesowe powinny być podejmowane szybko. Niekompletność zaś informacji najczęściej tłumaczona jest albo niezajomością tak szczegółowych przepisów prawa, albo uznaniem, iż część informacji stanowi tajemnicę przedsiębiorców lub jest – ich zdaniem – dla pracowników po prostu zbędna.

Kolejne ujawniane w toku kontroli częste uchybienia w procesie outsourcingu powiązanego z przekazywaniem/przejmowaniem pracowników dotyczą niewłaściwego realizowania obowiązku **współdziałania pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**, określonego w art. 208 § 1 Kp; ujawniane są zwłaszcza przypadki niewyznaczenia koordynatora ds. bhp. Sytuacje takiego braku współpracy i koordynacji prac są szczególnie niekorzystne, gdyż skutkować mogą zagrożeniami dla życia i zdrowia pracowników.

Nie uległy w ostatnim roku zmianie główne okoliczności stanowiące **przyczyny** popularności outsourcingu. Przede wszystkim, choć nadal brak w przepisach prawa pracy stosownej regulacji, outsourcing znalazł swoje miejsce zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie prawa pracy, co spowodowało ugruntowanie się pozycji rynkowej tzw. agencji outsourcingowych, które z jednej strony nasiliły swoje działania

w celu zdobycia nowych klientów, a z drugiej strony – potencjalni klienci przestali być nieufni wobec usług oferowanych przez tego typu agencje, skupiając się na planowanych korzyściach ze współpracy z nimi.

Oczekiwana przez pracodawców podstawową korzyścią ze współpracy z tzw. agencją outsourcingową jest pozbycie się prawnych obowiązków pracodawcy oraz związane z tym obniżenie kosztów prowadzenia działalności. Korzyści te nie występują w przypadku nawiązania współpracy pracodawcy z agencją pracy tymczasowej, stąd popularność tzw. agencji outsourcingowych, oferujących przejęcie na siebie całości obowiązków pracodawcy związanych z zatrudnieniem pracowników.

Wnioski

- Istotnym problemem jest **outsourcing „pozorowany”**, gdy pracodawca tylko formalnie przestaje być pracodawcą dla pracowników przejmowanych przez firmę outsourcingową, faktycznie jednak nadal decyduje o zakresie zadań i obowiązków pracowniczych, sprawując bieżący nadzór nad pracownikami i realizując dużą część obowiązków związanych z ich zatrudnieniem.
- **Brak szczegółowych regulacji prawnych** dotyczących outsourcingu powoduje, że Państwowa Inspekcja Pracy, nie posiadając kompetencji do ingerowania w treść tego typu umów, może – na podstawie własnych ustaleń – jedynie wskazywać na potrzebę szczegółowej kontroli każdego przypadku ze strony innych organów kontrolnych (w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz urzędów skarbowych), jak również udzielać stosownych porad prawnych zainteresowanym osobom; zakwestionowanie postanowień umów biznesowych, łączące się de facto z ustaleniem formalnych stron stosunku pracy, pozostawione jest – jak w każdej spornej sprawie – sądowi pracy.
- Przy braku szczegółowych regulacji prawnych dotyczących outsourcingu ważną jest bieżąca **współpraca pomiędzy**

Państwową Inspekcją Pracy a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i urzędami skarbowymi, polegająca w szczególności na wymianie informacji; przykładem mogą być informacje o przekazywaniu/przejmowaniu pracowników udzielane przez terenowe oddziały ZUS na podstawie kodu 800 w systemie informatycznym, informującego o wyrejestrowaniu pracownika z ubezpieczeń przez dotychczasowego pracodawcę z uwagi na przekazanie tego pracownika innemu pracodawcy na podstawie art. 23¹ Kp.

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

Zakres kontroli

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 14 139 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 13,1 tys. podmiotów, zatrudniających łącznie 1,7 mln osób, w tym 1,2 mln pracowników.

Diagnoza

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie 27,2% wszystkich kontroli.

Najczęściej inspektorzy pracy regulowali naruszenia art. 8b ust. 1-5 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, polegające na niezapewnieniu ustalania **liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi** w sposób ustalony w zawartej umowie zlecenia (bądź informacji zleceniodawcy) i/lub niezapewnieniu przedstawiania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia

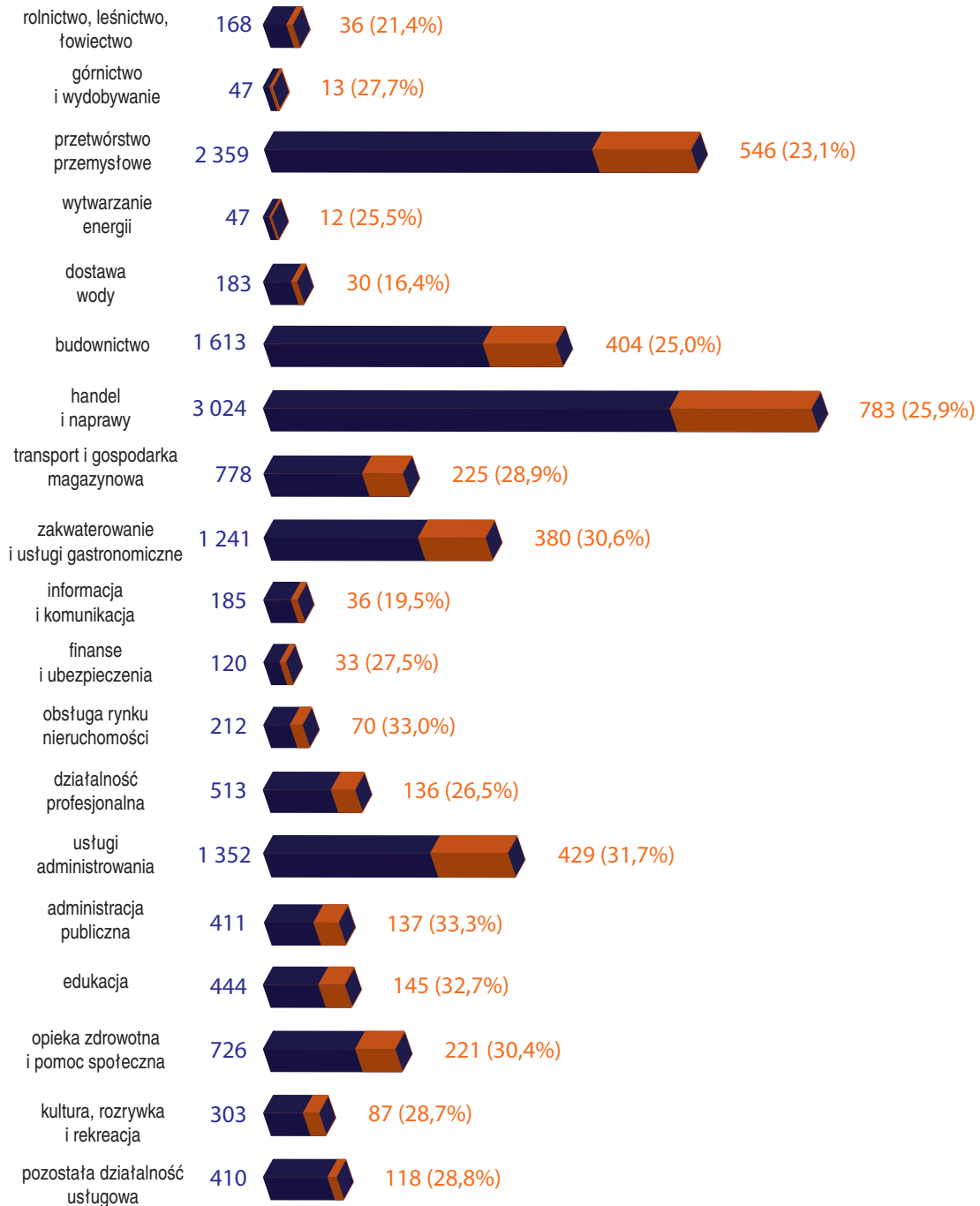
(świadczenia usług), gdy strony nie ustaliły w umowie sposobu ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia. Nieprawidłowości te wystąpiły w ok. 11,4% wszystkich kontroli. Kontrole wykazały, że w razie braku umownego określenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług zleceniobiorcy często nie przedstawiali zleceniodawcy stosownej informacji przed ustalonym terminem wypłaty wynagrodzenia albo informację w rzeczywistości przygotowywał zlecający pracę, a zleceniobiorca ją akceptował lub nie, co znacząco utrudniało identyfikację osób odpowiedzialnych za ustalenie właściwej liczby godzin wykonywania zlecenia, a więc i za wypłacenie odpowiedniego wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Naruszenie 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 8,5% kontroli. Problem **niezapewnienia wypłaty wynagrodzenia** w wysokości minimalnej stawki godzinowej „**co najmniej raz w miesiącu**” dotyczy głównie pierwszego miesiąca obowiązywania umowy (przy umowie obowiązuje np. od pierwszego dnia danego miesiąca pierwsza wypłata najczęściej ma miejsce ok. dziesiątego dnia następnego miesiąca). Jednocześnie strony bardzo rzadko realizują w takich sytuacjach tzw. wypłatę półroczną (za pierwszy okres świadczenia usługi) do pierwszego dnia następnego miesiąca kalendarzowego, wskazując na zbyt dużą liczbę problemów praktycznych, tj. technicznych i organizacyjnych, przy dokonywaniu „dwóch wypłat w miesiącu”.

Z kolei w toku ok. 4,3% wszystkich kontroli stwierdzono naruszenie 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**.

W trakcie ok. 2,2% ogółu kontroli stwierdzono naruszenie art. 8a ust. 2 *ustawy o minimalnym*

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



- liczba kontroli przestrzegania przepisów dot. wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych
- liczba i odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

wynagrodzeniu za pracę, tj. **niewypłacenie** zleceniobiorcy **wynagrodzenia** w wysokości minimalnej stawki godzinowej **lub** jego **zaniżenie**.

Natomiast w przypadku ok. 2% wszystkich kontroli stwierdzono naruszenia 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 bądź świadczenia usług.

Naruszenia najczęściej ujawniano w sekcjach: administracja publiczna (33,3% kontroli przeprowadzonych w tej sekcji), obsługa rynku nieruchomości (33%), edukacja (32,7%), usługi administrowania (31,7%; sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące się sprzętaniem), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (30,6%), a także opieka zdrowotna i pomoc społeczna (30,4%).

W związku z naruszeniami przepisów dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych inspektorzy wydali **5 072** wnioski w wystąpieniach oraz **478** poleceń ustnych. Kontrolujący nałożyli na **286** osób grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 367 300 zł, skierowali **96** wniosków o ukaranie do sądu oraz zastosowali **259** środków oddziaływania wychowawczego.

Ponadto w **6** przypadkach do prokuratury skierowano zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w tym zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa:

- z art. 225 § 2 Kodeksu karnego, polegającego na udaremnieniu wykonania czynności kontrolnych oraz utrudnianiu kontroli,
- z 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,
- z art. 218 § 1a Kodeksu karnego, polegającego na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż **znacząca większość kontrolowanych prawidłowo stosowała przepisy o minimalnej stawce godzinowej**. Podmioty te spełniały zarówno obowiązki o charakterze formalnym (np. dotyczące treści umów, dokumentacji na temat liczby godzin wykonywania zlecenia), jak i dokonywały wypłaty wynagrodzenia w stosownej wysokości.

Natomiast podmioty, w których podczas kontroli stwierdzano naruszenia, najczęściej wskazywały na nieznaną im przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej jako przyczynę zaistniałych nieprawidłowości. Przy kształtowaniu stosunku zobowiązaniowego ze zleceniobiorcą podmioty te kierowały się wyłącznie **cywilistyczną zasadą swobody umów**. Dotyczyło to m.in. określania w umowach, zawartych na okres dłuższy niż miesiąc, terminu wypłaty wynagrodzenia w sposób niezapewniający wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu. Mimo zmiany stanu prawnego od 1 stycznia 2017 r., zleceniodawcy nierzadko kontynuowali uprzednią praktykę wypłacania zleceniobiorcom wynagrodzenia z częstotliwością i w terminach właściwych pracownikom, tj. do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, a niekiedy raz na 2-3 miesiące czy nawet pół roku. Niektóre podmioty, tak jak przez kilkadziesiąt wcześniejszych lat, w umowach zlecenia zamieszczały postanowienie o wypłacie wynagrodzenia w ciągu określonej liczby dni od wystawienia rachunku czy faktury VAT, a samo wynagrodzenie w praktyce wypłacały do 15 czy 20 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

Nieprawidłowości były również skutkiem **niewłaściwej interpretacji przepisów lub pomyłek** osób zajmujących się rozliczaniem umów. Czasami podmioty kontrolowane intencjonalnie łamały przepisy, zwłaszcza nie wykazując realnego czasu wykonywania zlecenia (świadczenia usług). Źródła części naruszeń można upatrywać także w **braku środków finansowych** spowodowanym trudnościami ekonomicznymi zleceniodawcy.

Wnioski

- Zważywszy, że przyczyną części nieprawidłowości była niedostateczna znajomość obowiązujących regulacji, należy **kontynuować popularyzację**

przepisów dotyczących wypłaty minimalnej stawki godzinowej, w tym we **współpracy z partnerami społecznymi** (organizacjami związkowymi, stowarzyszeniami pracodawców), za czym przemawiają pozytywne i wymierne efekty wspólnych przedsięwzięć z 2018 r. oraz prowadzona w 2017 r. wraz z Komisją Krajową NSZZ „Solidarność” akcja: „13 zł... i nie kombinuj!”.

- Konieczne jest **dalsze prowadzenie kontroli** wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, gdyż na stan praworządności w tym zakresie wpływa świadomość zleceniodawców co do funkcjonowania wyspecjalizowanego organu państwowego, upoważnionego do kontroli i sankcjonowania nieprawidłowości w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej.
- Wciąż istnieje potrzeba wyeliminowania problemów interpretacyjnych, powstałych wskutek ingerencji ustawodawcy w materię regulowaną do końca 2016 r. przepisami Kodeksu cywilnego, szczególnie 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 **konieczne jest rozważenie szeregu zmian legislacyjnych** dotyczących m.in.:
 - wprowadzenia obowiązku zawarcia umowy cywilnoprawnej, podlegającej unormowaniom o minimalnej stawce godzinowej, w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy,
 - określenia w *ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* terminu wypłaty wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia, chociażby zbliżonego do regulacji Kodeksu pracy, co ograniczyłoby problemy dotyczące wypłaty, zwłaszcza w pierwszym miesiącu obowiązywania umowy,
 - zobowiązania przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej – pod karą grzywny – do ewidencjonowania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług,

- wprowadzenia sankcji wykroczeniowej za niedopełnienie obowiązku przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (art. 8c ustawy),
- skorygowania przepisu wykroczeniowego z art. 8e *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* tak, 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**.

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

A. KONTROLE PLANOWE

Zakres kontroli

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1 212 planowych kontroli kompleksowych w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 1 206 podmiotach zatrudniających łącznie 129,9 tys. osób, w tym 112,9 tys. pracowników. Kontrole były realizowane według zmodyfikowanej w 2016 r. metodyki kontroli przewidującej badanie obu zagadnień, tj. przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy i przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń w tych samych podmiotach.

Diagnoza

Przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą stanowi gwarancję realizacji jednej z podstawowych zasad prawa pracy – prawa do wynagrodzenia za pracę. Z zagadnieniem tym

nierozzerwalnie powiązane są przepisy o czasie pracy, regulujące materię o dużym stopniu skomplikowania. W dalszym ciągu przepisy dotyczące czasu pracy i wypłaty należnych ze stosunku pracy świadczeń są jednym z głównych obszarów prawa pracy, w którym pracodawcy dopuszczają się szeregu naruszeń. Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości powtarzają się co roku, różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej, ekonomicznej oraz od sytuacji panującej na rynku pracy.

Kontrole wykazały, że pracodawcy nadal uchylają się od obowiązku prowadzenia **ewidencji czasu pracy** zgodnie z obowiązującymi przepisami. Brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia ujawniona została w co czwartym podmiocie. Karty ewidencji czasu pracy nie były na bieżąco uzupełniane albo zapisywano w nich wyłącznie dni lub godziny nieobecności pracownika w pracy. Znaczna część nieprawidłowości występowała szczególnie w niedużych podmiotach (małe i średnie przedsiębiorstwa) w przetwórstwie przemysłowym, w branży budowlanej oraz w handlu i naprawach. Istotnym problemem przy dokonywaniu ustaleń z kontroli jest nierzetelność prowadzonej ewidencji czasu pracy oraz niewykazywanie na listach płac pełnych kwot wypłacanego pracownikom wynagrodzenia za pracę. Często z dokumentacji okazywanej podczas kontroli wynika, że pracownicy wykonują pracę po 8 godzin na dobę przez 5 dni w tygodniu i otrzymują wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia. Weryfikacja rzetelności prowadzenia dokumentacji pracowniczej w tym zakresie jest znacznie utrudniona, zwłaszcza że pracownicy niechętnie przyznają się do pracy w godzinach ponad ustalony wymiar czasu pracy.

Powyższe wskazuje na istotną zależność między naruszeniami przepisów o czasie pracy a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach, gdyż **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 niewypłaceniem pracownikom wynagrodzenia za pracę wraz ze stosownymi dodatkami w należnej wysokości.

Nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stwierdzono w co czwartym zakładzie pracy, głównie w branży przemysłowej, w handlu, w nieco mniejszym stopniu w transporcie i budownictwie.

Powyższe dotyczy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej i średniotygodniowej normy czasu pracy. Najczęściej dochodziło do niewypłacania ww. świadczeń w całości. Nieprawidłowości polegały również na **nieterminowej wypłacie należności**. Część uchybień to skutek niewliczenia do normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych składników otrzymywanych przez pracowników stale i systematycznie, np. dodatku stażowego, premii regulaminowej. Pracodawcy tłumaczą uchybienia nieznaną przyczyną przepisów, ale rzeczywista przyczyna, w ocenie inspekcji pracy, ma tło ekonomiczne. **Niewidencjonowanie czasu pracy** może się wiązać z próbą uniknięcia obowiązku wypłacania pracownikom należnego dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, będącego znacznym obciążeniem dla pracodawców. Bywa, że kwestie te regulowane są przez pracodawców z pominięciem systemu księgowego, jako sposób „zaoszczędzenia” na kosztach pracowniczych. W części przypadków sami pracownicy – z obawy przed utratą pracy – godzą się na „nieoficjalne” przekazywanie dodatkowych świadczeń z tytułu nadgodzin. Dotyczy to jednak przede wszystkim pracobiorców o najniższych kwalifikacjach zawodowych oraz tych, których umiejętności nie są poszukiwane na rynku pracy. Odrębną kwestią pozostają przyczyny natury osobistej, np. związane z ciążącymi na pracownikach zajęciami komorniczymi.

Analiza ujawnionych nieprawidłowości wskazuje, że w dalszym ciągu pracodawcy rzadko korzystają z możliwości wprowadzenia elastycznych rozwiązań organizacyjnych dotyczących czasu pracy, jak **ruchomy czas pracy, indywidualne rozkłady czasu pracy**. Pomimo stwierdzonych nieprawidłowości pracodawcy nie podejmują prób zmiany obowiązujących rozwiązań w zakładach, a w konsekwencji dopuszczają się w dalszym ciągu naruszeń przepisów prawa w tym zakresie.

Nadal liczne pozostają nieprawidłowości dotyczące wprowadzania **systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych** w drodze obwieszczenia czy zapisów w regulaminie pracy. Nieprawidłowość stwierdzana była w co trzecim zakładzie pracy (32%). W przypadku części skontrolowanych pracowników nie dopełniono obowiązku wynikającego z art. 129 § 3 Kp, dotyczącego terminu przekazania pracownikowi rozkładu czasu pracy. Problem

w zakresie prawidłowego ustalania rozkładów czasu pracy bardzo często występuje w okresach rozliczeniowych, w których święto przypada w sobotę. Rozkłady czasu pracy nie są ustalone z uwzględnieniem niższego wymiaru czasu pracy, lecz w trakcie okresu rozliczeniowego pracownicy na swój wniosek lub polecenie pracodawcy korzystają z dnia wolnego.

Kolejnym zagadnieniem, w którym występują stosunkowo duże nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, jest niezapewnienie pracownikom **pięciodniowego tygodnia pracy**. Część pracodawców w rozkładach czasu pracy nie uwzględnia zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Inni pracodawcy nie rekompensują tej pracy dniem wolnym od pracy wyznaczonym w rozkładzie jako dzień wolny wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy, lecz wypłacają dodatkowe wynagrodzenie. Problem ten stwierdzono w co czwartym kontrolowanym podmiocie. Należy stwierdzić, że działania pracodawców w powyższym zakresie są świadome i często spotykają się z akceptacją ze strony pracowników, na co wskazywali kontrolowani pracodawcy, bowiem pracownicy zainteresowani są otrzymaniem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nieprawidłowości te występują najczęściej w prywatnym sektorze w branży przemysłowej, w tym w zakładach produkcyjnych, w handlu i naprawach oraz w budownictwie.

W zdecydowanie mniejszym stopniu stwierdzono nieprawidłowości polegające na niezapewnieniu wymaganego **odpoczynku dobowego**. Dotyczy to niewielkiej liczby pracodawców. Uchybienia w tym zakresie są wynikiem zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych bądź stosowania niewłaściwej organizacji czasu pracy, np. planowania pracy w rozkładach czasu pracy zakładających pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej. Podobna sytuacja ma miejsce w zakresie **odpoczynków tygodniowych**. Stosunkowo niewielki odsetek nieprawidłowości dotyczy również zapewniania **raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy** (art. 151¹² Kp).

Przeprowadzone kontrole wykazały, że naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy często są **konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników**, zdolnych zrealizować wszystkie zadania bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto do nieprawidłowości dochodzi wskutek nieprzestrzegania przepisów o dobie pracowniczej, nieustalania w formie pisemnej lub elektronicznej

rozkładów czasu pracy, nieprawidłowego ustalania rozkładów czasu pracy (planowania pracy w godzinach nadliczbowych).

Od dłuższego czasu na rynku pracy obserwuje się niedobór wykwalifikowanych pracowników, co powoduje, że pracodawcy chcąc zachować swoją pozycję na rynku i mieć satysfakcjonujące przychody, wybierają „mniejsze zło”, czyli naruszanie przepisów o czasie pracy, także ryzykując konsekwencje w postaci wszczynania przez inspektorów pracy postępowania w sprawach o wykroczenia z tego tytułu.

Nieprawidłowości w zakresie wypłacania **wynagrodzenia za pracę** w ustalonym terminie dotyczyły co ósmego pracodawcy. Niewypłacenie wynagrodzenia za pracę łączyło się przeważnie ze złą sytuacją ekonomiczną pracodawców, w mniejszym zaś stopniu ze złośliwym czy uporczywym naruszeniem podstawowego prawa pracownika do otrzymania wynagrodzenia.

Niewypłacenie **dotatku za pracę w porze nocnej** stwierdzono w co czternastym podmiocie. Sporadycznie dochodziło do zaniżenia ww. dodatku na skutek nieuwzględnienia wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę lub niewłaściwego ustalenia terminu wypłaty świadczenia (na koniec okresu rozliczeniowego).

Zwraca również uwagę dość wysoki odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie **ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**, gdyż nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u co szóstego pracodawcy. Inspektorzy pracy ujawnili przypadki niewypłacenia ekwiwalentu w dniu rozwiązania stosunku pracy bądź zaniżenia świadczenia wskutek niewliczenia do podstawy jego obliczenia zmiennych składników wynagrodzenia, np. dodatku za pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych.

Nieprawidłowości w zakresie wypłaty **wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** dotyczyły jedynie 6% ogółu przeprowadzonych kontroli i polegały głównie na zaniżeniu związanym z nieuwzględnieniem w podstawie jego obliczenia zmiennych składników wynagrodzenia. Naruszenia obowiązku wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej stwierdzono w 6% skontrolowanych podmiotów. Pracodawcy zwykle byli przekonani, że wydanie proszku do prania zwalnia ich z obowiązku zwrotu pozostałych kosztów prania.

Odnosząc się do stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, zaznaczyć należy, iż w dalszym ciągu problemem jest

nieznajomość przepisów prawa lub ich błędna interpretacja. Dotyczy to często przedsiębiorców z małych zakładów, którzy ze względu na koszty sami dokonują rozliczeń czasu pracy, niekoniecznie posiadając wiedzę z tego zakresu.

Jednakże wskazać należy, że problem z interpretacją przepisów dotyczy również wykwalifikowanych pracowników służb kadrowo-płacowych czy osób prowadzących biura rachunkowe. Dodatkowo z przeprowadzonych kontroli wynika, że pracodawcy oszczędzają na wydatkach na szkolenie własnego personelu, pokładając duże zaufanie w portalach internetowych i informacjach tam zamieszczonych.

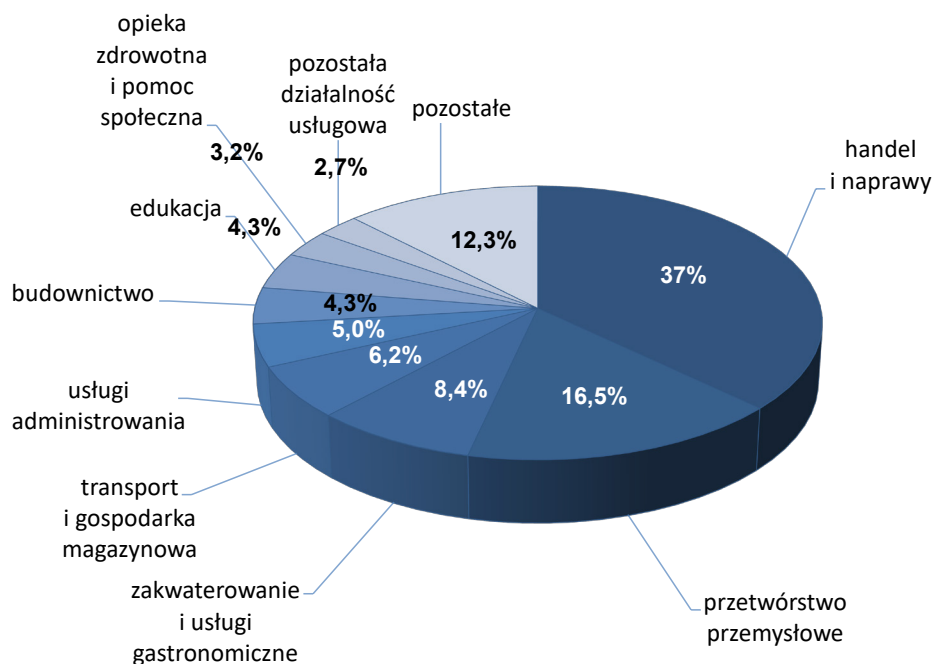
Ponadto kontrolujący wskazują na zbyt małą, ich zdaniem, liczbę pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi i płacowymi, zwłaszcza w dużych zakładach.

Częste zmiany przepisów, poziom ich skomplikowania, a niekiedy wątpliwość co do słuszności ich wprowadzenia, utrudniają w znacznym stopniu działalność gospodarczą. Przykładem normy prawnej, która wpływa na nieprawidłowe planowanie, a później rozliczanie czasu pracy, jest przepis zawierający definicję doby pracowniczej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 180 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 1 705 804 zł.

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**

KONTROLE PLANOWE, W KTÓRYCH UJAWNIONO WYKROCZENIA W OBSZARZE CZASU PRACY I NALEŻNOŚCI ZE STOSUNKU PRACY - WG SEKCJI PKD



do branży przetwórstwo przemysłowe, gdzie wydano 24% wszystkich decyzji płacowych (378 562 zł), **handel i naprawy**, gdzie wydano 28% wszystkich decyzji płacowych (274 860 zł) oraz **działalność profesjonalna**, gdzie wydano niespełna 3% wszystkich decyzji płacowych (252 276 zł). Żadnej decyzji płacowej nie wydano wobec pracodawców z branży górnictwo i wydobywanie, rolnictwo, leśnictwo i łowiectwo, finanse i ubezpieczenia oraz kultura, rozrywka i rekreacja. Najwięcej decyzji płacowych skierowano do pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników (51% decyzji płacowych).

Jednocześnie w związku z ujawnionymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 4 128 wniosków w wystąpieniach oraz wydano 185 poleceń ustnych.

Wobec 932 stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń przepisów zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wynagrodzeń, inspektorzy pracy nałożyli 235 grzywnien w drodze mandatów karnych na kwotę 286 400 zł. **Średnia wysokość grzywny wyniosła 1 218 zł**. Do sądów skierowano 16 wniosków o ukaranie za naruszenie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz naruszeń przepisów o czasie pracy. Zastosowano również – w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń – 254 środki oddziaływania wychowawczego.

B. KONTROLE SKARGOWE

Zakres kontroli

W 2018 r. inspektorzy pracy – w następstwie złożonych skarg – przeprowadzili 1 101 kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 1 050 podmiotach zatrudniających łącznie 205,7 tys. osób, w tym 187,6 tys. pracowników.

Diagnoza

W przypadku kontroli skargowych wpływ na wysoki odsetek ujawnionych uchybień miał sam fakt ich zainicjowania zgłoszeniem sygnalizującym nieprawidłowości, dzięki czemu już w chwili rozpoczęcia

czynności inspektorzy pracy dysponowali wstępną, podstawową czy przynajmniej częściową wiedzą o charakterze i rodzaju ewentualnych naruszeń.

W czasie kontroli skargowych zaobserwowano zarówno **szerszy zakres** stwierdzanych **nieprawidłowości**, jak i ujawniano **bardziej dotkliwe dla pracowników skutki** nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy będących przedmiotem kontroli. Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości były tożsame ze stwierdzanymi w trakcie kontroli planowych.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy wykazały, że najwięcej nieprawidłowości (22% kontroli) stwierdzono w zakresie prowadzenia **ewidencji czasu pracy**, co przekładało się na prawidłowość ustalania wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. W przypadku 19% kontroli ujawniono naruszenia obowiązku określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu – systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych, co nie tylko uniemożliwiało właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy pracownika, ale także utrudniało prowadzenie kontroli w omawianym zakresie.

Nadal wysoka była także skala nieprzestrzegania zasady **pięciodniowego tygodnia pracy** (18% kontroli). W trakcie 11% kontroli ujawniono nieprzestrzeganie przez pracodawców zasad dotyczących ustalania rozkładów czasu pracy pracowników, niezapewnienie zaś pracownikom **odpoczynków dobowych i tygodniowych** odpowiednio w 8% i 5% kontroli.

Z kolei naruszenie przepisu art. 151¹² Kp, gwarantującego pracownikowi pracującemu w niedzielę prawo do korzystania co najmniej **raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy**, stwierdzono jedynie w 4,5% kontroli.

W zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy najczęściej naruszano obowiązek wypłaty **ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy** (ponad 21% kontroli). W dużej skali wystąpiły naruszenia przepisu art. 85 § 2 Kp, przewidującego obowiązek wypłaty wynagrodzenia płatnego raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (25% kontroli). Podobnie często notowano

nieprawidłowości w stosowaniu przepisu art. 151¹ § 1 Kp, nakazującego rekompensowanie **pracy w godzinach nadliczbowych**, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem (24% kontroli). Równie często ujawniano naruszenia przepisu art. 85 § 1 Kp, w myśl którego wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. W trakcie 9% kontroli stwierdzono nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia za czas choroby, a w 8% kontroli – naruszenie przepisu art. 172 Kp, dotyczącego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Nieprawidłowości w zakresie wypłaty dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej oraz wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej stwierdzono w znacznie mniejszej skali (odpowiednio w 6,5% i 5% kontroli).

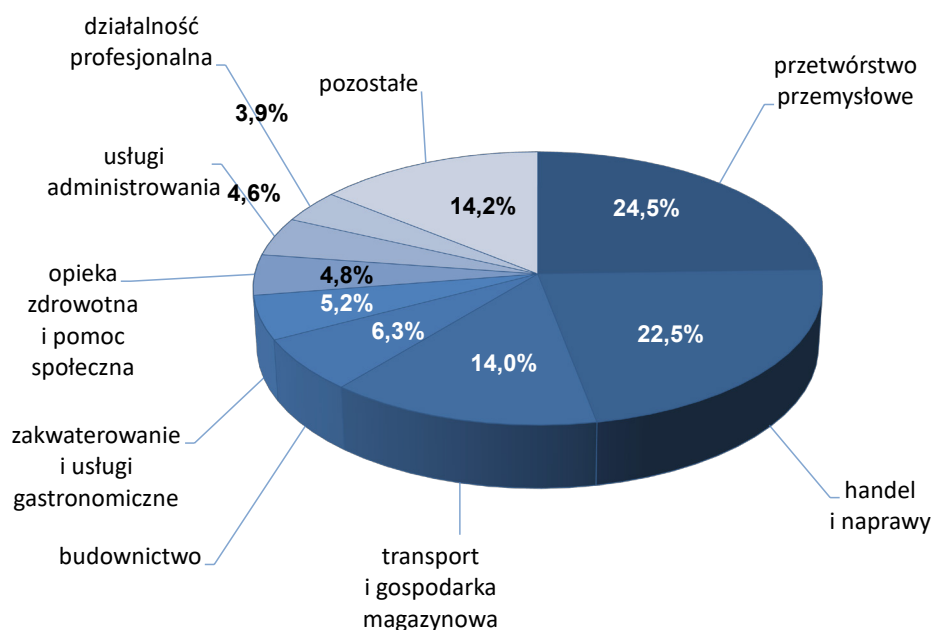
W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 850 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 19 430 065 zł.

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 40% wszystkich decyzji płacowych (10 685 660 zł), **górnictwo i wydobywanie**, gdzie wydano 4% wszystkich decyzji płacowych (1 613 990 zł) oraz **budownictwo**, gdzie wydano 11% wszystkich decyzji płacowych (1 569 137 zł). Żadnej decyzji płacowej nie wydano wobec pracodawców z branży administracja publiczna. Najwięcej decyzji płacowych skierowano do pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników (43% decyzji płacowych).

Jednocześnie w związku z ujawnionymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 3 622 wnioski w wystąpieniach oraz wydano 274 polecenia ustne.

Wobec 1 267 stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń przepisów zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wynagrodzeń,

KONTROLE SKARGOWE, W KTÓRYCH UJAWNIONO WYKROCZENIA W OBSZARZE CZASU PRACY I NALEŻNOŚCI ZE STOSUNKU PRACY - WG SEKCJI PKD



inspektorzy pracy nałożyli 388 grzywien w drodze mandatów karnych na kwotę 498 200 zł; **średnia wysokość grzywny wyniosła 1 284 zł**. Skierowali do sądu 66 wniosków o ukaranie za naruszenie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz przepisów o czasie pracy. Zastosowano również – w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń – 166 środków oddziaływania wychowawczego.

Ponadto w związku ze stwierdzonym uporczywym lub złośliwym łamaniem praw pracowniczych do prokuratury skierowano 5 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Wnioski

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę dalszych, systematycznych i wielokierunkowych działań polegających na:

- monitorowaniu pracodawców dopuszczających się naruszeń prawa w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych (rekontrole wskazane są 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,
- rozwijaniu współpracy z mediami, które dla wielu pracujących i przedsiębiorców stanowią podstawowe źródło wiedzy o przepisach,
- podejmowaniu inicjatyw legislacyjnych zmierzających do wyeliminowania niejasności i luk prawnych.

Z przeprowadzonych kontroli wynika **konieczność wielu zmian legislacyjnych**, a w szczególności:

- ograniczenia kręgu pracowników, pozbawionych prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jedynie do pracowników

zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;

- określenia terminu wypłaty diet i innych należności z tytułu podróży służbowych;
- doprecyzowania terminu wypłaty innych świadczeń pracowniczych niż wynagrodzenie, tj. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odpraw pieniężnych;
- zdefiniowania pojęcia rozkładu czasu pracy, przewidzianego w art.129 § 3 Kodeksu pracy oraz wprowadzenia przepisów określających zasady dokonywania zmian rozkładów czasu pracy, o których mowa w art.129 § 3 Kodeksu pracy;
- wprowadzenia obowiązku przechowywania przez okres 3 lat rozkładów czasu pracy pracowników;
- zdefiniowania pojęcia normalnego wynagrodzenia w aspekcie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- wprowadzenia uregulowania, zgodnie z którym do czasu pracy pracownika odbywającego szkolenie podnoszące kwalifikacje zawodowe, zwiększające umiejętności zawodowe i przydatność do wykonywania pracy na określonym stanowisku, byłby wliczany czas szkolenia organizowanego poza godzinami pracy, wynikającymi z obowiązującego rozkładu czasu pracy, jeśli uczestnictwo w szkoleniu wynikałoby z polecenia pracodawcy w tym zakresie.

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 2018 r. inspektorzy pracy kontynuowali kontrole związane z realizacją „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2017-2018” zatwierdzonej przez Radę Ministrów.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw

i czasu odpoczynku, określonych rozporządzeniem (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego, zmieniającym rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającym rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85. Ocenie poddano również wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.

Łącznie przeprowadzono 490 kontroli u 488 pracodawców, zatrudniających ogółem ponad 18,5 tys. pracowników. Czynnościami kontrolnymi objęto 2 500 kierowców i 424 494 dni pracy kierowców. Większość kontroli (ok. 40%) została przeprowadzona w małych przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 osób oraz w przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 osób (ok. 43%). Kontrolowane firmy posiadały w większości (80%) tabor do 20 samochodów i zajmowały się głównie przewozem rzeczy (98%). Międzynarodowy transport rzeczy wykonywało 72% kontrolowanych podmiotów.

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

Diagnoza

Analiza wyników kontroli wskazuje, iż struktura ujawnionych nieprawidłowości od kilku lat nie uległa zmianie, również rozkład stwierdzanych naruszeń jest podobny we wszystkich województwach. Wynika to z faktu, że kontrolowane firmy wykonują usługi na terenie całego kraju lub na terenie Europy, więc problemy wpływające na działalność firm transportowych są podobne dla wszystkich kontrolowanych podmiotów.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły:

- niezapewnienia odpowiedniego dziennego czasu odpoczynku,
- niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny,
- nieprzestrzegania limitu dziennego czasu jazdy,

- niezapewnienia odpowiedniego tygodniowego czasu odpoczynku kierowcy.

W zakresie przestrzegania przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców* najczęściej stwierdzanym naruszeniem (ponad 55% kontrolowanych kierowców) jest **przekraczanie czasu pracy kierowcy pracującego w porze nocnej**. W 41% kontrolowanych firm stwierdzono naruszenia w zakresie oświadczenia kierowcy o niewykonywaniu innej pracy w innym podmiocie.

Nieznaczne, w porównaniu z rokiem 2017, spadki liczby naruszeń w zakresie jazdy ciągłej oraz odpoczynku dobowego należy wiązać ze **zmianą sposobu działania najnowszych tachografów**, które nie rejestrują krótkich podjazdów będących w latach poprzednich częstym powodem powstania naruszenia. Zwiększająca się liczba pojazdów nowych oznacza większą liczbę takich tachografów w łącznej flocie obejmowanej kontrolą.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że **pracodawcy nadal nie respektują przepisów w zakresie czasu pracy w transporcie drogowym**. Taki stan rzeczy spowodowany jest w głównej mierze dwoma zasadniczymi czynnikami. Pierwszy z nich to działania pracodawców ukierunkowane przede wszystkim na **osiągnięcie korzyści ekonomicznych** z prowadzonej przez nich działalności, kosztem prawidłowości rozliczania czasu pracy kierowców. Przyczyny ekonomiczne są także powodem, dla którego pracodawcy nie decydują się na organizowanie przejazdów w załodze (koszty wysłania załogi są dużo większe, a ceny za kilometr uzyskiwane przez firmy stawiają pod znakiem zapytania rentowność takiego przewozu) oraz na niespodziewane zmiany w organizacji przewozu, które powodują konieczność przerwania przez kierowcę prawidłowo zaplanowanego odpoczynku dobowego (np. niedające się odpowiednio wcześniej przewidzieć zmiany godzin załadunku lub rozładunku).

Paradoksalnie, choć względy ekonomiczne stanowią przyczynę powstawania naruszeń, to w niektórych firmach stanowią one też powód większej dbałości o prawidłową organizację czasu pracy. Wysokie kary nakładane za naruszenia są często bardzo istotnym elementem kosztów prowadzenia działalności transportowej, których można uniknąć. Ponadto w przypadku stwierdzenia licznych poważnych naruszeń, o których mowa w art. 6 ust. 1

PROWADZENIE POJAZDU, PRZERWY I CZAS ODPOCZYNKU
(DZIAŁANIA W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI)



■ 2018

■ 2017

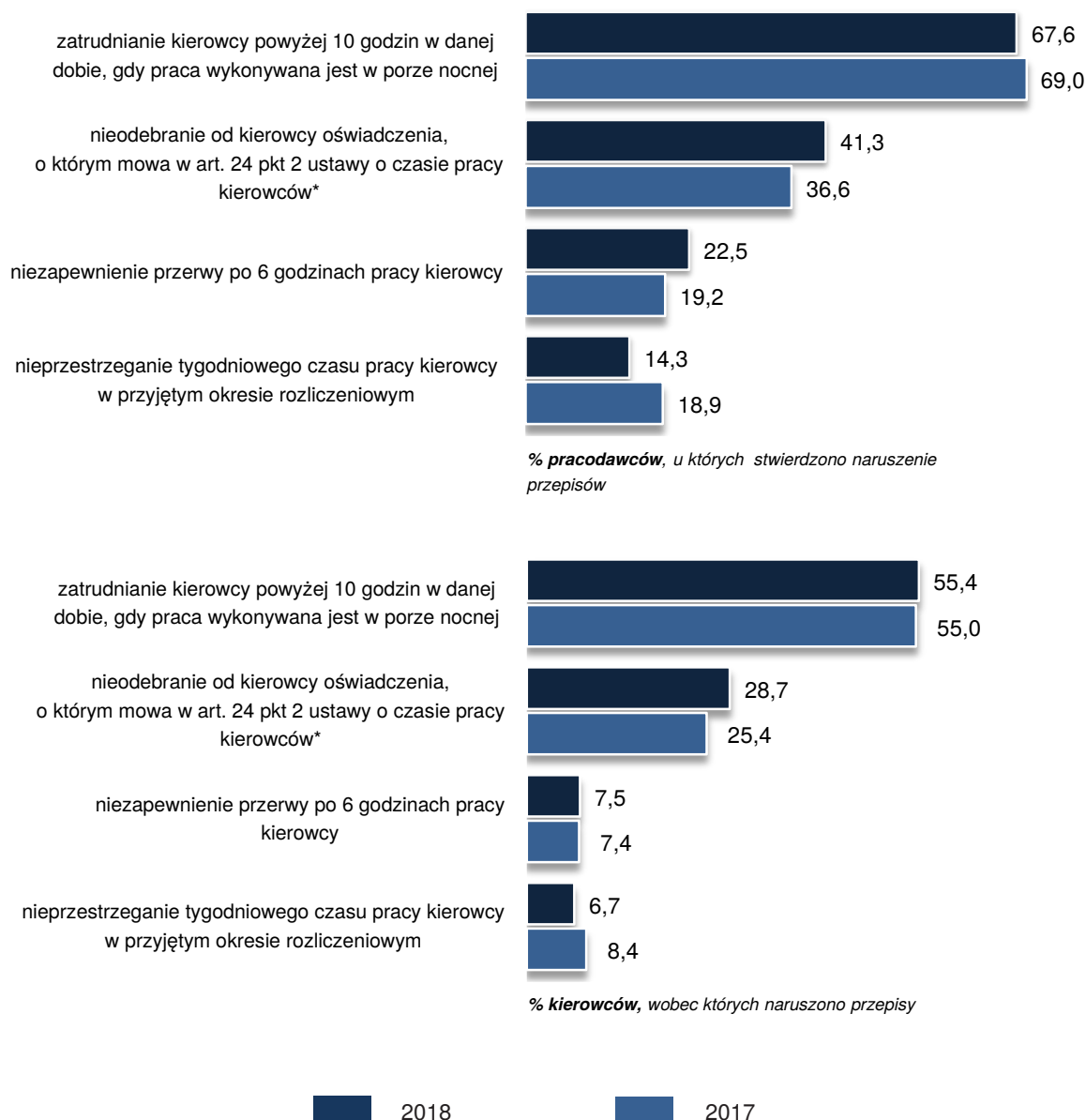
lit. b rozporządzenia (WE) nr 1071/2009, przewoźnik może utracić dobrą reputację, a w konsekwencji utracić licencję.

Drugi czynnik to **nieznajomość obowiązujących regulacji**, a także problemy z ich interpretacją przez odpowiedzialne za ich stosowanie osoby

(tj. odpowiednie komórki organizacyjne przewoźnika oraz kierowcy).

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2018 r. Główny Inspektor Pracy przekazał do ewidencji poważnych naruszeń, prowadzonej w ramach Krajowego Rejestru Elektronicznego Przedsiębiorców Transportu

CZAS PRACY KIERWCÓW



* oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu

Drogowego, informacje o naruszeniach popełnionych przez 212 podmiotów (w 2017 r. – 171).

Wnioski

Istotnym elementem czynności podejmowanych przez inspektorów pracy, oprócz prowadzenia

kontroli i stosowania środków prawnych, jest poradnictwo i działalność prewencyjno-edukacyjna. Wyniki kontroli i poczynione obserwacje wskazują, że **działania prewencyjno-edukacyjne** skierowane do firm transportowych, w szczególności tych niewielkich, gdzie widoczny jest brak fachowej wiedzy, **przynoszą pozytywne efekty**. Należy mieć jednak na uwadze,

że za pomocą takich działań nie jest możliwe wyeliminowanie uchybień, których przyczyną są wyłącznie względy ekonomiczne.

Ponadto konieczne jest dokonanie zmian legislacyjnych, co sygnalizowane było już w latach ubiegłych, polegających na zmianie:

- przepisu określającego zakaz wprowadzania składników wynagrodzenia uzależnionych od liczby przejechanych kilometrów lub ilości przewiezionego ładunku, jeżeli ich stosowanie mogłoby zagrażać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszania przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 (ze względu na trudne do udowodnienia przesłanki stosowania, w związku z czym nie stanowi on dostatecznie skutecznego mechanizmu eliminowania naruszeń),
- *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (poprzez wyłączenie wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę).

8. WYKORZYSTYWANIE URLOPÓW WYPOCZYNKOWYCH PRZEZ PRZEDSTAWICIELI WŁADZ SAMORZĄDOWYCH (MARSZAŁKÓW WOJEWÓDZTW, STAROSTÓW, PREZYDENTÓW MIAST, BURMISTRZÓW I WÓJTÓW ORAZ ICH ZASTĘPCÓW)

Zakres kontroli

Kontrole w samorządach przeprowadzane były od czerwca do sierpnia 2018 r., a ich przedmiotem było wykorzystanie urlopów wypoczynkowych przez marszałków województw, starostów, prezydentów miast, burmistrzów i wójtów (wraz z zastępcami) w latach 2014-2016. W wielu przypadkach zakresem kontroli objęto również problematykę wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w 2017 r.

Inspektorzy pracy skontrolowali łącznie 778 jednostek samorządu terytorialnego, tj. 425 urzędów gmin, 268 urzędów miast oraz urzędów miast i gmin, a także 85 starostw powiatowych.

Diagnoza

Nieprawidłowości w zakresie wykorzystywania urlopów wypoczynkowych stwierdzono w 538 urzędach (69% spośród wszystkich skontrolowanych jednostek). Ryzyko niewykorzystania zaległych urlopów wypoczynkowych dotyczyło natomiast 196 podmiotów (25% skontrolowanych jednostek).

Stwierdzone zaległości urlopowe wyniosły łącznie ponad 13 tys. dni, a dotyczyły 565 osób piastujących ww. funkcje, spośród których największą grupę stanowili wójtowie (237) i burmistrzowie (112).

Stwierdzono **jednostkowe sytuacje występowania zaległości urlopowych skutkujących obowiązkiem dokonania wypłat ekwiwalentów pieniężnych z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego**. W niektórych bowiem przypadkach, w związku z wyborem na kolejną kadencję, dochodziło do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego w czasie poprzedniej kadencji.

W następstwie kontroli inspektorzy pracy skierowali w wystąpieniach 894 wnioski. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożyli 94 mandaty karne na łączną kwotę 108 450 zł, skierowali 5 wniosków o ukaranie do sądu, w 225 przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Przykładem szczególnie rażących nieprawidłowości było nieudzielenie urlopów wypoczynkowych władzom samorządowym **województwa śląskiego**, gdzie zaległości sięgały 2016 r., a w niektórych sytuacjach także roku 2015. W jednym ze starostw powiatowych starosta w dniu kontroli miał prawo do ponad 92 dni urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu za lata 2015-2017. Natomiast w kilku kontrolowanych urzędach gmin wójtowie mieli po kilkadziesiąt (ponad 70; 60; 50) dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za lata 2015-2017. W pewnym urzędzie miejskim zaległości urlopowe miała cała kadra zarządzająca: prezydent – 58 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za lata 2015-2017, jego pierwszy zastępca – 47 dni za lata 2016-2017, a drugi zastępca – 28 dni za lata 2016-2017.

Znaczne nieprawidłowości ujawniono również na terenie **województwa kujawsko-pomorskiego**, gdzie w jednym z urzędów miejskich burmistrz miał 81 dni niewykorzystanego urlopu, natomiast wójtowie dwóch kontrolowanych gmin po 75 dni zaległego urlopu.

**Zaległości urlopowe starostów, prezydentów miast,
burmistrzów, wójtów (oraz ich zastępców) – kontrole w samorządach w 2018 r.**

Stanowisko	Liczba osób z zaległościami urlopowymi	Łączna liczba dni zaległego urlopu	Średnia liczba dni zaległego urlopu na osobę
STAROSTA	47	852,00	18,13
WICESTAROSTA	25	353,00	14,12
PREZYDENT MIASTA	16	479,50	29,97
ZASTĘPCA PREZYDENTA MIASTA	20	455,88	22,79
BURMISTRZ	112	2 621,75	23,41
ZASTĘPCA BURMISTRZA	62	1 214,00	19,58
WÓJT	237	6 496,94	27,41
ZASTĘPCA WÓJTA	42	876,00	20,86

Niezależnie od skali zjawiska na terenie poszczególnych województw bezspornie należy stwierdzić, że istnieje problem z wykorzystaniem w obowiązującym terminie przysługujących urlopów wypoczynkowych przez osoby pełniące funkcję marszałka województwa, starosty, prezydenta miasta, burmistrza, wójta, co widoczne jest zwłaszcza w roku wyborczym.

Z analizy dokumentacji przedstawionej przez pracodawców w kontrolowanych urzędach oraz wyjaśnień uzyskanych podczas kontroli wynika, że najczęściej przyczyną **niewykorzystywania urlopów wypoczynkowych jest niewystarczająca obsada urzędów spowodowana długotrwałymi nieobecnościami** i koniecznością zastępowania niektórych pracowników (przykładowo sekretarzy, kierowników USC), **a także duży zakres realizowanych zadań**, co wymusza obecność w pracy i sprawia trudności w bieżącym wykorzystywaniu przysługującego urlopu wypoczynkowego.

Ponadto osoby zatrudnione na podstawie wyboru znajdują się w szczególnej sytuacji w kontekście uprawnień do urlopu wypoczynkowego. Zgodnie bowiem z art. 73 § 2 Kodeksu pracy stosunek pracy rozwiązuje się z chwilą wygaśnięcia mandatu, tj. z upływem kadencji. Jeśli jednak wyborcy powierzą pełnienie funkcji osobom z wyboru w samorządzie na kolejne 4 lata, **skutkuje to koniecznością wypłaty niekiedy wysokich kwot ekwiwalentów**

pieniężnych za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe. Posiadanie zaległego urlopu jest więc w takim przypadku opłacalne.

Problem dotyczący niewykorzystania urlopów wypoczynkowych przez osoby pełniące funkcję z wyboru w jednostkach samorządu terytorialnego wynika również z faktu, że zgodnie z przepisami osobą zobowiązaną do udzielenia ww. osobom urlopu jest przykładowo sekretarz lub inna wyznaczona osoba. Rodzi to nienaturalną sytuację, w której to podwładny ma wyegzekwować od pracodawcy wykorzystanie zaległego urlopu.

Jak już zaznaczono, najczęściej zaległości urlopowych mieli wójtowie. Z wyjaśnień udzielonych podczas kontroli wynika, że w większości przypadków zaległości urlopowe mają związek z tym, iż wójtowie często nie mają swoich zastępców. Nierzadko jest to spowodowane sytuacją ekonomiczną gminy, bowiem zbyt mały budżet gminy nie pozwala na dodatkowe wynagrodzenie zastępcy wójta.

Powodów tak dużych zaległości urlopowych można dopatrywać się również w **specyfice wykonywanej funkcji**. Stosunek pracy z wójtem, burmistrzem, prezydentem nawiązuje się w drodze wyboru. Osoby te wykonują pracę w charakterze pracownika i mają do nich zastosowanie wszystkie przepisy prawa pracy, w tym dotyczące udzielania urlopów. Jednakże sposób wykonywania pracy przez te osoby odbiega od

typowego stosunku pracy. Wykonywanie funkcji prezydenta, burmistrza czy wójta jest pojmowane jako swista służba na rzecz mieszkańców miasta lub gminy. Osoby te oprócz wypełniania obowiązków związanych z prowadzeniem urzędu, funkcjonowaniem jednostek samorządowych uczestniczą w spotkaniach i imprezach kulturalno-oświatowych organizowanych przez urząd i jednostki samorządowe, często w weekendy i poza normalnymi godzinami pracy.

W ocenie PIP jedną z głównych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości jest również **niewłaściwy nadzór nad planowaniem i wykorzystywaniem urlopów**. O słuszności tego wniosku mogą świadczyć wyniki przeprowadzonych kontroli. Przykładowo na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach na 117 podmiotów, w których wystąpiły nieprawidłowości dotyczące udzielania urlopów wypoczynkowych, ponad 90% jednostek udzieliło odpowiedzi nt. realizacji wniosków wystąpienia, w tym poinformowało, iż zaległy urlop wypoczynkowy już został wykorzystany lub zaplanowany. Podobne wyniki uzyskało wiele okręgowych inspektoratów pracy.

Kolejnym problemem związanym z zaległościami urlopowymi władz samorządowych jest kwestia wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osoby odpowiedzialnej za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Obowiązujące przepisy nie przewidują dla osób, których stosunek pracy został nawiązany z wyboru, tj. dla prezydenta, burmistrza czy wójta, bezpośredniego przełożonego. **W praktyce urlopu tym osobom udziela sekretarz gminy lub inna wyznaczona osoba, np. zastępca prezydenta czy burmistrza**. Ułomność takiej konstrukcji powoduje, że konsekwencje wyciągane są w stosunku do osób będących podwładnymi władz samorządowych. Trudno jest podwładnemu skutecznie wyegzekwować od swojego przełożonego wykorzystanie urlopu wypoczynkowego.

Wnioski

Wskazane byłoby wprowadzenie do *ustawy o pracownikach samorządowych* rozwiązania, które pozwalałoby skutecznie zobowiązać władze samorządowe do realizacji ciężących na nich obowiązków pracowniczych.

Kontynuowane powinny być kontrole jednostek samorządu terytorialnego w zakresie problematyki

urlopów wypoczynkowych, ze szczególnym naciskiem na kontrole prowadzone w latach wyborczych.

9. PODSUMOWANIE

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę w odniesieniu do **szerokiego spektrum zagadnień, z których część nie mieści się w definicji prawa pracy** (np. kontrole wypłaty minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę w ramach umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, kontrole czasu jazdy, czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców czy – prowadzone od marca 2018 r. – kontrole przestrzegania przepisów *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, w zakresie powierzania zatrudnionemu na podstawie umowy cywilnoprawnej wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych). Realizacja tych właśnie zadań w dużej mierze wpłynęła na zakres i efektywność działań Państwowej Inspekcji Pracy w innych obszarach związanych bezpośrednio z prawną ochroną pracy. W przypadku nowych zadań, oprócz podjęcia działań kontrolnych, **konieczne było opracowanie nowych rozwiązań metodycznych**, przeszkolenie pracowników czy dokonanie zmian organizacyjnych umożliwiających sprawne wypełnianie obowiązków.

Realizowanie nowych obowiązków odbywa się przy tym w okresie zwiększonego zapotrzebowania społecznego na wykonywanie podstawowych zadań PIP.

Kolejny raz zanotowano **zwiększenie liczby skarg** składanych do inspekcji. Większość zgłoszonych skarg dotyczyła kwestii związanych z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Problemy zgłoszone w tym zakresie stanowiły odzwierciedlenie tendencji zauważalnej także w wynikach innych kontroli – **skala nieprawidłowości związanych z wypłatą świadczeń ze stosunku pracy jest nadal wysoka** (np. niewypłacenie wynagrodzenia w ustalonym terminie dotyczyło co ósmego kontrolowanego pracodawcy). Należy przy tym zwrócić uwagę na istotną zależność pomiędzy stopniem realizacji obowiązków z zakresu czasu pracy a naruszeniem przepisów dotyczących wypłaty świadczeń pracowniczych. 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 pracownikom wynagrodzenia za pracę wraz ze stosownymi dodatkami, a także nieprawidłowym ustalaniem jego pochodnych.

Brak **ewidencji czasu pracy** lub nierzetelność jej prowadzenia ujawniona została w co czwartym podmiocie. Jest to bardzo często wynik świadomych działań zmierzających do zredukowania wydatków na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne. Z drugiej jednak strony niepokojąco często stwierdza się przyzwolenie pracowników na tego rodzaju postępowanie, co umożliwia im otrzymywanie części wynagrodzenia poza oficjalną listą płac.

Pracodawcy stosunkowo rzadko korzystają z możliwości wprowadzenia elastycznych rozwiązań organizacyjnych dotyczących czasu pracy, jak ruchomy czas pracy, indywidualne rozkłady czasu pracy, co pozwoliłoby na zgodne z przepisami zaplanowanie i rozliczenie czasu pracy pracowników, eliminując naruszenia np. w zakresie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy często są konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników, zdolnych zrealizować wszystkie zadania bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawcy mają problemy z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników, co stawia ich przed wyborem pomiędzy utrzymaniem klientów, zachowaniem pozycji na rynku i przychodami firmy a naruszaniem przepisów prawa pracy.

Między innymi dlatego stwierdzone w wyniku kontroli nieprawidłowości bardzo często wynikają z celowego postępowania pracodawcy, ale wśród ich przyczyn należy wymienić także nieznaną i niezrozumienie przepisów.

Istotne naruszenia ujawniane są także w odniesieniu do **umów prawa cywilnego**. W porównaniu

z rokiem 2017 zanotowano nieco mniejszy odsetek kontroli, w czasie których stwierdzono zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy (11,4% wobec 13,2% w 2017 r.).

Wprowadzenie nadal umowy cywilnoprawne stanowi alternatywę dla umów o pracę na okres próbny (pracodawcy nierzadko za ich pomocą sprawdzają potencjalnych pracowników, a jeśli próba nie wypada pomyślnie, nie mają problemu z szybkim i bezkosztowym zakończeniem współpracy), ale korzystanie z tego rodzaju umów stało się dla podmiotów zatrudniających 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.

Jednakże zauważyć należy, że skala nieprawidłowości dot. realizacji postanowień *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* związanych z wypłatą **minimalnej stawki godzinowej** jest duża – ujawniono je w ponad 27% kontroli.

Powtarzalność najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości występujących na przestrzeni ostatnich lat, jak również ich przyczyn, potwierdza zasadność wielokrotnie podnoszonych **wniosek legislacyjnych** zmierzających do eliminowania wątpliwości interpretacyjnych, utrudniających pracodawcom zgodne z przepisami funkcjonowanie, a inspektorom pracy osiągnięcie trwałej poprawy stanu praworządności.

Analiza wyników kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy pozwala na stwierdzenie, że prowadzenie systematycznych działań skutkuje poprawą w niektórych obszarach. Jednakże oceniając podejmowane przez inspekcję działania, należy mieć na uwadze, że metody kontroli są stale doskonalone, zmianie ulega także sposób doboru zakładów do kontroli – inspektorzy pracy odwiedzają przede wszystkim te zakłady, w których prawdopodobieństwo naruszeń jest największe oraz podmioty dotychczas niekontrolowane. Jest to jedna z przyczyn, dla których obraz stanu praworządności może niekiedy odbiegać od oczekiwań.

IV.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA,
PRACA TYMCZASOWA,
AGENCJE ZATRUDNIENIA,
DELEGOWANIE
PRACOWNIKÓW

1. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH

Zakres kontroli

W 2018 r. przeprowadzono **19,1 tys. kontroli**, podczas których badano legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W 18,4 htys. objętych kontrolą podmiotów świadczyło pracę 674 tys. osób, w tym 452 tys. na podstawie stosunku pracy.

Rutynowe działania kontrolne były prowadzone w podmiotach dotychczas niekontrolowanych, które zostały objęte strategią pierwszej kontroli, a także w podmiotach, których dotyczyły skargi pracobiorców oraz wnioski i powiadomienia otrzymane z urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, policji oraz ZUS.

Kontrole prowadzone w 2018 r. były również ukierunkowane na ujawnienie przypadków powierzenia nielegalnej pracy w:

- wytypowanych podmiotach – w branżach, w których **w poprzednich latach najczęściej stwierdzano nieprawidłowości**;
- podmiotach **powierzających pracę sezonowo**,

w których np. w sezonie letnim następuje wzrost aktywności, w szczególności w wybranych placówkach handlowych, punktach gastronomicznych i podmiotach świadczących usługi hotelarskie;

- niewielkich zakładach usługowych **w małych miejscowościach**.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach należących do sekcji gospodarki: handel i naprawy (30% ogółu kontroli), przetwórstwo przemysłowe (17%), budownictwo (14%) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (9%). W zdecydowanej większości były to zakłady o zatrudnieniu do 9 osób (12,1 tys. kontroli – 63% ogółu), a w dalszej kolejności o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (5,3 tys. – 28%).

W 2018 r. najwięcej objętych kontrolą obywateli polskich świadczyło pracę w województwach **wielkopolskim (10%) i śląskim (9%)**.

Diagnoza

Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia **ponad 129,3 tys. osób. Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową**

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalna inna praca zarobkowa – wg województw

Województwo	Liczba kontroli	Liczba osób objętych kontrolą	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową
Dolnośląskie	1 456	10 322	854
Kujawsko-pomorskie	1 242	10 812	380
Lubelskie	1 331	9 179	350
Lubuskie	542	4 029	48
Łódzkie	1 285	9 105	1 061
Małopolskie	1 090	7 563	1 925
Mazowieckie	989	5 192	312
Opolskie	1 332	9 748	72
Podkarpackie	1 376	7 880	1 114
Podlaskie	1 030	7 521	546
Pomorskie	1 119	8 620	215
Śląskie	1 877	11 578	3 087
Świętokrzyskie	868	5 441	722
Warmińsko-mazurskie	693	3 144	433
Wielkopolskie	1 888	12 989	1 477
Zachodniopomorskie	991	6 183	469
Ogółem	19 109	129 306	13 065

– polegające na zatrudnieniu przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków, niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczeń społecznych lub podjęciu przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy – **stwierdzono w toku ponad 5,8 tys. kontroli, tj. w co trzecim kontrolowanym podmiocie**. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły **ponad 13 tys. osób**, co stanowi 10,1% osób objętych sprawdzeniem (w 2017 r. – 7,9%).

Najwięcej takich przypadków wykazano **w województwach śląskim i małopolskim – co czwarta kontrolowana osoba świadczyła pracę nielegalnie**.

Co czwarty przypadek nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej ujawniono w sekcji gospodarki handel i naprawy (26% stwierdzonych przypadków), w dalszej kolejności w sekcjach przetwórstwo przemysłowe (17%) oraz budownictwo (13%).

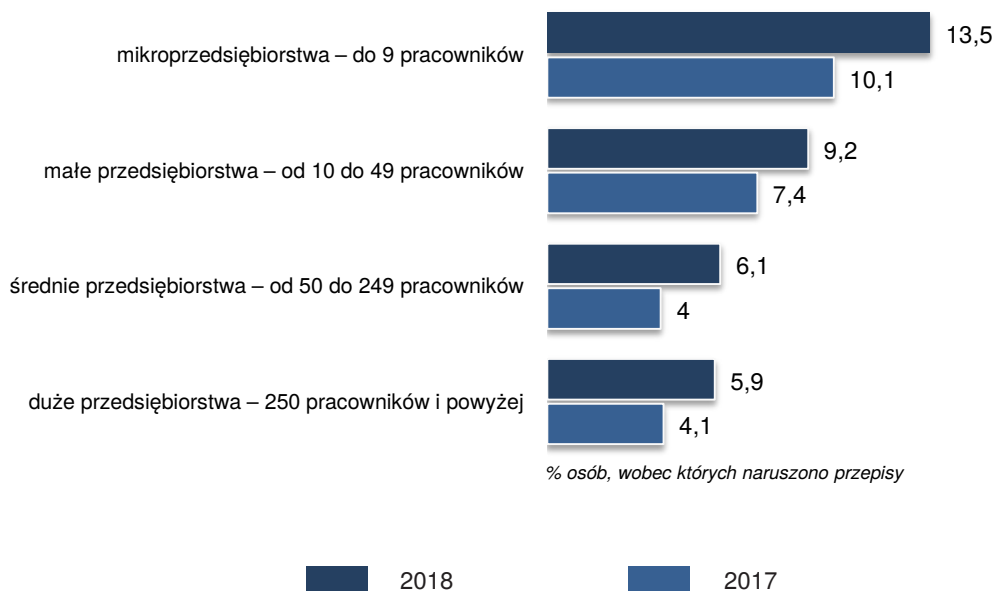
Biorąc pod uwagę liczbę osób objętych kontrolą w danej branży, największą skalę nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy odnotowali w podmiotach prowadzących działalność w zakresie **zakwaterowania i usług gastronomicznych** (12,6% osób badanych) oraz **transportu i gospodarki magazynowej** (12%).

Utrzymała się tendencja spadkowa w zakresie liczby stwierdzonych przypadków podjęcia przez

Odsetek osób nielegalnie zatrudnionych i wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową – wg wybranych sekcji PKD

Wybrane sekcje PKD	Nielegalne zatrudnienie i nielegalna inna praca zarobkowa (% osób w danej branży)	
	2018 r.	2017 r.
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	12,6	8,9
Transport i gospodarka magazynowa	12,0	11,4
Usługi administrowania i działalność wspierająca	11,7	9,9
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11,7	6,4
Działalność profesjonalna	11,6	11,2
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	11,6	5,7
Budownictwo	11,5	9,5
Informacja i komunikacja	11,1	10,3
Pozostała działalność usługowa	10,8	8,6
Handel i naprawy	10,4	7,0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10,4	6,4
Dostawa wody	8,1	4,4
Przetwórstwo przemysłowe	7,7	6,8
Edukacja	7,4	5,0
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7,1	7,3
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6,3	6,1
Górnictwo	5,5	9,8

**NIELEGALNE ZATRUDNIENIE LUB NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA
– WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA**



bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Wykazano, że w roku sprawozdawczym **obowiązku powiadomienia PUP nie dopełniło 448 osób** (w 2017 r. – 778 osób, w 2016 r. – 816). Przypadki takie najczęściej ujawniano w branżach: handel i naprawy (31% wykazanych przypadków), przetwórstwo przemysłowe (21%) oraz budownictwo (16%).

W ramach realizacji tematu kontrolowano także przestrzeganie obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**. Naruszenia obowiązujących przepisów, polegające na nieopłaceniu składek bądź też częściowym lub nieterminowym ich opłaceniu, stwierdzono podczas 1,9 tys. kontroli. Nieprawidłowości te dotyczyły ponad 12,6 tys. osób (9,8% osób objętych kontrolą).

W związku z ustaleniami dokonanymi w trakcie kontroli legalności zatrudnienia inspektorzy pracy w **1,7 tys. przypadków zawiadomili o naruszeniach przepisów** właściwe urzędy i organy administracji państwowej oraz samorządu terytorialnego. Najwięcej powiadomień skierowano do: Zakładu Ubezpieczeń

Społecznych – 537, starostów i prezydentów miast na prawach powiatu – 179, naczelników urzędów celno-skarbowych – 183 oraz powiatowych urzędów pracy – 48.

Ponad 1 tys. kontroli legalności zatrudnienia zostało przeprowadzonych na wniosek organu współdziałającego. Wnioski takie kierowały najczęściej: urzędy celno-skarbowe – 317 kontroli, powiatowe urzędy pracy (starosta/prezydent miasta) – 171, Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 247, a także policja – 121.

Ustawowy zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy nie obejmuje całości przypadków, w których świadczona jest praca zarobkowa przez osoby fizyczne na rzecz pracodawców i przedsiębiorców. Niektóre sytuacje związane z wykonywaniem nielegalnej pracy, w szczególności w **branży rolniczej** oraz w **sferze usług domowych**, nie mogą być przedmiotem interwencji inspektorów pracy. Dlatego też wyniki kontroli legalności zatrudnienia przedstawione w niniejszym sprawozdaniu nie odzwierciedlają pełnej skali występowania pracy nierejestrowanej w Polsce. Między innymi z tego również powodu trudno jest oszacować rozmiary zjawiska.

Nielegalnemu zatrudnieniu w naszym kraju nadal sprzyjają **niewłaściwe rozwiązania systemowe i niedostosowanie przepisów** do szybko zmieniającej się rzeczywistości. Z praktyki inspektorskiej wynika, że termin 7 dni na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych jest zdecydowanie zbyt długi. W ocenie PIP zgłoszenia takie powinny być dokonywane przed rozpoczęciem pracy przez daną osobę. Negatywne skutki braku obowiązku dokonania zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych przed dopuszczeniem do pracy widoczne są przede wszystkim w przypadku osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Pomimo zmieniającej się podaży pracy, z różnych powodów w dalszym ciągu panuje **przyzwolenie na zatrudnienie niezadeklarowane**, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracobiorców. Państwowa Inspekcja Pracy od lat wskazuje, że na przyczyny nielegalnego powierzania i wykonywania pracy składa się szereg czynników, które od dłuższego czasu nie ulegają zmianie. Do najistotniejszych z nich należy **dążenie podmiotów zatrudniających do zmniejszenia kosztów pracy – poprzez „oszczędności” na świadczeniach publicznoprawnych**. Brak obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczek na podatek dochodowy oraz ponoszenia różnego rodzaju kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników (np. na szkolenia i służbę bhp, profilaktyczne badania lekarskie, obsługę kadrową, wynagrodzenie pracownika w okresie wypowiedzenia itp.) pozwala na **zmniejszenie ryzyka ekonomicznego** pracodawcy oraz uzyskanie wymiernych korzyści. W wyniku tego typu niezgodnych z prawem działań podmiot zyskuje większą konkurencyjność na lokalnym rynku oraz może płacić pracobiorcom wyższe wynagrodzenia netto.

Nadal inspektorzy pracy wskazują na powszechną praktykę składania w dniu rozpoczęcia kontroli oświadczeń (przez pracodawców i pracobiorców, w formie ustnej lub pisemnej), że osoby zastane w miejscu wykonywania pracy dopiero rozpoczęły pracę („dzisiaj”, „wczoraj”, „przed chwilą”). Takie zachowania są możliwe w świetle obowiązujących przepisów prawa, które **nie nakładają na strony obowiązku potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy prawa cywilnego** – luka ta od lat jest skutecznie wykorzystywana zarówno przez pracobiorców, jak i podmioty powierzające pracę.

Inne powszechnie występujące **praktyki mające na celu obejście przepisów** to:

- zatrudnianie pracowników na część etatu, pomimo że faktycznie pracownik pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy i nierzadko w godzinach nadliczbowych;
- prowadzenie dwóch równoległych ewidencji czasu pracy – jednej „wzorcowej” (np. bez wykazywania godzin nadliczbowych) i drugiej rzeczywistej, która stanowi podstawę do faktycznego rozliczenia się z pracownikiem, jednak należności z tytułu podatku i składek są odprowadzane tylko od kwoty obliczonej na podstawie pierwszej z tych ewidencji;
- wypłacanie części wynagrodzenia oficjalną drogą, a drugiej części „pod stołem”, z pominięciem należności publicznoprawnych;
- zawieranie umowy zlecenia na zero złotych, z wyjaśnieniem, że osoba świadcząca pracę na podstawie takiej umowy to np. bliska rodzina, podczas gdy w rzeczywistości osoba ta otrzymuje nieopodatkowane i nieoskładkowane wynagrodzenie;
- zatrudnianie pracowników w jednej firmie na podstawie umowy o pracę na część etatu i dodatkowo w kilku innych, z nią kooperujących, w ramach umów cywilnoprawnych – pracobiorca otrzymuje wynagrodzenia z różnych źródeł i w razie braku wypłaty nie wie, przeciwko komu ma wystąpić z roszczeniem o wypłacenie należnych świadczeń (zdarza się, że firmy te mają siedzibę w różnych województwach, co utrudnia prowadzenie czynności kontrolnych).

Wnioski

Skuteczność organów kontrolnych PIP jest uzależniona od właściwego ich wyposażenia zarówno w rozwiązania prawne, jak i organizacyjne. Doświadczenia uzyskane podczas kontroli stanowią ważny argument za podtrzymaniem poglądu, że **uprawnienia przyznane inspektorom pracy nie są w pełni dostosowane do realiów kontroli legalności zatrudnienia i nie pozwalają na osiągnięcie założonych efektów**. Z powyższych względów aktualne pozostają spostrzeżenia poczynione na przestrzeni ostatnich lat, z których wynika, że w dalszym ciągu podstawową barierą ograniczającą skuteczność kontroli legalności zatrudnienia jest brak obowiązku:

- zgłoszenia do ZUS każdej osoby fizycznej podlegającej obowiązkowo ubezpieczeniu społecznym **przed dopuszczeniem jej do pracy**;
- potwierdzenia **na piśmie umowy cywilnoprawnej** przed rozpoczęciem pracy przez daną osobę.

W 2018 r. nie uległa również zmianie procedura wymiany informacji z instytucjami współpracującymi z PIP, w szczególności z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i powiatowymi urzędami pracy, która nadal odbywa się z reguły na podstawie pisemnych wniosków. **Brak dostępu do niezbędnych baz danych w trybie online to utrudnienie**, z którym od wielu lat zмага się na co dzień inspektor pracy prowadzący kontrole legalności zatrudnienia. Poza tym inspektorzy PIP wciąż nie dysponują uprawnieniami do prowadzenia **wstępnych czynności weryfikacyjnych** przed formalnym wszczęciem kontroli. Z tego względu dowody potwierdzające fakt wykonywania pracy na rzecz danego podmiotu przed formalnym wszczęciem kontroli (np. zdjęcia placu budowy, nagrania video itp.) nie mogą być wykorzystane w toku postępowania kontrolnego.

Ograniczenia zmniejszające skuteczność prowadzonych kontroli legalności zatrudnienia wynikają także z przepisów *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, wskazujących krąg podmiotów, które podlegają kontroli PIP. Poza zakresem działania urzędu pozostają w szczególności **podmioty obecnie niepowierzające pracy osobom fizycznym**, które w przeszłości miały jednak status pracodawcy lub przedsiębiorcy korzystającego z pracy takich osób. W związku z taką regulacją prawną inspektorzy pracy sygnalizują przypadki celowego rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami lub wręcz zawieszania przez przedsiębiorców działalności gospodarczej w trakcie trwania kontroli.

Ponadto zbyt wąski okazuje się ustawowy katalog osób, od których inspektorzy PIP mają prawo żądać pisemnych i ustnych informacji oraz wyjaśnień mających znaczenie dla właściwego ustalenia stanu faktycznego. Katalog ten **nie obejmuje osób postronnych**, które mogą mieć wiedzę co do faktu wykonywania pracy przez nielegalnie zatrudnionego pracownika.

W celu ograniczenia zjawiska nielegalnego powierzenia pracy niezbędne jest również zmodyfikowanie obowiązującego systemu sankcji z tego tytułu, poprzez ustalenie wysokości kar na poziomie

zniechęcającym do naruszania przepisów. **Wysokość sankcji wobec pracodawcy powinna być uzależniona od liczby osób pracujących u niego nielegalnie.**

Prowadzona od kilkunastu lat działalność kontrolno-nadzorcza PIP, która ma na celu systematyczne ograniczanie szarej strefy, pomimo wskazanych barier, przynosi realne efekty i jest coraz skuteczniejsza. Niemniej jednak dynamicznie zmieniający się rynek pracy, który stawia przed pracobiorcą nowe wyzwania, powoduje, że dla propagowania legalnego zatrudnienia niezmiernie istotna staje się **informacja**. Przy czym najlepiej, aby była ona przekazana w krótkim czasie, w prosty, obrazowy i łatwy do odczytania sposób. Dlatego istotną rolę w przeciwdziałaniu szarej strefie powinna odgrywać promocja legalnego zatrudnienia, przy większej roli **środków masowego przekazu** i ich ścisłej współpracy z PIP.

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

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **7 817 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców** (o 9% więcej niż w 2017 r. i o 84% więcej niż w 2016 r.). Sprawdzono legalność powierzenia pracy 40,4 tys. cudzoziemców, w tym 17,9 tys. wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 921 obcokrajowcom pracującym na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

Kontrolą objęto obywateli 123 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** – 33,7 tys. osób, tj. 83% sprawdzanych cudzoziemców (w 2017 r. było to 39,4 tys. osób – 86%). Według danych za 2018 r. w dalszej kolejności należy wymienić obywateli **Białorusi** (2,7 tys. osób – 7%), **Gruzji i Mołdawii** (po 1%). Warto odnotować, że coraz większą grupę cudzoziemców na polskim rynku pracy stanowią obcokrajowcy z krajów azjatyckich (2,1 tys. osób objętych kontrolą,

**Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej
oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w latach 2016-2018**

Wyszczególnienie	2018 r.	2017 r.	2016 r.
Liczba kontroli ogółem	7 817	7 190	4 257
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	40 371	45 989	30 184
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich	39 730	45 159	29 049
- w tym obywateli Ukrainy	33 660	39 399	25 405

tj. 5%), w tym obywatele **Nepalu, Bangladeszu, Filipin, Indonezji i Tajlandii**.

W 2018 r. najwięcej poddanych kontroli cudzoziemców świadczyło pracę w województwach: śląskim – 4,5 tys., mazowieckim – 4,2 tys. oraz dolnośląskim i wielkopolskim – po 4 tys.

Cudzoziemcy najczęściej pracowali w sekcjach gospodarki: **przetwórstwo przemysłowe** – 25%, usługi administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje zatrudnienia i agencje ochrony mienia) – 20%, budownictwo – 20%, transport i gospodarka magazynowa – 10% oraz handel i naprawy – 9%.

Ponad 34% cudzoziemców wykonywało pracę w podmiotach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, 25% – w podmiotach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób, 21% – o zatrudnieniu powyżej 250 osób i powyżej, a 20% – w mikroprzedsiębiorstwach.

Diagnoza

W 2018 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie 1 438 kontroli, tj. w trakcie **18,4%** kontroli prowadzonych w tym zakresie (w 2017 r. – w toku 14,8% kontroli, w 2016 r. – podczas 16,1% kontroli).

Wykazano **powierzenie nielegalnej pracy 4 562 cudzoziemcom** z 39 państw, w tym 4 560 cudzoziemcom będącym obywatelami 37 państw trzecich, co stanowi 11,5% objętych kontrolą cudzoziemców z tych krajów (w 2017 r. było to 5 385 cudzoziemców – 11,9%, w 2016 r. – 5 186, 17,9%).

W przypadku osób wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi odsetek nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców wyniósł 12,6, a w grupie cudzoziemców pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową – 6,3.

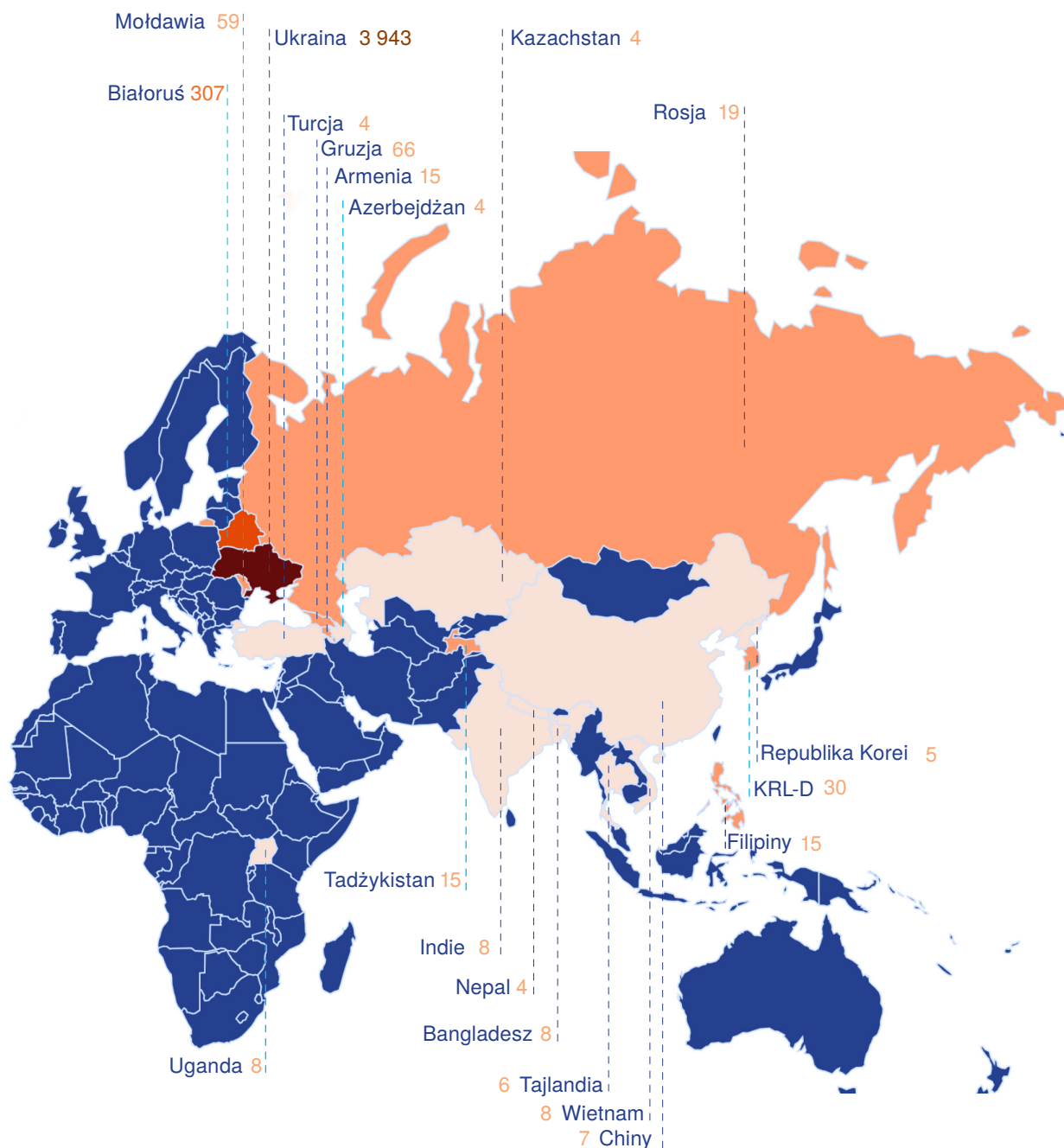
Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – 3 943 osoby, tj. 11,7% obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2017 r. – 12,8%, 2016 r. – 19,6%), co stanowi **86% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy**.

W dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli Białorusi (307 osób), Gruzji (66), Mołdawii (59), Koreańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej (30), Rosji (19), Armenii (15), Filipin (15) i Tadżykistanu (15).

W 2018 r. naruszenia przepisów z zakresu legalności powierzania pracy cudzoziemcom przedstawiają się podobnie jak w latach poprzednich. Inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali **brak zezwolenia na pracę** – w przypadkach gdy było ono wymagane. Jednakże odsetek cudzoziemców pracujących nielegalnie ze względu na brak wymaganego zezwolenia na pracę – w stosunku do ogólnej liczby stwierdzonych przypadków nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom – uległ zmniejszeniu (w 2018 r. – 68%, w 2017 r. – 77%, w 2016 r. – 90%).

Analogicznie jak w latach poprzednich zjawisko nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w największym stopniu dotyka **dużych aglomeracji miejskich**.

LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W 2018 R. - WG OBYWATELSTWA



Pozostali cudzoziemcy – 27 z 19 państw

1-9 cudzoziemców
10-99 cudzoziemców
100-999 cudzoziemców
1000 i więcej cudzoziemców

**Liczba cudzoziemców objętych kontrolą w latach 2016-2018
(wg wybranych obywatelstw)**

Państwo	2018 r.		2017 r.		2016 r.	
	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca
Ukraina	33 660	3 943	39 399	5 043	25 405	4 982
Białoruś	2 683	307	2 455	180	903	54
Gruzja	380	66	65	7	37	1
Mołdawia	361	59	430	38	303	27
KRL-D	201	30	276	1	652	-
Rosja	263	19	254	12	173	10
Armenia	90	15	61	12	68	7
Filipiny	48	15	20	1	14	3
Tadżykistan	20	15	19	-	9	2
Indie	213	8	233	13	198	2
Wietnam	173	8	137	6	172	12
Bangladesz	101	8	102	7	28	0
Uganda	68	8	52	2	-	-
Chiny	203	7	200	4	213	3
Tajlandia	37	6	13	3	27	2
Republika Korei	150	5	304	9	123	1
Turcja	132	4	181	9	178	2
Nepal	121	4	88	3	31	3
Azerbejdżan	63	4	15	2	15	1
Kazachstan	29	4	32	1	29	1

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

Legalność zatrudnienia cudzoziemców

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów		
	2018 r.	2017 r.	2016 r.
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	3 101	4 157	4 689
Wykonywanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	1 087	1 739	383
Niezawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	916	806	511
Podstawa pobytu na terytorium RP nieuprawnniająca do wykonywania pracy	137	151	56
Nielegalny pobyt na terytorium RP	43	20	16

W 2018 r. największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców odnotowano w województwach: śląskim (20% wszystkich wykazanych przypadków), wielkopolskim (12%), mazowieckim (11%), pomorskim (9%) i dolnośląskim (8%). Największą liczbę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców inspektorzy pracy ujawnili w następujących miastach: Katowice (470 przypadków), Warszawa (298), Gdańsk (226), Wrocław (189), Poznań (185), Łódź (130), Kielce (127) i Szczecin (112).

Biorąc pod uwagę odsetek skontrolowanych cudzoziemców w danej sekcji PKD, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy, największą

skalę naruszeń przepisów wykazano w budownictwie – 16,3%, usługach administrowania i działalności wspierającej (w tym w agencjach pracy tymczasowej) – 15,7% oraz w handlu i naprawach – 13,3%.

Najwyższy odsetek nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców odnotowano w mikroprzedsiębiorstwach (o zatrudnieniu do 9 osób) – 18,1% oraz w podmiotach, w których świadczyło pracę od 10 do 49 osób – 12,8%.

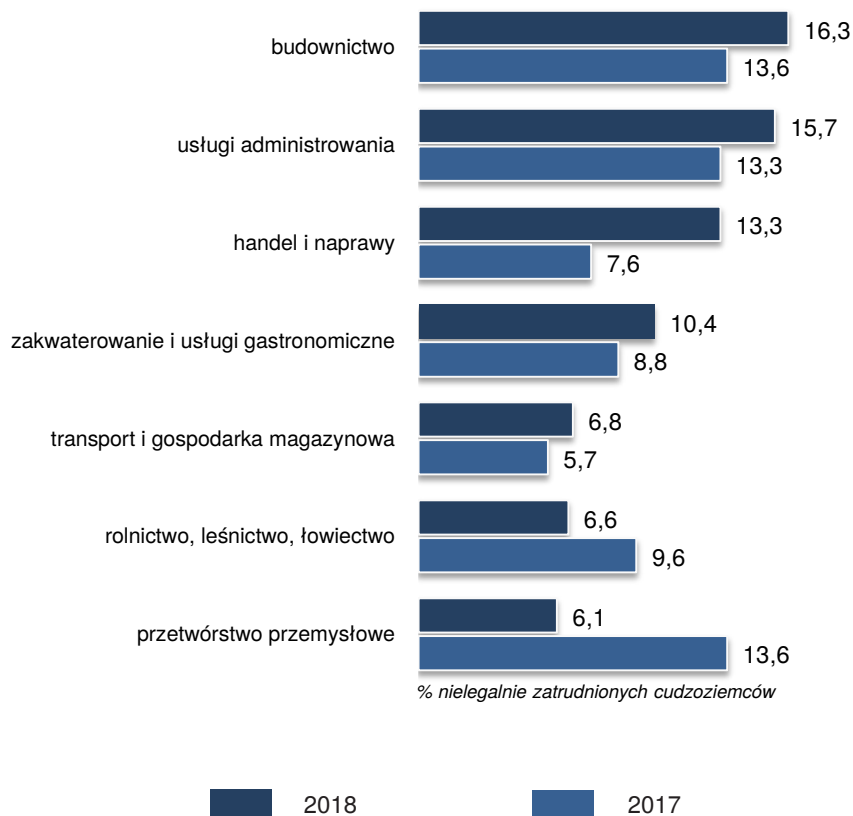
W 2018 r. przypadki powierzania nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom wynikały najczęściej z zatrudniania przez dany podmiot obcokrajowców posiadających **oświadczenia** wystawione na innego

**Liczba ujawnionych cudzoziemców,
którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w latach 2017-2018
(wg województw)**

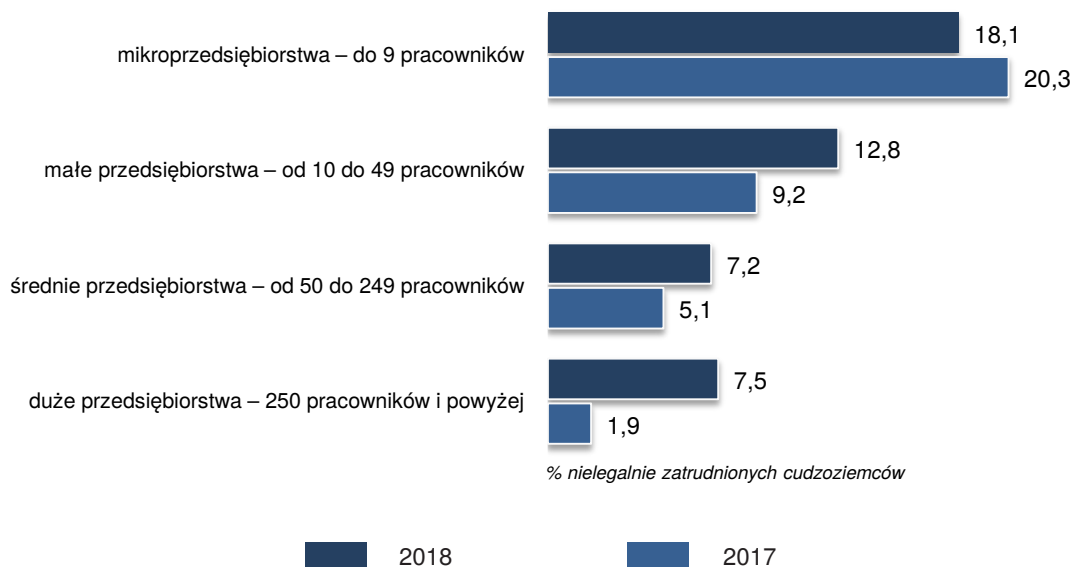
Województwo	2018 r.				2017 r.	
	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę
Dolnośląskie	884	4 027	385	860	5 860	1 565
Kujawsko-pomorskie	353	2 150	135	282	1 858	111
Lubelskie	286	1 022	133	310	1 390	120
Lubuskie	358	2 530	165	377	3 183	127
Łódzkie	527	2 663	274	484	3 662	377
Małopolskie	554	3 177	196	483	2 345	127
Mazowieckie	987	4 170	481	984	5 670	651
Opolskie	378	1 744	130	264	1 273	145
Podkarpackie	233	927	80	215	852	124
Podlaskie	347	1 542	194	259	2 202	147
Pomorskie	550	3 625	406	506	4 663	516
Śląskie	754	4 499	912	685	3 424	403
Świętokrzyskie	142	718	166	121	1 067	196
Warmińsko-mazurskie	164	1 079	94	152	1 246	140
Wielkopolskie	825	3 960	530	755	4 876	445
Zachodniopomorskie	475	2 538	281	453	2 418	191
Ogółem	7 817	40 371	4 562	7 190	45 989	5 385

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

ODSETEK NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2017-2018
– WG WYBRANYCH SEKCJI PKD



ODSETEK NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2017-2018
– WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



pracodawcę, dopuszczania cudzoziemców do pracy przed wpisaniem oświadczenia do ewidencji oraz powierzenia im pracy na innych warunkach niż określone w oświadczeniu.

Z uwagi na skalę stwierdzonych nieprawidłowości jako drugą w kolejności przyczynę powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom należy wskazać nieprzestrzeżenie przez pracodawców **warunków określonych w zezwoleniach** na pracę lub na pobyt czasowy i pracę, w szczególności w zakresie wynagrodzeń cudzoziemców.

W porównaniu z rokiem poprzednim zwiększył się odsetek nieprawidłowości w obszarze **legalności pobytu** cudzoziemców na terytorium Polski – jako jednej z przesłanek nielegalnej pracy oraz w zakresie przestrzegania obowiązku zawierania z cudzoziemcami umów w formie pisemnej.

Badając zjawisko legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, stwierdzano również przypadki **niezgłoszenia cudzoziemców do ubezpieczeń społecznych**, zazwyczaj w sytuacjach gdy pracowali oni bez umów zawartych na piśmie i innych dokumentów uprawniających do wykonywania pracy. Wykazywano także nieprawidłowości w zakresie zgłaszania wymaganych danych mających wpływ na wymiar **składki na Fundusz Pracy** oraz nieodprowadzanie tych składek od wypłaconych cudzoziemcom wynagrodzeń. Ponadto zdarzały się przypadki, gdy inspektorzy pracy stwierdzali, że wykazane na rachunkach lub listach płac wynagrodzenie nie odzwierciedlało kwot faktycznie wypłaconych cudzoziemcom.

Obok zagadnień związanych z legalnością powierzenia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, kontroli poddawane było również **przestrzeżenie przepisów prawa pracy** wobec tej kategorii pracowników. Najwięcej ujawnionych nieprawidłowości, podobnie jak w latach poprzednich, dotyczyło: wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy (w trakcie 118 kontroli tego zagadnienia wykazano naruszenia przepisów dotyczące 1 555 cudzoziemców), dopuszczania cudzoziemców do pracy bez wymaganych badań lekarskich (313 kontroli, nieprawidłowości wobec 780 cudzoziemców), braku szkoleń w dziedzinie bhp (305 kontroli, 1 370 cudzoziemców), ewidencjonowania

czasu pracy (76 kontroli, 662 cudzoziemców), a także nieprzestrzegania innych przepisów dotyczących czasu pracy (66 kontroli, 569 cudzoziemców).

Realizując zadania dotyczące kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, **Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z innymi organami i służbami** właściwymi w zakresie omawianej problematyki, w szczególności ze Strażą Graniczną, wojewodami, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości związanych z zatrudnieniem cudzoziemców do ww. instytucji są przekazywane stosowne informacje w ramach współdziałania. Najwięcej powiadomień kierowanych jest do wojewodów i Straży Granicznej.

W 2018 r. w ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy przeprowadzili 176 wspólnych kontroli ze **Strażą Graniczną** (w 2017 r. – 196, w 2016 r. – 148) oraz 78 kontroli na wniosek tej formacji (w 2017 r. – 65, w 2016 r. – 43). Do Straży Granicznej skierowano 711 powiadomień o ujawnionych przez PIP przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców (w 2017 r. – 673, w 2016 r. – 464).

W dniu 10 grudnia 2018 r. zostało podpisane **nowe porozumienie** Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej w sprawie zasad współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej. Porozumienie to zastąpiło poprzednio obowiązujący dokument z 2015 r. Strony zdecydowały o zawarciu nowego porozumienia, mając na uwadze pojawienie się niespotykanych dotąd wyzwań i problemów, wynikających przede wszystkim z gwałtownego zwiększenia napływu cudzoziemców spoza Unii Europejskiej w celu podjęcia pracy w Polsce, a także w związku z wprowadzeniem nowych przepisów z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców i delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

W roku sprawozdawczym współpraca z **wojewodami** obejmowała skierowanie do tych organów 666 powiadomień (w 2017 r. – 462, w 2016 r. – 295), dotyczących w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Przeprowadzono także 55 kontroli na wniosek urzędów wojewódzkich (w 2017 r. – 74, w 2016 r. – 77).

Oprócz działalności kontrolnej Państwowa Inspekcja pracy prowadziła również na szeroką skalę **działalność edukacyjną i informacyjną**, m.in. w ramach rozpoczętej w II połowie 2017 r. 3-letniej kampanii „Pracuję legalnie”, skierowanej do pracodawców i pracowników, w tym cudzoziemców.

Wnioski

Na podstawie bogatych doświadczeń wynikających z przeprowadzonych kontroli Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat postulowała zmianę przepisów dotyczących uproszczonego systemu dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, tj. powierzania im pracy na podstawie oświadczeń. **Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**, która weszła w życie od 1 stycznia 2018 r., wprowadziła zmiany uwzględniające większość wniosków zgłaszanych przez PIP. Przede wszystkim nadano rangę ustawową przepisom dotyczącym powierzania pracy obcokrajowcom na podstawie **uproszczonej procedury**, co zdecydowanie zwiększyło rolę urzędów pracy w zakresie weryfikacji składanych oświadczeń oraz umożliwiło odmowę ich wpisu do ewidencji w sytuacji występowania wskazywanych w latach ubiegłych nadużyć.

Za pozytywną zmianę należy uznać udostępnienie Państwowej Inspekcji Pracy **dostępu do bazy Publicznych Służb Zatrudnienia**, zawierającej dane dotyczące zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. Baza ta stanowi cenne źródło informacji dla inspektorów pracy, zarówno na etapie przygotowania do kontroli, jak i w jej trakcie – podczas weryfikacji dokumentów danego cudzoziemca.

Dobrym rozwiązaniem, ułatwiającym pracę inspektorom, jest także **możliwość stosowania postępowania mandatowego** wobec sprawców wykroczeń polegających na powierzeniu cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, co znacznie przyspiesza przebieg prowadzonych postępowań.

Oceniając dotychczasową skuteczność prowadzonych kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, w chwili obecnej za jeden z najważniejszych należy uważać wysuwany od lat przez PIP wniosek dotyczący **wprowadzenia rozwiązań legislacyjnych, pozwalających na skuteczną ochronę cudzoziemców**

świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Pomimo wdrożenia przepisów wprowadzających preferencje na rzecz zatrudnienia cudzoziemców na podstawie umów o pracę, skala powierzania pracy obcokrajowcom w ramach umów cywilnoprawnych jest nadal bardzo duża. Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w 2018 r. **w ponad 1 mln oświadczeń** jako podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca zadeklarowano umowę zlecenia, a w blisko 51 tys. oświadczeń – umowę o dzieło. Ponadto aż 117 tys. cudzoziemców posiadających zezwolenie na pracę sezonową świadczyło pracę w ramach umów cywilnoprawnych, w tym ponad 43 tys. na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach, tj. wprowadzonej z dniem 18 maja 2018 r. nowej umowy cywilnoprawnej. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy wielokrotnie podnosiła potrzebę ustanowienia przepisów ograniczających zatrudnienie cudzoziemców tylko do umów o pracę oraz tych umów cywilnoprawnych, do których stosuje się obowiązek ubezpieczenia społecznego, w tym wypadkowego, tzn. z wyłączeniem umów o dzieło.

Kolejnym przedstawianym przez inspekcję pracy od dłuższego czasu wnioskiem jest wprowadzenie obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracownika lub innej osoby wykonującej pracę zarobkową – **przed dopuszczeniem do pracy**, nie zaś w terminie 7 dni, jak stanowią obowiązujące przepisy.

Nadal nierozwiązanym problemem pozostaje **brak pełnego i bezpośredniego (online) dostępu PIP do baz danych i rejestrów** pozostających w dyspozycji innych urzędów, tj. w szczególności do Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL), danych ZUS – w zakresie zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy oraz do systemu POBYT.

Doświadczenia inspektorów pracy wskazują ponadto na konieczność wprowadzenia skutecznych rozwiązań prawnych **eliminujących z rynku pracy podmioty fikcyjne**, które faktycznie nie prowadzą działalności gospodarczej bądź unikają kontroli organów państwowych poprzez postugiwanie się tzw. wirtualnym adresem lub w ogóle nie posiadają adresu (wykreślenie siedziby z KRS), jednak występują o wydanie dokumentów pozwalających na zatrudnienie cudzoziemców.

Kolejnym problemem sygnalizowanym przez inspektorów pracy jest w obecnym stanie prawnym brak

możliwości podjęcia skutecznych czynności kontrolnych i stwierdzenia ewentualnych nieprawidłowości wobec **rolników indywidualnych**. Dotyczy to w szczególności kontroli przestrzegania przepisów w zakresie nowego typu zezwoleń na pracę cudzoziemców, którymi od 1 stycznia 2018 r. są występujące przede wszystkim w rolnictwie zezwolenia na pracę sezonową. To samo odnosi się do kontroli prawidłowości powierzania pracy cudzoziemcom na podstawie nowego rodzaju umowy cywilnoprawnej, tj. umowy o pomocy przy zbiorach.

Ponadto inspektorzy pracy wskazują, że w przypadku cudzoziemców nieposiadających **odpowiedniej znajomości języka polskiego** należy zwrócić uwagę na kwestie dotyczące przekazywania im przez pracodawców dokumentów związanych z podjęciem i wykonywaniem pracy oraz szkolenia takich cudzoziemców w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Problem ten ma istotne znaczenie zwłaszcza w branży budowlanej. Obecne przepisy zobowiązują podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi do przedstawienia mu w zrozumiałym dla niego języku tylko umowy, na podstawie której cudzoziemiec będzie wykonywał pracę. Obowiązek ten nie obejmuje innych dokumentów, w tym instrukcji bhp, informacji o warunkach zatrudnienia, regulaminu pracy.

Wskazane jest dalsze prowadzenie przez Państwową Inspekcję Pracy działalności edukacyjnej i informacyjnej, kształtującej świadomość podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom w zakresie ciążyących na nich obowiązków oraz umożliwiającej obcokrajowcom zdobycie wiedzy na temat przysługujących im praw. Ważne znaczenie w tej kwestii ma infolinia dla cudzoziemców, która została uruchomiona w Centrum Poradnictwa PIP w Warszawie z dniem 26 lutego 2018 r. Za pośrednictwem infolinii udzielane są porady z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców w języku ukraińskim i rosyjskim.

3. AGENCJE ZATRUDNIENIA I PRACA TYMCZASOWA

A. AGENCJE ZATRUDNIENIA

Zakres kontroli

W ramach realizowanego tematu kontrole w agencjach zatrudnienia obejmują:

- **dokonanie wpisu do rejestru** agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
- prowadzenie agencji zatrudnienia **zgodnie z warunkami określonymi w przepisach** o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przestrzeganie przepisów ustawy badano przede wszystkim **przy rozpatrywaniu skarg** pracowników lub osób korzystających z usług agencji zatrudnienia. Planowe działania kontrolne podejmowano także w agencjach, które nie były kontrolowane w latach 2016-2017. Ponadto kontrole prowadzono w podmiotach wytypowanych w wyniku bieżącego **monitorowania mediów** (Internet, prasa, TV itd.), zwłaszcza pod kątem nielegalnego prowadzenia agencji zatrudnienia (tzn. bez wpisu do rejestru) oraz nieprzebrzegania zakazu dyskryminacji i pobierania opłat niezgodnych z przepisami ustawy.

Kontrole ukierunkowano również na agencje zatrudnienia, które prowadzą działalność w zakresie usług pośrednictwa pracy, polegających na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz **kierowaniu cudzoziemców do podmiotów działających na terytorium RP** (nowa usługa podlegająca certyfikacji, określona w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 655 kontroli w zakresie omawianego tematu, w tym:

- **248 kontroli** w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą wyłącznie w zakresie świadczenia usług **pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego** (kontroli poddano 242 pracodawców),
- **407 kontroli** w podmiotach świadczących usługi pracy tymczasowej (skontrolowano 360 pracodawców).

Dominowały kontrole **w agencjach zatrudniających do 9 pracowników** (35% kontroli) oraz od 50 do 249 pracowników (26%). W dużych agencjach (o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników) przeprowadzono 102 kontrole (16%).

Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie **województwa mazowieckiego (74)**, śląskiego (71), wielkopolskiego (64) i małopolskiego (61).

Diagnoza

W odniesieniu do lat ubiegłych w 2018 r. ujawniono większą liczbę podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia **bez wymaganego certyfikatu** marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Odnotowano także **wzrost skali stwierdzonych naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**, określających zasady prowadzenia agencji zatrudnienia. W 2018 r. nieprawidłowości w tym zakresie wykazano w **60% podmiotów** (w 2017 r. – w 58%, w 2016 r. – w 60%).

Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, ujawniono w toku 9,9% kontroli. Dotyczyło ono 65 podmiotów (10,5% badanych), podczas gdy w 2017 r. było to 51 podmiotów (7,5%), w 2016 r. również 51 podmiotów (11,3%).

Większość tych podmiotów prowadziła usługi pracy tymczasowej (54 podmioty), w tym usługę outsourcingu wykonywaną w warunkach pracy tymczasowej. Nielegalną działalność – ograniczającą się wyłącznie do pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego – prowadziło 11 podmiotów.

Najwięcej przypadków nielegalnego świadczenia usług agencji zatrudnienia ujawniono w **województwie śląskim (16)**, pomorskim (9), kujawsko-pomorskim (7) i mazowieckim (7).

W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia najczęściej stwierdzanym uchycieniem, podobnie jak w latach poprzednich, było niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru** agencji zatrudnienia oraz nieoznaczanie przez agencje ofert pracy do wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”. Tego rodzaju naruszenia przepisów wykazano w **111 agencjach**, w tym w 78 podmiotach świadczących usługi pracy tymczasowej.

Obowiązków informacyjnych wobec marszałka województwa nie dopełniło **65 agencji**, które nie przedstawiły w terminie corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia lub informacja ta była nierzetelna. O zmianie danych agencji lub zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej nie poinformowało marszałka województwa 38 agencji.

Ponadto w 10 podmiotach stwierdzono **nieprzestrzeganie zasady równego traktowania i niedyskryminacji** osób, dla których agencje poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Naruszenie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia dotyczyło **ofert pracy** zawierających kryteria dyskryminujące, przede wszystkim ze względu na wiek.

W siedmiu agencjach wykazano **pobieranie niezgodnych z prawem opłat** od osób, którym oferowały one poszukiwanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

W toku kontroli szczególną uwagę zwracano na egzekwowanie przepisów dotyczących **kierowania**

Podmioty prowadzące nielegalnie usługi agencji zatrudnienia w latach 2017-2018

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

Kontrole agencji zatrudnienia w latach 2017-2018 (wg województw)

Województwo	2018 r.			2017 r.		
	Liczba kontroli	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Liczba kontroli	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia
Dolnośląskie	54	51	4	68	64	7
Kujawsko-pomorskie	40	37	7	39	35	0
Lubelskie	24	23	1	31	29	0
Lubuskie	21	21	1	29	29	1
Łódzkie	43	37	1	47	44	3
Małopolskie	61	60	2	53	51	2
Mazowieckie	74	72	7	76	73	3
Opolskie	36	33	5	51	46	2
Podkarpackie	28	27	2	28	28	2
Podlaskie	19	17	0	14	14	1
Pomorskie	51	46	9	59	58	8
Śląskie	71	71	16	88	87	14
Świętokrzyskie	16	15	2	17	16	1
Warmińsko-mazurskie	19	19	2	16	16	2
Wielkopolskie	64	64	3	84	83	5
Zachodniopomorskie	34	33	3	35	34	0

Uwaga! W przypadku kilku kontroli tej samej agencji przez różne okręgowe inspektoraty pracy, wykazane nieprawidłowości obejmują każdą z tych kontroli

osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, tj. na zagadnienia, w zakresie których w poprzednich latach nieprawidłowości były stwierdzane **w co drugim podmiocie** prowadzącym tego rodzaju usługi. W roku sprawozdawczym naruszenia ww. przepisów wykazano w **43 agencjach zatrudnienia** (w 2017 r. – w 66) i dotyczyły one 550 osób kierowanych do pracy za granicą (w 2017 r. – 921 osób). W szczególności:

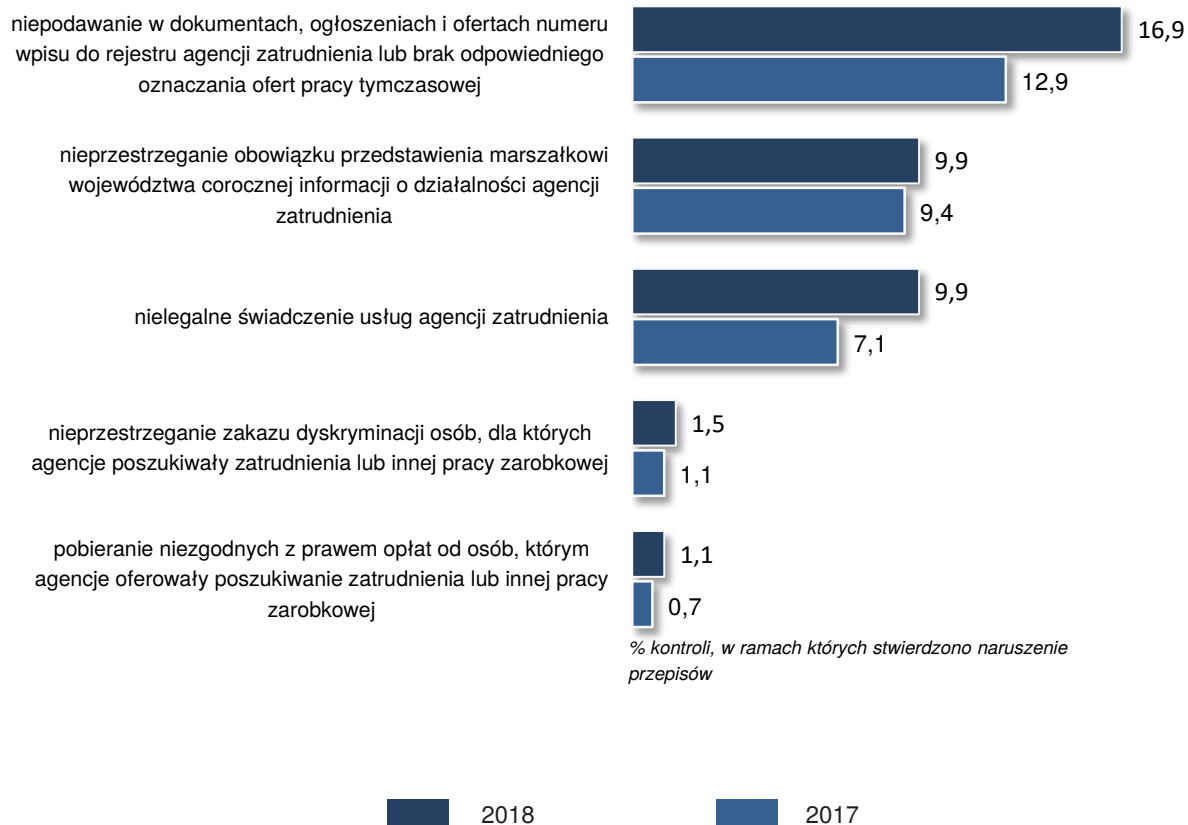
- w 28 agencjach stwierdzono uchybienia w zakresie zawierania pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych;
- w 19 agencjach zostało ujawnione nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania

pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi, do których kierowano osoby do pracy za granicą;

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

Zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które weszły w życie **z dniem 1 czerwca 2017 r.**, a w szczególności regulacje obejmujące proces **kierowania cudzoziemców** do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów

KONTROLE PRZESTRZEGANIA ZASAD PROWADZENIA AGENCJI ZATRUDNIENIA



prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, **zwiększyły ochronę cudzoziemców** korzystających z usług agencji zatrudnienia oraz miały na celu skuteczne eliminowanie z rynku pracy nieuczciwych pośredników.

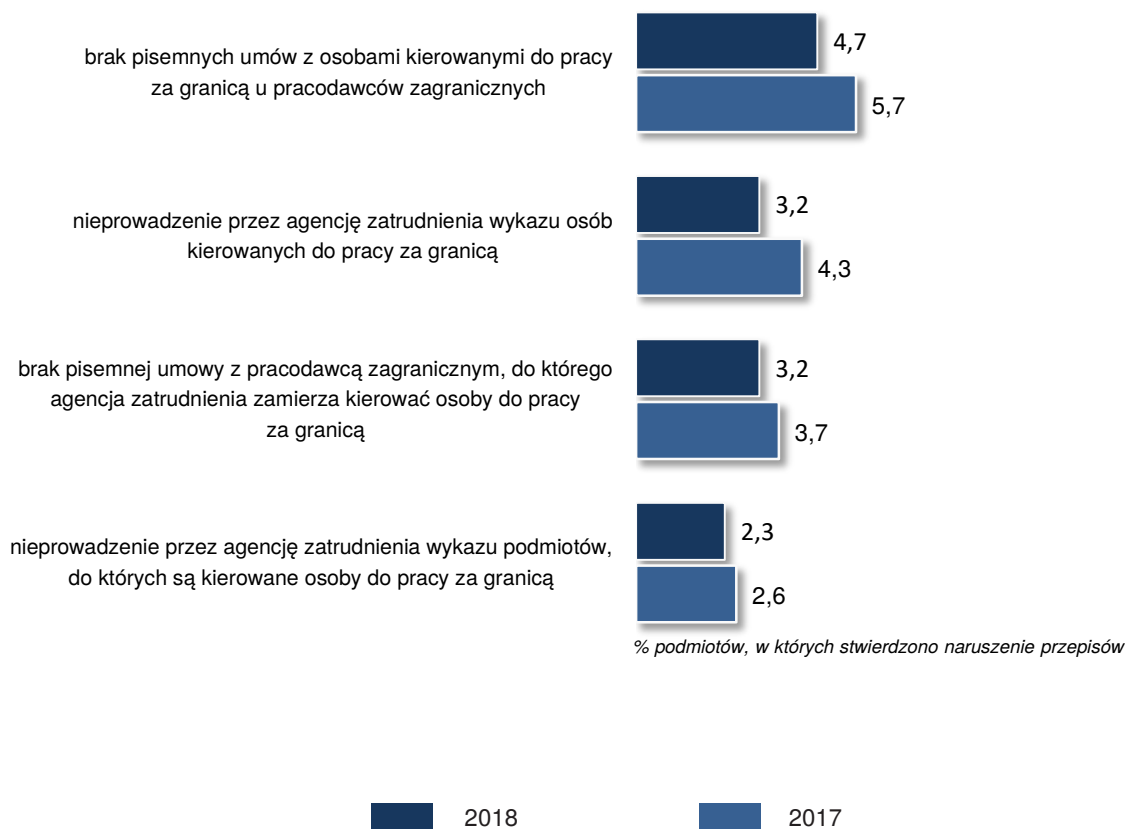
Nowe przepisy uznają działalność gospodarczą, polegającą na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP – za **działalność regulowaną, która wymaga wpisu do rejestru agencji zatrudnienia**. Ponadto wprowadzone uregulowania zobowiązują agencje świadczące tego typu usługi m.in. do kierowania cudzoziemców **wyłącznie bezpośrednio do podmiotów** prowadzących działalność na terytorium Polski oraz do zawarcia z cudzoziemcem **pisemnej umowy** wraz z przedstawieniem mu – przed podpisaniem umowy – jej **pisemnego tłumaczenia** na język zrozumiały dla cudzoziemca.

W 2018 r. naruszenia ww. regulacji, określonych

w art. 85a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stwierdzono w **20 agencjach zatrudnienia**. W szczególności:

- 12 agencji nie zawierało pisemnych umów z cudzoziemcami kierowanymi do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP, a w 9 agencjach umowy te nie spełniały wymogów przewidzianych w przepisach prawa;
- w 7 agencjach nie był przestrzegany obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi, przed podpisaniem umowy, jej pisemnego tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- 11 agencji nie informowało na piśmie podmiotu, do którego byli kierowani cudzoziemcy, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium Polski oraz o obowiązkach tego podmiotu, wskazanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

KIEROWANIE OSÓB DO PRACY ZA GRANICĄ U PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH



- 8 agencji nie przekazywało cudzoziemcom pisemnych informacji o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP;
- w 9 agencjach nie prowadzono wykazów cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a w 8 – wykazów podmiotów, do których kierowano cudzoziemców bądź wykazy te były prowadzone nierzetelnie.

O naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w 92 przypadkach powiadomiono marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy. Z informacji zwrotnych wynika, że w 2018 r. w następstwie powiadomień skierowanych przez inspektorów pracy **33 podmioty zostały wykreślone z rejestru podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia** (niektóre postępowania podjęte przez marszałków województw nie zostały zakończone w roku sprawozdawczym). Poza tym

powiadomienia o nieprawidłowościach skierowano m.in. do wojewodów (58), Straży Granicznej (49) i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (24).

Ogółem w latach 2012-2018 w wyniku powiadomień dokonanych przez Państwową Inspekcję Pracy **z rejestru agencji zatrudnienia wykreślono 241 podmiotów.**

Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2018 r. nie potwierdzają znaczącej poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa wskutek nowelizacji *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, wprowadzonej z dniem 1 czerwca 2017 r.

Odnotowano **zdecydowany wzrost skali nielegalnych usług agencji** zatrudnienia (tzn. prowadzonych bez wymaganego wpisu do rejestru i potwierdzającego ten fakt certyfikatu), co wynika przede

wszystkim z rosnącego zainteresowania przedsiębiorców poszukiwaniem zewnętrznej obsady kadrowej i ograniczaniem kosztów zatrudnienia pracowników w tradycyjnej formie. Ze zjawiskiem tym wiąże się narastająca tendencja zastępowania pracy tymczasowej usługami **outsourcingu**, które są oferowane obok pracy tymczasowej przez legalnie działające agencje zatrudnienia.

Pozytywnie ocenianą zmianą jest wprowadzenie – od 1 stycznia 2018 r. – **obowiązku posiadania przez agencję zatrudnienia lokalu**, w którym są świadczone usługi. Regulacja ta, mająca na celu zagwarantowanie prowadzenia usług agencji zatrudnienia we wskazanym lokalu, umożliwiła wyeliminowanie z rynku podmiotów, które nie posiadają takiego lokalu. Warto jednak zauważyć, że **obowiązujące przepisy nie określają żadnych dodatkowych wymogów w odniesieniu do lokalu agencji zatrudnienia**, uznając tym samym za dopuszczalne lokale w formie wirtualnych biur („skrzynek pocztowych”) lub niepozostające w wyłącznej dyspozycji agencji, co wyklucza prowadzenie działań kontrolnych.

W ocenie PIP, ze względu na brak możliwości przeprowadzenia kontroli, zasadne byłoby ustanowienie regulacji prawnych wykluczających lub ograniczających dopuszczalność rejestrowania agencji zatrudnienia pod adresem wirtualnego biura.

Nadal aktualne są problemy związane z działalnością polskich podmiotów **kierujących osoby do pracy na terytorium Niemiec w charakterze opiekunek (ewentualnie opiekunów) osób starszych lub chorych**. Wykonywanie pracy w charakterze opiekunki w Niemczech jest możliwe poprzez agencje zatrudnienia – w ramach usługi pośrednictwa do pracy za granicą, ale także na podstawie delegowania – przez podmioty, w tym agencje pracy tymczasowej, które powierzają pracę takim osobom na podstawie umowy o pracę bądź umów cywilnoprawnych. Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy 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.

B. AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ

Zakres kontroli

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej realizowane są na podstawie przepisów *ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych*, Kodeksu pracy oraz innych aktów prawnych, w tym *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*.

W celu właściwej oceny stanu przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych najczęściej prowadzono **równoczesne kontrole** zarówno w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników, obejmujące swym zakresem **tych samych pracowników tymczasowych** (w szczególności miało to miejsce w podmiotach z siedzibą na obszarze objętym właściwością tego samego okręgowego inspektoratu pracy).

Problematyka zatrudniania pracowników tymczasowych była badana przede wszystkim **w nowo powstałych agencjach** pracy tymczasowej oraz w agencjach, w których nie kontrolowano tych zagadnień w latach 2015-2017. Szczególną uwagę zwracano na agencje, które powierzają wykonywanie pracy tymczasowej **cudzoziemcom z państw trzecich** (tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii) oraz na agencje kierujące pracowników tymczasowych do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników. Rozpatrywano również **zasadność skarg pracowników tymczasowych (44% wszystkich kontroli)**.

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **768 kontroli** z zakresu egzekwowania przepisów prawa dotyczących pracowników tymczasowych (w 2017 r. – 829 kontroli), w tym:

- **407** kontroli w agencjach pracy tymczasowej – zrealizowanych w 360 podmiotach (w 2017 r. – 461 kontroli, w 414 podmiotach);
- **361** kontroli u pracodawców użytkowników – w 349 podmiotach (w 2017 r. – 368 kontroli, w 341 podmiotach).

Najczęściej kontrolowano agencje pracy tymczasowej zatrudniające od 10 do 49 pracowników (31%

kontroli) oraz od 50 do 249 pracowników (30%). Ponadto 20% kontroli przeprowadzono w dużych agencjach pracy tymczasowej, zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Najwięcej skontrolowanych agencji prowadziło działalność na terenie **województwa wielkopolskiego (44)**, śląskiego (41) i mazowieckiego (40).

W kontrolowanych agencjach pracy tymczasowej pracę świadczyło blisko 86 tys. osób, w tym **jedynie 36 tys. (42%) na podstawie stosunku pracy** (w 2017 r. – 50%).

Nieprawidłowości stwierdzono w 83% podmiotów objętych kontrolą (w 2017 r. – w 75%), w tym w 59% podmiotów dotyczyły one nieprzestrzegania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, a w 64% podmiotach – *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Inspektorzy pracy ujawnili **54 podmioty** świadczące usługi pracy tymczasowej **bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa**, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (w 2017 r. – 40 podmiotów, w 2016 r. – 32). Najwięcej takich podmiotów działało **w województwie śląskim (15)**, pomorskim (8) i kujawsko-pomorskim (5).

W zakresie egzekwowania przepisów o pracownikach tymczasowych stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zarówno procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu takiej pracy. W szczególności:

- w 103 agencjach wykazano niedopełnienie obowiązków w zakresie uzgodnienia na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem (nieprawidłowości dotyczyły 899 osób);

Kontrole agencji pracy tymczasowej w latach 2017-2018 (wg województw)

Województwo	2018 r.				2017 r.			
	Liczba kontroli	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
			ogółem	naruszenia <i>ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</i>			ogółem	naruszenia <i>ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</i>
Dolnośląskie	30	28	28	20	46	42	33	25
Kujawsko-pomorskie	31	28	23	14	30	26	16	11
Lubelskie	11	10	10	8	15	13	13	6
Lubuskie	12	12	11	6	23	23	12	8
Łódzkie	38	32	23	19	37	34	28	24
Małopolskie	33	32	24	15	25	23	18	11
Mazowieckie	40	38	13	6	54	53	25	10
Opolskie	22	20	19	14	25	22	18	12
Podkarpackie	18	18	15	7	13	13	11	7
Podlaskie	12	10	9	7	7	7	5	1
Pomorskie	38	34	27	12	42	41	31	15
Śląskie	41	41	41	30	53	53	51	26
Świętokrzyskie	8	7	7	4	9	8	6	4
Warmińsko-mazurskie	13	13	12	7	11	11	10	7
Wielkopolskie	44	44	39	33	50	49	34	28
Zachodnio-pomorskie	16	15	15	10	21	20	16	8

Uwaga! W przypadku kilku kontroli tej samej agencji przez różne okręgowe inspektoraty pracy, wykazane nieprawidłowości obejmują każdą z tych kontroli

- w 66 agencjach ujawniono fakt niezawiadomienia 380 osób na piśmie, przed zawarciem umowy, o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem;
- w 27 agencjach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę, dotyczące 648 pracowników tymczasowych;
- w 33 agencjach wykazano naruszenia przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w odniesieniu do ponad 1,5 tys. pracowników;
- w 33 agencjach ujawniono naruszenia przepisów w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych, ustalania wynagrodzenia za czas urlopu lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop;
- w 48 agencjach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wydawania osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania takiej pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika;

Agencje pracy tymczasowej

Wyszczególnienie	% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów	
	2018 r.	2017 r.
Brak uzgodnienia zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem	25,3	24,5
Brak zawiadomienia osoby, której ma być powierzona praca tymczasowa, o treści uzgodnień między agencją a pracodawcą użytkownikiem, dotyczących warunków wykonywania pracy lub niewłaściwe zawiadomienie	16,2	10,6
Nieprawidłowości dotyczące wydawania osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania takiej pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika	11,8	2,4
Niedopełnienie obowiązku przekazania pracownikom tymczasowym informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji	8,4	3,9
Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (z wyjątkiem należności związanych z urlopami wypoczynkowymi)	8,1	6,7
Naruszenia przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych	8,1	6,5
Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy	7,9	5,4
Nieprawidłowości dotyczące wydawania świadectw pracy	6,9	4,6
Naruszenia przepisów w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową	6,6	11,7
Brak profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych lub nieterminowo przeprowadzone badania	5,2	5,4

- w 32 agencjach, w odniesieniu do 394 osób, wykazano naruszenia przepisów polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
- 34 agencje nie przekazały pracownikom tymczasowym, w postaci papierowej lub elektronicznej, określonych w przepisach informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji;
- w 28 agencjach ujawniono naruszenia przepisów o wydawaniu świadectw pracy pracownikom tymczasowym;
- w 21 agencjach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich.

Ponadto:

- w 5 agencjach kierowano osoby do wykonywania prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej (określoną w art. 2 pkt 3 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*);
- w 9 agencjach, wbrew obowiązującym przepisom, kierowano osoby świadczące pracę tymczasową do wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej;
- w 11 agencjach 596 pracowników tymczasowych w czasie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika było traktowanych mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Wnioski

Nasilającą się od kilku lat tendencją w obszarze działania agencji zatrudnienia jest stosowanie **outsourcingu**, pomimo że w wielu przypadkach sposób organizacji pracy jest charakterystyczny dla pracy tymczasowej.

Z tego względu zasadne wydaje się wprowadzenie **szczegółowych regulacji prawnych dotyczących outsourcingu**, które powinny obejmować

również kwestię odpowiedzialności (wykroczeniowej lub karnej) za niezgodne z prawem świadczenie takich usług i korzystanie z nich – zarówno po stronie podmiotu kierującego pracownikami, jak i korzystającego z ich pracy. Należy zauważyć, że część podmiotów świadczących usługi outsourcingu posiada certyfikat agencji zatrudnienia, co uniemożliwia przypisanie im odpowiedzialności za prowadzenie agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru.

W dalszym ciągu aktualna pozostaje problematyka **nadużywania umów cywilnoprawnych** jako podstawy powierzania pracy tymczasowej. Dotyczy to w szczególności umów o dzieło, wykorzystywanych w celu powierzania takiej pracy **cudzoziemcom z krajów trzecich**. W praktyce decydujący wpływ na wybór rodzaju zawieranej umowy mają pracodawcy użytkownicy, którzy często deklarują chęć pozyskania jedynie osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego. W toku kontroli osoby reprezentujące agencje pracy tymczasowej składają wyjaśnienia, że pracodawca użytkownik zapewniał agencję o braku podporządkowania takich osób, jak również innych przesłanek charakteryzujących wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Agencje pracy tymczasowej najczęściej nie weryfikują tych informacji.

Pożądanym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie instrumentów prawnych, które pozwalałyby na **skuteczne egzekwowanie zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi**, w tym ustanowienie domniemania istnienia stosunku pracy w przypadku osób świadczących pracę najemną w warunkach przewagi cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Ze względu na wątpliwości zgłaszane w związku z użytym w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* określeniem: „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy użytkownika”, warunkującym nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego, celowe wydaje się **doprecyzowanie tego pojęcia**.

W realiach polskiego rynku pracy praca tymczasowa jest wszechobecna niemal w każdej branży, a jej okresowość wynika raczej z ustanowionych przez prawo ograniczeń czasowych aniżeli z jej ustawowej definicji (w szczególności wykonywanie zadań o charakterze sezonowym, okresowym i doraźnym).

Spotykane są nawet przypadki zatrudnienia tymczasowego poprzez agencję u pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę „na próbę” – w celu sprawdzenia umiejętności pracownika, zaś po pomyślnym zakończeniu takiej umowy następuje zatrudnienie na podstawie stosunku pracy zawartego bezpośrednio z pracodawcą, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy należy zastanowić się nad formułą dalszego funkcjonowania pracy tymczasowej w Polsce, a przede wszystkim **właściwie zdiagnozować występujące patologie**, polegające przede wszystkim **na omijaniu przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** oraz dostosować definicję pracy tymczasowej do faktycznej sytuacji na rynku pracy i **wykluczyć możliwość zastępowania stałej pracy pracą tymczasową**.

C. PRACODAWCY UŻYTKOWNICY

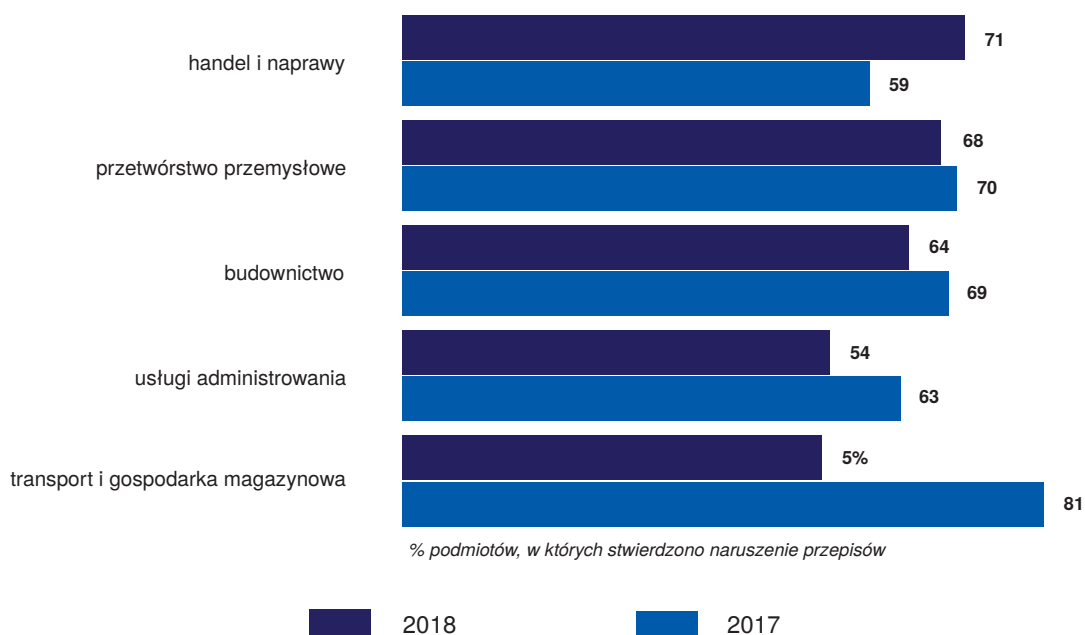
Kontrole prowadzone w celu ujawniania i skutecznego eliminowania naruszeń przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową przez

podmioty korzystające z ich usług (pracodawców użytkowników) były realizowane w 2018 r. przede wszystkim:

- przy rozpatrywaniu skarg pracowników tymczasowych;
- w podmiotach, w których nie kontrolowano tych zagadnień w latach 2015-2017;
- w podmiotach wytypowanych w wyniku bieżącego **monitorowania środków masowego przekazu** (Internet, prasa, TV itd.), zwłaszcza w kwestii nielegalnego prowadzenia agencji zatrudnienia i nieprzestrzegania zakazu dyskryminacji;
- w podmiotach, w których praca tymczasowa wykonywana była **przez cudzoziemców z państw trzecich**.

Szczególną uwagę zwracano na przestrzeganie przez pracodawców użytkowników obowiązku zapewnienia pracownikom tymczasowym **bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**, a także na problem **dyskryminowania pracowników tymczasowych**, tj. traktowania ich mniej korzystnie niż pracowników zatrudnionych bezpośrednio u danego pracodawcy użytkownika, np. w zakresie wysokości wynagrodzeń.

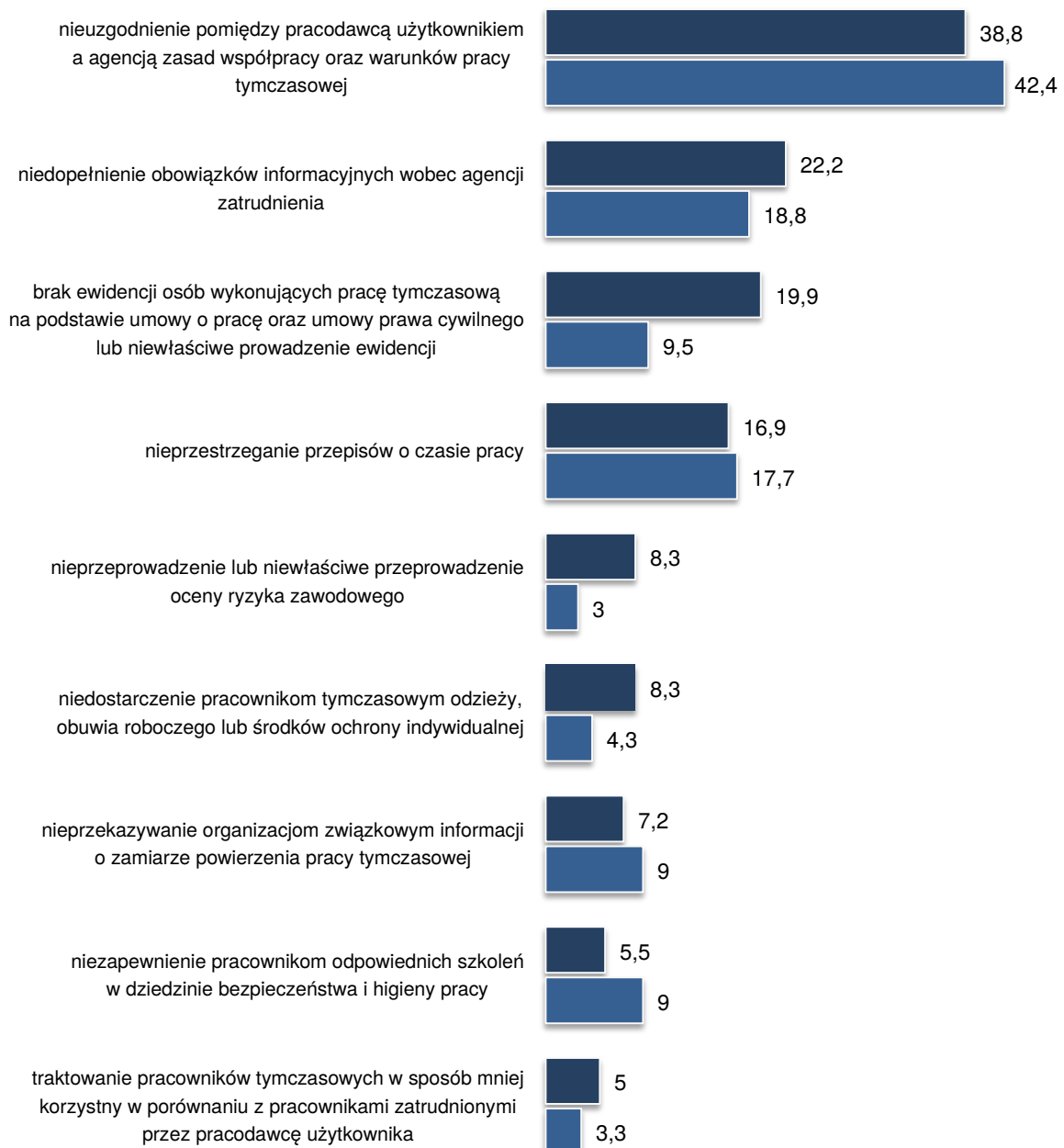
PRACODAWCY UŻYTKOWNICY (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD) - % PODMIOTÓW OBJĘTYCH KONTROLĄ, W KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIE PRZEPISÓW



Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników (35% kontroli), powyżej 250 pracowników (31%) oraz od

10 do 49 pracowników (24%). Pracodawcy użytkownicy najczęściej prowadzili działalność gospodarczą w sekcjach gospodarki: **przetwórstwo przemysłowe**

**PRACODAWCY UŻYTKOWNICY - % KONTROLI,
W RAMACH KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIE PRZEPISÓW**



% kontroli, w ramach których stwierdzono naruszenie przepisów

■ 2018

■ 2017

(57% skontrolowanych podmiotów), handel i naprawy (14%), budownictwo (8%) oraz transport i gospodarka magazynowa (6%).

Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono w **66% podmiotów** objętych kontrolą (w 2017 r. – w 68% podmiotów, w 2016 r. – w 65%).

Ujawniono m.in., że:

- 140 pracodawców użytkowników nie uzgodniło z agencją pracy tymczasowej na piśmie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (dotyczyło to 2,5 tys. osób);
- 80 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 dotyczyły 1,1 tys. pracowników);
- w 72 podmiotach, w odniesieniu do 651 osób, nie przestrzegano przepisów dotyczących prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego;
- 61 pracodawców użytkowników naruszyło przepisy o czasie pracy, względem 460 pracowników tymczasowych;
- w 26 podmiotach nie informowano reprezentatywnych organizacji związkowych o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej;
- 18 pracodawców użytkowników traktowało pracowników tymczasowych mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracowników zatrudnionych u siebie na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, co dotyczyło 84 osób;
- w 10 podmiotach nie przestrzegano zakazu powierzania pracy szczególnie niebezpiecznej osobom wykonującym pracę tymczasową (w stosunku do 22 osób);
- 8 podmiotów powierzało 113 osobom, mającym

świadczą pracę tymczasową, prace niezgodne z ustawową definicją takiej pracy;

- 8 pracodawców użytkowników naruszyło przepisy dotyczące maksymalnego okresu korzystania z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową (wobec 93 osób).

Ponadto w 101 podmiotach (28% objętych kontrolą) stwierdzono **nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy** w stosunku do pracowników tymczasowych (w 2017 r. – w 71 podmiotach, 20% skontrolowanych). Najczęściej ujawniano naruszenie przez pracodawców użytkowników obowiązków w zakresie:

- dostarczenia pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – w 30 podmiotach;
- przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracowników – w 30 podmiotach;
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – w 20 podmiotach;
- organizacji i utrzymania pomieszczeń pracy oraz ich wyposażenia – w 20 podmiotach.

Wnioski

Wprowadzone z dniem 1 czerwca 2017 r. zmiany w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, pomimo nałożenia szeregu nowych obowiązków na pracodawców użytkowników, **nie wpłynęły znacząco na poprawę stanu przestrzegania prawa** przez te podmioty.

Nadal do powtarzalnych zjawisk i problemów należy przede wszystkim naruszenie przez pracodawców użytkowników **obowiązków formalnoprawnych** związanych z przygotowaniem i rozpoczęciem pracy tymczasowej, tj. w szczególności polegające na: nieustaleniu w formie pisemnej praw i obowiązków agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika, niewypełnieniu obowiązków informacyjnych wobec agencji pracy tymczasowej oraz nieprawidłowym realizowaniu podstawowych obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny, zwłaszcza dotyczących przygotowania osób do pracy.

Utrzymujące się zjawisko nieprzekazywania przez pracodawców użytkowników agencjom pracy tymczasowej informacji o wynagrodzeniu za pracę, która ma

być powierzona pracownikowi tymczasowemu, często skutkuje **mniej korzystnym traktowaniem pracowników tymczasowych** niż pracowników własnych pracodawcy użytkownika.

Spośród proponowanych przez Państwową Inspekcję Pracy **działań legislacyjnych**, mających na celu skuteczną eliminację występujących nieprawidłowości, warto wskazać:

- **poszerzenie odpowiedzialności z tytułu wykroczeń określonych** w art. 27, 27a i 27b ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – poprzez zapewnienie możliwości nakładania kary grzywny również w przypadku stwierdzenia wskazanych w ww. przepisach nieprawidłowości **wobec osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych**, a nie tylko w ramach stosunku pracy;
- **doprecyzowanie zakazu zastępowania** pracowników **uczestniczących w strajku** pracownikami tymczasowymi (określonego w art. 8 pkt 2 powołanej ustawy) – poprzez użycie w tym przepisie szerszego określenia: „rodzaj pracy” zamiast wyrażenia: „stanowisko pracy” (analogicznie jak w art. 8 pkt 3 tej ustawy);
- **wprowadzenie odpowiedzialności pracodawcy użytkownika**, poza istniejącą już odpowiedzialnością agencji pracy tymczasowej, w przypadku powierzenia pracy tymczasowej na podstawie

umowy prawa cywilnego **w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy**.

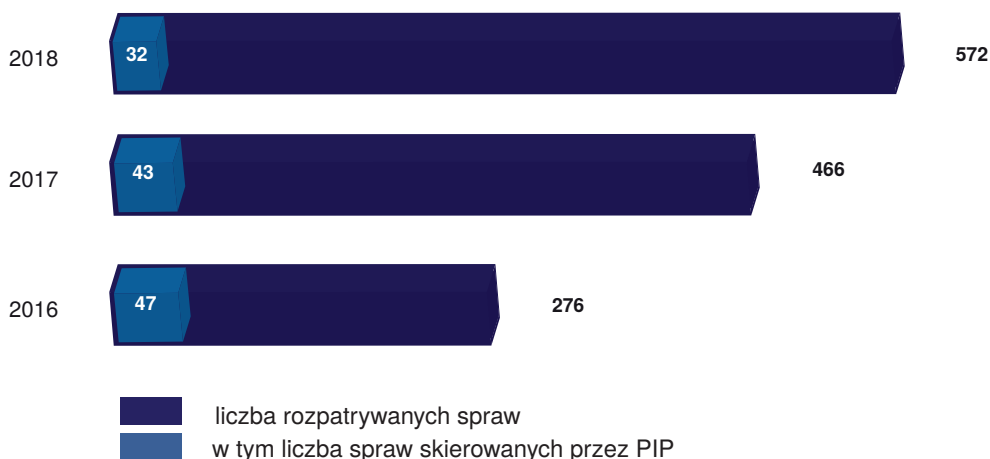
4. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

A. WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG I SZWAJCARII

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z organami nadzoru nad warunkami pracy innych krajów europejskich realizowana jest przede wszystkim w sytuacjach, gdy praca jest – chociażby czasowo – wykonywana na terytorium innego państwa niż kraj siedziby pracodawcy i przez to dochodzi do zetknięcia się systemów prawnych tych dwóch państw.

W większości przypadków współpraca z instytucjami innych krajów UE/EOG obejmuje wymianę informacji w sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (z i na terytorium RP). Współpraca obejmuje także sprawy związane z wykonywaniem pracy przez obywateli polskich w tych państwach w trybie innym niż delegowanie, tj. na podstawie umów zawartych bezpośrednio z pracodawcami zagranicznymi. Docierające do Państwowej Inspekcji Pracy skargi i sygnały o nieprawidłowościach w tym zakresie są przedmiotem współpracy z naszymi

WYMIANA INFORMACJI Z URZĘDAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG W LATACH 2016-2018



odpowiednikami w innych krajach obszaru UE/EOG, m.in. na podstawie zawartych przez PIP dwustronnych porozumień o współpracy i wymianie informacji.

W 2018 r. wymiana informacji pomiędzy Państwem w Inspekcją Pracy a właściwymi organami innych państw tego obszaru objęła 572 sprawy (w 2017 – 466 spraw, w 2016 r. – 276 spraw). Inspekcja współpracowała łącznie z 19 krajami, w tym z 18 państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz z Norwegią. Najbardziej intensywna wymiana informacji prowadzona

była z **Belgią, Francją, Austrią, Danią i Czechami.**

W 32 przypadkach stroną inicjującą współpracę była Państwowa Inspekcja Pracy, a wnioski o podjęcie stosownych działań skierowano do organów właściwych m.in. na terenie **Niemiec, Belgii i Holandii.** 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

Dane liczbowe na temat współpracy z organami właściwymi państw członkowskich UE/EOG w latach 2017-2018

Lp.	Państwo	Liczba spraw ogółem		Sprawy z inicjatywy państw UE/EOG		Sprawy wysłane przez PIP	
		2018 r.	2017 r.	2018 r.	2017 r.	2018 r.	2017 r.
1.	Belgia	154	114	149	109	5	5
2.	Austria	105	58	105	58	0	0
3.	Francja	83	72	81	70	2	2
4.	Czechy	57	46	55	44	2	2
5.	Dania	52	60	52	56	0	4
6.	Niemcy	33	26	24	6	9	20
7.	Szwecja	18	4	16	3	2	1
8.	Holandia	14	14	10	12	4	2
9.	Litwa	11	13	11	13	0	0
10.	Łotwa	11	2	11	2	0	0
11.	Słowacja	9	17	7	17	2	0
12.	Norwegia	8	5	7	4	1	1
13.	Estonia	5	4	4	4	1	0
14.	Bułgaria	3	4	1	3	2	1
15.	Rumunia	3	0	3	0	0	0
16.	Chorwacja	2	0	2	0	0	0
17.	Włochy	2	12	1	10	1	2
18.	Cypr	1	0	1	0	0	0
19.	Wielka Brytania	1	3	0	1	1	2
20.	Luksemburg	0	5	0	5	0	0
21.	Grecja	0	3	0	3	0	0
22.	Islandia	0	2	0	2	0	0
23.	Finlandia	0	1	0	1	0	0
24.	Malta	0	1	0	0	0	1
	Ogółem	572	466	540	423	32	43

*ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług weszła w życie 18 czerwca 2016 r.

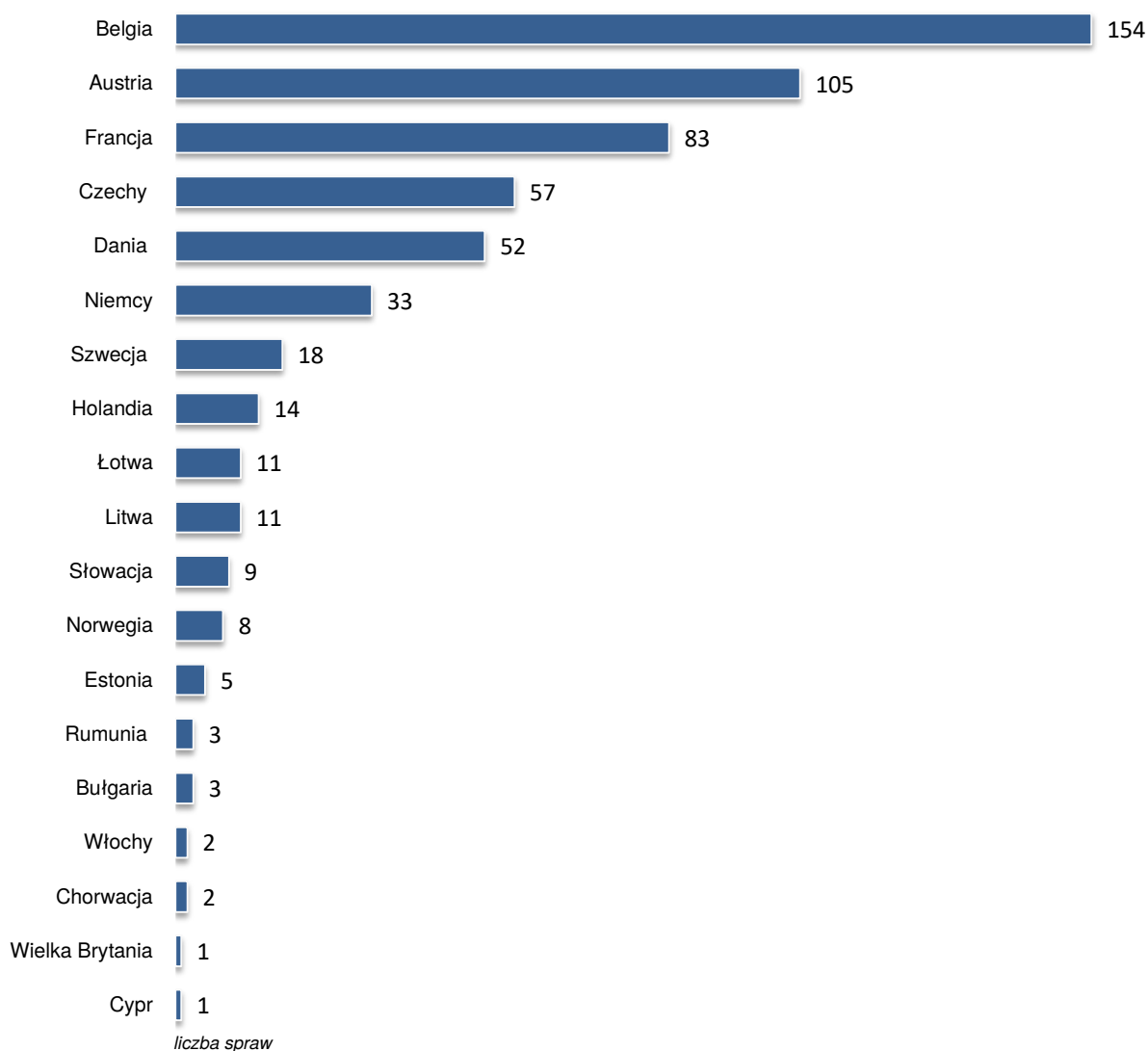
zagranicznych pracodawców na szkodę obywateli polskich, zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach (w sprawach nie dotyczących delegowania).

W roku sprawozdawczym, analogicznie jak w latach poprzednich, wśród spraw objętych wymianą informacji **dominowały wnioski organów zagranicznych**, 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 w celu czasowego wykonywania pracy.

Na mocy postanowień dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE, czyli tzw. dyrektywy wdrożeniowej do dyrektywy 96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, oficjalnym i obowiązkowym kanałem wymiany informacji pomiędzy organami właściwymi krajów UE/EOG i Szwajcarii w sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ustanowiono **Elektroniczny System Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)**.

W systemie tym Państwowa Inspekcja Pracy pełni rolę krajowego Koordynatora ds. Dziedziny

WYMIANA INFORMACJI Z ORGANAMI WŁAŚCIWYMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG W 2018 R.



Prawodawstwa: delegowanie pracowników (LIMIC) oraz jednocześnie organu właściwego, który odpowiada za wymianę informacji.

System IMI jest wyłącznie narzędziem komunikacji w sprawach dotyczących delegowania. W większości przypadków wnioski otrzymane w systemie IMI z organów właściwych innych państw UE/EOG **wymagały przeprowadzenia kontroli** w polskich przedsiębiorstwach delegujących pracowników za granicę, ewentualnie dokonania ustaleń lub podjęcia działań wobec tych przedsiębiorstw w trybie pozakontrolnym.

Wnioski skierowane przez polską inspekcję pracy do organów właściwych w innych krajach UE/EOG wiązały się z koniecznością pozyskania informacji na temat firm zagranicznych i pracowników delegowanych przez nie do czasowego wykonywania pracy w Polsce lub obejmowały prośby PIP o podjęcie stosownych działań w związku z podejrzeniem naruszenia przez polskich przedsiębiorców delegujących przepisów prawa kraju oddelegowania, które egzekwują właściwe służby tych krajów.

W 2018 r. współpraca z organami właściwymi innych państw UE/EOG, realizowana z wykorzystaniem IMI, objęła łącznie **545 różnych wniosków** (w 2017 r. – 425, w 2016 r. – 240, w 2015 r. – 159), w tym 529 wniosków nadesłanych przez organy właściwe z innych krajów. Najwięcej spraw przesłały do polskiej inspekcji pracy organy właściwe z: Belgii (149), Austrii (105), Francji (77), Czech (53) i Danii (52).

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała za pośrednictwem IMI do innych państw członkowskich 16 wniosków o udzielenie informacji (w 2017 r. – 15), w tym: 6 do Niemiec, po 2 do Belgii i Czech oraz po 1 do: Norwegii, Bułgarii, Słowacji, Włoch, Szwecji i Francji.

Wśród wniosków objętych wymianą informacji w ramach systemu IMI najliczniejsze były wnioski:

- ✓ o udzielenie informacji na temat delegowania – 387,
- ✓ o przesłanie usługodawcy dokumentów – 52,
- ✓ dotyczące warunków pracy – 41,
- ✓ przesłane w tzw. trybie pilnym – 19,
- ✓ dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa – 12.

Główny Inspektorat Pracy przekazał do okręgowych inspektoratów pracy 336 zagranicznych wniosków o udzielenie informacji w zakresie delegowania

pracowników. W pozostałych przypadkach udzielenie odpowiedzi na wniosek organu właściwego z innego kraju UE/EOG nie wymagało czynności kontrolnych. W takich sytuacjach materiał przygotowany przez GIP 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, a także dane zgromadzone w zasobach PIP lub pozyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i organów administracji skarbowej w ramach współpracy z tymi urzędami.

System IMI został również ustanowiony jako narzędzie do 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 z naruszeniem przepisów prawa kraju oddelegowania.

W 2018 r. do Państwowej Inspekcji Pracy poprzez system IMI wpłynęło:

- ✓ **26 wniosków o powiadomienie pracodawcy delegującego** pracownika z terytorium RP o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników (**25 z Austrii** i 1 z Belgii), z których:
 - w 18 przypadkach powiadomiono o ww. sankcjach podmioty lub osoby odpowiedzialne,
 - w 4 sprawach nie zdołano przeprowadzić procedury powiadomienia,
 - w 2 przypadkach do organu wnioskującego została przekazana odmowa realizacji działań w sprawie,
 - 2 wnioski zostały wycofane przez instytucję zagraniczną;
- ✓ **8 wniosków o egzekucję** administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na pracodawcę delegującego pracownika z terytorium Polski za naruszenie obowiązujących w kraju przyjmującym przepisów o delegowaniu pracowników (**wszystkie z Austrii**) – w sprawach tych podjęto działania zmierzające do wyegzekwowania należności objętych nałożonymi sankcjami

finansowymi, z których dotychczas 1 postępowanie zakończyło się wyegzekwowaniem pełnej kwoty kary pieniężnej.

B. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z TERYTORIUM RP W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

ZAKRES KONTROLI

Zgodnie z *ustawą z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* delegowanie pracowników z terytorium Polski w ramach świadczenia usług oznacza skierowanie pracownika do czasowego wykonywania pracy w innym państwie przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa,
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium innego państwa,
- jako agencja pracy tymczasowej – do wykonywania pracy u zagranicznego pracodawcy użytkownika.

Przepisy zobowiązują polskiego pracodawcę delegującego pracownika do pracy za granicą do zapewnienia mu warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż te, które wynikają z regulacji prawnych kraju przyjmującego w obszarze tzw. norm wymuszających swoje zastosowanie, wskazanych w art. 3 dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (np. w zakresie obowiązującej w kraju oddelegowania płacy minimalnej wraz ze stawką za godziny nadliczbowe, norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku, wymiaru urlopu wypoczynkowego, a także bezpieczeństwa i higieny pracy) – niezależnie od konieczności przestrzegania przepisów prawa polskiego.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy **nie mają uprawnień do egzekwowania warunków zatrudnienia wynikających z ustawodawstwa pracy innego niż polskie**. Kontrole PIP, realizowane w związku z delegowaniem pracowników polskich firm za granicę, obejmują dokonanie ustaleń stanu faktycznego i przekazanie informacji do organów nadzoru nad

warunkami pracy w kraju przyjmującym, celem zbadania zgodności działania polskiego pracodawcy delegującego z regulacjami obowiązującymi w państwie oddelegowania.

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **204 kontrole** problematyki delegowania pracowników z terytorium RP do pracy w innych krajach europejskich. W większości przypadków (**158 spraw**) czynności kontrolne prowadzone były w następstwie wniosków zagranicznych organów właściwych, które zostały skierowane do biura łącznikowego w Głównym Inspektoracie Pracy. **W 38 sprawach** kontrole były następstwem skarg wniesionych przez pracowników delegowanych.

W przypadku pozostałych wniosków organów zagranicznych udzielenie odpowiedzi nie wymagało realizacji czynności kontrolnych – stosowne informacje uzyskiwano w trybie żądania skierowanego do przedsiębiorcy delegującego (np. gdy w rozumieniu *ustawy o PIP* nie podlegał on kontroli) lub w ramach współpracy z innymi organami (w szczególności z ZUS i urzędami skarbowymi) na podstawie art. 12 ust 1 i 2 *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*. W 28 przypadkach nie zdołano przeprowadzić czynności kontrolnych z uwagi na brak kontaktu z przedsiębiorcą delegującym.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w województwach: **śląskim (34)**, wielkopolskim (32), mazowieckim (26), dolnośląskim (22) i pomorskim (20).

Ogółem kontrolami objęto **191 podmiotów**, w których świadczyło pracę 63,8 tys. osób, w tym 51 tys. zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Podmioty te najczęściej prowadziły działalność w następujących sektorach gospodarki:

- **budownictwo (37% podmiotów objętych kontrolą)**,
- przetwórstwo przemysłowe (18%),
- usługi administrowania (18%),
- transport i gospodarka magazynowa (8%).

Wśród kontrolowanych przedsiębiorstw dominowały zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (33% skontrolowanych podmiotów), o zatrudnieniu od 9 osób (27%) oraz od 50 do 249 osób (18%).

Zagadnienia, które badano w toku kontroli prowadzonych w następstwie wniosków kierowanych do PIP za pośrednictwem instytucji łącznikowych z innych krajów UE/EOG, wynikały z treści tych wniosków

i obejmowały okoliczności dotyczące:

- **przedsiębiorcy delegującego** – w tym legalność prowadzenia działalności, prowadzenie przez przedsiębiorstwo rzeczywistej działalności w Polsce, zatrudnianie personelu, zawieranie umów z innymi kontrahentami, rozmiary działalności (czy ma ona charakter znaczący);
- **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;
- **zdrowia i bezpieczeństwa pracy** – szkolenia w dziedzinie bhp, profilaktyczne badania lekarskie itd.

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. Natomiast w treści badanych skarg dominował problem **niewypłacenia wynagrodzenia za pracę** i innych należności związanych z pracą, zgodnie z regulacjami kraju oddelegowania oraz niezapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Wśród podmiotów delegujących pracowników z terytorium RP, których działalność była weryfikowana w trakcie prowadzonych postępowań, **przeważały przedsiębiorstwa kierujące osoby do pracy za granicą w ramach umów o świadczenie usług** zawartych z zagranicznymi kontrahentami oraz **agencje pracy tymczasowej** delegujące pracowników do pracodawców użytkowników w innych krajach UE/EOG.

Diagnoza

Kontrole dotyczące delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług potwierdziły występowanie następujących zjawisk i tendencji:

- ✓ **delegowanie do pracy w innym kraju osób, z którymi przedsiębiorstwo delegujące zawarło umowy prawa cywilnego** – inspektorzy pracy ujawniali przypadki powierzania pracy na podstawie tego typu umów w warunkach, w których strony de facto łączył stosunek pracy. Odnotowano

również sytuacje, w których – w ramach jednego kontraktu zawartego z podmiotem zagranicznym – do realizacji usługi kierowani byli zarówno pracownicy, jak i zleceniobiorcy, a także osoby współpracujące z polskim usługodawcą w ramach zarejestrowanej jednoosobowej działalności gospodarczej. Charakter i warunki pracy wykonywanej za granicą, tzn. świadczenie jej pod kierownictwem przedsiębiorcy oraz w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym, nie uzasadniały odmiennego ukształtowania sytuacji prawnej poszczególnych osób;

- ✓ **świadczenie usług za granicą przez osoby mające zarejestrowaną w Polsce jednoosobową działalność gospodarczą** – nie powierzają one pracy innym osobom fizycznym, realizując otrzymane zlecenia samodzielnie lub w grupie identycznych podmiotów „samozatrudnionych”, pod przewodnictwem jednego z nich. Nierzadko aktywność gospodarcza tych podmiotów ma miejsce wyłącznie za granicą, a w Polsce nie realizują one żadnych działań w tym zakresie;
- ✓ **delegowanie osób do pracy w innym państwie przez przedsiębiorstwo, którego działalność w Polsce jest odmienna od działalności będącej przedmiotem usługi realizowanej na rzecz zagranicznego kontrahenta** – praca na rzecz i pod kierownictwem kontrahenta wskazuje na to, że spełnione są przesłanki wykonywania pracy tymczasowej dla pracodawcy użytkownika w innym kraju, a podmioty kierujące osoby do pracy za granicą świadczą w rzeczywistości usługi właściwe dla agencji zatrudnienia, najczęściej bez wymaganego wpisu do odpowiedniego rejestru;
- ✓ **delegowanie do pracy za granicą cudzoziemców z krajów trzecich** (tj. obcokrajowców niebędących obywatelami państw UE/EOG i Szwajcarii) – przede wszystkim obywateli Ukrainy, którzy są nielegalnie zatrudnieni w Polsce, tzn. bez wymaganego zezwolenia na pracę lub oświadczenia, wpisanego do rejestru prowadzonego przez powiatowy urząd pracy bądź posiadający zezwolenie lub oświadczenie wydane dla innego pracodawcy. 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. W tej grupie mieszczą się także obywatele krajów trzecich formalnie zatrudnieni w przedsiębiorstwach zarejestrowanych w Polsce (głównie w spółkach założonych przez obywateli Ukrainy), dla których pracodawcy uzyskali dokumenty legalizujące pracę w Polsce (przede wszystkim 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. Inspektorzy pracy odnotowali również przypadki kwestionowania przez polskich pracodawców faktu zatrudnienia i delegowania do pracy w innych krajach cudzoziemców ujawnionych przez zagraniczne służby kontrolne na swoim terytorium, którzy legitymowali się zezwoleniami na pracę lub oświadczeniami wydanymi dla danego podmiotu polskiego oraz dokumentami A1 wystawionymi rzekomo przez polski ZUS;

- ✓ **delegowanie pracowników z terytorium RP przez spółki z siedzibą w tzw. biurach wirtualnych (letter box company)** – 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. Podmiot delegujący łączy z właścicielem wirtualnego biura jedynie umowa na przesyłanie wpływającej do firmy korespondencji (drogą elektroniczną – na wskazany adres e-mail). Osoby reprezentujące przedsiębiorstwo są w większości przypadków niedostępne, co w praktyce uniemożliwia przeprowadzenie skutecznej kontroli. W roku sprawozdawczym powyższe zjawisko zaobserwowano głównie w odniesieniu do spółek zakładanych w Polsce przez cudzoziemców;
- ✓ **omijanie przepisów o płacy minimalnej obowiązujących w kraju oddelegowania** – poprzez wypłacanie należności z tytułu podróży służbowych, które nie są uznawane przez służby zagraniczne za składnik wynagrodzenia pracownika. Praktyka ta stosowana jest także w odniesieniu do osób mających umowę cywilnoprawną, zawartą z podmiotem delegującym, w której ustala się możliwą najniższą stawkę wynagrodzenia (np. minimalną stawkę godzinową w przypadku umów

zlecenia), a pozostałe należności rozliczane są w ramach diet za każdy dzień pobytu za granicą (do ich wypłaty zleceniodawca zobowiązuje się w zawartej z pracobiorcą umowie);

- ✓ **kierowanie osób do pracy za granicą w charakterze opiekunów osób starszych lub chorych na podstawie umowy zlecenia** zawartej z polskim przedsiębiorstwem – podmioty te nie mają statusu agencji zatrudnienia, pomimo że nabór i kierowanie osób do pracy za granicą odbywa się najczęściej na terenie Polski i żadna inna działalność operacyjna nie jest realizowana.

Wnioski

Mając na uwadze wyniki działalności PIP i zaobserwowane zjawiska, za uzasadnione należy uznać wprowadzenie zmian, zarówno prawnych, jak i organizacyjnych, służących zwiększeniu efektywności działań oraz zmniejszeniu skali nieprawidłowości związanych z delegowaniem pracowników z terytorium RP do czasowego wykonywania pracy za granicą. Warto zauważyć, że poniższe wnioski w większości sformułowane były już w latach poprzednich, lecz nie doczekały się realizacji. Spośród proponowanych rozwiązań na szczególną uwagę zasługują:

- wprowadzenie w przepisach dotyczących działalności gospodarczej regulacji prawnych, które **ograniczyłyby możliwość rejestrowania i funkcjonowania** podmiotów działających w formie **tzw. biur wirtualnych** (przedsiębiorstw „skrzynek pocztowych”);
- dokonanie zmian przepisów odnoszących się do wydawania zezwoleń na pracę i wpisywania oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji – tak aby fakt **nieprowadzenia rzeczywistej działalności** przez podmiot na terytorium RP oraz sytuacja, w której zezwolenie lub oświadczenie wydawane jest **wyłącznie z zamiarem wykonywania pracy przez cudzoziemca poza terytorium Polski**, stanowiły **obligatoryjne przesłanki odmowy** wydania dokumentów legalizujących pracę obcokrajowca;
- wprowadzenie do regulacji dotyczących rejestracji działalności gospodarczej przepisu zobowiązującego przedsiębiorcę do utworzenia konta na **Elektronicznej Platformie Usług Administracji Publicznej (ePUAP)**, poprzez którą możliwe

będzie przesyłanie korespondencji urzędowej – ze skutkiem uznania za doręczoną;

- ustanowienie szczegółowych **regulacji prawnych w odniesieniu do sektora opiekuńczego**, obejmujących również opiekę sprawowaną poza granicami Polski – celem wyeliminowania istniejących praktyk obchodzenia przepisów;
- 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;
- 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;
- aktywna działalność, również na poziomie instytucji europejskich, na rzecz rozwoju narzędzi wymiany informacji, w szczególności modułów systemu IMI dotyczących delegowania pracowników, które – w ocenie PIP – należałoby zmodyfikować w taki sposób, aby konieczne było **merytoryczne uzasadnienie wniosku o udzielenie informacji** oraz możliwe uzyskanie **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.

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 obejmują:

- ✓ 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 organom PIP 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;
- ✓ kontrolę **prawidłowości delegowania pracowników** na terytorium RP pod kątem:
 - prowadzenia przez pracodawcę delegującego **rzeczywistej działalności gospodarczej** na terytorium państwa wysyłającego **w stopniu znaczącym**,
 - **tymczasowego charakteru pracy** wykonywanej na terenie Polski przez pracownika delegowanego.

W 2018 r. – analogicznie jak w roku poprzednim – typowanie podmiotów do kontroli odbywało się najczęściej na podstawie składanych do PIP oświadczeń pracodawców zagranicznych o delegowaniu pracowników 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 **137 kontroli** pracodawców zagranicznych, delegujących pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (w 133 podmiotach). Podczas tych kontroli dokonano ustaleń w stosunku do:

- **151 pracowników delegowanych z 15 państw członkowskich UE/EOG** oraz Szwajcarii, wśród których najwięcej było: obywateli **Włoch** – 88 osób, Niemiec – 22, Szwajcarii – 7 i Austrii – 6;
- **595 pracowników delegowanych z 14 państw trzecich**, w tym: obywateli **Ukrainy** – 437 osób, Białorusi – 79, Indonezji – 38 oraz Chin – 12.

Najwięcej kontroli procesów delegowania przeprowadzono w podmiotach delegujących, które prowadziły działalność w branży **przetwórstwa przemysłowego** (39 kontroli) oraz budowlanej (37). Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie **woj. mazowieckiego (19)**, śląskiego (13), łódzkiego (11), dolnośląskiego i małopolskiego (po 10).

W pięciu przypadkach inspektorzy pracy nie zdołali przeprowadzić czynności kontrolnych z uwagi na

okoliczności dotyczące podmiotu kontrolowanego (utrudnianie czynności kontrolnych przez firmę delegującą, brak osoby reprezentującej pracodawcę zagranicznego itp.).

Diagnoza

Naruszenia przepisów stwierdzono w **65% podmiotów zagranicznych** objętych kontrolą (w 2017 r. – w 79%). Nieprawidłowości wykazane w trakcie czynności kontrolnych dotyczyły w większości niedopełnienia obowiązków informacyjnych wobec PIP lub braku dokumentów niezbędnych w procesie kontroli, jak również 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.

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**, polegające w szczególności na niezachowaniu zasad bezpieczeństwa w procesach pracy, a także dotyczące szkoleń bhp i profilaktycznych badań lekarskich pracowników delegowanych – wykazane w ramach 8 kontroli w odniesieniu do 38 pracowników delegowanych;
- naruszenia **przepisów o czasie pracy** poprzez niezapewnienie pracownikom delegowanym wymaganej liczby godzin odpoczynku dobowego i tygodniowego – ujawnione w toku 11 kontroli i dotyczące 182 pracowników delegowanych;
- wypłacanie pracownikom delegowanym, w szczególności z krajów trzecich, **wynagrodzenia poniżej stawki minimalnej** lub wynikającej z wydanego zezwolenia na pracę – stwierdzone w trakcie 2 kontroli wobec 85 pracowników delegowanych;
- uchybienia dotyczące **wymiaru urlopu wypoczynkowego** – wykazane podczas 8 kontroli w stosunku do 12 pracowników delegowanych.

W toku kontroli, które miały miejsce w 2018 r., **nie kwestionowano prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP.**

W pozostałym zakresie ujawnione naruszenia przepisów dotyczyły **niezłożenia oświadczenia**

o delegowaniu pracownika na terytorium Polski (**49 przypadków**) oraz niezawiadomienia PIP o zmianie danych objętych tym oświadczeniem (7). Były one również związane z niedopełnieniem obowiązku przechowywania na terytorium RP określonej w ustawie dokumentacji pracowniczej oraz nieokazywaniem jej na żądanie inspektora pracy, w tym także wraz z tłumaczeniem na język polski.

Odnotowano przypadki delegowania do pracy w Polsce obywateli krajów trzecich (w szczególności Ukrainy i Białorusi) **bez wymaganych zezwoleń na pracę**, w sytuacji gdy jednocześnie polska firma, do której oddelegowano cudzoziemców, składała w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia o powierzeniu im wykonywania pracy.

Stwierdzono także podejmowanie przez podmioty zagraniczne prób obejścia przepisów dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz legalności powierzania pracy cudzoziemcom – poprzez kierowanie osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach na terenie Ukrainy **do agencji pracy tymczasowej w Polsce** celem ich dalszego przekazywania **do pracodawców użytkowników** na terytorium RP.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy ujawnili popełnienie **83 wykroczeń**. W stosunku do sprawców tych wykroczeń inspektorzy:

- skierowali wnioski o ukaranie do sądu – w 3 przypadkach,
- nałożyli grzywny w drodze mandatu karnego – w 20 przypadkach,
- zastosowali środki oddziaływania wychowawczego – w 31 przypadkach.

Stwierdzone wykroczenia dotyczyły np. niedostępnienia dokumentów w zakresie wynagrodzeń pracowników delegowanych, niezapewnienia takim pracownikom wynagrodzenia co najmniej na poziomie obowiązującego w Polsce minimalnego wynagrodzenia za pracę, naruszenia przepisów o czasie pracy, a także niezłożenia do PIP oświadczenia o delegowaniu.

Wnioski

W związku z obserwowanymi zjawiskami i problemami w obszarze delegowania pracowników zagranicznych do pracy na terytorium Polski, aktualnie pozostają zgłaszane dotychczas przez Państwową

Inspekcję Pracy wnioski dotyczące zmiany przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* – w zakresie obejmującym:

- zapewnienie inspektorom pracy realnej możliwości korzystania z nadanej ustawowo kompetencji do kontroli, w jakim stopniu pracodawca delegujący pracowników respektuje polskie przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym dotyczące szkoleń bhp i profilaktycznych badań lekarskich;
- umożliwienie nakładania sankcji z tytułu naruszeń przepisów ww. ustawy w trybie administracyjnym (poprzez stosowanie grzywn administracyjnych lub kar pieniężnych), a nie w ramach postępowania w sprawach o wykroczenia. W ocenie PIP zasadne byłoby wprowadzenie rozwiązań przyjętych w niektórych krajach Unii Europejskiej, gdzie sankcję nakłada się za każde naruszenie przepisów i w odniesieniu do każdego pracownika, którego ono dotyczy, ustalając w ten sposób ogólną kwotę grzywny.

Dodatkowo za uzasadnione należy uznać jednoznaczne wskazanie w ustawie kompetencji inspektorów pracy do **stosowania wobec pracodawców zagranicznych środków prawnych** (wystąpień lub poleceń) w przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, polegających w szczególności na:

- niezłożeniu do inspekcji pracy oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP,
- niepowiadomieniu PIP o zmianie danych objętych oświadczeniem,

- niedopełnieniu obowiązków związanych z przechowywaniem określonych dokumentów pracowniczych na terytorium Polski i udostępnianiem ich na potrzeby kontroli wraz z tłumaczeniem na język polski.

Należy zwrócić uwagę, że z brzmienia art. 15 ust. 2 *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* wynika, że organy Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo stosowania środków prawnych, o których mowa w *ustawie o PIP*, w zakresie dotyczącym kontroli warunków zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP. Ustawodawca pomija jednak milczeniem kompetencje inspekcji pracy do stosowania takich środków w pozostałym zakresie objętym *ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, choć jednocześnie zobowiązuje organy PIP do ścigania tego rodzaju naruszeń przepisów jako wykroczeń z art. 27 ust. 1 tej ustawy.

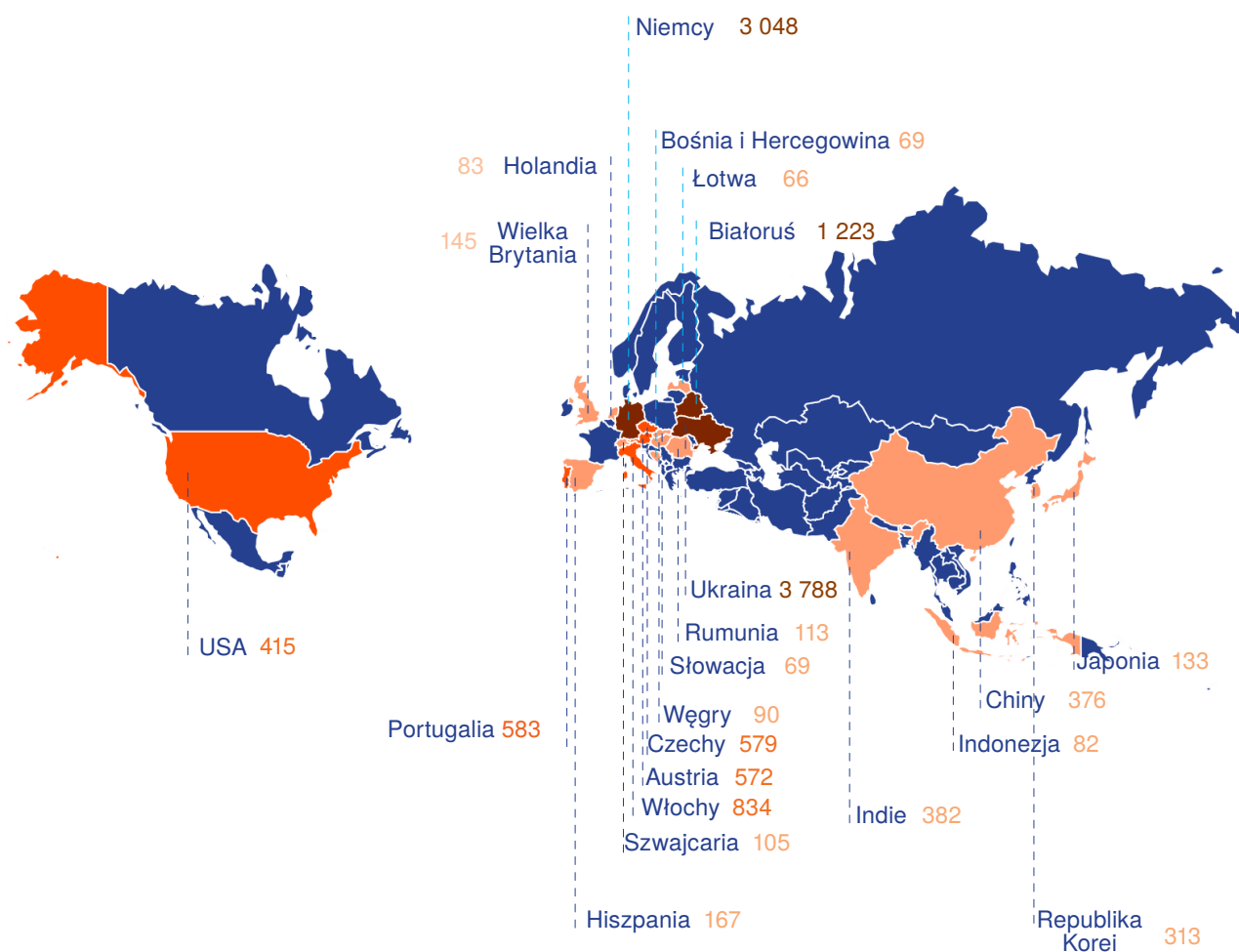
D. OŚWIADCZENIA O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP

Na mocy *ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* nałożono na zagranicznego pracodawcę delegującego obowiązek powiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o fakcie delegowania pracownika na terytorium RP – poprzez złożenie **oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej** (w języku polskim lub

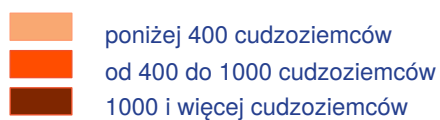
Oświadczenia pracodawców zagranicznych o delegowaniu pracowników na terytorium RP w latach 2017-2018

Wyszczególnienie	2018 r.		2017 r.	
	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	4 130	2 872	1 878	1 413
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	1 100	833	772	557
Liczba państw, z których delegowano pracowników	61	26	63	26
Liczba delegowanych pracowników	13 731	6 765	7 372	4 294

LICZBA CUDZOZIEMCÓW DELEGOWANYCH DO PRACY W POLSCE W 2018 R.
– WG PAŃSTW, Z KTÓRYCH NASTĄPIŁO DELEGOWANIE



Pozostali cudzoziemcy – 496 z 39 państw



**Cudzoziemcy delegowani do pracy w Polsce w latach 2017-2018
– wg wybranych państw, z których nastąpiło delegowanie**

Państwo	2018 r.	2017 r.
Ukraina	3 788	1 134
Niemcy	3 048	1 259
Białoruś	1 223	195
Włochy	834	638
Portugalia	583	9
Czechy	579	642
Austria	572	322
USA	415	425
Indie	382	276
Chiny	376	288
Korea Płd.	313	338
Hiszpania	167	186
Wielka Brytania	145	421
Japonia	133	92

angielskim) oraz zawiadomienia o zmianie niektórych danych objętych jego treścią. Oświadczenie to powinno zostać złożone najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi na terytorium RP (czyli w praktyce w dniu rozpoczęcia pracy w Polsce przez pracownika delegowanego), a zawiadomienie o zmianie danych – w terminie 7 dni od daty zaistnienia okoliczności wymagających dokonania aktualizacji oświadczenia.

W 2018 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **4 130 oświadczeń** o delegowaniu pracowników na terytorium RP, złożonych przez **1 100 przedsiębiorców** delegujących, które pochodziły z 61 państw. Zgłoszono fakt delegowania ponad **13,7 tys. osób** skierowanych do czasowego wykonywania pracy na terytorium Polski.

Z analizy złożonych oświadczeń wynika, że w 2018 r. najliczniej delegowani do Polski byli pracownicy przedsiębiorstw działających na terytorium Ukrainy (3 788 osób) i Niemiec (3 048).

Najwięcej pracowników delegowanych świadczyło pracę w województwach:

- mazowieckim – 2 188 osób (w 2017 r. – 2 233),
- śląskim – 2 065 (555),
- dolnośląskim – 2 040 (949),
- małopolskim – 1 751 (608).

Diagnoza

W roku sprawozdawczym nadal nie wszyscy pracodawcy delegujący pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce w pełni i prawidłowo realizowali nałożony na nich obowiązek składania oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium RP. Ponadto w złożonych oświadczeniach **w dalszym ciągu stwierdzano uchybienia**, z których do najważniejszych należy brak określenia miejsca wykonywania pracy przez pracowników delegowanych oraz miejsca przechowywania dokumentów na terenie Polski, a także osoby pośredniczącej w kontaktach pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a zagranicznym pracodawcą delegującym. W szczególności niewskazanie bądź nieprawidłowe wskazanie takiej osoby uniemożliwia inspektorowi pracy skierowanie żądania przekazania mu danych osoby upoważnionej do reprezentowania podmiotu zagranicznego w toku czynności kontrolnych. Jest to okoliczność w istotny sposób utrudniająca przeprowadzenie kontroli.

Ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług nie określa trybu postępowania z oświadczeniami o delegowaniu pracownika, które nie zawierają wszystkich wymaganych danych.

Oświadczenie zawiera informacje **aktualne**

wyłącznie na moment jego składania. W wielu przypadkach inspektorzy pracy nie dysponują aktualną wiedzą na temat rzeczywistej liczby pracowników delegowanych i faktycznego miejsca świadczenia przez nich pracy, co negatywnie wpływa na skuteczność kontroli. Dodatkowo obowiązek zawiadomienia o zmianie danych zawartych w oświadczeniu obejmuje tylko informacje dotyczące podmiotu delegującego oraz zmianę osoby pośredniczącej w kontaktach z PIP i miejsca przechowywania dokumentów. Zawiadomienie nie jest natomiast wymagane w sytuacji, gdy w ramach jednej umowy zawartej pomiędzy polskim podmiotem a jego zagranicznym kontrahentem następuje wymiana osób delegowanych lub zmiana miejsca wykonywania pracy.

Z uwagi na to, że zgodnie z ustawą oświadczenie powinno być złożone do PIP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi, przy krótkich okresach delegowania Państwowa Inspekcja Pracy bardzo często uzyskuje informację o delegowaniu pracownika już po zakończeniu przez niego pracy na terytorium Polski.

Wnioski

Ze względu na powyższe okoliczności uzasadniona byłaby zmiana 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 przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych**.

5. PODSUMOWANIE

Praca nierejestrowana jest zjawiskiem różnorodnym, uzależnionym od wielu czynników, np. od stopnia uprzemysłowienia danego regionu, ale także od pór roku – w szczególności skala nielegalnego zatrudnienia zwiększa się w sezonie letnim nad morzem, a w zimowym w górach.

W 2018 r., w związku ze spadkiem bezrobocia i niedoborem pracowników, zaobserwowano, że pracodawcy coraz częściej proponowali kandydatom do pracy zatrudnienie na podstawie umowy o pracę oraz podejmowali inne działania, mające na celu zachęcanie pracowników do rozpoczęcia pracy w danym podmiocie bądź do pozostania u dotychczasowego pracodawcy (np. oferowanie wyższych wynagrodzeń lub dodatkowych świadczeń socjalnych).

Pomimo tych pozytywnych tendencji, w dalszym ciągu inspektorzy pracy mieli 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 stawianie się, ale bez wymaganych dokumentów lub tylko z ich częścią;
- nieokazywanie żądanych przez inspektora dokumentów – powszechną praktyką jest przechowywanie dokumentacji pracowniczej nie w siedzibie firmy, lecz w biurze rachunkowym, co daje kontrolowanemu możliwość zwłoki, przesunięcia terminu kontroli, a w niektórych przypadkach wręcz stworzenia dokumentacji, w tym wstecznego podpisywania umów z osobami wykonującymi pracę na rzecz firmy;
- ucieczkę nielegalnie pracujących osób z miejsca wykonywania pracy, np. na budowach, przy pracach remontowych;
- odmowę podania swoich danych osobowych przez osoby świadczące pracę albo podawanie nieprawdziwych danych;
- instruowanie przez pracodawcę osób wykonujących pracę, jakiej treści oświadczenia i wyjaśnienia należy składać w przypadku ewentualnej kontroli.

Wskazane wyżej problemy wiążą się z faktem, że w Polsce nielegalna praca **nie jest społecznie piętnowana**. Znaczna część społeczeństwa – zarówno

pracodawców, jak i pracobiorców – uważa wykonywanie pracy niezadeklarowanej za coś normalnego. Ze względu na swoistą „**zmowę**” **między powierającym nielegalne zatrudnienie a świadczącym tego typu pracę**, uzyskanie przez organ kontroli dowodów w postaci zeznań świadków jest praktycznie niemożliwe. Żadna ze stron nie chce składać zeznań na okoliczność pracy nierejestrowanej, a nawet jeśli zeznaje, to zaśnięcia się niepamięcią.

Dla pracodawców istotne znaczenie ma **zmniejszenie kosztów pracy**. W przypadku nielegalnego zatrudnienia podmioty powierzające pracę eliminują obciążenia publicznoprawne (podatki, składki na ubezpieczenia społeczne itp.), świadczenia wypłacane pracownikom pomimo niewykonywania pracy (wynagrodzenia chorobowe, za czas urlopu wypoczynkowego, odprawy), a także mogą pozbyć się pracownika z dnia na dzień, nie stosując okresów wypowiedzenia.

Postępowanie osób decydujących się na wykonywanie nielegalnej pracy jest często zdeterminowane przez sytuację życiową, w której się znajdują. Część z nich **nie jest zainteresowana legalnym zatrudnieniem**, nierzadko w celu ukrycia rzeczywistych dochodów, od których zależy np. możliwość uzyskania świadczeń socjalnych (matki samotnie wychowujące dzieci, osoby niepełnosprawne itd.). Podobną motywacją kierują się również osoby obciążone zajęciami komorniczymi lub alimentacyjnymi. Ponadto coraz częściej wolę pracy na czarno wyrażają **ludzie młodzi – studenci i uczniowie**, dla których podstawa prawna zatrudnienia ma znaczenie drugorzędne, najważniejsze jest bowiem otrzymanie jak najwyższej kwoty „do ręki”.

Cudzoziemcy świadczący pracę na terytorium Polski to nadal w zdecydowanej większości obywatele Ukrainy, czego skutkiem jest duża liczba obcokrajowców pracujących na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, czyli w ramach tzw. procedury uproszczonej. Od 1 stycznia 2018 r. zostały wprowadzone **nowe regulacje prawne** w zakresie tej procedury – w szczególności nadano przepisom dotyczącym pracy obcokrajowców na podstawie oświadczeń rangę ustawową, zobowiązano podmiot, który złożył oświadczenie, do poinformowania właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, a także stworzono ogólny system monitorujący

funkcjonowanie procedury uproszczonej, w tym liczby składanych oświadczeń i okresów wykonywania pracy przez cudzoziemców na podstawie takich dokumentów. Dokonane **zmiany stanowią w znacznej części realizację wniosków zgłaszanych wcześniej wielokrotnie przez Państwową Inspekcję Pracy**. Z dotychczasowych obserwacji wynika, że zmiany te w dużej mierze zapobiegają sygnalizowanym przez PIP nadużyciom związanym z niewłaściwym wykorzystywaniem systemu uproszczonego.

Przeprowadzone kontrole potwierdziły nasilenie się trwającej od wielu lat tendencji do **powierzenia pracy cudzoziemcom na podstawie umów cywilnoprawnych**, co dotyczy przede wszystkim obcokrajowców, dla których wystawiono oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Na intensywny rozwój tego trendu wpływa w szczególności możliwość stosowania wobec osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych bardziej elastycznych form organizacji czasu pracy niż w przypadku zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz brak obowiązku zrekompensowania pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych, a także możliwość łatwiejszego rozwiązania umowy. Warto przy tym zwrócić uwagę, że przedsiębiorcy zawierający z cudzoziemcami umowy cywilnoprawne często wymagają od nich składania oświadczeń potwierdzających, że taka podstawa wykonywania pracy jest dla obcokrajowca odpowiednia, celem wykazania, że obie strony wyraziły zgodną wolę zawarcia umowy prawa cywilnego.

Ujawnione w wyniku kontroli nieprawidłowości w znacznym stopniu dotyczyły cudzoziemców posiadających oświadczenia, którzy wykonywali pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Polegały one np. na niezapewnieniu cudzoziemcowi liczby godzin pracy wskazanej w oświadczeniu, co powodowało zmniejszenie jego wynagrodzenia. Odnotowano też przypadki nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, którzy złożyli wnioski o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Podczas oczekiwania na to zezwolenie niektórzy z nich pracowali bez wymaganego zezwolenia na pracę po wyczerpaniu dopuszczalnego okresu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia (6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy).

Jako przyczynę nieprzestrzegania przez pracodawców warunków pracy i płacy, określonych w zezwoleniach na pracę, zezwoleniach na pobyt czasowy

i pracę lub oświadczeniach, należy przede wszystkim wskazać względy ekonomiczne i finansowe leżące po stronie przedsiębiorców. Na przykład w zależności od swoich potrzeb powierzają oni cudzoziemcom różnego rodzaju pracę, w tym także na stanowiskach, które nie zostały wskazane w powyższych dokumentach. Zmiany te są z reguły dokonywane bez poinformowania wojewody lub złożenia w PUP nowego oświadczenia. Nieprzyjęcie przez cudzoziemca warunków przedstawianych przez podmiot zatrudniający wiąże się zwykle z rezygnacją z pracy i koniecznością poszukiwania innego pracodawcy, co nie jest korzystne z punktu widzenia cudzoziemców, dla których głównym celem migracyjnym jest osiągnięcie jak najwyższego zarobku.

Państwowa Inspekcja Pracy w dalszym ciągu obserwuje funkcjonowanie na polskim rynku pracy firm działających w formie tzw. **biur wirtualnych**, zakładanych głównie przez obywateli Ukrainy. W większości przypadków nie jest możliwe przeprowadzenie kontroli w takich podmiotach i tym samym skuteczna walka z powierzaniem przez nie nielegalnej pracy cudzoziemcom. Stanowi to bardzo istotny problem, ponieważ firmy te składają w powiatowych urzędach pracy znaczną liczbę oświadczeń bądź występują o wydanie zezwoleń na pracę dla wielu cudzoziemców, koncentrując się często na kierowaniu ich do pracy na terenie całej Polski lub wysyłaniu za granicę.

W 2018 r. rozpowszechniła się nowa forma związana z pracą cudzoziemców, tj. wykonywanie pracy z wykorzystaniem różnego rodzaju aplikacji internetowych. W tym modelu trudno mówić o istnieniu typowego związku między podmiotem powierzającym pracę a cudzoziemcem. Jest to relacja zbliżona raczej do wykonywania zleceń w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Firmy oferujące pracę cudzoziemcom poprzez aplikacje internetowe wskazują, że zawierają z nimi jedynie umowy dotyczące wypożyczenia sprzętu i udostępnienia aplikacji, ale nie jest to równoznaczne z zatrudnieniem cudzoziemca w danym podmiocie. Skomplikowany system rozliczeń finansowych wynikający ze wspomnianych umów prowadzi często do sytuacji, że cudzoziemcy nie otrzymują należnego wynagrodzenia lub jest ono obciążone karami finansowymi.

Ponadto obserwujemy, że art. 5 ust. 1 *ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców* – zgodnie z którym nie stanowi działalności gospodarczej

taka forma działalności, z której przychód nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę – umożliwia cudzoziemcom podejmującym pracę na terytorium Polski **obchodzenie przepisów** dotyczących obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, że nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia – zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców – w większości badanych obszarów utrzymują się od lat na zbliżonym poziomie. Państwowa Inspekcja Pracy poprzez swoją działalność **nie jest w stanie wyeliminować przyczyn zjawiska nielegalnego zatrudnienia, a tym samym w istotny sposób zmniejszyć jego rozmiarów.** W szczególności sankcje nakładane przez inspektorów pracy na podmioty powierzające nielegalną pracę nie są dostatecznym hamulcem przed naruszeniem przepisów. Zmiana tego stanu wymaga przyjęcia kompleksowych rozwiązań, w tym wprowadzenia nowych regulacji prawnych – z jednej strony ograniczających możliwość wykonywania nielegalnej pracy, z drugiej zaś mających na celu wsparcie podmiotów zatrudniających pracowników w legalnych formach (np. poprzez zmniejszenie obciążeń publicznoprawnych). Niezależnie od rozwiązań służących eliminowaniu zjawiska pracy niezadeklarowanej, należy wprowadzić narzędzia pozwalające organom kontrolnym na skuteczną walkę z tego rodzaju nadużyciami, w szczególności surowsze sankcje za powierzenie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów.

W zakresie funkcjonowania znowelizowanych z dniem 1 czerwca 2017 r. przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* pozytywnie należy ocenić przede wszystkim uzyskanie **praktycznej możliwości egzekwowania maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej** przez danego pracownika na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika. Doprecyzowanie przepisów w tym względzie wyeliminowało stosowaną wcześniej powszechnie praktykę nierzadko wieloletniego powierzenia pracy temu samemu pracownikowi tymczasowemu przez jednego pracodawcę użytkownika, ułatwiając jednocześnie inspektorom pracy dokonywanie **skutecznej oceny zaistnienia przesłanek warunkujących wykonywanie pracy tymczasowej**, czyli przede wszystkim jej doraźnego, okresowego

i sezonowego charakteru. Wątpliwości inspektorów wzbudza bowiem stosowanie rotacyjnego systemu wykorzystywania zatrudnienia tymczasowego, tj. wymiany pracowników jedynie z uwagi na upływ dopuszczalnego okresu świadczenia pracy tymczasowej, bez względu na występowanie powyższych przesłanek.

Korzystną zmianą jest również **nałożenie szeregu nowych obowiązków na pracodawców użytkowników** – w szczególności ustawowe zobowiązanie takich podmiotów do informowania na piśmie agencji pracy tymczasowej o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania, obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika oraz do przedstawiania do wglądu treści tych regulacji na wniosek agencji, a także do prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową.

Na mocy wspomnianej nowelizacji **poszerzono katalog wykroczeń** z tytułu naruszenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Za wykroczenia uznano m.in. kierowanie pracowników tymczasowych do **prac szczególnie niebezpiecznych, przekroczenie ustawowego okresu powierzenia pracy tymczasowej** oraz powierzenie pracownikowi tymczasowemu pracy tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, zwolnionego z przyczyn niedotyczących pracowników w ciągu ostatnich 3 miesięcy. Powyższe zmiany przepisów znacząco wpłynęły na **wzrost liczby wszczętych przez inspektorów pracy postępowań w sprawach o wykroczenia**, określone w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

W dalszej kolejności należy postulować podjęcie działań legislacyjnych mających na celu objęcie wykroczeniami określonymi w art. 27, 27a i 27b powołanej ustawy także czynów popełnionych w stosunku do **osób wykonujących pracę tymczasową w ramach umów cywilnoprawnych**, które dominują wśród podstaw powierzenia pracy tego rodzaju (obecnie wykroczenia te dotyczą tylko pracowników tymczasowych, czyli osób pracujących na podstawie umowy o pracę).

Na rynku agencji zatrudnienia zauważalna jest tendencja odchodzenia od zatrudnienia tymczasowego na rzecz **outsourcingu**, czyli zawierania z kontrahentami **umów o świadczenie usług** przy pomocy własnych pracowników. Zastępowanie pracy tymczasowej outsourcingiem jest uzasadnione koniecznością utrzymania konkurencyjności na rynku poprzez zmniejszenie kosztów oferowanych usług. Outsourcing

przynosi wymierne korzyści, przede wszystkim umożliwiając obydwu stronom umowy uniknięcie ograniczeń wynikających z *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, w tym limitów dotyczących okresu skierowania pracownika do pracodawcy użytkownika. Taka forma stwarza również możliwość ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika skierowanego do innego podmiotu z pominięciem obowiązujących tam przepisów wewnątrzzakładowych, a także powierzenia pracownikowi pracy szczególnie niebezpiecznej.

W zakresie pracy tymczasowej w dalszym ciągu **przeważają umowy cywilnoprawne**, których stosowanie jest dogodnie m.in. dla podmiotów powierzających pracę **cudzoziemcom**. Na wykorzystywanie takich umów (bez względu na ewentualne występowanie cech determinujących istnienie stosunku pracy) oraz **w wielu przypadkach na pracę w wymiarze nawet kilkuset godzin miesięcznie** – wbrew warunkom zawartym w oświadczeniach lub zezwoleniach na pracę – **godzą się również cudzoziemcy, dla których głównym celem jest uzyskanie wynagrodzenia w najwyższej możliwej wysokości**. Taka praktyka stanowi ponadto jeden z czynników wpływających na zwiększony udział cudzoziemców w wypadkach przy pracy.

Działania realizowane przez PIP we współpracy z organami właściwymi w innych krajach UE/EOG mają w szczególności na celu ustalenie, czy doszło do rzeczywistego delegowania pracownika do pracy na terytorium innego państwa w rozumieniu przepisów o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. W przypadku delegowania pracownika z terytorium RP obejmuje to ocenę m.in. w zakresie następujących zagadnień: czy polską firmę świadczącą usługi za granicą można uznać za przedsiębiorcę delegującego, czy pracownik delegowany wykonuje pracę na obszarze państwa przyjmującego jedynie tymczasowo oraz czy zapewniono mu minimalne warunki zatrudnienia zgodnie z regulacjami kraju, do którego został oddelegowany. Ocena należy do właściwych służb państwa przyjmującego, ale jej podstawę stanowią także ustalenia dokonane na wniosek tych służb przez organy Państwowej Inspekcji Pracy na terytorium Polski.

Za utrudniające realizację zadań PIP w obszarze **delegowania pracowników z terytorium RP** w ramach świadczenia usług należy uznać następujące okoliczności:

- **rejestracja działalności gospodarczej pod**

- adresem zamieszkania przedsiębiorcy** – nierzadko siedziba firmy ujawniona w publicznych rejestrach znajduje się w mieszkaniu prywatnym przedsiębiorcy, często w wielorodzinnym budynku, gdzie brak jest informacji o prowadzonej działalności gospodarczej. W lokalach tych nie jest de facto realizowana żadna aktywność zawodowa, a adres jest wykorzystywany wyłącznie na potrzeby rejestracji podmiotu. W dalszym ciągu obserwowana jest również praktyka rejestrowania spółek w Krajowym Rejestrze Sądowym pod określonym adresem siedziby, po czym składany jest wniosek o wykreślenie adresu spółki z KRS bez wskazania nowego (w KRS adresem pozostaje wyłącznie miasto);
- **brak kontaktu z pracodawcą delegującym** – w wielu przypadkach nie zdołano przeprowadzić czynności kontrolnych lub dokonać ustaleń z uwagi na brak możliwości kontaktu z pracodawcą delegującym. Żądania i wezwania kierowane przez inspektorów pracy powracały niedoręczone. W sytuacji, gdy pracodawca delegujący wykonuje usługę za granicą wraz z pracownikami, nie wyznaczając osoby upoważnionej do reprezentowania go w kraju przed organami PIP, realizacja czynności kontrolnych jest utrudniona i znacznie wydłużona w czasie, a w niektórych przypadkach nawet niemożliwa;
 - **trudności w pozyskaniu danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** – dokonując ustaleń w sprawach dotyczących delegowania pracowników, kierowano do oddziałów ZUS pisemne wnioski o udzielenie informacji w zakresie realizacji przez przedsiębiorców delegujących obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za osoby delegowane za granicę, a także w sprawach dotyczących formularzy A1. Wymiana informacji z ZUS odbywa się dość sprawnie, chociaż nierzadko z naruszeniem terminu wskazanego w *ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (10 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku przez ZUS). Powoduje to, iż ustaleń w ww. zakresie nie można zazwyczaj dokonać w trakcie czynności kontrolnych w polskiej firmie delegującej. Wymiana informacji odbywa się nadal **w sposób tradycyjny – na podstawie pisemnego wniosku inspektora pracy**. Niektóre oddziały ZUS umożliwiły wprowadzić inspekcji pracy kierowanie wniosków za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych (PUE), nie stanowi to jednak powszechnej praktyki;
 - **współpraca z organami administracji celno-skarbowej** – celem rozpatrzenia wniosków instytucji zagranicznych Państwowa Inspekcja Pracy kierowała również zapytania do organów Krajowej Administracji Skarbowej (dotyczące np. wielkości obrotów z działalności realizowanej w Polsce przez pracodawcę delegującego). Dotychczasowa współpraca ze służbami skarbowymi generalnie zasługuje na pozytywną ocenę, aczkolwiek i w tym przypadku dochodziło do przekazywania informacji do PIP z naruszeniem obowiązującego terminu 10 dni roboczych;
 - **brak informacji zwrotnej o działaniach organów właściwych za granicą** – instytucje zagraniczne nie przekazują Państwowej Inspekcji Pracy informacji zwrotnych o działaniach podejmowanych w stosunku do polskich przedsiębiorców delegujących, którzy byli objęci ustaleniami PIP na wniosek tych instytucji. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług jest zjawiskiem coraz bardziej złożonym, wymagającym zaangażowania wielu podmiotów działających w różnych krajach w strukturze łańcucha podwykonawców. Analizy mechanizmu działania przedsiębiorców i właściwej oceny ich postępowania można dokonać wyłącznie pod warunkiem znajomości wszystkich elementów tego procesu. Nie jest to możliwe z perspektywy jednego państwa, w którym realizowana jest tylko część danego przedsięwzięcia. Poza tym informacja zwrotna od organu właściwego w innym państwie o wykorzystaniu ustaleń dokonanych przez PIP może być jedynym dowodem w niektórych sprawach, np. dotyczących fałszowania dokumentacji pracowniczej (gdy polskim i zagranicznym służbom przedstawia się zupełnie inne dokumenty na te same okoliczności) lub utrudniania kontroli.

Do najistotniejszych barier związanych z delegowaniem pracowników **na terytorium RP** należy zaliczyć **niewyznaczenie osoby pośredniczącej** w kontaktach pomiędzy podmiotem delegującym pracownika do Polski a organami Państwowej Inspekcji Pracy. Konsekwencją tego jest najczęściej brak możliwości kontaktu z pracodawcą zagranicznym i podjęcia kontroli w danym podmiocie. W przypadku rozpoczęcia działań kontrolnych niedopełnienie tego obowiązku w sposób istotny utrudnia i spowalnia kontrolę, ponieważ uniemożliwia m.in. pozyskanie niezbędnych dokumentów i informacji.

Kolejnym problemem jest **brak realnej możliwości weryfikacji** przez inspektora pracy, **czy profilaktyczne badania lekarskie** – wykonane przez pracownika delegowanego **w kraju wysyłającym** – spełniają wymagania **określone w polskich przepisach**. W każdym tego typu przypadku niezbędne jest porównanie unormowań odnoszących się w szczególności do zakresu badań profilaktycznych, częstotliwości ich przeprowadzania oraz kwalifikacji lekarza wydającego orzeczenie o dopuszczeniu pracownika do pracy – w zbiegających się porządkach prawnych kraju delegującego i przyjmującego cudzoziemca. W razie sporu z pracodawcą lub wątpliwości

w tym zakresie inspektor pracy niejednokrotnie nie ma możliwości porównania i dokonania oceny prawidłowości działania podmiotu delegującego, w szczególności w odniesieniu do pracowników delegowanych z krajów trzecich (czyli spoza obszaru UE/EOG oraz Szwajcarii), z którymi nie wypracowano jeszcze modelu współpracy administracyjnej i wymiany informacji.

Warto również zasygnalizować **trudności związane z sankcjonowaniem wykroczeń**, których dopuszczają się podmioty delegujące pracowników do Polski, zarówno popełnianych na szkodę pracowników delegowanych (niezapewnienie im warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów polskiego prawa pracy), jak i polegających na niedopełnieniu obowiązków określonych w *ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*. W ocenie PIP, analogicznie jak w roku poprzednim, z praktyki kontrolnej wynika, że nieobecność w Polsce pracodawcy delegującego pracowników do naszego kraju zazwyczaj uniemożliwia ukaranie go grzywną w drodze mandatu karnego, a brak adresu obwinionego na terytorium RP może spowodować zwrócenie przez sąd skierowanego przeciwko tej osobie wniosku o ukaranie bez jego merytorycznego rozpoznania.

V.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW
PRAWA PRACY, W TYM BHP
– DZIAŁANIA PIP
W WYBRANYCH BRANŻACH



1. ZAKŁADY PRODUKUJĄCE WYROBY TARTACZNE I WYROBY Z DREWNA – KAMPAANIA PREWENCYJNO-KONTROLNA „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE 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. Jest też branżą, w której odnotowuje się znaczną liczbę wypadków

przy pracy. Z danych PIP wynika, że w latach 2010-2014 w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna w wypadkach przy pracy **zostało poszkodowanych 508 osób, w tym 51 poniosło śmierć, a 257 odniosło ciężkie obrażenia ciała**. Wysokie wskaźniki wypadkowości były jednym z argumentów uzasadniających rozpoczęcie przez Państwową Inspekcję Pracy kampanii „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”. Zaplanowana na 3 lata kampania obejmowała zarówno realizację działań medialnych, jak i prowadzenie programu prewencyjno-kontrolnego.

LOGOTYP KAMPAII PIP



Działania miały **charakter komplementarny**, a w swoich założeniach zmierzały przede wszystkim do:

- ✓ ograniczenia zagrożeń wypadkowych i zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna,
- ✓ dostosowania zakładów do obowiązujących regulacji prawnych poprzez udział pracodawców w programie prewencyjnym opartym na samokontroli warunków pracy.

Podkreślenia wymaga, że zakończona w roku sprawozdawczym kampania PIP była pierwszą zrealizowaną według nowej formuły, zakładającej połączenie działań kontrolnych i prewencyjnych skierowanych do większości zakładów określonej branży. Jej adresatami byli pracodawcy zajmujący się produkcją wyrobów tartacznych (PKD 16.10Z) i wyrobów z drewna (PKD 16.21-16.24).

Przedsięwzięcia w ramach kampanii rozpoczęto od zidentyfikowania grupy pracodawców zajmujących się obróbką drewna. Następnie niemal wszystkim tym

pracodawcom przesłano informację mówiącą o tym, że inspekcja pracy w ciągu trzech najbliższych lat będzie zajmowała się bezpieczeństwem w branży drzewnej wraz z propozycją bezpłatnej pomocy PIP przy dostosowywaniu zakładu pracy do obowiązujących przepisów.

W pierwszym roku kampanii (2016 r.) zaproszono do udziału w programie prewencyjnym PIP ponad 2 400 pracodawców z branży drzewnej, w kolejnym roku (2017 r.) zrealizowano podobne założenie i do współpracy prewencyjnej również zaproszono taką samą liczbę pracodawców. **Łącznie, w latach 2016-2018, do udziału w programie prewencyjnym zaproszono 6 093 pracodawców.**

W toku realizowanych zadań, przez cały okres trwania kampanii, okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały **145 szkoleń**, w których uczestniczyło **2 173 pracodawców** (lub ich przedstawicieli), tj. blisko 36% pracodawców zaproszonych przez inspekcję pracy do udziału w szkoleniach.

Podczas szkoleń specjalistycznych omawiano założenia programu i zasady bezpiecznej pracy przy obróbce drewna. Omawiano także sposoby korzystania z podstawowego narzędzia kampanii przygotowanego przez PIP – publikacji „Tartak i stolarnia. Lista

kontrolna z komentarzem”, umożliwiającej: przeprowadzenie w zakładzie pracy samokontroli warunków pracy, ocenę stanu bezpieczeństwa pracy oraz wdrożenie adekwatnych do tej oceny działań dostosowawczych i naprawczych.

SZKOLENIE DLA UCZESTNIKÓW PROGRAMU PIP, ZORGANIZOWANE PRZEZ OIP W KIELCACH



Po odbytych szkoleniach pracodawcy mogli zadeklarować podjęcie dalszych kroków w ramach programu PIP, polegających na samokontroli warunków pracy w firmie oraz przeprowadzeniu działań naprawczych i dostosowawczych na podstawie otrzymanej na szkoleniu *Listy kontrolnej z komentarzem*.

Co ważne, na tym etapie realizacji pracodawcy mogli korzystać z doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy.

Kartę zgłoszenia udziału w programie PIP podpisało 1 535 pracodawców (ponad 70% uczestników szkoleń), deklarując w ten sposób podjęcie działań prewencyjnych w swojej firmie. Pracodawcy ewidencjonowali przeprowadzone działania za pośrednictwem *Ankiety specjalistycznej*, przekazanej

przez inspektorów pracy. Ankieta po wypełnieniu przez właścicieli zakładów wracała do koordynatorów programu w jednostkach organizacyjnych PIP – w celu zweryfikowania skuteczności podjętych działań.

Zebrane dane wykazały, że w sumie w czasie kampanii **964** pracodawców udokumentowało przeprowadzenie w zakładzie pracy ewaluacji warunków pracy oraz wprowadzenie adekwatnych do tej ewaluacji działań naprawczych i dostosowawczych.

Inspektorzy pracy po otrzymaniu do weryfikacji ankiet skupiali się na analizie zadeklarowanych przez pracodawców zmian dokonanych w zakładach pracy. Na tej podstawie podejmowali decyzje o przeprowadzeniu w zakładach kontroli sprawdzających.

PUBLIKACJA PIP WSPIERAJĄCA REALIZACJĘ PROGRAMU PREWENCYJNEGO
 „TARTAK I STOLARNIA. LISTA KONTROLNA Z KOMENTARZEM”



TARTAK I STOLARNIA

Lista kontrolna z komentarzem

Materiał pomocniczy dla pracodawców



4	OBRÓBKA DREWNA	LISTA KONTROLNA	TARTAK I STOLARNIA	5
---	----------------	-----------------	--------------------	---

LISTA KONTROLNA

JAK KORZYSTAĆ Z LISTY KONTROLNEJ Z KOMENTARZEM

W celu dokonania samokontroli udziel odpowiedzi Tak lub Nie na postawione w liście pytania.

Jeśli na pytanie odpowiedziałeś TAK - oznacza to, że spełnione zostały wymagania określone w przepisach, i możesz przejść do następnego pytania. Jeśli odpowiedziałeś NIE - powinieneś przejść do komentarza, zapoznać się z nim i podjąć działania konieczne, by doprowadzić do stanu zgodnego z obowiązującym prawem.

WEŹ UDZIAŁ W PROGRAMIE PREWENCYJNYM PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

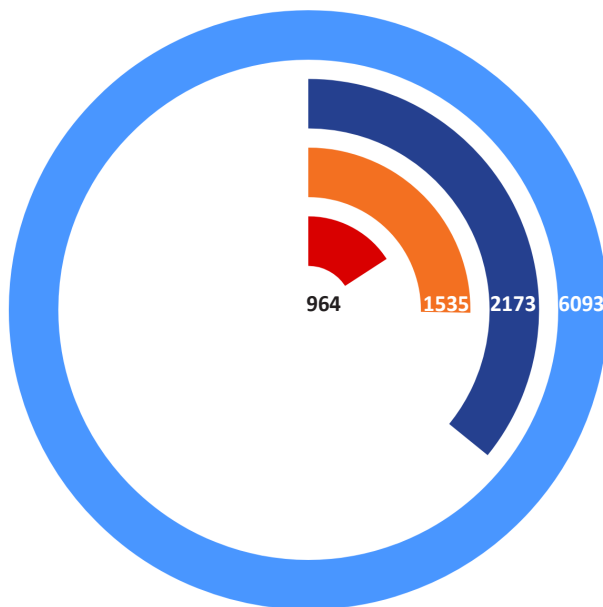
Poradnik jest podstawowym narzędziem dla przedsiębiorców zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych lub wyrobów z drewna, którzy realizują w swoich zakładach program prewencyjny Państwowej Inspekcji Pracy.

Uczestnicy programu, po bezpłatnym szkoleniu przeprowadzonym przez inspektorów pracy, identyfikując przy pomocy listy kontrolnej problemy i nieprawidłowości występujące w zakładzie. Podczas trwania programu mogą skorzystać z pomocy doradczy i inspektora pracy. Wyeliminowanie nieprawidłowości podlega weryfikacji, a następnie zostaje udokumentowane zaświadczaniem Państwowej Inspekcji Pracy o ukończeniu programu prewencyjnego. Jeśli chcesz wziąć w nim udział, zgłoś się do swojego inspektora pracy na terenie Twojego województwa.

↓ W PRZYPADKU ODPOWIEDZI „TAK” PRZEJDŹ DO NASTĘPNEGO PYTANIA;
 → JEŚLI ODPOWIEDZIAŁEŚ „NIE”, SIĘGNIJ DO WSKAZANEGO KOMENTARZA I SPRAWDŹ, CO POWINIENEŚ ZROBIĆ.

Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedź		Co powinna się wykonać, jeśli pojawi się odpowiedź „NIE”	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
I. STOSUNEK PRACY					
1.	Czy pracodawca zapewnia pracownikom do pracy potrzebne narzędzia, na piśmie ustalenia co do stron umowy i rodzaju umowy o pracę i jej warunków?	↓	→	Komentarz strona 10	
2.	Czy udzielił pracownikowi pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia, nie podanej na wciąg? Dotyczy zawieszania umowy o pracę?	↓	→	Komentarz strona 11	
3.	Czy przewidziano akta orobkowe pracownikom?	↓	→	Komentarz strona 11	
II. PRZYZNANIE PODPRACY					
1.	Czy pracownicy mogli aktualnie otrzymać lub uzyskać stwierdzające zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku?	↓	→	Komentarz strona 12	
2.	Czy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?	↓	→	Komentarz strona 13	
III. WYPADKI PRZY PRACY, SZKADA BHP					
1.	Czy właściwie ustalono okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy?	↓	→	Komentarz strona 15	
2.	Czy podjęto odpowiednie działania w celu zapobieżenia podobnym wypadkom w przyszłości?	↓	→	Komentarz strona 17	
3.	Czy prowadzony jest na bieżąco raport wypadków przy pracy?	↓	→	Komentarz strona 18	
4.	Czy zapewniono środki wyznaczone pracownikom do udzielania pierwszej pomocy przy wypadkach?	↓	→	Komentarz strona 19	
5.	Czy zadania służby bezpieczeństwa są realizowane zgodnie z obowiązującym przepisami?	↓	→	Komentarz strona 19	
IV. OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO					
1.	Czy dokonano oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach?	↓	→	Komentarz strona 21	
2.	Czy prowadzona jest dokumentacja oceny ryzyka zawodowego?	↓	→	Komentarz strona 22	

„WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA”
 WYNIKI REALIZACJI PROGRAMU W LATACH 2016-2018



- liczba pracodawców, którzy udokumentowali przeprowadzone działania dostosowawcze w ankietach specjalistycznych
- liczba pracodawców, którzy przystąpili do programu
- liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniu
- liczba zaproszonych pracodawców

Sprawdzianem rzeczywistej poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i skuteczności działań prewencyjnych były **prowadzone w latach 2017-2018** działania kontrolno-nadzorcze PIP, w ramach których:

- **w 2017 r. przeprowadzono 1 193 kontrole w 1 164 zakładach pracy**, w których pracowało blisko 26 tys. osób,
- **w 2018 r. przeprowadzono 916 kontroli w 896 zakładach pracy**, w których pracowało 15,6 tys. osób.

Podsumowując, w toku realizacji części kontrolnej kampanii przypadającej na lata 2017-2018 inspektorzy pracy **skontrolowali 2 060 podmiotów w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy**. Były to głównie mikrozakłady – do 9 pracowników (51% – 2017 r., 64% – 2018 r.) i małe zakłady – od 10 do 49 pracowników, (42% – 2017 r., 31% – 2018 r.), zatrudniające w 93% osoby na podstawie stosunku pracy.

Podmiotami kontrolowanymi w ramach realizacji tzw. **kontrolnej części kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”** byli nie tylko pracodawcy, którzy zakończyli działania dostosowawcze (31% – 2017 r., 26% – 2018 r.), opisując je w specjalnej ankiecie, ale także tacy, którzy odmówili zaangażowania się w działania edukacyjno-prewencyjne (np. nie przystąpili do szkoleń i do programu prewencyjnego lub odstąpili od ich realizacji).

W stosunku do podmiotów, które zgłosiły chęć uczestnictwa w programie PIP, przyjęto, że **kontrola sprawdzająca realizację jego założeń będzie miała charakter instruktażowo-doradczy (podobnie jak w przypadku tzw. pierwszej kontroli)**. Formuła ta nie była jednak stosowana w przypadku ujawnienia w trakcie kontroli rażących naruszeń przepisów i zasad bhp oraz prawnej ochrony pracy, jak też bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników czy nielegalnego zatrudnienia.

Poddanie się kontroli sprawdzającej i uzyskanie pozytywnego wyniku były warunkami otrzymania przez pracodawcę *Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP*. **W trakcie kampanii zaświadczeniem PIP zostało uhonorowanych 316 pracodawców.**

W 2017 r. spośród 359 podmiotów, które brały udział w programie i odesłały do PIP ankietę informującą o zakończeniu działań prewencyjnych – **189 zakładów (53%) przeszło pomyślnie kontrolę sprawdzającą PIP**. W grupie pozytywnie ocenionych

znalazło się również 27 podmiotów (13%), które nie uczestniczyły w latach 2016-2017 w szkoleniach organizowanych przez PIP w ramach kampanii.

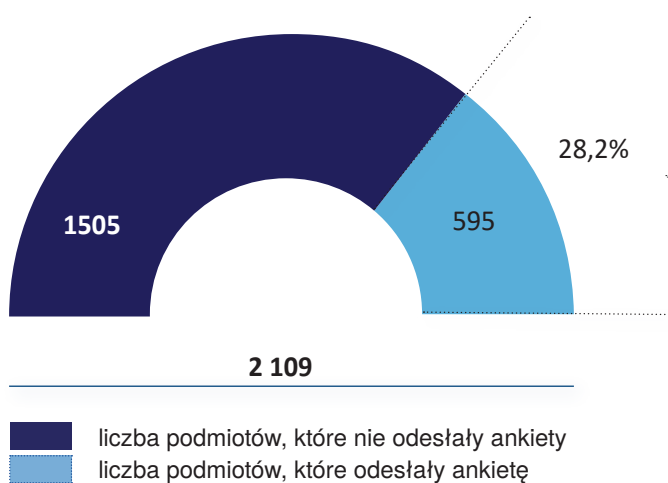
Analogiczne podsumowanie za rok 2018 wygląda następująco: na 236 podmiotów, które brały udział w programie i odesłały do PIP ankietę informującą o zakończeniu działań prewencyjnych – **127 zakładów (54%) przeszło pomyślnie kontrolę sprawdzającą PIP**. W grupie pozytywnie ocenionych znalazło się również 11 podmiotów (8%), które nie uczestniczyły w latach 2016-2018 w szkoleniach organizowanych przez PIP w ramach kampanii.

Warto zaznaczyć, że o efektach działań prewencyjnych i kontrolnych świadczy również **różnica w średniej liczbie decyzji bhp w przeliczeniu na jeden skontrolowany podmiot**. W zakładach, które nie podjęły z PIP współpracy lub od niej odstąpiły, wydano **średnio 13 decyzji na jednego pracodawcę**, a w tych, które w tym okresie współpracowały prewencyjnie z inspekcją pracy i w końcowym etapie zostały pozytywnie ocenione, **wydano średnio 4 decyzje na jednego pracodawcę**. Istotna jest ponadto różnica w ciężarze naruszeń przepisów (dot. stwierdzonych nieprawidłowości) w obu grupach zakładów. U pracodawców, którzy nie podjęli współpracy z PIP lub od niej odstąpili, stwierdzono podczas kontroli liczne nieprawidłowości powodujące m.in. bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Skutkowały one wydaniem decyzji wstrzymania prac (108 decyzji – 2017 r., 70 decyzji – 2018 r.), wstrzymania eksploatacji maszyn (501 decyzji – 2017 r., 443 decyzji – 2018 r.) bądź innych decyzji podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania (2,6 tys. – 2017 r., 1,7 tys. – 2018 r.). W grupie podmiotów, które uczestniczyły w przygotowanych działaniach i zostały pozytywnie ocenione w programie PIP, stwierdzono jedynie pojedyncze przypadki decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn (5 decyzji – 2017 r., 3 decyzje – 2018 r.) i skierowania pracowników do innych prac (1 decyzja – 2017 r.), a **średnia liczba wydanych decyzji, podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania** – w przeliczeniu na jeden zakład – **była w tej grupie blisko 4-krotnie w 2017 r. i 3-krotnie w 2018 r. mniejsza** niż w grupie zakładów, które nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły.

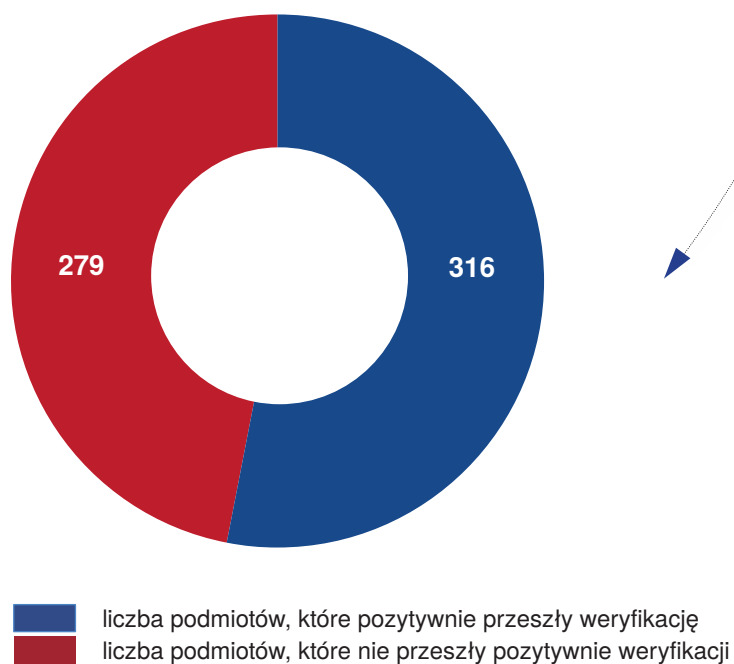
Najpoważniejsze zagrożenia wypadkowe stwierdzane w kontrolowanych zakładach wynikały

WYNIKI KONTROLI PIP W LATACH 2017-2018 W ZWIĄZKU Z KAMPANIĄ
„WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA”

SKONTROLOWANE PODMIOTY, KTÓRE OTRZYMAŁY ANKIETĘ

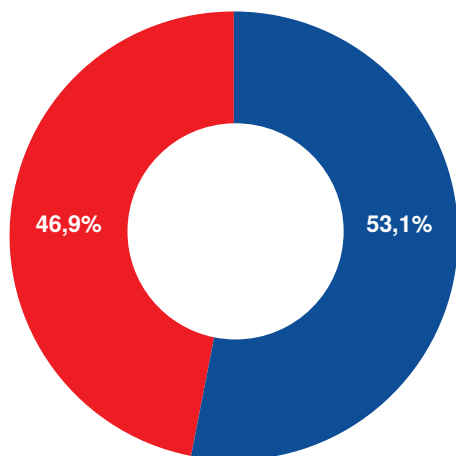


PODMIOTY, KTÓRE ODESŁAŁY ANKIETĘ

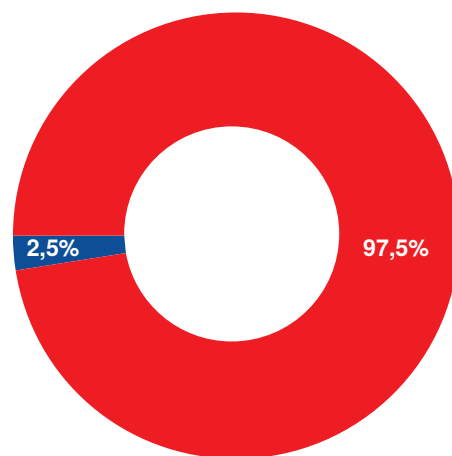




ZESTAWIENIE WYNIKÓW KONTROLI PIP W LATACH 2016-2018
W ZWIĄZKU Z KAMPANIĄ „WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA”

FIRMY, KTÓRE **PODJEŁY**
WSPÓŁPRACĘ PREWENCYJNĄ Z PIP



FIRMY, KTÓRE **NIE PODJEŁY**
WSPÓŁPRACY PREWENCYJNEJ Z PIP



 zakłady ocenione pozytywnie
 zakłady ocenione negatywnie

z nieprawidłowości dot. eksploatacji maszyn, takich jak:

- ✓ brak odpowiednich urządzeń ochronnych (głównie osłon) na maszynach – stwierdzany w 46% (2017 r.), 36% (2018 r.) ogółu kontroli,
- ✓ uchybienia w zakresie elementów sterowniczych i układów sterowania – stwierdzane w 16% (2017 r.), 11% (2018 r.) ogółu kontroli, w tym:
 - brak wyposażenia maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie układy sterowania przeznaczone do całkowitego i bezpiecznego zatrzymania,
 - brak urządzeń zatrzymania awaryjnego lub niesprawne urządzenia,
 - brak oznaczeń elementów sterowniczych w sposób umożliwiający jednoznaczną identyfikację.

Dane z kontroli wskazują, że w 2018 r. co dziesiąty (w 2017 r. co siódmy) pracodawca nie dopełnił

obowiązku przeprowadzania **wstępnych i okresowych kontroli użytkowanych maszyn** do obróbki drewna. Najczęściej stwierdzano to u pracodawców, którzy nie zapewnili w zakładzie wykonywania zadań służby bhp, a także sami nie odbyli szkolenia w dziedzinie bhp. **Zastrzeżenia** związane z bezpieczeństwem użytkowania maszyn i urządzeń **dotyczyły najczęściej maszyn sprzed 2004 r.**, w znacznym stopniu wyeksploatowanych **lub maszyn własnej konstrukcji** (tzw. samoróbek).

Nie ujawniono natomiast istotnych uchybień w zakresie usytuowania obrabiarek w pomieszczeniach, organizacji stanowiska operatora oraz oświetlenia stref i stanowisk pracy.

O nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli w latach 2017-2018, dotyczących eksploatacji **urządzeń technicznych poddopozorowych**, inspektorzy pracy 232 razy zawiadamiali Urząd Dozoru Technicznego. Podobnie było w przypadku innych nieprawidłowości pozostających w kompetencji takich organów kontroli, jak Państwowa Straż Pożarna czy

Główny Urząd Nadzoru Budowlanego (odpowiednio po 10 powiadomień o wynikach kontroli i stwierdzonych uchybieniach).

Reasumując, należy zauważyć, że znaczna część nowych pracodawców wyposażała zakłady w **nowoczesny park maszynowy** – komputerowo sterowane centra obróbcze, spełniające wymagania zasadnicze i maszyny posiadające odpowiednie systemy zabezpieczeń. W zakładach dużych (zatrudniających powyżej 250 pracowników) rzadziej występowały maszyny stwarzające zagrożenia, a także rzadziej odnotowywano rażące naruszenia przepisów i zasad bhp. Nieprawidłowości, jeśli występowały, spowodowane były najczęściej brakiem właściwego nadzoru ze strony osób kierujących (brygadzystów, kierowników). **Zakłady duże mają na ogół za sobą etap wzmoczonego inwestowania w infrastrukturę i park maszynowy; obecnie zajmują się inwestowaniem w pracowników, systemy jakości bądź systemy zarządzania bezpieczeństwem.**

Na drugim biegunie znajdują się zakłady istniejące od wielu lat, przeważnie mikro- i małe przedsiębiorstwa – firmy rodzinne, których właściciele są pracodawcami nierzadko od kilku pokoleń. **Mniejsze zakłady bardzo często dochodzą w procesie inwestycyjnym do trudnej do pokonania przeszkody.** Próby poprawy jakości i wydajności produkcji poprzez zakup np. tartacznych linii technologicznych lub suszarni stanowią dla nich nadal poważne wyzwanie finansowe. W tych zakładach poziom przestrzegania przepisów bhp jest zróżnicowany – od zmodernizowanych zakładów, które przystosowały park maszynowy do wymagań minimalnych, do takich, w których występują wieloletnie zaniedbania w obszarze bhp. Przykładem mogą być tartaki, w których eksploatuje się stare traki, nierzadko od kilkudziesięciu lat i na ogół niemodernizowane pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawcy często nie dostosowywali traków do wymagań minimalnych, np. podczas kontroli stwierdzano brak wymaganych zabezpieczeń dostępu do podtraczy, połączonych z elementami wstrzymującymi pracę traka w przypadku wejścia pracownika. Pracodawcy zwracali też uwagę podczas kontroli na trudności w pozyskaniu na rynku pracy osób z umiejętnościami wykonywania prac w kontrolowanych zakładach, co tłumaczyli brakiem funkcjonującego w systemie oświaty szkolnictwa zawodowego – dotyczy to

zarówno szkół zawodowych, jak i indywidualnej nauki zawodu u pracodawcy.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że istotny udział w liczbie wydanych w latach 2017-2018 decyzji miały decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w czasie kontroli (**6,5 tys. decyzji ustnych, co stanowiło 27% wszystkich wydanych**). Świadczy to m.in. o tym, że pracodawcy, po interwencji inspektora pracy, natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

Duża liczba uchybień ujawnionych w toku kontroli wynika między innymi z braku znajomości prawa przez pracodawców, w tym obowiązujących przepisów bhp, a także – jak już wspomniano – braku w zakładzie prawidłowo działającego organu doradczego, jakim powinna być służba bhp. Pracodawcy wskazywali, że nie mają możliwości sprawdzenia przed zawarciem umowy ze specjalistą bhp spoza zakładu pracy, czy osoba ta ma dostateczną wiedzę i umiejętności, szczególnie w branży charakteryzującej się dużą liczbą zagrożeń wypadkowych.

Kontrole w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna w ramach kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” wskazują, że **problemem o istotnym znaczeniu dla bezpieczeństwa pracy jest ocena ryzyka zawodowego.** Nieprzeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem wszystkich zagrożeń na stanowisku pracy stwierdzono w 2017 r. w 45% skontrolowanych podmiotów, natomiast w 2018 r. – w 53%. Pracodawcy lekceważąco podchodzą do tego obowiązku. Tymczasem brak rzetelnej oceny ryzyka skutkuje tym, że **pracowników nie informuje się o najistotniejszych zagrożeniach** na stanowisku pracy oraz **nie są podejmowane w zakładzie adekwatne środki profilaktyczne** zmniejszające prawdopodobieństwo ich wystąpienia. W wielu przypadkach ocena ryzyka nie jest korygowana po wypadkach przy pracy, co jest powodem braku eliminacji zagrożeń mogących skutkować kolejnymi wypadkami. Część pracodawców traktuje ocenę ryzyka jako formalną czynność wynikającą z nałożonego na nich obowiązku, a nie jako narzędzie do identyfikacji i eliminacji zagrożeń w zakładzie.

KONTROLE W ZAKŁADACH PRODUKUJĄCYCH WYROBY TARTACZNE I WYROBY Z DREWNA
W LATACH 2017-2018

ŚRODKI PRAWNE

ZASTOSOWANE W WYNIKU STWIERDZONYCH:

NIEPRAWIDŁOWOŚCI



24,7 tys. decyzji ogółem,
• w tym 6,5 tys. decyzji ustnych
wykonanych w czasie kontroli

4,4 tys. wniosków w wystąpieniach

WYKROCZEŃ



392 środki oddziaływania
wychowawczego

390 mandatów karnych

7 wniosków o ukaranie do sądu

Na wysokim poziomie (43%) zarówno w pierwszym, jak i drugim roku kontroli kształtują się nieprawidłowości dotyczące eksploatacji **instalacji i urządzeń elektrycznych**, w tym w szczególności brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji i urządzeń elektrycznych oraz ich niewłaściwa eksploatacja.

Skala nieprawidłowości w zakresie **przygotowania do pracy pracowników** utrzymuje się na podobnym poziomie w obu latach – brak wstępnych badań lekarskich odnotowano w 11% skontrolowanych podmiotów, brak szkoleń z zakresu bhp w ok. 15%, a ich nieterminowe przeprowadzanie (dot. szkoleń okresowych) w ok. 24% podmiotów.

Analiza wyników kontroli dot. czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wskazuje,

że ok. 17% sprawdzanych podmiotów miało problem z właściwą identyfikacją i wytypowaniem do badań środowiska pracy wszystkich czynników szkodliwych. W 2018 r. inspektorzy pracy stwierdzili podczas kontroli o 4% więcej przypadków nieprawidłowości związanych z przeprowadzaniem badań i pomiarów z zachowaniem przewidzianej przepisami częstotliwości niż rok wcześniej (26% w 2017 r.). Zdarzały się również przypadki, że pracodawcy nie przeprowadzali badań i pomiarów środowiskowych po dokonanych zmianach w procesie technologicznym. Kolejną kwestią związaną z czynnikami szkodliwymi był właściwy dobór **środków ochrony indywidualnej**. W 2017 r. w 13% kontrolowanych podmiotów wystąpiła nieprawidłowość w zakresie wyposażenia osób pracujących w warunkach zagrożenia hałasem w odpowiednio

dobrane ochronniki słuchu, z uwzględnieniem poziomu narażenia, a także indywidualnych predyspozycji pracowników, natomiast w 2018 r. problem stwierdzono już tylko w 8% podmiotów. Odnotowano również brak opracowanych **programów działań organizacyjno-technicznych** po przekroczeniu wartości NDN hałasu, adekwatnych do występującego zagrożenia.

Najczęstszymi **przyczynami nieprawidłowości** stwierdzonych w czasie kontroli były:

- przedkładanie rachunku ekonomicznego nad wymogi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- brak właściwego funkcjonowania służby bhp w zakładach; nawet jeżeli pracodawcy powierzyli obowiązki służby bhp specjaliście spoza zakładu pracy, to wykonywanie zadań polegało najczęściej na przeprowadzaniu szkoleń pracowników w zakresie bhp, dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego (często nierzetelnej) i sporządzaniu dokumentacji wypadkowej;
- niedostateczna wiedza wśród pracodawców i pracowników o zagrożeniach; pomimo że pracodawcy posiadali zaświadczenie o przeszkoleniu w zakresie bhp, to często nie znali przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, w tym o wymaganiach minimalnych dla maszyn; takiej znajomości nie mieli w dużej części pracodawcy, którzy kurs bhp przechodzili w ramach samokształcenia kierowanego;
- trudności w zatrudnieniu doświadczonych pracowników z branży;
- brak skutecznego nadzoru nad prowadzonymi pracami;
- brak systematycznych kontroli warunków pracy, w tym należytej dbałości o stan techniczny maszyn i urządzeń;
- lekceważenie zagrożeń przez pracodawców i pracowników oraz tolerowanie stanu niezgodnego z wymogami prawa.

Działania wspomagające

W ramach prowadzonej kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” Państwowa Inspekcja Pracy podejmowała liczne i różnorodne przedsięwzięcia promocyjne, które zmierzały przede wszystkim do rozpowszechniania informacji: o zagrożeniach

w branży drzewnej, o planowanych w zakładach kontrolach oraz możliwości łatwiejszego dostosowania zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział w programie prewencyjnym.

Na potrzeby kampanii została zarejestrowana domena www.bhpnatak.pl, na której publikowano wszystkie materiały powstałe w toku jej trwania.

Dla pracodawców i pracowników przygotowane zostały materiały wspierające edukację z zakresu bezpieczeństwa pracy, tj.: poradniki, filmy instruktażowe i prezentacje. Wśród najważniejszych poradników udostępnianych nieodpłatnie, obok *Listy kontrolnej z komentarzem*, wymienić należy takie publikacje, jak: „Bezpieczna praca w stolarni. Poradnik dla pracownika”, „Bezpieczna praca w tartaku. Poradnik dla pracownika.” i „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych”.

W roku 2018 podczas prowadzonych działań prewencyjnych, informacyjnych i kontrolnych do odbiorców z branży drzewnej trafiło 12,7 tys. publikacji Państwowej Inspekcji Pracy (łącznie – w latach 2016-2018 – **ponad 40 tys. publikacji**), z czego większość stanowiły materiały o tematyce związanej z bezpieczną obróbką drewna.

Adresatom kampanii udostępniano także **filmy instruktażowe**, w tym: „Bezpieczeństwo pracy w tartakach” i „Bezpieczeństwo pracy w stolarniach”, a w późniejszym okresie wprowadzono do wykorzystania filmy poświęcone bezpiecznej pracy z maszynami do obróbki drewna, stwarzającymi szczególnie zagrożenia wypadkowe dla pracowników, takimi jak: frezarki pionowe dolnowrzecionowe, strugarki wyrówniarki, pilarki taśmowe i stołowe pilarki tarczowe. W 2018 r. Państwowa Inspekcja Pracy wydała płytę DVD z materiałami kampanii, na której znalazły się m.in. publikacje i filmy instruktażowe dla pracodawców prowadzących działalność w branży obróbki drewna.

Realizację kampanii w latach 2016-2017 wspierały **działania medialne** prowadzone w radiu, Internecie oraz prasie specjalistycznej. Ich celem było możliwie jak najszersze dotarcie z przekazem na temat kampanii do jej najważniejszych grup docelowych – pracodawców, właścicieli zakładów i pracowników służby bhp w firmach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna, a także do pracowników zatrudnionych w takich firmach. W spotach radiowych zachęcano pracodawców do udziału w programie prewencyjnym PIP, a także zapoznania się z materiałami

OKŁADKI WYDAWNICTW PIP WSPOMAGAJĄCYCH EDUKACJĘ
Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA PRACY PRZY OBRÓBCE DREWNA



umieszczonymi na stronie www.bhpnatak.pl. Natomiast 30-sekundowe spoty radiowe adresowane do pracowników zwracały uwagę na zagrożenia związane z pracą przy obróbce drewna, jak również zachęcały do poszerzenia wiedzy na temat przepisów oraz zasad bezpiecznej pracy w tartakach i stolarniach. W sumie w latach 2016-2017 w Radiu ZET, RMF FM, Programie 3 Polskiego Radia, Radiu ESKA, Wawa oraz w lokalnych stacjach wyemitowano ponad 7 tys. spotów radiowych, w tym 4,4 tys. adresowanych do pracodawców. Ponadto w grudniu 2016 r. zrealizowano ze środków Funduszu Prewencji Wypadkowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych emisję 142 spotów radiowych dla pracodawców i pracowników na antenie RMF FM oraz Programu 1 i 3 Polskiego Radia.

W 2016 r. działania kampanii promowano również za pośrednictwem **internetowych serwisów** adresowanych do branży drzewnej (takich jak: kurierdrzewny.pl, drewno.pl, targdrzewny.pl, tartaki.com.pl i stolarstwo.org), portali poświęconych bezpieczeństwu pracy (np. asystentbhp.pl, portalbhp.pl), a także wyszukiwarki internetowej Google, skąd osoby poszukujące informacji o tematyce związanej z obróbką drewna i bhp kierowane były na stronę internetową kampanii. Ponadto banery kampanii były emitowane na 28 **portalach tematycznych** (takich jak: ekspertbudowlany.pl, najlepsifachowcy.pl, szukajfachowca.pl, e-instalacja.pl, e-dach.pl, murator-dom.pl, gazetaprawna.pl). W czasie

kampanii internetowej uzyskano blisko 99 tys. kliknięć w banery i inne formy reklamy internetowej dotyczące prowadzonych przez inspekcję działań. Dodatkowo informacje o kampanii i programie prewencyjnym PIP przekazywano pracodawcom dzięki wykorzystaniu e-mailingu skierowanego do zarejestrowanych użytkowników specjalistycznych portali branżowych. W 2016 r. wysłano w ten sposób blisko 71,8 tys. wiadomości do odbiorców końcowych.

Promocja kampanii prowadzona była również za pośrednictwem **prasy branżowej**. Na uwagę zasługuje przede wszystkim współpraca z magazynem branżowym „Kurier Drzewny”. Miesięcznik ten przyłączył się do kampanii i opublikował na swoich łamach cykl artykułów opartych na publikacji PIP „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych”, w których opisane zostały wybrane problemy bhp występujące w tartakach i stolarniach. W 2018 r. wśród prenumeratorów i czytelników miesięcznika przeprowadzona została dystrybucja 15 tys. płyt PIP z filmami dotyczącymi bezpiecznej pracy z maszynami do obróbki drewna. Opublikowano również artykuł omawiający materiały wspomagające pracodawców, przygotowane przez PIP w związku z kampanią, i zachęcający do odwiedzenia strony internetowej kampanii. Pomimo zakończenia kampanii współpraca inspekcji pracy z „Kurierem Drzewnym” jest kontynuowana na zasadach non profit.



Na podstawie doświadczeń z realizacji programu prewencyjnego oraz działań kontrolnych inspekcji pracy przygotowano **materiał pt. „Wypadki przy obróbce drewna”**, skierowany do właścicieli, kadry zarządzającej i pracowników zakładów zajmujących się produkcją wyrobów z drewna. W materiale, który został zamieszczony na stronie www.bhpnatak.pl, zaprezentowano opisy 14 wypadków przy pracy, zbadanych przez inspektorów pracy. Omówiono okoliczności i przyczyny tych zdarzeń, a także charakterystyczne nieprawidłowości, których eliminacja powinna prowadzić do obniżenia prawdopodobieństwa wystąpienia wypadku podczas pracy, w tym przy obsłudze wielopięł, pilarek, strugarek i innych maszyn do obróbki drewna.

W czasie kampanii, poza wcześniej omawianymi szkoleniami, realizowano działania informacyjne i promocyjne w okręgowych inspektoratach pracy. W 2018 r. zorganizowano **19 konferencji, seminariów i spotkań z pracodawcami** o tematyce związanej z bezpieczeństwem pracy przy obróbce drewna, a także **62 stoiska**,

na których nieodpłatnie udostępniano materiały kampanii oraz udzielano porad prawnych i z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Specjalistyczne **szkolenia** z udziałem ekspertów PIP prowadzone dla pracodawców, inżynierów produkcji, a także innych osób odpowiedzialnych za bhp w zakładzie, którzy zadeklarowali udział w programie prewencyjnym, a w szczególności fachowa wiedza przekazywana przez inspektorów podczas czynności kontrolnych (udzielono ok. 9,4 tys. porad z zakresu bhp) – istotnie przyczyniły się do wzrostu świadomości nt. właściwych metod pracy, co w dalszej perspektywie powinno przełożyć się na utrzymanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa.

W latach 2016-2018 dzięki współpracy okręgowych inspektoratów pracy z **mediami lokalnymi i regionalnymi** ukazało się łącznie **155 publikacji** związanych z tematyką kampanii i dotyczących bezpiecznej pracy przy obróbce drewna. Były to informacje i artykuły publikowane na stronach internetowych, w prasie lokalnej,

Specjalny dodatek do „Kuriera Drzewnego” na płycie CD

Bezpieczna i wydajna praca w przemyśle drzewnym



W związku z kampanią pn. „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” Państwowa Inspekcja Pracy zaprasza do zapoznania się z poradnikami i publikacjami dotyczącymi bezpiecznej pracy z drewnem. Materiały informacyjne znajdują Państwo na płycie dołączonej do bieżącego wydania „Kuriera Drzewnego”.

Opr. (al)



Kampania Państwowej Inspekcji Pracy „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” obejmuje adresowany do pracodawców program prewencyjno-kontrolny „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” oraz działania edukacyjne i medialne propagujące ideę bezpiecznej pracy przy obróbce drewna. Głównym celem kampanii jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy (w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa.

Zagrożenia towarzyszące obróbce drewna

Tartaki i zakłady stolarskie to przedsiębiorstwa, w których występują zagrożenia zawodowe: hałas, wibracje, pyły,

zagrożenia mechaniczne, czynniki chemiczne, pożary, wybuchy, a także ręczne przeniesienie ciężarów i praca w wymuszonej pozycji ciała. W konsekwencji przedsiębiorstwa zajmujące się obróbką drewna charakteryzuje duża wypadkowość. Kontakt z drewnem lub pyłem drzewnym wiąże się ponadto z negatywnym oddziaływaniem na skórę i układ oddechowy człowieka (podrażnienia, zapalenie skóry, alergia, astma itd.).

Dowiedz się więcej!

Poza publikacjami, które Państwowa Inspekcja Pracy przekazała czytelnikom na płycie CD, na stronie internetowej www.bhpntak.pl można znaleźć komplet materiałów dotyczących kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Dostępne materiały pozwolą poprawić bezpieczeństwo w zakładach, a jednocześnie wpłyną na komfort pracy oraz jakość oferowanych wyrobów. Na

stronie zamieszczono także analizy wybranych wypadków przy pracy.

Wypadki przy obróbce drewna

Jedną z najnowszych publikacji dostępnych na stronie www.bhpntak.pl jest *Wypadki przy obróbce drewna. Poradnik dla pracowników i pracodawców*. Adresujemy ją do właścicieli, kadry zarządzającej i pracowników zakładów zajmujących się produkcją wyrobów z drewna lub materiałów drewnopochodnych. W publikacji omówiono 14 wypadków przy pracy, do których doszło w ostatnich latach w zakładach wykorzystujących obrabiarki do drewna. Zdarzenia zostały podzielone na cztery bloki, a kryterium podziału stanowił rodzaj maszyny, przy której doszło do wypadku.

Filmy instruktażowe na płycie...

Państwowa Inspekcja Pracy w związku z kampanią „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” przygotowała również filmy instruktażowe adresowane do branży drzewnej. Na płycie CD znajdują Państwo dwa filmy. *Bezpieczeństwo pracy w tartakach*, który prezentuje potencjalne zagrożenia, jakie występują w zakładzie tartaczno- i *Bezpieczeństwo pracy w stolarniach*, w którym przedstawione są główne zagrożenia, jakie występują podczas mechanicznej obróbki drewna.

Ofertę filmów na płycie uzupełniają filmy instruktażowe dostępne na stronie internetowej, dotyczące bezpiecznej pracy z maszynami do obróbki drewna stwarzającymi szczególne zagrożenia zawodowe dla pracowników, tj. frezarki pionowe dolnowrzecionowe, strugarki wyrówniarki, pilarki taśmowe stolarskie i pilarki tarczowe stołowe, a także filmy poświęcone identyfikacji zagrożeń hałasem i zapyleniem w miejscu pracy.

ZAWARTOŚĆ PŁYTY CD

W związku z prowadzoną kampanią Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała kilka materiałów dotyczących bezpieczeństwa pracy przy obróbce drewna, a na dołączonej do „Kuriera Drzewnego” płycie CD znajdują Państwo takie publikacje, jak:

Tartak i stolarnia. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla pracodawców

Prace przy obróbce drewna z użyciem maszyn należą do szczególnie niebezpiecznych, co potwierdza liczba groźnych wypadków, do których dochodzi każdego roku. Dlatego bardzo ważne jest właściwe organizowanie i nadzorowanie takich prac oraz egzekwowanie od pracowników wykonywania zadań zgodnie z zasadami bezpiecznej pracy. Ułatwi to lista kontrolna opracowana przez Państwową Inspekcję Pracy. Odpowiadając na pogrupowane problemowe pytania, można łatwo zidentyfikować nieprawidłowości i zagrożenia występujące w zakładzie. Ich wyeliminowanie spowoduje nie tylko dostosowanie miejsc pracy do obowiązujących przepisów, ale przede wszystkim zapewni bezpieczeństwo ludziom obsługującym maszyny.

Bezpieczna praca w tartaku. Poradnik dla pracownika

Broszura adresowana jest do pracowników tartaków i zakładów drzewnych. Ma na celu wskazanie podstawowych metod zapobiegania zagrożeniom takim jak np. uderzenie przez przemieszczające się przedmioty czy doznanie urazu w wyniku kontaktu z wirującymi elementami maszyn i urządzeń. Publikacja zawiera podstawowe informacje wynikające z przepisów i procedur dotyczących obowiązków pracownika w zakresie bhp, właściwego rozładunku i składowania drewna okrągłego, przetarcia kłód, suszenia i impregnacji, składowania i załadunku tarcicy oraz stosowania środków ochrony indywidualnej.

Bezpieczna praca w stolarni. Poradnik dla pracownika

Broszura jest adresowana do pracowników stolarni i zakładów drzewnych. Przedstawia zasady bezpiecznej pracy przy maszynach stolarskich oraz sposoby ochrony przed zagrożeniami. Zawiera zbiór uporządkowanych, pogrupowanych problemowo zagadnień, wraz z przykładami dobrych praktyk, które mogą wpłynąć na poprawę warunków pracy i zmniejszyć ryzyko wypadku.

Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych

W broszurze autor przedstawia niebezpieczne maszyny do mechanicznej obróbki drewna. Są to różnego rodzaju pilarki, strugarki wyrówniarki i grubiarzki oraz frezarki pionowe dolnowrzecionowe. Obecnie producenci maszyn do obróbki drewna przed wprowadzeniem ich do obrotu są zobligowani do przeprowadzenia procedury oceny zgodności, zazwyczaj z udziałem tzw. jednostki notyfikowanej. Dzięki tym działaniom do użytkowników trafiają obrabiarki gwarantujące wysoki poziom bezpieczeństwa. Autor publikacji zaleca użytkownikom przestarzałych obrabiarek doprowadzenie ich do właściwego stanu technicznego, zapewniającego co najmniej minimalny poziom bezpieczeństwa. Publikacja ułatwia dostosowanie tego typu maszyn do minimalnych wymagań bezpieczeństwa pracy, a dołączona do niej lista kontrolna pozwala skontrolować m.in. przygotowanie pracowników do pracy, stan techniczny maszyn oraz organizację stanowisk pracy.

Urządzenia poddozоровe w tartaku i stolarni

W publikacji omówione są zagadnienia związane z bezpieczną eksploatacją suwnic, wciągarek, wciągników, urządzeń ciśnieniowych, żurawi oraz wózków jezdniowych. W broszurze ujęto także kwestie dotyczące zakupu urządzeń, dozoru technicznego oraz kwalifikacji osób obsługujących te urządzenia. Adresatami publikacji są przede wszystkim pracodawcy oraz osoby nadzorujące prace w przemyśle drzewnym.

Żurawie leśne. Urządzenia poddozоровe

Ulotka przedstawia zasady użytkowania żurawi przenośnych wykorzystywanych do prac przeładunkowych drewna w leśnictwie. Omówione w niej zostały: zasady zakupu i eksploatacji urządzeń, procedura rejestracji maszyn w Urzędzie Dozoru Technicznego oraz wytyczne dotyczące ich konserwacji i napraw.



CHESZ WIEDZIEĆ WIĘCEJ?

zajrzyj na
www.bhpntak.pl



audycje z udziałem przedstawicieli PIP w lokalnych rozgłośniach radiowych, a także relacje medialne (w tym telewizyjne), np. z konferencji organizowanych przez inspekcję, na które zapraszano dziennikarzy.

Tematyka związana z bezpieczeństwem pracy w branży obróbki drewna promowana była przez jednostki organizacyjne PIP podczas **targów i wystaw**. Jednym z ważniejszych tego typu wydarzeń były Targi DREMA 2018 w Poznaniu. Podczas targów zorganizowano stoisko PIP, na którym można było obejrzeć prezentację multimedialną dotyczącą bezpieczeństwa pracy przy obróbce drewna i uzyskać bezpłatną poradę prawną lub techniczną inspektora pracy. Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała również **seminarium „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”**, które było okazją do podsumowania 3-letniej kampanii prowadzonej w branży. Podczas tego wydarzenia zaprezentowano m.in. efekty zintegrowanych działań kontrolnych i prewencyjnych prowadzonych przez inspekcję pracy, doświadczenia pracodawców z realizacji

programu prewencyjnego, a także główne aspekty bezpieczeństwa pracy w kontekście eksploatacji maszyn do obróbki drewna oraz zagadnienia związane z wpływem właściwej organizacji pracy i zachowań ludzkich na zagrożenia zawodowe i wypadki przy pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, że za realizację przedsięwzięć na rzecz poprawy warunków pracy w branży drzewnej **Państwowa Inspekcja Pracy została uhonorowana nagrodą specjalną przyznaną przez Międzynarodowe Targi Poznańskie – statuetką dla kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”** za inspirowanie i wspieranie pracodawców w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Nagrodę z rąk Prezesa Zarządu Międzynarodowych Targów Poznańskich Przemysława Trawy oraz Prezesa Zarządu Stowarzyszenia Producentów Maszyn, Urządzeń i Narzędzi do Obróbki Drewna DROMA Andrzeja Pótrolniczaka odebrał, podczas uroczystego otwarcia targów, Zastępca Głównego Inspektora Pracy Andrzej Kwaliński.

**PRYZNANIE PRZEZ MIĘDZYNARODOWE TARGI POZNAŃSKIE STATUETKI DLA KAMPANII
„WŁĄCZ BEZPIECZEŃSTWO PRZY OBRÓBCE DREWNA”, POZNAŃ 2018 R.**



Podsumowanie

Analizując efekty 3-letniej kampanii PIP pn. „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”, należy uznać, że spełniła ona wymóg postawiony przez konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 187 w zakresie konieczności kształtowania kultury prewencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez informowanie, konsultacje i szkolenia. Kampania ta jest przykładem projektu, który **łączy elementy kontroli** inspektorów pracy u pracodawców **z zastosowaniem prewencyjnych narzędzi oddziaływania**. Państwowa Inspekcja Pracy poprzez realizację działań o charakterze prewencyjno-kontrolnym osiągnęła zakładane cele, jakimi były m.in.: budowanie świadomości zagrożeń zawodowych, poprawa wiedzy o sposobach ich ograniczania i eliminowania, a także inspirowanie pracodawców oraz osób aktywnych zawodowo do podejmowania działań na rzecz podniesienia poziomu bezpieczeństwa i poprawy warunków pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

Wyniki przeprowadzonych **kontroli sprawdzających** potwierdzają pozytywny wpływ działań prewencyjnych na stan bezpieczeństwa pracy w zakładach, które uczestniczyły w programie PIP.

Ponad połowa z nich uzyskała **pozytywny wynik** takiej kontroli, co świadczy o prawidłowości przeprowadzonej przez pracodawców **samooceny warunków pracy** i podjętych w jej następstwie działań dostosowawczych, a także pokazuje skuteczność kampanii. Powyższe stanowi zwieńczenie pracy wszystkich osób zaangażowanych w kampanię, a w szczególności jej adresatów, którzy przystępując do tego przedsięwzięcia, wykazali się dużą aktywnością na rzecz poprawy warunków pracy.

W grupie zakładów – uczestników programu wydano kilkakrotnie mniej decyzji w przeliczeniu na jeden podmiot niż w przypadku zakładów, które nie podjęły z PIP współpracy prewencyjnej lub od niej odstąpiły. Co więcej, **w zakładach nieuczestniczących w programie** prewencyjnym stwierdzane **nieprawidłowości były znacznie poważniejsze** i często skutkowały wydaniem decyzji wstrzymania prac lub eksploatacji maszyn oraz innych decyzji podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania. W przypadku pracodawców, którzy uczestniczyli w realizacji programu, tego typu decyzje wydawano sporadycznie.

Kontrole prowadzone w ramach tematu pokazują, że idea ich przeprowadzania jest pozytywnie odbierana przez pracodawców. Zintegrowane działania prewencyjno-kontrolne stanowią bowiem bodziec do zapoznania się z przepisami określającymi obowiązki pracodawcy i w konsekwencji mobilizują do ich stosowania.

Należy zaznaczyć, że dla odbiorców i koordynatorów programu w okręgowych inspektoratach pracy dużą pomoc stanowiła, uruchomiona na jego potrzeby i na bieżąco aktualizowana, **strona www.bhpnatak.pl**. Zamieszczono na niej wszystkie związane z kampanią publikacje, filmy instruktażowe, deklaracje uczestnictwa w programie i inne informacje (w tym o charakterze organizacyjnym, np. o miejscach i terminach szkoleń realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych). Co ważne, wszystkie dotychczas udostępnione pracodawcom i pracownikom materiały o charakterze informacyjnym i edukacyjnym, dotyczące bezpiecznej pracy w branży drzewnej, będą na tej stronie nadal dostępne.

Budowanie kultury prewencji w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy jest procesem długofalowym, uwarunkowanym wieloma czynnikami. Niemniej, doświadczenia w zakresie zrealizowanej przez PIP kampanii „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**” wskazują na **wielką rolę działań skierowanych do wszystkich zainteresowanych podmiotów** zaangażowanych w uzyskanie efektu poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Jednocześnie wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuacji przez PIP działań kontrolnych i prewencyjnych dotyczących m.in. bhp przy obsłudze maszyn do obróbki drewna, szkodliwych czynników w środowisku pracy (m.in. hałasu, pyłów), skierowanych nie tylko do pracodawców, lecz także do osób nadzorujących pracowników (kierowników, mistrzów i brygadzystów) oraz wykonujących zadania służby bhp w tych zakładach. Dotyczy to szczególnie mikro- i małych przedsiębiorstw.

Wnioski płynące z kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” wskazują, że **komplementarne działania prewencyjno-kontrolne** skutkują wyraźnym i jednoznacznie pozytywnym wpływem na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach obróbki drewna. Dotyczy to także budowania u pracodawców świadomości zagrożeń zawodowych

i poprawy poziomu wiedzy o sposobach ich eliminowania i ograniczania.

Celowe wydaje się wykorzystanie tych doświadczeń także w przyszłych, długofalowych kampaniach prewencyjno-kontrolnych PIP, z ukierunkowaniem na branże charakteryzujące się szczególnie wysokim poziomem zagrożeń zawodowych.

2. GÓRNICTWO

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili 20 kontroli w 12 zakładach górniczych oraz 8 firmach świadczących usługi dla górnictwa. W podmiotach tych zatrudnionych było ok. 37,8 tys. osób, w tym 37,4 tys. na podstawie stosunku pracy.

Skontrolowano **przestrzeganie przepisów bhp** dotyczących: profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń z dziedziny bhp, oceny ryzyka zawodowego, nadzoru nad warunkami pracy (organizacji służby bhp), środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wykonywania prac związanych z występowaniem zagrożeń naturalnych na stanowiskach pracy oraz sposobów i środków ochrony przed tymi zagrożeniami, wykonywania robót zgodnie z obowiązującymi instrukcjami i technologiami. Skontrolowano również stan techniczny narzędzi ręcznych i zmechanizowanych oraz oświetlenia stanowisk pracy.

Przedmiotem kontroli było również sprawdzenie stanu **przestrzegania przepisów prawa pracy** dotyczących czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń. Kontroli zostały poddane zagadnienia dotyczące ewidencji czasu pracy, zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych, zapewniania pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, wypłaty wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, wypłaty dodatków za pracę w porze nocnej.

Diagnoza

A. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

W latach 2016-2018 (do dnia kontroli) w kontrolowanych zakładach wydarzyły się 1 654 wypadki przy pracy, w tym 10 ciężkich oraz 24 wypadki śmiertelne.

Analiza dokumentacji powypadkowych dotyczących wypadków ciężkich i śmiertelnych wykazała, że w 13 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ustalania okoliczności i przyczyn wypadków. W 4 przypadkach ustalono nieprawidłowe okoliczności wypadku, w 5 nie ustalono wszystkich przyczyn, które doprowadziły do wypadku, a w 4 ustalono przyczyny nieadekwatne do okoliczności wypadku. W pozostałych dokumentacjach nieprawidłowości polegały głównie na:

- prowadzeniu postępowań powypadkowych niezgodnie z wymogami formalnymi *rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*,
- sporządzaniu protokołów powypadkowych niezgodnie z wzorem,
- niezachowaniu terminów zatwierdzania protokołów przez pracodawcę oraz terminów doręczania protokołów poszkodowanym.

Wyniki kontroli wskazują, że najczęściej nieprawidłowości dotyczyło **stanu dróg przewozowych, dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy**. Najczęściej stwierdzano: nagromadzony rumosz skalny i rozlewiska wodne znacznie utrudniające lub uniemożliwiające poruszanie się załogi, nierówności spągu oraz zalegające na spągu błoto. Ponadto kontrole wykazały zły stan techniczny schodów, pomostów i przejść nad urządzeniami. Nieprawidłowości uregulowano, wydając 105 decyzji, w tym 1 decyzję wstrzymania prac.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło **stanu zabezpieczeń stropów i ociosów wyrobisk górniczych**. Stwierdzano brak lub niekompletną wykładkę i opinę stropów i ociosów, pozostawione pustki między obudową a calizną, nieprawidłowo wykonaną obrywkę stropów i ociosów oraz nieprawidłowo wykonaną obudowę kotwową. Nieprawidłowości uregulowano, wydając 64 decyzje, w tym 1 decyzję wstrzymania prac i 1 decyzję skierowania pracowników do innych prac.

Kontroli **stanu technicznego maszyn i urządzeń górniczych** poddano: maszyny do rozbijania brył, wozy kotwiące, wozy wiertnicze i ładowarki. Ujawniono przypadki nieprawidłowego działania urządzeń zabezpieczających i sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo pracowników. Ponadto stwierdzano niesprawne siedziska i amortyzatory siedzisk w maszynach górniczych, niesprawne elementy sterownicze i oświetlenie. Nieprawidłowości

uregulowano, wydając 39 decyzji, w tym 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń oraz 1 decyzję wstrzymania prac.

Uchybienia dotyczące **stanu technicznego przenośników i ich systemów zabezpieczeń** najczęściej polegały na niesprawnych systemach awaryjnego zatrzymania przenośników, niesprawnych czujnikach monitorowania ruchu przenośników oraz złym stanie technicznym elementów konstrukcyjnych przenośników. Nieprawidłowości te uregulowano, wydając 38 decyzji, w tym 4 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń.

Nieprawidłowości związane ze **stanem technicznym urządzeń i instalacji elektrycznych** polegały na niedostatecznym zabezpieczeniu przed dostaniem się pyłu węglowego do urządzeń budowy przeciw-wybuchowej, tj. stacji transformatorowych i urządzeń sterujących oraz braku zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Nieprawidłowości uregulowano, wydając 24 decyzje, w tym 4 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń oraz 1 decyzję wstrzymania prac.

Kontrola **stanu technicznego oświetlenia stanowisk pracy pod ziemią** wykazała głównie niesprawne oświetlenie. Wydano 18 decyzji nakazujących zamontowanie oświetlenia zapewniającego bezpieczną pracę.

Stwierdzono pojedyncze przypadki niewyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej**, np.: dopuszczenie pracownika do pracy na wysokości w niesprawnych szelkach bezpieczeństwa czy dopuszczenie pracowników do pracy na drogach przewozowych bez kamizelek bezpieczeństwa. Nie stwierdzono przypadków niewyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze. Regulując powyższe nieprawidłowości, wydano 5 decyzji, w tym 1 decyzję skierowania pracowników do innych prac, oraz skierowano 2 wnioski w wystąpieniach.

Na uwagę zasługuje fakt, że nie ujawniono istotnych uchybień w zakresie szkoleń z dziedziny bhp, profilaktycznych badań lekarskich oraz oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. W kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie organizacji służby bhp oraz uprawnień pracowników służby.

Podsumowując, należy podkreślić, że prowadzenie robót eksploatacyjnych odbywa się w coraz trudniejszych warunkach geologiczno-górnicych.

Udostępnianie nowych partii złóż wiąże się ze wzrastającymi zagrożeniami naturalnymi, takimi jak: zagrożenia tąpnięciami, zagrożenia wodne, zagrożenia wybuchem pyłu węglowego, zagrożenia gazowe. Wzrasta również pierwotna temperatura węgla, co przekłada się na wzrost temperatury w udostępnianych wyrobiskach górniczych. Występują coraz liczniejsze uskoki, nasunięcia i nieregularności tektoniczne.

Zwiększające się odległości od podszybia do rejonów prowadzenia robót w praktyce oznaczają znacznie dłuższą drogę dojazdu i dojścia do stanowisk pracy. Utrzymanie tej sieci dróg komunikacyjnych we właściwym stanie technicznym wymaga zaangażowania coraz większej liczby osób (często niezwiązanych bezpośrednio z procesem wydobywczym), czasu i środków.

Trudne warunki w wyrobiskach podziemnych, zapylenie, wilgoć, wysoka temperatura czy agresywne środowisko powodują przyspieszoną korozję, szybsze zużywanie się części maszyn i urządzeń oraz zanieczyszczenie elementów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo. Wzrasta również koszt obsługi maszyn eksploatowanych w tak skrajnych warunkach.

Przyczyny nieprawidłowości to także **niedostateczna wiedza i umiejętności pracowników oraz osób dozoru**. Nowo zatrudniani pracownicy często nie mają wykształcenia górniczego oraz wiedzy o pracy w górnictwie, a wdrożenie takich pracowników do pracy w trudnych i niebezpiecznych warunkach dołowych trwa długo i nie zawsze jest w pełni skuteczne. Tolerowanie przez pracowników oraz osoby dozoru złego stanu technicznego maszyn i urządzeń, dróg transportowych, dróg dojścia do stanowisk pracy oraz wykonywania prac niezgodnie z przepisami i zasadami bhp, zła organizacja pracy, spowodowana często nadmiernym pośpiechem, brakiem dostatecznej wiedzy, a także złym planowaniem i przygotowaniem do wykonywanych prac, skutkują wzrostem prawdopodobieństwa zaistnienia wypadku przy pracy.

B. PRAWNA OCHRONA PRACY

W toku kontroli przestrzegania **przepisów o czasie pracy** stwierdzono jedynie nieliczne problemy i nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (1 podmiot), określania systemów czasu

pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy (1 podmiot) oraz zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (1 podmiot). Nieprawidłowości o marginalnym znaczeniu stwierdzono także w zakresie zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (dotyczyły 4 pracowników) czy zatrudniania pracowników powyżej skróconej normy czasu pracy ze względu na warunki klimatyczne oraz zatrudniania pracowników świadczących pracę na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS; NDN) w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy (dotyczyły 4 pracowników). Nieprawidłowości odnoszące się do rekompensowania pracy w niedzielę i święto stwierdzono na identycznym poziomie jak wyżej wymienione.

Najwięcej naruszeń stwierdzono w zakresie prawidłowego **zapewnienia** pracownikom odpowiednich **odpoczynków tygodniowych** (nieprawidłowość dot. 11 podmiotów w stosunku do 13 pracowników) i **dobowych** (nieprawidłowość dot. 6 podmiotów i odnosiła się do 6 pracowników). Odnosząc skalę stwierdzonych nieprawidłowości do liczby przeprowadzonych kontroli, na uwagę zasługuje również liczba pracodawców powierzających pracownikom pracę w godzinach nadliczbowych ponad dopuszczalny roczny limit godzin nadliczbowych (6 podmiotów) oraz nieprzestrzegających obowiązku zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (5 podmiotów).

W zakresie wypłaty **wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy do najczęściej ujawnianych nieprawidłowości należały naruszenia przepisów art. 151⁸ § 1 Kp oraz art. 151¹ § 1 Kp nakazujących odpowiednio rekompensowanie pracy w godzinach nocnych oraz godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem. Niewypłacenie dodatku za pracę w porze nocnej stwierdzono w 2 podmiotach w stosunku do 42 pracowników. Łączna kwota świadczeń z tego tytułu wynosiła 1 479 zł. Natomiast niewypłacenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej na łączną kwotę 5 992 zł stwierdzono w 1 podmiocie w stosunku do 56 pracowników.

W czasie kontroli nie ujawniono przypadków nieterminowego wypłacania wynagrodzeń. Prawidłowo naliczane i wypłacane były również wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Z przeprowadzonych czynności kontrolnych oraz informacji uzyskanych od pracodawców i osób kierujących pracownikami wynika, że zdecydowanie najczęściej problemów powodujących naruszenie przepisów dotyczących czasu pracy wiąże się głównie z **niedostatecznym poziomem zatrudnienia pracowników wykonujących prace pod ziemią**.

Powoduje to, że w przypadku absencji związanych z urlopami wypoczynkowymi oraz zwolnieniami lekarskimi osoby dozoru odpowiedzialne za kierowanie pracami nie mają możliwości zatrudnienia przy wykonywaniu poszczególnych prac wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników, nie naruszając przy tym przepisów o czasie pracy. Do naruszeń przyczynia się również w pewnym stopniu **niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy** przez osoby odpowiedzialne za obsadę poszczególnych stanowisk pracy.

Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń spowodowane były głównie **błędym naliczaniem części godzin** przepracowanych w porze nocnej oraz powyżej normy dobowej czasu pracy, a także **zaniżeniem wysokości dodatku** do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Niewypłacenie części dodatków za przepracowane godziny nadliczbowe wynikało z niedostatecznej znajomości przepisów obowiązujących przy zatrudnieniu pracownika ponownie w tej samej dobie pracowniczej. Część dodatków za pracę w porze nocnej została błędnie naliczona z powodu zaniżenia dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

Wniosek

Wyniki kontroli wskazują na konieczność prowadzenia dalszych działań kontrolnych skoncentrowanych na obszarach, w których najczęściej stwierdzano naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności obejmujących: drogi przewożone, drogi i dojścia do stanowisk pracy oraz przejścia na stanowiskach pracy, zabezpieczenia stropów i ociosów przed zagrożeniami wynikającymi z opadu skał, wykonywanie obudów kotwowych zgodnie

z przepisami, technologiami i projektami technicznymi, wykonywanie obrywki oraz wykładki stropów i ociosów, stan techniczny maszyn i urządzeń górniczych, stan techniczny urządzeń i instalacji elektrycznych oraz prowadzenie przez zespoły powypadkowe rzetelnej analizy przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.

3. HANDEL

A. PRAWNA OCHRONA PRACY

Zakres kontroli

W roku 2018 przeprowadzono 122 kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych (o powierzchni sali sprzedaży powyżej 300 m²), w których pracę świadczyło 5 768 pracowników oraz 259 osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (4,3% ogółu zatrudnionych). W mniejszych sklepach (w których wykonywało pracę 3 956 osób, w tym 12% na innej podstawie niż stosunek pracy) zrealizowano 503 kontrole.

Działania miały charakter kompleksowy – ocenie poddano zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, udzielania urlopów oraz zakładowych źródeł prawa pracy.

Diagnoza

W placówkach wielkopowierzchniowych nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy polegały najczęściej na naruszeniu:

- art. 161 Kodeksu pracy, przewidującego **obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego** w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo (16,4% poddanych kontroli placówek);
- art. 129 § 1 Kodeksu pracy, określającego normy **czasu pracy** (15,6% sklepów);
- art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy, nakazującego prowadzenie **dokumentacji** w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (14,7%);

Liczba skarg rozpatrzonych w czasie kontroli placówek handlowych

	Liczba skarg			
	ogółem	w tym:		
		zasadnych	częściowo zasadnych	niezasadnych
Sklepy wielkopowierzchniowe	39	7	16	16
Pozostałe placówki handlowe	71	27	25	19
Razem	110	34	41	35

- § 8 pkt 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, dotyczącego obowiązku prowadzenia kart ewidencyjnych **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 (14,7%);

- art. 162 Kodeksu pracy, stwierdzającego, że w przypadku **podziału urlopu** na części co najmniej jedna z nich powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (11,5%);
- art. 171 Kodeksu pracy, przewidującego obowiązek **wypłaty ekwiwalentu za urlop**

w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu ustania stosunku pracy (11,5%).

W dużych sklepach zanotowano jedynie niewielkie, incydentalne problemy z prowadzeniem kart ewidencji czasu pracy – naruszenia § 8 *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 9% kontroli. Nieprawidłowości w tym zakresie polegały głównie na **nieodzwierciedlaniu w dokumentacji rzeczywistego czasu pracy pracowników**, jak również prowadzeniu zapisów w sposób uniemożliwiający prawidłowe rozliczenie czasu pracy.

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. Tym niemniej w sklepach franczyzowych lub nienależących do sieci powodami powstawania uchybień były też lekceważenie przepisów ze względów ekonomicznych i nieznajomość prawa pracy.

Powodem powstawania uchybień były także problemy z pozyskaniem odpowiedniej liczby pracowników. Celem zapewnienia funkcjonowania placówki w wyznaczonych godzinach przedsiębiorcy byli zmuszeni planować pracę osób już zatrudnionych niezgodnie z przepisami.

Pozytywne efekty regularnych kontroli podejmowanych przez inspektorów pracy w wielkopowierzchniowych placówkach można dostrzec w sieciach długo działających na rynku – 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 osoby doświadczone zastępowane są osobami nieposiadającymi dostatecznego przygotowania, w szczególności w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy.

Natomiast **w mniejszych placówkach handlowych** inaczej wygląda struktura ujawnionych nieprawidłowości, znacząco większa jest także ich skala.

W sklepach tych najczęściej ujawniano nieprzestrzeżenie:

- art. 150 § 1 Kodeksu pracy (w 29% poddanych kontroli placówek); nieprawidłowości polegały **na nieustaleniu systemów i rozkładów czasu pracy** oraz przyjętych okresów rozliczeniowych;
- art. 29 § 3 Kodeksu pracy, nakładającego obowiązek **poinformowania pracownika** na piśmie w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę o wymienionych w przepisie aspektach jego stosunku pracy (23% sklepów);
- § 8 pkt 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*, dotyczącego obowiązku **prowadzenia kart ewidencyjnych** 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 (20,9%);
- art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy, nakazującego prowadzenie **dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników** (20,5%);
- art. 149 § 1 Kodeksu pracy, przewidującego obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika (20,5%);
- art. 129 § 3 Kodeksu pracy, nakładającego obowiązek sporządzania **indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika** i przekazywania go pracownikowi co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład (19,7%);
- § 8 pkt 1 *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*, dotyczącego **założenia i prowadzenia kart ewidencji czasu pracy** (19,7%);
- art. 151 § 5 Kodeksu pracy, przewidującego obowiązek ustalenia w umowach o pracę zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy **dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad wynikający**

z umowy wymiar czasu pracy, po przepracowaniu której pracownikom oprócz normalnego wynagrodzenia będzie przysługiwał dodatek, tak jak za pracę w godzinach nadliczbowych (16,7%).

W toku ponad 13% kontroli ujawniono także naruszenia art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy, nakładającego na pracodawcę **obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia**. W mniejszych placówkach handlowych wydano 8 decyzji nakazujących wypłatę świadczeń ze stosunku pracy na kwotę ponad 4 tys. zł na rzecz 35 pracowników.

Nieustalenie **systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych**, choć wydaje się być uchybieniem formalnym, znacząco utrudnia, a w niektórych przypadkach uniemożliwia, prawidłowe rozliczenie czasu pracy pracownika, a co za tym idzie prawidłowe naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia za pracę, a także jego pochodnych. Analogiczne problemy występują w przypadku nieewidencjonowania bądź nieprawidłowego, czy nierzetelnego, ewidencjonowania czasu pracy. Zatem większość ujawnionych naruszeń prowadzić może do zaniżania należnych pracownikom świadczeń.

Wśród małych sklepów poddanych kontroli blisko 80% stanowiły podmioty prowadzone przez przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób. Ta grupa przedsiębiorców nadal podejmuje **próby ograniczenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej** m.in. poprzez:

- zmniejszanie wielkości zatrudnienia, co skutkuje naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- zlecenie prowadzenia dokumentacji kadrowo-płacowej podmiotom zewnętrznym, które są najbardziej konkurencyjne (najtańsze), co nie zawsze gwarantuje odpowiedni poziom świadczonych usług.

* * *

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 oraz przestrzegania przepisów o płacy minimalnej zleceniobiorców i samozatrudnionych. Prawdopodobnie do powyższego stanu rzeczy, poza

działalnością inspekcji, doprowadziła stale i dynamicznie zmieniająca się sytuacja na rynku pracy. Niewątpliwie popyt dominujący nad podażą na pracowników sektora handlu przyczynił się do znacznej poprawy warunków świadczenia pracy. Szczególnie powyższe zjawisko zauważalne jest w placówkach wielkopowierzchniowych. Pracodawcy w celu zwiększenia konkurencyjności podnoszą atrakcyjność ofert pracy.

W wielkopowierzchniowych placówkach handlowych, w których obowiązują **rozwiązania systemowe** (procedury) dotyczące prawnej ochrony pracy, stwierdzono najmniej naruszeń. Wprowadzone w ramach danej sieci handlowej rozwiązania polegały na przykład na wdrożeniu zaawansowanego oprogramowania w zakresie planowania czasu pracy. Osoby kierujące pracą innych pracowników, odpowiedzialne m.in. za sporządzanie harmonogramów czasu pracy mogły korzystać z oprogramowania w sposób efektywny, a co najważniejsze zgodny z prawem. Wdrożone narzędzia informatyczne nie zezwalały na planowanie pracy z naruszeniem norm wynikających z prawa pracy.

Zarówno w wielkopowierzchniowych, jak i mniejszych placówkach handlowych stwierdzone nieprawidłowości występowały przede wszystkim w sklepach kontrolowanych po raz pierwszy, a także niesieciowych lub należących do sieci o rozproszonej strukturze zarządzania (gdzie większość kompetencji została scedowana na kierowników sklepów bądź osoby nadzorujące kilka czy kilkanaście placówek na określonym obszarze), należących do sieci opartych na polskim kapitale, nastawionych na szybką ekspansję, bądź też działających na zasadzie franczyzy (każdy sklep prowadzony jest przez odrębnego przedsiębiorcę).

W przypadku mniejszych sklepów częstym zjawiskiem jest likwidowanie placówek i tworzenie nowych – co utrudnia prowadzenie powtarzalnych, systematycznych kontroli, a także dokonanie oceny kierunku i stopnia zmian w konkretnej placówce. Dla przedsiębiorców z małych firm, nieposiadających odpowiedniego przygotowania prawnego, jak również niekorzystających – m.in. ze względów ekonomicznych – z wyspecjalizowanych służb kadrowo-księgowych, poważny problem stanowi zarówno zakres nałożonych na nich obowiązków, jak i ich częste zmiany.

Wnioski

W placówkach wielkopowierzchniowych:

- nie występuje potrzeba zintensyfikowania działań kontrolnych, ale powinny one być kontynuowane ze względu na ich dotychczasową efektywność,
- działania inspekcji należy zogniskować na sklepach niesieciowych, należących do sieci franczyzowych oraz dotychczas niekontrolowanych.

W mniejszych placówkach handlowych:

- działania kontrolne powinny zostać zintensyfikowane, w szczególności w obszarach, w których ujawniono najwięcej nieprawidłowości, tym bardziej że wobec rozdrobnienia właścicielskiego w tej branży inspektorzy pracy mogą podejmować jedynie działania doraźne, dotyczące konkretnej placówki,
- do rozważenia pozostaje, czy modyfikacji powinien ulec zakres obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające poniżej 9 osób.

B. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Zakres kontroli

Przeprowadzono 122 kontrole placówek wielkopowierzchniowych (o powierzchni sali sprzedaży minimum 300 m²), na rzecz których pracę świadczyło ponad 6 tys. osób, w tym 5,7 tys. na podstawie stosunku pracy. Ponadto przeprowadzono 503 kontrole podmiotów sklasyfikowanych jako pozostałe punkty handlowe, na rzecz których pracę świadczyło 3,9 tys. osób, w tym 3,4 tys. na podstawie stosunku pracy.

Łącznie przeprowadzono 625 kontroli w 567 podmiotach zatrudniających 9,9 tys. osób, w tym 9,2 tys. na podstawie nawiązanego stosunku pracy. Wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych było 7% (w sklepach wielkopowierzchniowych – 4%, natomiast w pozostałych placówkach – 12%).

Diagnoza

• Placówki wielkopowierzchniowe

Najczęściej ujawnianą nieprawidłowością było niewłaściwe **składowanie i magazynowanie towarów** (33% placówek). Stwierdzano także zawężanie ciągów komunikacyjnych, co utrudniało pracownikom dostęp do zastawionych produktów oraz pomieszczeń i urządzeń, jak również stwarzało zagrożenia wypadkowe. Nieprawidłowości powyższe wynikały zazwyczaj z nadmiernego natężenia przepływu produktów przez placówkę, a także powodowane były przez niedoświadczony personel, dążący do zapewnienia ciągłości sprzedaży danego asortymentu.

Niemal w czasie co czwartej kontroli stwierdzano brak oznakowania **miejsz niebezpiecznych** grożących uderzeniem, potknięciem, przewróceniem, również na ciągach komunikacyjnych. Należy podkreślić, że prawidłowe oznakowanie takich miejsc ma istotne znaczenie w zapobieganiu wypadkom przy pracy.

Wiele nieprawidłowości dotyczyło eksploatacji **urządzeń i instalacji elektrycznych**. Ujawniono m.in. niezabezpieczone przed uszkodzeniami mechanicznymi przewody elektryczne, leżące w ciągach komunikacyjnych, niejednokrotnie stwarzające ryzyko potknięcia i upadku, a także gniazda czy obudowy urządzeń elektrycznych grożące porażeniem prądem elektrycznym. Nieprawidłowości te były skutkiem niezapewnienia przez kadrę zarządzającą właściwego i stałego nadzoru nad eksploatacją urządzeń i instalacji elektrycznych przez osoby posiadające wymagane uprawnienia. Wszystkie odnotowane w tym zakresie nieprawidłowości wystąpiły w 25% placówek.

Z analizy dokumentacji kontrolnych wynika, że wiele uchybień związanych było z szeroko rozumianym **przygotowaniem pracowników do pracy**, zapewnieniem właściwych **instrukcji bhp** czy z **oceną ryzyka zawodowego**. W co czwartej kontrolowanej placówce stwierdzono brak instrukcji bhp dotyczących eksploatowanych maszyn i urządzeń oraz niezapewnienie przez pracodawcę dostępu do obowiązujących na terenie zakładu pracy instrukcji bhp. Natomiast w co piątej stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub niepoprawnie przeprowadzoną ocenę ryzyka (np. niezidentyfikowanie wszystkich występujących zagrożeń).

- **Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)**

W przeciwieństwie do sklepów wielkopowierzchniowych w małych placówkach handlowych największy problem związany był z nieprawidłową eksploatacją instalacji i urządzeń elektrycznych. Aż w 35% placówek inspektorzy pracy wydali środki prawne w celu likwidacji zagrożenia porażeniem prądem elektrycznym. W ocenie inspektorów pracy przyczyn takiego stanu jest wiele. Niewątpliwie jedną z nich jest minimalna obsada sklepu. Mnogość zadań do wykonania wpływa na pomijanie lub odkładanie na później spraw związanych z poprawą bezpieczeństwa pracy.

Znaczna liczba nieprawidłowości dotyczyła niewłaściwego **składowania i magazynowania towarów**. W 31% kontrolowanych placówek nie wywieszono czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów czy urządzeń przeznaczonych do składowania, a w 5% eksploatowane regały nie posiadały stabilnej konstrukcji lub zabezpieczenia przed przewróceniem się. Składowanie w miejscach do tego nieprzeznaczonych ujawniono w 10% placówek, niedrożne ciągi komunikacyjne w 8% sklepów (zastawione materiałami, środkami transportu, sprzętem i innymi przedmiotami). W 10% placówek stwierdzono brak oznakowania miejsc niebezpiecznych.

W ocenie inspektorów pracy małe sklepy często usytuowane są w niewielkich pomieszczeniach wybudowanych z myślą o innym przeznaczeniu. Uniemożliwia to zwiększenie powierzchni sprzedaży, a co za tym idzie wprowadzenie nowego asortymentu. Pracodawcy chcąc sprostać wymaganiom rynku, nieumiejętnie zwiększają liczbę artykułów (przeznaczonych do sprzedaży), składując je w szatniach, na korytarzach czy pomieszczeniach biurowych. Taki stan generuje powstawanie zagrożeń wypadkowych i wpływa na dodatkowe obciążenie psychofizyczne personelu.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w przypadku zagadnień dotyczących **przygotowania pracowników do pracy** najwięcej uchybień odnosiło się do oceny ryzyka zawodowego oraz szkoleń w dziedzinie bhp. Około 25% pracodawców nie objęło oceną ryzyka wszystkich stanowisk pracy w zakładzie bądź nie dokonało jej w ogóle lub przeprowadziło ją nieprawidłowo, nie uwzględniając w ocenie ryzyka wszystkich występujących zagrożeń. Również u co czwartego pracodawcy stwierdzono nieprawidłowości dotyczące szkoleń w dziedzinie bhp (m.in. nieterminowość

szkoleń lub ich brak). Natomiast brak profilaktycznych badań lekarskich pracowników odnotowano u co piątego pracodawcy.

Kolejny problem związany był z brakiem **instrukcji bhp** lub nieprawidłowo opracowanymi instrukcjami. W czasie co trzeciej kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące instrukcji bhp dla eksploatowanych maszyn i urządzeń, a w czasie co dziesiątej uchybienia odnosiły się do instrukcji w sprawie prawidłowych sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych.

Zdecydowanie gorzej, w porównaniu z placówkami wielkopowierzchniowymi, **oceniono w mniejszych sklepach działalność służby bhp**. W 10% kontroli stwierdzono przypadki braku zapewnienia wymaganej służby bhp lub niedostateczne wykonywanie zadań przez tę służbę (w tym nieprzeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz nieprzedkładanie przynajmniej raz w roku okresowych analiz stanu bhp zawierających propozycje przedsięwzięć zmierzających do poprawy warunków pracy). W przypadku placówek wielkopowierzchniowych problem ten wystąpił jedynie w 3% placówek.

Niesprawnie działająca służba bhp nie stanowi wsparcia dla pracodawcy w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładzie. Potwierdzają to liczne nieprawidłowości ujawnione w trakcie kontroli w zakresie szeroko rozumianego przygotowania pracowników do pracy, a także w zakresie opiniowania szczegółowych instrukcji dotyczących bhp czy udziału w przeprowadzaniu oceny ryzyka zawodowego.

Z analizy wyników kontroli wynika, że **stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych wymaga doraźnego nadzoru, szczególnie w placówkach nowo powstałych, w których nie wypracowano jeszcze właściwych mechanizmów wpływających na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**. Rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje, że pracodawcy oraz kadra zarządzająca nie zawsze w wystarczającym stopniu znali przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy lub jeśli je znali – nie umieli właściwie zastosować. Dlatego wskazane jest, aby podczas kontroli w większym stopniu oddziaływać prewencyjnie, w szczególności podkreślając znaczenie prawidłowo działającej służby bhp w zakładzie pracy.

Wnioski

Podobnie jak w latach poprzednich wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- przeprowadzenia kontroli sprawdzających w placówkach, w których stwierdzono poważne nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy,
- prowadzenia kontroli w placówkach nowo powstałych,
- skierowania działań kontrolnych na małe sklepy, gdzie naruszeń przepisów bhp jest zdecydowanie więcej niż w placówkach wielkopowierzchniowych,
- podejmowania działań prewencyjnych ukierunkowanych na obszary, w których występuje najwięcej nieprawidłowości (m.in. magazynowanie i składowanie, eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych).

C. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W 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 uruchomiły telefony dyżurne, czynne w dni objęte zakazem handlu, celem umożliwienia społeczeństwu zgłaszania placówek łamiących zakaz. Wyznaczeni inspektorzy pracy (w początkowym okresie – po jednym na każdy powiat i miasto na prawach powiatu) na bieżąco weryfikowali te sygnały.

Dobór sklepów do kontroli wynikał z rozpoznania własnego inspektorów pracy, zgłoszonych skarg, zgłoszeń przyjętych na telefony dyżurne oraz z informacji medialnych. W pierwszej kolejności do kontroli typowano placówki, w których w 2017 r. ujawniono naruszenie zakazu pracy w święto.

Zakres kontroli

Kontrole rozpoczęły się 11 marca 2018 r. (pierwsza niedziela objęta zakazem handlu). Do końca 2018 r. skontrolowano 11 415 placówek handlowych, przy czym liczba ta nie obrazuje w pełni zakresu podejmowanych działań, gdyż kontrole podejmowano jedynie w placówkach otwartych w dni objęte zakazem handlu. Dodatkowo inspektorzy pracy dokonując rozpoznania (przede wszystkim na skutek zgłoszeń przyjętych na telefony dyżurne i innego rodzaju sygnałów), odwiedzili 6,8 tys. placówek, stwierdzając, że były one – zgodnie z przepisami – zamknięte.

Zatem **działania kontrolne i rozpoznawcze objęły łącznie 18,2 tys. sklepów.**

W wyżej wskazanym okresie na telefony dyżurne w okręgowych inspektoratach pracy przyjęto 3 422 zgłoszenia placówek handlowych otwartych w dni objęte zakazem; najwięcej wpłynęło ich w marcu 2018 r. – 995. W kolejnych miesiącach ich liczba systematycznie spadała – w IV kwartale 2018 r. przyjęto ich jedynie 224. W dniach przyjmowania zgłoszeń sprawdzono 1 613 sygnałów, stwierdzając, że tylko 25% z nich było zasadnych – sklepy prowadziły handel z naruszeniem przepisów.

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 ujawniono w 9,4% kontroli.

Stwierdzono tylko jeden przypadek naruszenia zakazu, o którym mowa, **w święto** w placówce wielkopowierzchniowej. Pracodawca tłumaczył naruszenie zbyt późnym wejściem w życie *ustawy z 24 października 2018 r. o ustanowieniu Święta Narodowego z okazji Setnej Rocznicy Odzyskania Niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej*, ustanawiającej dzień 12 listopada 2018 r. dniem wolnym od pracy (w sklepie tym pracownicy wykonywali w tym dniu czynności związane z handlem). W placówkach mniejszych nieprawidłowość tę ujawniono w ponad 22,6% 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 17, 8% małych sklepów i jednej placówce wielkopowierzchniowej (nienależącej do sieci handlowej).

Natomiast nieprzestrzeganie omawianego zakazu w **niedziele** ujawniono w 19,7% kontroli sklepów wielkopowierzchniowych. Były to sklepy należące do polskich przedsiębiorców, niejednokrotnie działające na podstawie franczyzy, ewentualnie należące do polskich sieci. Wśród placówek mniejszych odsetek kontroli ujawniających naruszenie zakazu wynosił 8,7%.

W związku z powyższym można stwierdzić wyraźnie mniejszą skalę naruszenia przez małe sklepy zakazu dotyczącego niedziel; w placówkach tych do naruszeń dochodzi najczęściej w dni świąteczne oraz poprzedzające Święta Bożego Narodzenia i Wielkanocne. Z kolei w sklepach wielkopowierzchniowych zanotowano odwrócenie tej zasady.

W małych placówkach naruszenia polegały głównie na powierzaniu pracownikom i zatrudnionym prowadzenia handlu, natomiast w sklepach wielkopowierzchniowych – czynności związanych z handlem (takich jak: inwentaryzacja, zatowarowanie, brakowanie, sprzątanie).

Nie stwierdzono wielokrotnego naruszenia zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Problem ten występował jednakże w mniejszych sklepach, choć konsekwentne działania inspektorów pracy z reguły powodowały zaprzestanie takich praktyk. Inspektorzy byli szczególnie skuteczni w przypadkach, gdy kontroli poddawano kilka sklepów należących do jednego przedsiębiorcy. Wówczas nawet przy niewielkich karach grzywny nakładanych przez sądy 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** (dot. 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 – było niedostateczne zrozumienie charakteru tych **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 dostrzegało, 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 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 sprawa sklepu należącego do zagranicznej sieci handlowej, zlokalizowanego w budynku z napisem „dworzec”, który jednakże – w ocenie inspektora pracy – nie spełniał definicji dworca w rozumieniu ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicznym transporcie zbiorowym (zlokalizowanie placówki handlowej w budynku dworca uprawnia do prowadzenia handlu w dni objęte zakazem, w zakresie związanym z bezpośrednią obsługą podróżnych). Sądy obu instancji – rozpatrując sprawę o wykroczenie na skutek wniosku inspektora pracy – przyznały rację pracodawcy.

Także w przypadku przedsiębiorców działających w ramach dwóch znanych **sieci franczyzowych**, korzystających 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), działania inspektorów nie odniosły skutku. Inspektorzy pracy, stwierdzając **powoływanie się przedsiębiorców na fakt prowadzenia placówki pocztowej**, w sytuacji gdy działalność ta miała charakter uboczny, a nawet

[...] **Art. 6. [Placówki nieobjęte zakazem handlu w niedzielę i święta]**

1. Zakaz, o którym mowa w art. 5, nie obowiązuje:

- 1) na stacjach paliw płynnych;
- 2) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu kwiatami;
- 3) w aptekach i punktach aptecznych;
- 4) w zakładach leczniczych dla zwierząt;
- 5) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu pamiątkami lub dewocjonaliami;
- 6) w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, bile-
tami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wz-
ajemnych;**
- 7) w placówkach pocztowych** w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz.
U. z 2018 r. poz. 2188);
- 8) w placówkach handlowych w obiektach infrastruktury krytycznej, o której mowa w ustawie z dnia 26
kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 1401 i 1560);
- 9) w placówkach handlowych w zakładach hotelarskich;
- 10) w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświa-
ty, turystyki i wypoczynku;
- 11) w placówkach handlowych organizowanych wyłącznie na potrzeby festynów, jarmarków i in-
nych imprez okolicznościowych, tematycznych lub sportowo-rekreacyjnych, także gdy są one
zlokalizowane w halach targowych;**
- 12) w placówkach handlowych w zakładach leczniczych podmiotów leczniczych i innych placówkach służ-
by zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych
świadczeń zdrowotnych;
- 13) w placówkach handlowych na dworcach** w rozumieniu ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o publicz-
nym transporcie zbiorowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 2016 i 2435), **w portach i przystaniach morskich**
w rozumieniu ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o portach i przystaniach morskich (Dz. U. z 2017 r.
poz. 1933) oraz w portach i przystaniach w rozumieniu ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze
śródlądowej (Dz. U. z 2017 r. poz. 2128, z 2018 r. poz. 1137 i 1694 oraz z 2019 r. poz. 125) - **w za-
kresie związanym z bezpośrednią obsługą podróźnych;**
- 14) w centrach pierwszej sprzedaży ryb, w przypadku sprzedaży ryb z burty, w gospodarstwach rybac-
kich, placówkach handlowych zajmujących się odbiorem produktów rybołówstwa i akwakultury oraz
handlem takimi produktami;
- 15) w placówkach handlowych w portach lotniczych** w rozumieniu ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. - Pra-
wo lotnicze (Dz. U. z 2018 r. poz. 1183, 1629 i 1637 oraz z 2019 r. poz. 235);
- 16) w strefach wolnocłowych;
- 17) w środkach transportu, na statkach, a także na morskich statkach handlowych, statkach powietrznych,
platformach wiertniczych i innych morskich budowlach hydrotechnicznych;
- 18) na terenie jednostek penitencjarnych;
- 19) w placówkach handlowych na terenie jednostek wojskowych;
- 20) w sklepach internetowych i na platformach internetowych;
- 21) w przypadku handlu towarami z automatów;
- 22) w przypadku rolniczego handlu detalicznego w rozumieniu ustawy z dnia 25 sierpnia 2006 r. o bezpie-
czeństwie żywności i żywienia (Dz. U. z 2018 r. poz. 1541, z późn. zm.);
- 23) w hurtowniach farmaceutycznych;

- 24) w okresie od dnia 1 czerwca do dnia 30 września każdego roku kalendarzowego - w placówkach handlowych prowadzących handel wyłącznie maszynami rolniczymi i częściami zamiennymi do tych maszyn;
- 25) w przypadku handlu kwiatami, wiązkami, wieńcami i zniczami przy cmentarzach;**
- 26) w zakładach pogrzebowych;
- 27) w placówkach handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek;**
- 28) w piekarniach, cukierniach i lodziarniach, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi;**
- 29) w placówkach handlowych, w których przeważającą działalnością jest działalność gastronomiczna;
- 30) na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych prowadzonych przez spółki prawa handlowego, których przeważająca działalność polega na wynajmie i zarządzaniu nieruchomościami na użytek handlu hurtowego artykułami rolno-spożywczymi;
- 31) w placówkach handlowych prowadzonych przez podmioty nabywające towary na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych, o których mowa w pkt 30, w zakresie czynności związanych z handlem oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania tych czynności;
- 32) w placówkach handlowych, w których jest prowadzony wyłącznie skup zbóż, buraków cukrowych, owoców, warzyw lub mleka surowego.

2. Przeważająca działalność, o której mowa w ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30, 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 (Dz. U. z 2018 r. poz. 997, 1000, 1629 i 1669) [...].

**USTAWA Z DNIA 10 STYCZNIA 2018 R. O OGRANICZENIU HANDLU
W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W NIEKTÓRE INNE DNI**

faktycznie nie występowała, kierowali wnioski o ukaranie do sądów, które z reguły wydawały wyroki nakazowe uznające obwinionych winnymi popełnienia wykroczenia. W postępowaniu zwyczajnym, prowadzonym na skutek sprzeciwu obwinionych, sądy pierwszej instancji **uniewinniły osoby** obwinione od zarzucanych czynów **lub umarzały postępowanie** z uwagi na brak znamion czynu zabronionego. Miały miejsce także odmowy wszczęcia postępowania z tego samego powodu. Wszystkie zaskarżone przez oskarżyciela publicznego wyroki rozpatrzone po wniesieniu apelacji od wyroku sądu pierwszej instancji przez sądy okręgowe zostały utrzymane w mocy. **Jednolita linia orzecznicza przyjęta przez sądy stanowiła, że placówki handlowe posiadające zawarte umowy agencyjne z operatorem pocztowym posiadają status placówki pocztowej w rozumieniu art. 3 pkt 15 ustawy – Prawo pocztowe.**

Prowadzone na przestrzeni 2018 r. analizy wskazują, że wielu przedsiębiorców przed wejściem w życie ustawy lub już w trakcie jej obowiązywania **zmieniło rodzaj przeważającej działalności, tak aby móc korzystać z wyłączeń spod zakazu handlu.**

Zjawisko to zostało zaobserwowane już w początkowym okresie obowiązywania ustawy, w szczególności w odniesieniu do sklepów alkoholowych. Przedsiębiorcy je prowadzący, posiadający przeważający rodzaj działalności – „sprzedaż detaliczna napojów alkoholowych i bezalkoholowych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach” (47.25.Z), po dniu 11 marca 2018 r. dokonywali we wpisie do CEIDG lub w KRS zmiany rodzaju przeważającej działalności na „sprzedaż detaliczną wyrobów tytoniowych prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach” (47.26.Z), co dawało możliwość korzystania przez nich z wyłączenia od zakazu handlu oraz wykonywania innych czynności związanych z handlem, wymienionego w **art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.** Przepis ten **dopuszcza handel** oraz wykonywanie innych czynności związanych z handlem w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni objęte zakazem **w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych.**

Jak wskazuje większość sądów, w powyższym zakresie nie ma znaczenia, jaki faktycznie rodzaj działalności przeważa w działalności prowadzonej przez danego przedsiębiorcę, gdyż – zgodnie z art. 6 ust. 2 ww. ustawy – rodzaj przeważającej działalności wynika ze złożonego wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, o którym mowa w *ustawie o statystyce publicznej*. O skuteczności powyższej praktyki może świadczyć wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 4 października 2018 r., sygn. akt II W 1051/18/N, w którym wprawdzie sąd uznał winnym przedsiębiorcę tego, że w niedzielę 18 marca 2018 r. objętą zakazem handlu, wbrew zakazowi, powierzył wykonywanie handlu zatrudnionym pracownikom, jednak odstąpił od wymierzenia mu kary w związku z tym, że przedsiębiorca ten w dniu 21 marca 2018 r., a więc 3 dni później, we wpisie do CEIDG zmienił rodzaj przeważającej działalności ze sprzedaży detalicznej prowadzonej w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych (47.11.Z) na sprzedaż detaliczną wyrobów tytoniowych prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach (47.26.Z). Sąd uznał, że po tej dacie przedsiębiorca może w niedziele i święta oraz w Wielką Sobotę i Wigilię Bożego Narodzenia powierzać handel oraz wykonywanie innych czynności związanych z handlem zatrudnionym pracownikom oraz osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W uzasadnieniu powyższego wyroku sąd stwierdził, że w jego ocenie „zwolnieniu od zakazu handlu podlegają przedsiębiorcy, którzy w CEIDG przedmiot przeważającej działalności oznaczyli kodem PKD niezawierającym w opisie innego asortymentu, niż wskazany przez ustawodawcę w omawianym wyjątku”.

Wnioski

- Kontrole wykazały **stosunkowo wysoki poziom respektowania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.** Jednak **powszechna praktyka zmiany rodzaju przeważającej działalności,** celem korzystania z wyłączeń spod zakazów określonych ww. ustawą, jest niepokojąca i **wymaga dalszej obserwacji,** zatem kontrole w tym zakresie będą kontynuowane.

- Wydaje się, że część przepisów ustawy (w szczególności dotyczących niektórych wyłączeń spod zakazu handlu, np. placówek pocztowych czy placówek, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami tytoniowymi) może funkcjonować niezgodnie z założeniami ustawodawcy. Zatem wskazane byłoby dokonanie przez rząd oceny funkcjonowania ustawy i **rozważenie konieczności odpowiednich zmian przepisów** (w szczególności w zakresie omówionym w części *Sprawozdania* poświęconej ocenie rozwiązań prawnych).

4. EDUKACJA

Inspektorzy pracy przeprowadzili w 2018 r. 123 kontrole placówek edukacyjnych na terenie wszystkich okręgowych inspektoratów pracy. Ogółem w skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 7 361 pracowników, w tym 5 554 kobiety, 28 pracowników było osobami niepełnosprawnymi.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w badanych 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 (umowy zlecenia i umowy o dzieło) – stanowiło to w kontrolowanych podmiotach marginalną formę zatrudnienia, bowiem dotyczyło 112 osób (1,5%).

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).

A. PRAWNA OCHRONA PRACY

Diagnoza

W ponad 90% skontrolowanych podmiotów stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy. Najwięcej naruszeń

(17% ogółu ujawnionych) dotyczyło **nawiązania stosunku pracy** z nauczycielami, w tym umów o pracę oraz mianowania jako podstawy stosunku pracy. Nieprawidłowości były następstwem niepotwierdzenia na piśmie rodzaju umowy oraz jej warunków, niepotwierdzenia przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony – w stosunek pracy na podstawie mianowania, zawarcia umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których winna zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony.

Czynności kontrolne przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały zawieranie umów cywilnoprawnych przy zachowaniu warunków wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem.

W zakresie **wynagrodzenia** nauczycieli nieprawidłowości (14% ogółu ujawnionych) dotyczyły: zaniżenia wynagrodzeń zasadniczych, nieprzyznawania dodatków motywacyjnych, niewypłacania wynagrodzenia za pracę w ramach doraźnych zastępstw, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych, np. w kontrolowanych placówkach na terenie 10 okręgowych inspektoratów pracy wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nie było wypłacane terminowo.

Kontrole wykazały również znaczące uchybienia (13%) w zakresie **czasu pracy** nauczycieli. Najczęściej polegały one na: niewskazaniu nauczycielowi – realizującemu w ramach stosunku pracy obowiązki przewidziane dla stanowisk o różnej tygodniowej liczbie godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych – łącznego pensum, niezapewnieniu nauczycielom-wychowawcom dnia wolnego po pracy w porze nocnej trwającej co najmniej 8 godzin.

Znacząca liczba nieprawidłowości (11%) dotyczyła również **ustania zatrudnienia**, w tym treści świadectw pracy wystawianych nauczycielom. Polegały one m.in. na niepełnym uzasadnieniu wypowiedzenia złożonego nauczycielowi czy błędnym wskazaniu podstawy wypowiedzenia.

Inspektorzy stwierdzili nieznaczne uchybienia (8%) 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, zobowiązaniu wszystkich nauczycieli do pracy na terenie szkoły przez dwa tygodnie poprzedzające rozpoczęcie roku szkolnego, czy też

nieudzieleniu urlopu uzupełniającego w trakcie najbliższego roku szkolnego.

Natomiast **udzielanie nauczycielom urlopów dla poratowania zdrowia na podstawie nowych, obowiązujących od 1 stycznia 2018 r. przepisów, nie sprawiło trudności** dyrektorom kontrolowanych jednostek. Inspektorzy nie stwierdzili żadnych nieprawidłowości w tym zakresie.

Wnioski

Na podstawie wyników przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że **wprowadzone reformą oświaty zmiany** w zakresie stosowania art.18 *ustawy – Karta Nauczyciela*, urlopów wypoczynkowych i urlopów zdrowotnych wynikających z art.76 pkt 34 *ustawy o finansowaniu zadań oświatowych*, **nie spowodowały trudności w interpretacji** tych przepisów przez pracodawców. Zagadnienia te nie budzą szczególnych kontrowersji, 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 niepotwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę oraz nieprawidłowości w treści umów; najczęściej był to brak wskazania miejsca wykonywania pracy, co w przypadku zespołu szkół ma bardzo istotne znaczenie, jak również nawiązywanie stosunku pracy w ramach umowy o pracę, a nie poprzez mianowanie. Wykazano ponadto obchodzenie przepisów *Karty Nauczyciela* polegających na zawieraniu umów okresowych, bez istnienia przesłanek z art. 10 ust. 7 *Karty Nauczyciela*. Kwestie te będą więc przedmiotem dalszej uwagi inspektorów PIP w trakcie kontroli placówek oświatowych zaplanowanych na rok 2019.

Natomiast analiza sposobu naliczania **nagród jubileuszowych** należnych nauczycielom, zgodnie z obecnymi przepisami, skłania do wniosku, iż konieczna jest zmiana obowiązujących w tym zakresie rozporządzeń. Sposób wyliczenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe wynikający z przepisów powoduje, że nauczycielom, którzy prawo do nagrody jubileuszowej nabyli we wrześniu, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe naliczone zostanie wyłącznie z września. Tym samym nauczycielowi, któremu w poprzednim roku szkolnym przydzielone zostały do

realizacji godziny ponadwymiarowe, a w nowym roku szkolnym nie przydzielono mu takich godzin, nagroda jubileuszowa zostanie naliczona bez uwzględnienia tego składnika wynagrodzenia. Wydaje się zatem wskazane **wprowadzenie zmian legislacyjnych** poprzez uwzględnienie w podstawie naliczania nagród jubileuszowych – przeciętnej miesięcznej liczby godzin ponadwymiarowych oraz godzin doraźnych zastępstw – z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do tego świadczenia.

B. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Diagnoza

W ramach oceny przestrzegania przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy** inspektorzy PIP skontrolowali przygotowanie pracowników do pracy, zarówno nauczycieli, jak i pracowników pełniących funkcje pomocnicze, a także warunki pracy w szkołach – w budynkach i pomieszczeniach oraz obiektach zewnętrznych na terenie placówek (na placach, boiskach, drogach komunikacyjnych itp.), na stanowiskach pracy, w tym przy monitorach ekranowych, obsłudze maszyn i urządzeń technicznych, w narażeniu na czynniki szkodliwe i uciążliwe.

Kontrole wykazały istotne nieprawidłowości w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**. W zakresie profilaktycznych badań lekarskich uchybienia stwierdzono w 30% placówek oświatowych. Wynikały one najczęściej z nieprzestrzegania terminów kierowania pracowników na ponowne okresowe badania lekarskie. Przypadki nieposiadania aktualnych orzeczeń o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku stwierdzono w 28% placówek oświatowych. W blisko **co 2 placówce oświatowej stwierdzono nieprawidłowości dotyczące szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**. Pracownicy nie odbyli szkoleń wstępnych (najczęściej stanowiskowych), jak również szkoleń okresowych, zarówno pierwszych (po szkoleniu wstępnym), jak i kolejnych. Problem dotyczył 25% placówek oświatowych. Stwierdzono również przeprowadzanie szkoleń po dopuszczeniu pracownika do pracy oraz przypadki nieprzestrzegania terminów szkoleń okresowych. W 3 placówkach pracodawcy nie posiadali aktualnych

szkoleń z zakresu bhp. Zastrzeżenia budziła także forma dokumentowania szkoleń.

W dwóch jednostkach ujawniono brak wymaganych dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych u pracowników zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci energetycznych.

Poważnym problemem, stwierdzonym w co drugiej kontrolowanej placówce, było nieprzestrzeganie przez pracodawców przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Na niektórych stanowiskach nie przeprowadzono oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą lub ocena ryzyka zawodowego zawierała liczne błędy merytoryczne. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły głównie nieuwzględnienia wszystkich zagrożeń, występujących przy wykonywaniu pracy danego rodzaju, bądź przeprowadzenia oceny w sposób nierzetelny, np. podawania zagrożeń, które w rzeczywistości nie występują w danej placówce. Ponadto stwierdzono, że nie wszyscy pracownicy byli informowani o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały przypadków niespełnienia wymagań kubaturowo-przestrzennych pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w obiektach użytkowanych przez placówki oświatowe.

W zakresie **technicznego bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia** – nieprawidłowości dominujące lub istotne także z punktu widzenia bezpieczeństwa dzieci i młodzieży – dotyczyły:

- braku oznakowania barwami lub znakami bezpieczeństwa, braku zabezpieczenia w inny sposób miejsc niebezpiecznych, które groziły potknięciem, upadkiem, uderzeniem lub wpadnięciem (przede wszystkim występujących na drogach komunikacyjnych i przejściach) – problem dotyczył 67% placówek,
- niewłaściwego oznakowania wyjść ewakuacyjnych (6% placówek) oraz braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych (5% placówek), co również ma wpływ na warunki ewakuacji,
- braku zabezpieczenia poręczy przy biegach schodów przed ewentualnym zsuwaniem się po nich (6% placówek) lub niezabezpieczonych przestrzeni otwartych pomiędzy biegami schodów (4% placówek),
- śliskiej lub nierównej nawierzchni na schodach

(11% placówek), podłogach i posadzkach (13% placówek),

- braku lub nieskutecznej ochrony przeciwporażeniowej eksploatowanych urządzeń i przewodów elektrycznych, braku oznakowania urządzeń energetycznych umożliwiającego ich identyfikację, braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu izolacji – problem dotyczył 9% placówek,
- dróg i przejść komunikacyjnych oraz terenów zewnętrznych (np. boisko szkolne) placówek oświatowych, których stan stwarzał zagrożenia dla użytkowników (nierówna, nietwardzona nawierzchnia, bez odprowadzenia wód opadowych) – problem dotyczył 32% placówek,
- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (21% placówek), w tym maszyn podlegających dozorowi technicznemu, a także drabin (m.in. niewłaściwy stan techniczny użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych, brak urządzeń zabezpieczających przed zagrożeniami, nieprawidłowe użytkowanie drabin),
- stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin (14% placówek), z czego najwięcej odnosiło się do stosowania substancji chemicznych bez posiadania ich kart charakterystyki (12% placówek), informujących m.in. o potencjalnych zagrożeniach związanych z daną substancją (mieszaniną), metodach zapobiegania tym zagrożeniom i czynnościach, jakie należy wykonać w razie wystąpienia skażenia,
- udostępniania pracownikom aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dot. obsługi maszyn i urządzeń technicznych oraz procesów technologicznych – problem dotyczył 22% placówek,
- zapewnienia systemu pierwszej pomocy (37% placówek), z czego najwięcej uchybień stwierdzono w zakresie wywieszenia instrukcji o udzielaniu pierwszej pomocy i wykazów przeszkolonych pracowników (26% placówek), a także zapewnienia i oznakowania miejsc usytuowania apteczek pierwszej pomocy (10% placówek),
- organizacji stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe (34% placówek), w tym nieprzeprowadzenia oceny warunków pracy na

stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe lub przeprowadzenia oceny przy nieuwzględnieniu wszystkich jej aspektów (22% placówek),

- nieustalenia lub ustalenia w sposób nieprawidłowy rodzajów odzieży i obuwia roboczego (27% placówek) oraz środków ochrony indywidualnej przysługujących pracownikowi (15% placówek), a także nieprawidłowości w ich wydawaniu.

Ponadto w 6 placówkach drzwi przeźroczyste nie były odpowiednio oznakowane w widocznym miejscu, a w 2 placówkach nie osłonięto siatką przeszklonych szyb, narażonych na uszkodzenie.

Nieprawidłowości w zakresie organizacji i funkcjonowania **służby bezpieczeństwa i higieny pracy** stwierdzono w 8% placówek oświatowych. Polegały one na nieutworzeniu służby bhp lub niepowierzeniu wykonywania zadań tej służby pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy lub specjalistę spoza zakładu. Stwierdzono także przypadki, że pracownicy, którym powierzono zadania służby bhp, nie realizowali wszystkich obowiązków wynikających z przepisów, np. nie dokonywali okresowych kontroli warunków pracy i nie informowali pracodawcy o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy sprawdzali przestrzeganie przepisów dotyczących **wypadków przy pracy**. Analiza rejestrów tych wypadków, prowadzonych przez wszystkie kontrolowane jednostki oświatowe, wykazała, że w latach 2016-2018 nie było w nich wypadków śmiertelnych i ciężkich. Stwierdzono 1 wypadek zbiorowy oraz 126 wypadków lekkich (w 2016 r. – 42 wypadki, w 2017 r. – 52, a w 2018 r. – 32).

Nieprawidłowości w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków polegały głównie na:

- ustalaniu wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do ustalonych przyczyn wypadków,
- przeprowadzaniu postępowań powypadkowych z opóźnieniem.

Ponadto odnotowano 10 przypadków **chorób zawodowych** (przewlekłe choroby narządu głosu).

Rodzaj i skala stwierdzonych nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nie uległy znaczącej zmianie w porównaniu z latami ubiegłymi, w których kontrolowano podobne zagadnienia.

Spośród wszystkich wydanych 1 072 decyzji regulujących nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia co 5 wydana była w trybie art. 108 Kodeksu postępowania administracyjnego, a 39 decyzji wstrzymywało eksploatację maszyn i urządzeń technicznych z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia. Decyzje te podlegały natychmiastowemu wykonaniu. Ponadto należy zauważyć, że znaczącą liczbę decyzji (42% spośród wszystkich wydanych przez inspektorów pracy) stanowiły decyzje ustne zrealizowane jeszcze w trakcie kontroli, z czego wynika, że nie były to decyzje wymagające czasu na realizację i zaangażowania znacznych środków finansowych.

W ocenie kontrolujących problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach oświatowych często – mimo odsuwania jej na margines w kontekście zadań wynikających z działalności edukacyjnej. Sytuację pogarsza dodatkowo brak wiedzy zarządzających placówkami oświatowymi na temat obecnego stanu i potrzeb szkoły w dziedzinie bhp, lekceważenie zagrożeń oraz nieznanomość obowiązujących przepisów. W wielu przypadkach impulsem do zmiany postaw pracodawców, a także kierowników organów prowadzących szkoły, była dopiero interwencja inspektorów pracy.

Wnioski

Wyniki kontroli oraz ujawnione nieprawidłowości wskazują na potrzebę:

- dalszego monitorowania zagadnień dotyczących przestrzegania przepisów prawa przez pracodawców placówek oświatowych – *Karty Nauczyciela*, przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności wskazane jest przeprowadzanie kontroli w placówkach posiadających jeden organ prowadzący, co pozwoliłoby na wykrycie systemowych nieprawidłowości w działaniu organu prowadzącego,
- przekazania informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach oraz wskazania sposobów ich uniknięcia przedstawicielom organów prowadzących, organom nadzoru pedagogicznego oraz związkowi zawodowemu działającym w kontrolowanych jednostkach oświatowych.

5. OPIEKA ZDROWOTNA

Zakres kontroli

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **118 kompleksowych kontroli** w podmiotach leczniczych. Spośród nich 54 podmioty (46% skontrolowanych) prowadziły działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, a pozostałe w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

Objęte kontrolą podmioty lecznicze zatrudniały ogółem 33,9 tys. osób, w tym 24,2 tys. pracowników oraz 9,7 tys. osób na podstawie umów cywilnoprawnych (umów o świadczenie usług oraz umów zawartych z jednoosobowymi podmiotami gospodarczymi prowadzącymi działalność w systemie m.in. indywidualnej i specjalistycznej praktyki lekarskiej, indywidualnej praktyki pielęgniarskiej, diagnostyki laboratoryjnej, ratownictwa medycznego). Usługi medyczne na rzecz kontrolowanych podmiotów świadczyły również inne podmioty lecznicze.

Według kryterium formy własności 59 objętych kontrolą podmiotów leczniczych należało do sektora publicznego (9 stanowiło własność państwową, 50 samorządową), 59 należało do sektora prywatnego, przy czym 55 podmiotów stanowiło własność prywatną krajową, 1 własność prywatną zagraniczną, a 3 własność prywatną mieszaną.

Spośród skontrolowanych podmiotów 13 zatrudniało do 9 pracowników, 38 podmiotów – od 10 do 49 pracowników, 29 podmiotów – od 50 do 249 pracowników, a 38 podmiotów – powyżej 250 pracowników.

Diagnoza

A. PRAWNA OCHRONA PRACY

Nieprawidłowości w zakresie zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem zawartej umowy stwierdzono w 14% objętych kontrolą podmiotów.

Pracodawcy zawierali umowę cywilnoprawną zamiast umowy o pracę, pomimo istnienia warunków właściwych dla stosunku pracy, zarówno z własnymi pracownikami, jak i osobami niebędącymi pracownikami zakładu.

W przypadku własnych pracowników zawierano umowy na świadczenie pracy tożsamej z określoną w umowie o pracę bądź na świadczenie pracy rodzajem odmiennym.

W 53% skontrolowanych podmiotów ujawniono nieprawidłowości w zakresie **regulaminu pracy (obwieszczenia)**. Uchybienia polegały m.in. na: niedostosowaniu zapisów regulaminów do obowiązujących uregulowań prawnych co do określenia, na ile dni przed rozpoczęciem pracy w danym miesiącu przyjętego okresu rozliczeniowego ma być przekazywany pracownikom rozkład czasu pracy; niewłaściwym określeniu (lub braku określenia) godzin pory nocnej; nieaktualnieniu wykazu prac wzbronionych, szczególnie uciążliwych dla kobiet, w związku z wejściem w życie od 1 maja 2017 r. nowych uregulowań prawnych; nieokreśleniu tygodniowej normy czasu pracy; nieprawidłowym ustaleniu tygodniowej normy czasu pracy pracownika niepełnosprawnego; nieokreśleniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy dla poszczególnych grup zawodowych.

Nieprawidłowości w zakresie **pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia** stwierdzono w 49% skontrolowanych podmiotów. Pracodawcy nie przekazali wskazanej informacji, a doręczone pracownikom informacje zawierały uchybienia (m.in. w zakresie określenia dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, wymiaru przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę).

W 38% podmiotów objętych kontrolą inspektorzy stwierdzili uchybienia dotyczące **treści umów o pracę**. W większości przypadków polegały one na nieustaleniu w umowach o pracę, zawartych z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika – oprócz normalnego wynagrodzenia – do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹§ 1 Kodeksu pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ujawniono niezachowanie obowiązującej pracowników dobowej i tygodniowej **normy czasu pracy** (odpowiednio w 15% i 8% kontrolowanych podmiotów). Nieprawidłowości polegały m.in. na dwukrotnym wykonywaniu pracy w tej samej dobie pracowniczej oraz zatrudnianiu w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy i nieudzielaniu za tę pracę dni dodatkowo wolnych od pracy do końca okresu rozliczeniowego.

W 14% skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie zapewnili pracownikom medycznym **odpoczynku dobowego**, a w 5% – **tygodniowego**. Inspektorzy pracy ujawnili m.in. przypadek szpitala, w którym po 24-godzinnych dyżurach medycznych zatrudniano lekarzy na kolejne 7 godz. 35 min., tym samym łączny czas pracy każdego z ww. pracowników przekraczał 31 godzin bez przerwy. Ponadto z 5 pracownikami szpital ten zawarł dodatkowo umowy zlecenia oraz z 2 pracownikami umowy na świadczenie usług, tzw. umowy kontraktowe. Analiza dokumentacji czasu pracy wynikającej ze stosunku pracy oraz z umów cywilnoprawnych wykazała, że poszczególnym pracownikom nie zapewniono odpoczynków bezpośrednio po zakończonych dyżurach medycznych w liczbie co najmniej 11 godzin. **Ustalono, że po zakończonych 24-godzinnych dyżurach medycznych pracownicy pozostawali w pracy na kolejne godziny w ramach pracy na zlecenie.**

Skala uchybień w zakresie zatrudniania pracowników powyżej **dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych** przeciętnie w tygodniu oraz zawierania z własnymi pracownikami umowy o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne na wykonywanie rodzajowo tożsamej pracy bez zapewnienia odpoczynku była nieznaczna (odpowiednio 4% i 3% skontrolowanych).

Ponadto kontrolujący ujawnili sporadyczne przypadki naruszania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników w ramach dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, pozostawiania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, klauzuli opt-out, pełnienia dyżuru na podstawie art. 151⁵ Kodeksu pracy.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że w obszarze należności pracowniczych najczęściej naruszane były przepisy dotyczące **wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (33% skontrolowanych) oraz należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę, w tym składników innych niż wynagrodzenie za nadgodziny, dyżur medyczny i urlop wypoczynkowy (31% skontrolowanych)**. Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pełnione dyżury medyczne stwierdzono w 6% skontrolowanych podmiotów. W mniejszej skali naruszano przepisy dotyczące **regulaminu wynagrodzenia (zakładowego układu zbiorowego pracy)**, wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie

własnej odzieży i obuwia roboczego, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz dokonywania potrąceń z wynagrodzenia.

Naruszenia przepisów dotyczących **regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** ujawniono w 11% skontrolowanych podmiotów, a nieprzekazanie lub nieterminowe przekazanie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych stwierdzono w 15% skontrolowanych. Ujawniono także przypadki rozporządzania przez pracodawców środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w sposób sprzeczny z przepisami ustawy o ZFŚS (4% skontrolowanych), np. nie były uwzględniane kryteria socjalne przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS (wydanie bonów świątecznych o tym samym nominale wszystkim pracownikom).

W 44% skontrolowanych podmiotów stwierdzono nieprawidłowości przy **udzielaniu urlopów wypoczynkowych**, m.in. nie przestrzegano wymogu, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych.

Naruszenia przepisów **ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych** stwierdzono w 40% skontrolowanych podmiotów. Kontrolujący ujawnili m.in. przypadki niewdrożenia przepisów ww. ustawy, niezachowania procedur przy ich wprowadzaniu (niezawarcie porozumienia i niewydanie wymaganego przepisami zarządzenia), zaniżenia pracownikom wykonującym zawód medyczny wysokości wynagrodzenia zasadniczego poprzez zastosowanie nieprawidłowego współczynnika pracy, nieokreślenia zasad podwyższania wynagrodzenia osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, niewykonujących zawodu medycznego.

Stwierdzane podczas kontroli naruszenia dotyczące prawnej ochrony pracy spowodowane były przede wszystkim: **niepełną znajomością przepisów** wśród osób zarządzających podmiotami leczniczymi oraz pracowników działu kadr i płac, **niewystarczającą liczbą personelu** udzielającego świadczeń zdrowotnych, zwłaszcza w grupach zawodowych lekarzy oraz pielęgniarek, **niedostatecznym finansowaniem** działalności leczniczej (co wiąże się przede wszystkim z ograniczoną ilością środków przekazywanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia, stanowiących podstawowe, a w przypadku podmiotów publicznych

jedyne źródło przychodów w objętych kontrolą podmiotach leczniczych), jak również, w pewnym stopniu, świadomym naruszaniem prawa pracowników do wynagrodzenia.

B. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

W obszarze **bezpieczeństwa i higieny pracy** najczęściej stwierdzone zaniedbania wiązały się z **oceną ryzyka zawodowego**. W 42% skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie dokonali poprawnej, udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego. Uchybienia przeważnie polegały na braku opisu ocenianego stanowiska pracy z wyszczególnieniem stosowanych narzędzi i materiałów, a także braku identyfikacji wszystkich zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, m.in. powodowanych: czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi, czynnikami chemicznymi stosowanymi do dezynfekcji sprzętu i powierzchni oraz sterylizacji, czynnikami biologicznymi, czynnikami fizycznymi, czynnikami psychospołecznymi stanowiącymi źródło stresu (w tym charakterem pracy i jej zmiennością), obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego.

Ponadto nie zawsze weryfikowano ocenę ryzyka zawodowego po wypadku przy pracy czy wprowadzeniu zmian na stanowiskach pracy. Błędy w ocenie ryzyka zawodowego skutkowały nieprzekazywaniem pracownikom rzetelnych i wyczerpujących informacji o istniejących zagrożeniach i zasadach ochrony przed tymi zagrożeniami, jak również niepodejmowaniem przez pracodawców efektywnych działań w celu poprawy stanu warunków pracy. Rzutowały też na brak wymaganych **badania i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia** w środowisku pracy, co wykazały kontrole w 14% podmiotów leczniczych.

W zakresie przygotowania pracowników do pracy nieprawidłowości dotyczyły **szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**. Ujawniono je w 39% skontrolowanych podmiotów. W takim samym odsetku podmiotów stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **szkoleń okresowych**. Pracowników albo nie poddano w ogóle szkoleniom, albo przeprowadzono je w sposób niewłaściwy. Poza tym pracodawcy nie posiadali aktualnych programów

szkoleń bądź nie dostosowali tych programów do specyfiki danego podmiotu oraz do warunków występujących na konkretnych stanowiskach pracy. Pracownicy nie mieli więc dostatecznej wiedzy na temat bezpiecznego wykonywania powierzonych im zadań, a to z kolei pociągało za sobą **zwiększone zagrożenie wypadkowe i zapadalność na choroby zawodowe**.

Kontrole wykazały również, że pracodawcy nie przestrzegali przepisów o **profilaktycznych badaniach lekarskich**, choć problem ten wystąpił w mniejszej liczbie podmiotów leczniczych niż w przypadku szkoleń. Nieprawidłowości w zakresie badań **wstępnych** stwierdzono w 20% podmiotów objętych kontrolą, natomiast badań **okresowych** – w 24%. Polegały one m.in. na nieprzekazaniu lekarzowi przeprowadzającemu badania informacji o warunkach pracy i występujących na stanowisku czynnikach szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych, nieterminowym wykonywaniu badań, skierowaniu na badania wstępne dopiero w czasie zatrudnienia.

Uchybienia związane z **wyposażeniem w odzież i obuwie robocze** odnotowano w 35% skontrolowanych podmiotów, w ponad co piątym – w **środkach ochrony indywidualnej**. Pracownikom nie dostarczono środków, takich jak: odzież ochronna, rękawice ochronne, ochrony oczu, ochrony dróg oddechowych. W dodatku nie wszystkie środki ochrony indywidualnej spełniały wymagania oceny zgodności, a także nie były odpowiednio dobrane do występujących zagrożeń, przed którymi miały zabezpieczać pracowników. Tym samym nie zapewniały im należytej ochrony.

Kolejna grupa nieprawidłowości związana była ze **stosowaniem substancji i mieszanin chemicznych** w procesach dezynfekcji i sterylizacji. W 24% skontrolowanych podmiotów inspektorzy pracy stwierdzili brak spisów substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie, a w 16% – kart charakterystyki. W 13% skontrolowanych podmiotów pracodawcy nie udostępnili pracownikom **instrukcji bezpiecznej pracy** z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji i sterylizacji oraz nieprawidłowo składowali te preparaty.

Wśród chorób zawodowych, na które zapadają pracownicy zatrudnieni w opiece zdrowotnej, dominują **choroby zakaźne i pasożytnicze** (głównie wirusowe zapalenie wątroby). Według danych Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi w 2017 r. było

56 przypadków tego rodzaju chorób na 106 stwierdzonych chorób zawodowych ogółem (53%). Stąd dokładnej ocenie poddano problematykę **ekspozycji na czynniki biologiczne wskutek skałeczenia lub zakłucia ostrymi narzędziami medycznymi**. Niektórzy pracodawcy nie ustalili okoliczności i przyczyn tych zdarzeń w trybie przewidzianym dla wypadków przy pracy. W latach 2015–2017 w skontrolowanych podmiotach dotyczyło to 543 zdarzeń. Należy zauważyć, że pracodawcy poprzestawali tylko na odnotowaniu zranień ostrymi narzędziami medycznymi w rejestrach ekspozycji zawodowej na krew lub inny potencjalnie infekcyjny materiał bądź w wykazach zranień ostrymi narzędziami przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w *rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 6 czerwca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych*. W następstwie tego pracodawcy nie analizowali przyczyn i okoliczności tych zdarzeń oraz nie wdrażali technicznych i organizacyjnych rozwiązań zapewniających ograniczenie wystąpienia ich w przyszłości. Postępowanie takie wynikało z jednej strony z niewystarczającej znajomości przepisów prawa, a z drugiej z obawy, że zwiększenie liczby wypadków przy pracy wpłynie na podwyższenie przez ZUS składki wypadkowej.

Nieprawidłowości ujawnione przez inspektorów pracy podczas kontroli (zwłaszcza dotyczące przydziału i doboru środków ochrony indywidualnej, szkoleń w dziedzinie bhp, badań lekarskich, pomiarów czynników szkodliwych, procedur i instrukcji bhp) przekładały się bezpośrednio lub pośrednio na niewłaściwy **stan bezpieczeństwa i higieny pracy**. Tym samym powodowały **wzrost poziomu ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaniem pracy w podmiotach leczniczych.

Do naruszeń przepisów dochodziło z powodu braku wystarczającego przygotowania merytorycznego osób działających w imieniu pracodawcy i kierujących pracownikami. Również sami pracodawcy traktowali sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy jako drugorzędne, skupiając się na realizacji podstawowej dla tych podmiotów działalności leczniczej.

Wnioski

- Rodzaj i skala stwierdzonych w podmiotach leczniczych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują na potrzebę kontynuowania przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli tych zagadnień.
- Zasadne jest dalsze prowadzenie działań promocyjnych ukierunkowanych na zagrożenia wypadkowe i chorobowe oraz motywujących kadrę zarządzającą podmiotami leczniczymi do większego zaangażowania się w kwestie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.
- Nadal istnieje potrzeba uregulowania praktyki stosowania w podmiotach leczniczych wykonujących działalność leczniczą 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.
- Pracodawcy – podmioty udzielające świadczeń ambulatoryjnych – wskazują na potrzebę poszerzenia przepisów *ustawy o działalności leczniczej* o zadaniowy oraz przerywany system czasu pracy, w związku z występowaniem w podmiotach leczniczych stanowisk pracy, dla których systemy takie są praktycznie jedynymi możliwymi do zastosowania. Dotyczy to w szczególności pielęgniarek i położnych środowiskowych udzielających świadczeń zdrowotnych pacjentom w warunkach domowych, co wymaga dostosowania godzin wizyt do potrzeb pacjentów i rodzaju procedur medycznych (praca wykonywana jest w godzinach porannych i przedpołudniowych, jak również w godzinach popołudniowych i wieczornych); brak takiego rozwiązania jest przyczyną wzrostu liczby pielęgniarek i położnych wykonujących zawód na podstawie umowy prawa cywilnego.

VI.

STRATEGIA

PIERWSZEJ KONTROLI



1. PIERWSZA KONTROLA

Zakres kontroli

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 7,5 tys. tych kontroli – najwięcej w zakładach zakwalifikowanych, zgodnie z PKD, do sekcji handel i naprawy (27%), budownictwo (16%) oraz przetwórstwo przemysłowe (14%). Dominującą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (74%). W skontrolowanych podmiotach świadczyły pracę łącznie ponad 78 tys. osób, w tym ponad 56 tys. (72%) na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

Spośród ponad 7,5 tys. pierwszych kontroli niemal w czasie 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,

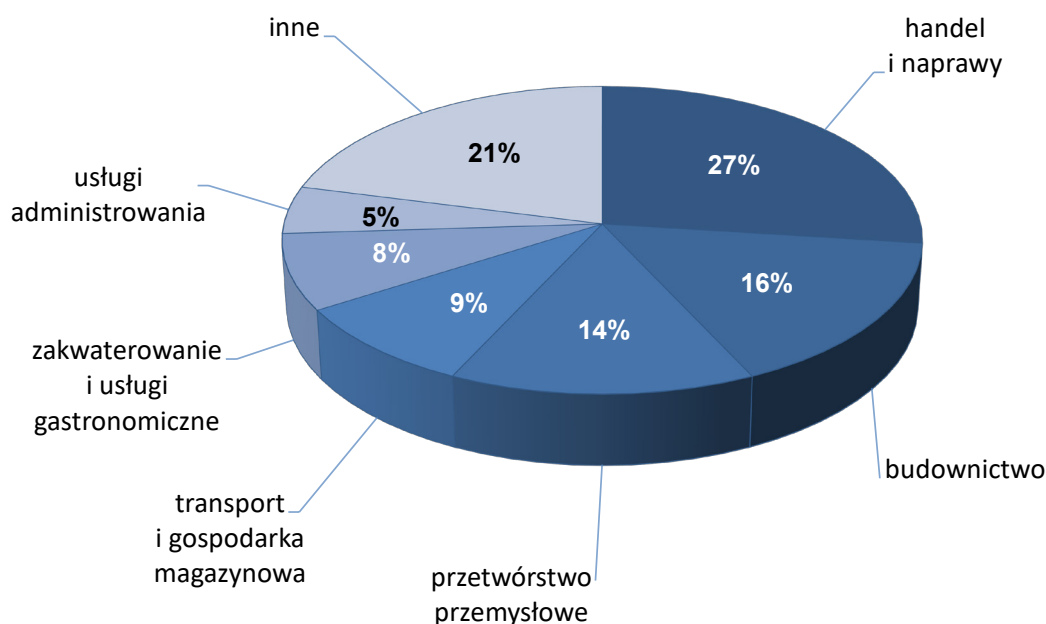
oceny ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej), organizacji stanowisk i procesów pracy, maszyn i urządzeń technicznych, transportu wewnątrzzakładowego, służby bhp.

Struktura ujawnionych nieprawidłowości była analogiczna jak w 2017 r.

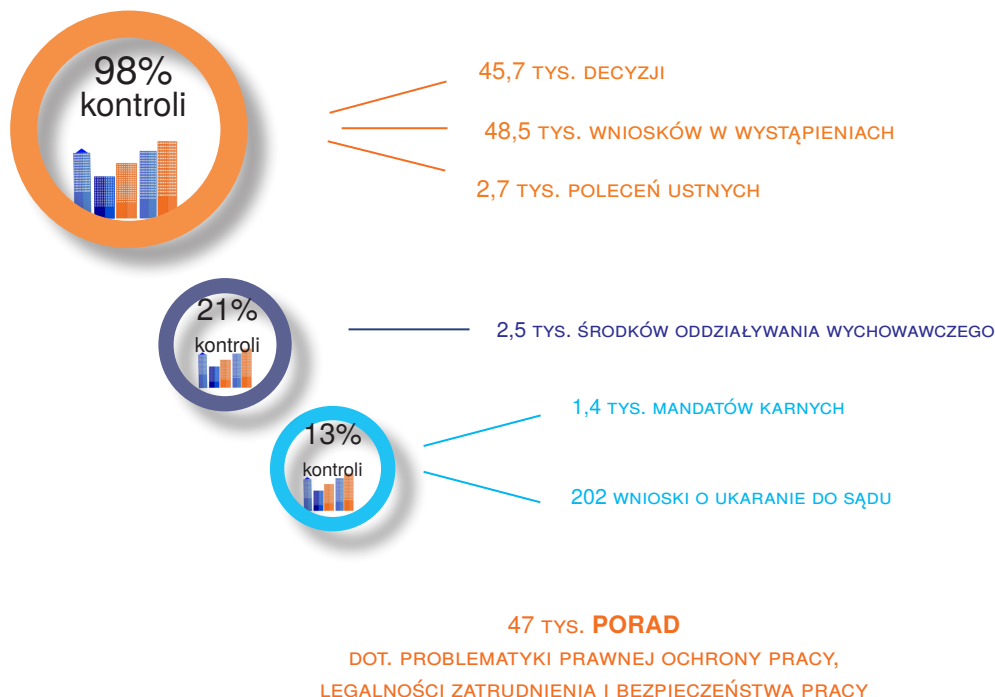
Poważnym problemem okazało się nieprzestrzeganie, przez co drugiego kontrolowanego przedsiębiorcę, przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Podczas 39% kontroli stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, a w pozostałych liczne błędy merytoryczne. Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na nieuwzględnieniu w ocenie wszystkich czynników środowiska pracy (np. czynników chemicznych, biologicznych, niebezpiecznych, uciążliwych) bądź przeprowadzaniu oceny w sposób nierzetelny, np. bez ujęcia w ocenie 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.

STRUKTURA PIERWSZYCH KONTROLI – WG PKD



PIERWSZE KONTROLE – DZIAŁANIA INSPEKTORÓW



Istotne nieprawidłowości (40% 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 29% szkoleń okresowych. Zastrzeżenia budziła zarówno terminowość prowadzenia szkoleń, jak i ich jakość. Zdarzało się, że szkolenia były organizowane w czasie wolnym od pracy. Osoby poddane szkoleniu niejednokrotnie nie otrzymywały informacji np. o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą, a także informacji o wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy. 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 wykonało obowiązku przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. 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 **badania lekarskich**. Stwierdzono je u 40% kontrolowanych przedsiębiorców. Polegały bądź na dopuszczaniu pracowników do pracy bez uzyskania zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, bądź na nieterminowym poddawaniu pracowników ww. badaniom. Problemem było również niewłaściwe 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, odzież i obuwie robocze. Kontrole wykazały, że w 26% zakładów nie ustalono rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Kolejnym poważnym problemem w kontrolowanych zakładach okazało się wypełnianie obowiązków w zakresie tworzenia i przestrzegania **procedur i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**. Aż 40% 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 opracowywano i nie udostępniano pracownikom również instrukcji dotyczących zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych oraz magazynowania i składowania. Ponadto 32% 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 28% kontrolowanych zakładów stwierdzono **niewłaściwą organizację służby bhp**, a w 9% brak konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami w zakresie działań związanych z bhp.

Wyniki kontroli dokumentacji wewnętrzzakładowej, 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 działanie pracowników tej służby. W ocenie PIP dzieje się tak przeważnie w sytuacji pełnienia obowiązków służby bhp przez pracowników zatrudnionych przy innych pracach lub powierzenia tych obowiązków 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 czasie co czwartej kontroli 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 przede wszystkim 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, 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 dwóch 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 pracodawców z małych firm są na tyle wysokie, że świadomie nie wypełniali oni 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.

• Prawna ochrona pracy

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, udzielania urlopów wypoczynkowych oraz tworzenia regulaminów pracy i wynagradzania.

Struktura ujawnionych nieprawidłowości była analogiczna jak w 2017 r.

W wyniku kontroli odnotowano, że 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 37% kontroli.

Wśród **najczęściej ujawnianych nieprawidłowości** wymienić należy także nieprzestrzeganie:

- 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 prawie 34% kontroli;
- art. 94 pkt 9a Kp – dotyczącego obowiązku prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika (23% kontroli),
- art. 149 § 1 Kp – dotyczącego prowadzenia ewidencji czasu pracy (21% kontroli),
- § 8 pkt 1 *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* – nakazującego założenie i prowadzenie odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy (20% kontroli),
- § 8 ust. 3 ww. rozporządzenia – 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 (20% kontroli),
- 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).

Inspektorzy pracy ujawnili również niewypłacenie świadczeń należnych pracownikom, co skutkowało wydaniem przez inspektorów pracy 647 decyzji płacowych na rzecz 1 928 osób, na łączną kwotę ponad 4 mln zł.

Jak wskazują zebrane na przestrzeni dwóch lat dane, charakter najczęściej ujawnianych przez inspektorów nieprawidłowości można określić jako formalny. Tym niemniej mają one bardzo istotny wpływ na realizację podstawowych uprawnień pracowniczych – przykładowo nieustalenie systemów i rozkładów czasu pracy, podobnie jak nieprowadzenie kart ewidencji czasu pracy, uniemożliwia prawidłowe rozliczenie czasu pracy, a zatem także adekwatne naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia za pracę.

Analizy dokonywane na podstawie wyników kontroli wskazują przy tym, że jednym z powodów występujących nieprawidłowości jest chęć zmniejszenia obciążeń i maksymalizacji zysków, a wśród przyczyn niewypłacenia naliczonych wynagrodzeń wymienić należy przede wszystkim problemy z płynnością finansową spowodowane nieterminowym realizowaniem płatności przez kontrahentów. Nadal jednak istotną przyczyną uchybień jest niezajomość przepisów, w szczególności wynikająca z częstotliwością ich nowelizacji, trudnych do śledzenia zwłaszcza dla przedsiębiorców z małych firm, samodzielnie prowadzących sprawy kadrowo-księgowe.

• Legalność zatrudnienia

59% kontroli (4 460) poświęcono badaniu zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia 25,9 tys. osób.

Zakres kontroli 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.:

- potwierdzanie na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- zgłaszanie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- zawiadamianie przez bezrobotnego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub o rozpoczęciu działalności gospodarczej.

Powierzenie nielegalnej pracy wykazano podczas 1 392 kontroli – **31% ogółu** (w 2017 r. – 25,5%), nieprawidłowości dotyczyły 3,3 tys. osób – **13% objętych sprawdzeniem** (w 2017 r. – 11%).

W ramach pierwszej kontroli stwierdzono znacznie wyższą skalę nielegalnego zatrudnienia niż podczas badania pozostałych podmiotów, w których wcześniej takiej kontroli nie prowadzono. Zdecydowanie mniej naruszeń odnotowano natomiast w czasie kontroli sprawdzających u pracodawców, u których w latach ubiegłych przeprowadzono pierwszą kontrolę – co potwierdza skuteczność tej strategii.

Biorąc pod uwagę zatrudnienie w kontrolowanych podmiotach, najwięcej uchybień wykazano w mikroprzedsiębiorstwach – nielegalne powierzenie pracy dotyczyło 15% objętych kontrolą osób. W pozostałych małych zakładach – 11%.

Nielegalne zatrudnienie obywateli polskich

Wyszczególnienie	Odsetek osób objętych kontrolą, wobec których wykazano nielegalne zatrudnienie
Podmioty kontrolowane w ramach tematu „Pierwsza kontrola”	13
Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	9
Pozostałe podmioty objęte kontrolą	9

W 937 podmiotach (12%) równocześnie prowadzono **kontrolę legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. Sprawdzono legalność powierzenia pracy ponad 4,4 tys. obywateli innych krajów, w tym 2,1 tys. wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie 217 kontroli, tj. w trakcie 23% kontroli prowadzonych w tym zakresie. Ujawniono **powierzenie nielegalnej pracy 690 cudzoziemcom**.

Nielegalne zatrudnienie cudzoziemców

Wyszczególnienie	Odsetek osób objętych kontrolą, wobec których wykazano nielegalne zatrudnienie
Podmioty kontrolowane w ramach tematu „Pierwsza kontrola”	15
Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	10
Pozostałe podmioty objęte kontrolą	11

Od lat nie ulegają zmianie czynniki wpływające na powierzanie i wykonywanie pracy nielegalnej. **Przedsiębiorcy są zainteresowani minimalizacją kosztów pracy, które stanowią znaczną część kosztów prowadzonej działalności**. Pominięcie składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy, różnego rodzaju opłat związanych z zatrudnieniem pracowników (szkolenia, badania lekarskie, służba bhp, obsługa kadrowa itp.) pozwala na uzyskanie wymiernych korzyści z pracy nierejestrowanej.

Część przedsiębiorców świadomie i celowo narusza przepisy, w szczególności dotyczy to podmiotów rozpoczynających działalność gospodarczą, które w ten sposób chcą być bardziej konkurencyjne, zwłaszcza przy realizacji krótkich zleceń, niezapewniających pracownikom stałego zatrudnienia. Ponadto **korzyści finansowe przedsiębiorców zatrudniających nielegalnie są nieporównanie większe niż ewentualne kary nakładane za tego typu naruszenia** – zarówno przez inspektorów pracy, jak i sądy.

Ponadto, pomimo zmieniającej się podaży pracy, nadal **panuje przyzwolenie na zatrudnienie nierejestrowane** – zarówno po stronie pracodawców, jak i pracobiorców. W szczególności dotyczy to osób o relatywnie niskim wykształceniu i niewielkich kwalifikacjach, które mają problemy ze znalezieniem stałej pracy, a oferta nielegalnego zatrudnienia jest

jedyną, jaką mogą otrzymać. Nielegalne zatrudnienie podejmują też osoby, które chcą ukryć rzeczywiste dochody, np. korzystają z różnego rodzaju pomocy państwa, której przyznanie jest uzależnione od wysokości dochodu (zapomogi, dotacje, dofinansowania, ulgi itp.).

Dążenie przedsiębiorców do maksymalizacji zysków wpływa także na powierzanie cudzoziemcom nielegalnej, i przez to o wiele tańszej, pracy. Celowe niezawieranie umów o pracę pozwala uniknąć obowiązków i kosztów, jakie rodzi zawarcie stosunku pracy, zwłaszcza że cudzoziemcy nie zawsze są zainteresowani podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z nastawieniem na osiągnięcie doraźnych dochodów w krótkich okresach.

Przy czasowym pobycie cudzoziemców na terytorium Polski pracodawcy chcą też uniknąć wszelkich formalności legalizujących zatrudnienie, gdyż obowiązujące w tym zakresie procedury są zawiłe i czasochłonne. Coraz częściej jako czynnik wpływający na nielegalne zatrudnianie cudzoziemców wskazywana jest przewlekłość postępowań administracyjnych prowadzonych w celu wydania decyzji pobytowych oraz zezwoleń na pracę (tj. nielegalne świadczenie pracy w okresie oczekiwania na decyzje właściwego organu).

* * *

Zmiana zasad doboru zakładów do kontroli w ramach strategii pierwszej kontroli, tj. objęcie kontrolami wyłącznie mikroprzedsiębiorstw (1-9 pracujących) i małych zakładów (10-49 pracujących), funkcjonujących na rynku nie dłużej niż 5 lat, wpłynęła na spadek ogólnej liczby kontroli. W ślad za mniejszą ich liczbą nastąpił również spadek liczby wydanych środków prawnych, tj. decyzji bhp, decyzji płacowych, jak również liczby wniosków w wystąpieniach. Należy jednak podkreślić, że właśnie kontrole w mikro- i małych przedsiębiorstwach, z uwagi na ich liczebność, wpływają na ogólny stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w Polsce.

Podsumowując, podobnie jak w latach ubiegłych, w prawie każdym zakładzie kontrolowanym po raz pierwszy ujawniano średnio 12 różnego rodzaju nieprawidłowości, co w kontekście faktu, że kontrole dotyczyły głównie małych firm, o przeciętnym zatrudnieniu wynoszącym 10 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 prawa 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 szósta pierwsza kontrola, ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa, zakończyła się zastosowaniem mandatu karnego, wnioskiem do sądu lub zawiadomieniem prokuratury. Wobec blisko 21% pracodawców inspektorzy uznali, że wystarczy zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi).

Istotny udział w liczbie wydanych decyzji miały decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w trakcie pierwszej kontroli. Wydano ponad

12 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 wynika z braku znajomości przez pracodawców obowiązujących przepisów bhp, a także braku w zakładzie właściwie działającego organu doradczego, jakim jest służba bhp.

Pracodawcy objęci strategią pierwszej kontroli poinformowali o realizacji 70% decyzji i 65% 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 2 mln zł (wg stanu na 31 marca 2019 r.).

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 firm i mikroprzedsiębiorstw 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 PO PIERWSZEJ KONTROLI

Zakres kontroli

W roku 2018 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 instruktażowo-doradczych.

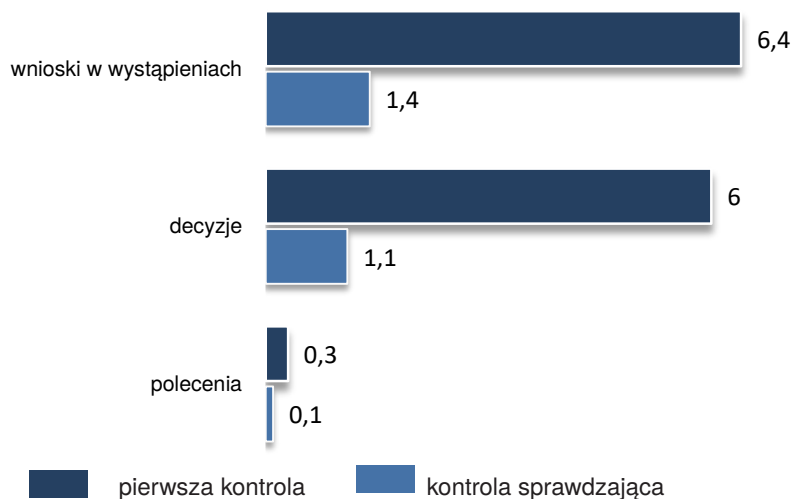
Przeprowadzono ponad 1,7 tys. kontroli sprawdzających, tj. 10% objętych strategią pierwszej kontroli w roku 2017 oraz 4% w 2018 r. Świadczyło w nich pracę 28,1 tys. osób, w tym 15,7 tys. (56%) na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

Wyniki kontroli sprawdzających wskazują na bardzo zróżnicowany stan przestrzegania przepisów prawa pracy. Odnotowano zakłady, w których nie stwierdzano nieprawidłowości, a także takie, w których skala, znaczenie i liczba uchybień były nieduże. Należy jednak zauważyć, że w niektórych przypadkach podejście audytowo-instruktażowe nie przyniosło efektów.

Spośród 1,7 tys. kontroli sprawdzających aż w 40% poprawa okazała się na tyle trwała i zadowalająca, że nie wymagała dodatkowego oddziaływania inspektorów pracy. W pozostałych 60% 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 2 różnego rodzaju nieprawidłowości (podczas pierwszej kontroli średnio 12). Przeważnie jednak dotyczyły one nieprawidłowości innych niż stwierdzane podczas pierwszej kontroli danego pracodawcy.

ŚREDNIA LICZBA ŚRODKÓW PRAWNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNĄ KONTROLĘ – PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA



Pracodawcy, wykonując decyzje inspektorów pracy, poddali pracowników wstępnym profilaktycznym badaniom lekarskim oraz szkoleniom bhp (instruktażom ogólnym i stanowiskowym), opracowali programy szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, dokumentację oceny ryzyka zawodowego, ustalili wykaz środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego

niezbędnych do stosowania na stanowiskach pracy, opracowali instrukcje dot. magazynowania towarów i prac w transporcie ręcznym, a także instrukcje bezpiecznej obsługi urządzeń stosowanych na stanowiskach pracy, rozpoznali czynniki szkodliwe i zlecieli badania ich poziomu 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 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 356 kontroli (tj. 20%) stwierdzono nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym 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 765 wykroczeń ujawnionych podczas tych kontroli 111 przypadków stanowiły wykroczenia z art. 281 Kodeksu pracy, 174 przypadki – wykroczenia z art. 282 Kodeksu pracy, 350 przypadków – z art. 283 Kodeksu pracy, a 101 przypadków dotyczyło wykroczeń z *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Wykroczenia w zakresie legalności zatrudnienia dotyczyły m.in. braku potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia, tj. zatrudniania na czarno lub niedopełnienia obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy.

Odsetek kontroli, w których ujawniono wykroczenia – pierwsze kontrole i kontrole sprawdzające

Wykroczenia	% udział kontroli, w których stwierdzono wykroczenia w ogólnej liczbie kontroli	
	Pierwsze kontrole	Kontrole sprawdzające
Ogółem, w tym	37,2	20,5
<i>z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>	7,0	3,2
z art. 281 Kp	13,2	4,8
z art. 282 Kp	15,7	6,4
z art. 283 Kp	24,3	14,1

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 po pierwszej kontroli i powtarzają się w bieżącej działalności pracodawców, 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, jak i pracownicy.

Jednocześnie wysoki procent 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 sprzyja osiągnięciu poprawy przestrzegania przepisów prawa. 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. Wykorzystują fachową wiedzę inspektora do poprawy poziomu przestrzegania prawa w swoim zakładzie.

Jest to szczególnie 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 także podczas szkoleń, poprawili w swoich zakładach poziom przestrzegania prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób umożliwiający im uzyskanie Dyplomu PIP.

Natomiast część pracodawców świadomie narusza przepisy, pomimo posiadania wiedzy w zakresie prawa pracy i 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 żadnych nakładów.

Wnioski

- Kontynuacja działań sprawdzających po tzw. pierwszych kontrolach, ze szczególnym zwróceniem uwagi na powtarzające się przypadki rażących naruszeń przepisów prawa pracy i stosowania odpowiednich sankcji wymuszających poprawę.
- 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



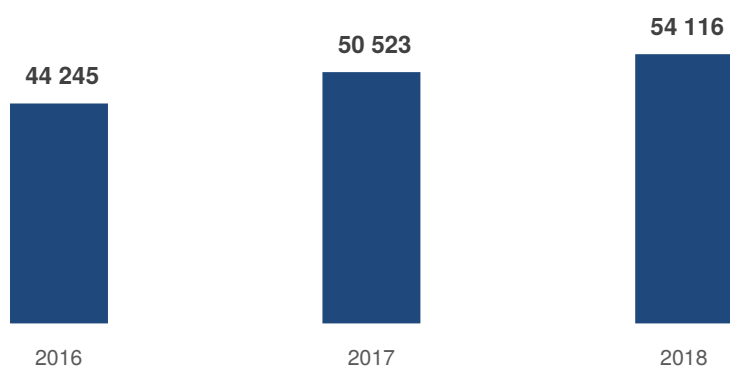
1. SKARGI I WNIOSKI

W 2018 r. do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad **54,1 tys. skarg**, w których skarżący wskazali ponad **102,4 tys.** problemów. Blisko jedną

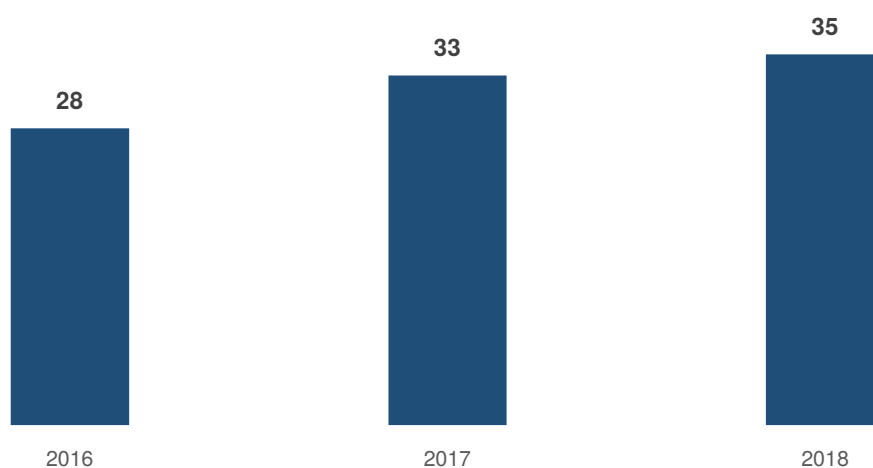
piątą ogółu skarg skierowano w roku sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Uwagę zwraca tendencja wzrostowa zgłaszanych skarg.

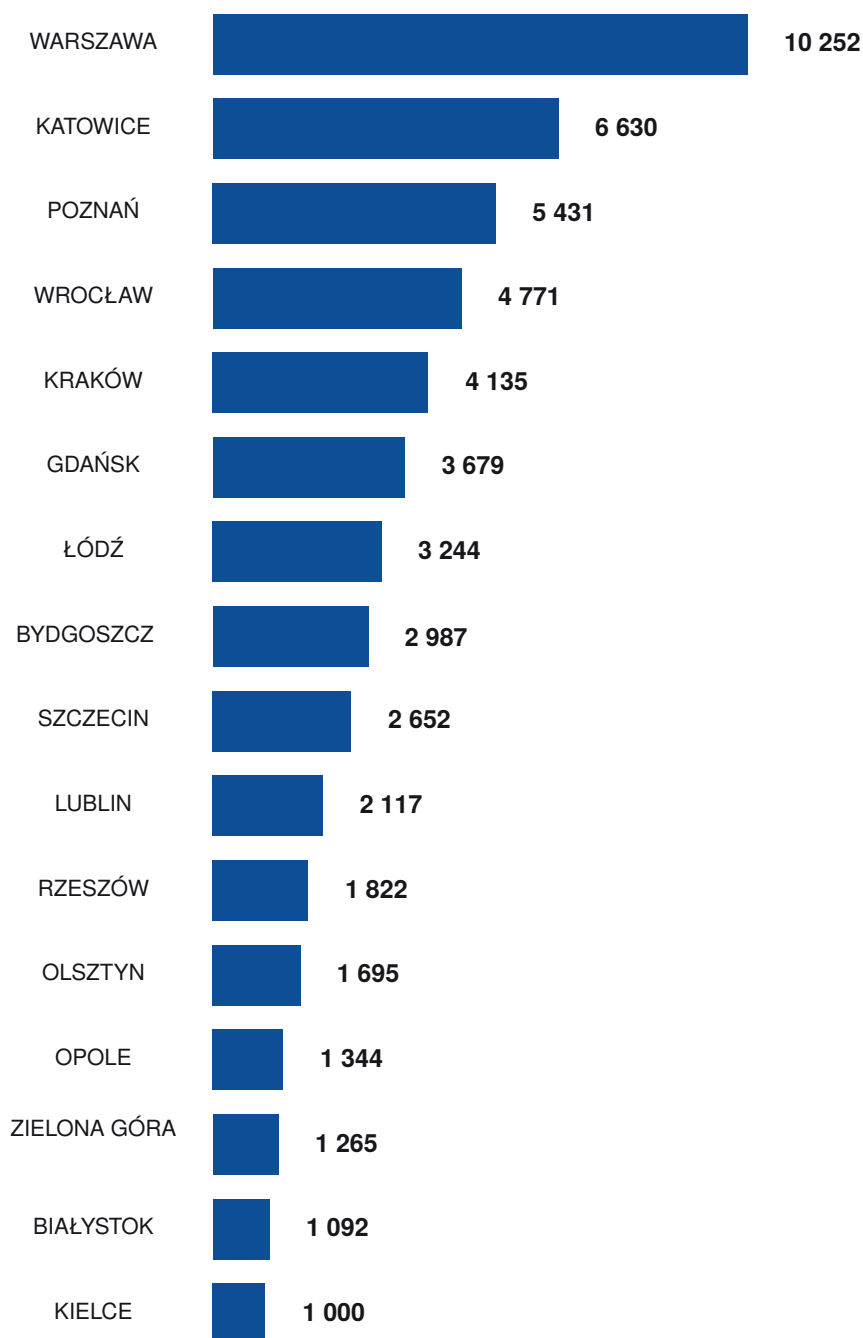
LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W LATACH 2016-2018



LICZBA SKARG PRZYPADAJĄCYCH NA 1 INSPEKTORA W LATACH 2016-2018



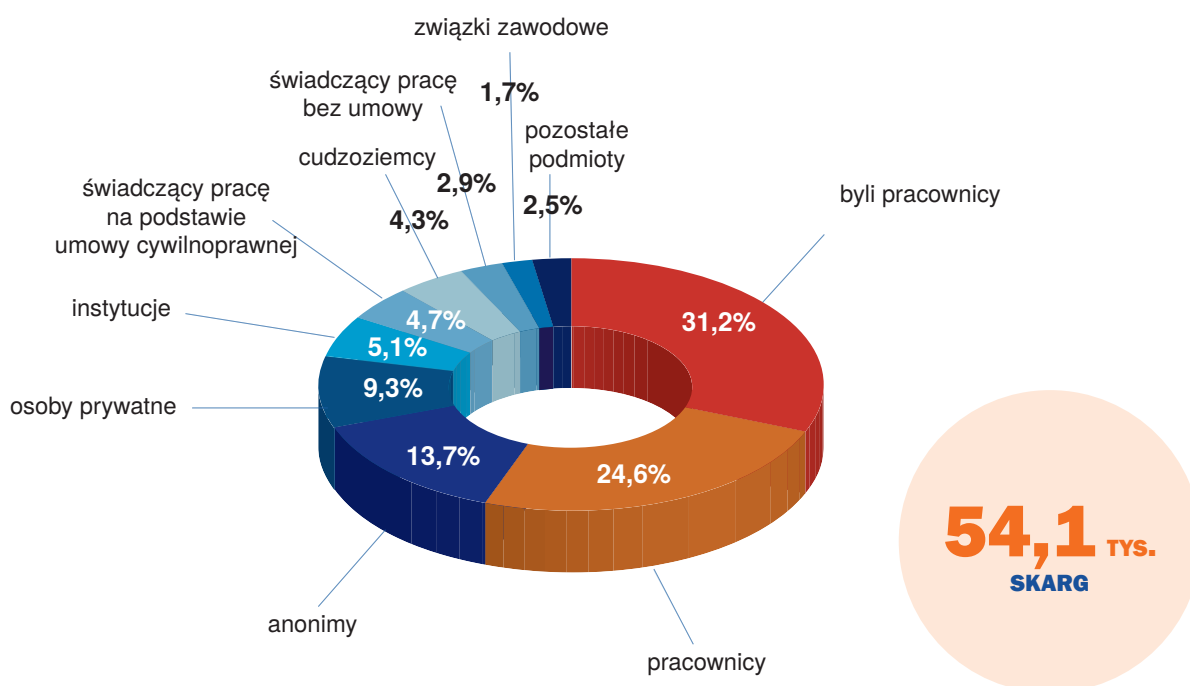
LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W ROKU 2018 - WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY



Ponad połowę osób składających skargi stanowili pracownicy (24,6 %) i byli pracownicy (31,2 %). Ponadto ze skargą do PIP zgłaszały się m.in.: osoby prywatne (9,3 %), osoby zatrudnione na podstawie umowy

cywilnoprawnej (4,7 %), cudzoziemcy (4,3 %), osoby nieposiadające żadnej umowy (2,9 %) oraz przedstawiciele związków zawodowych (1,7 %); 13,7 % skarg było anonimowych.

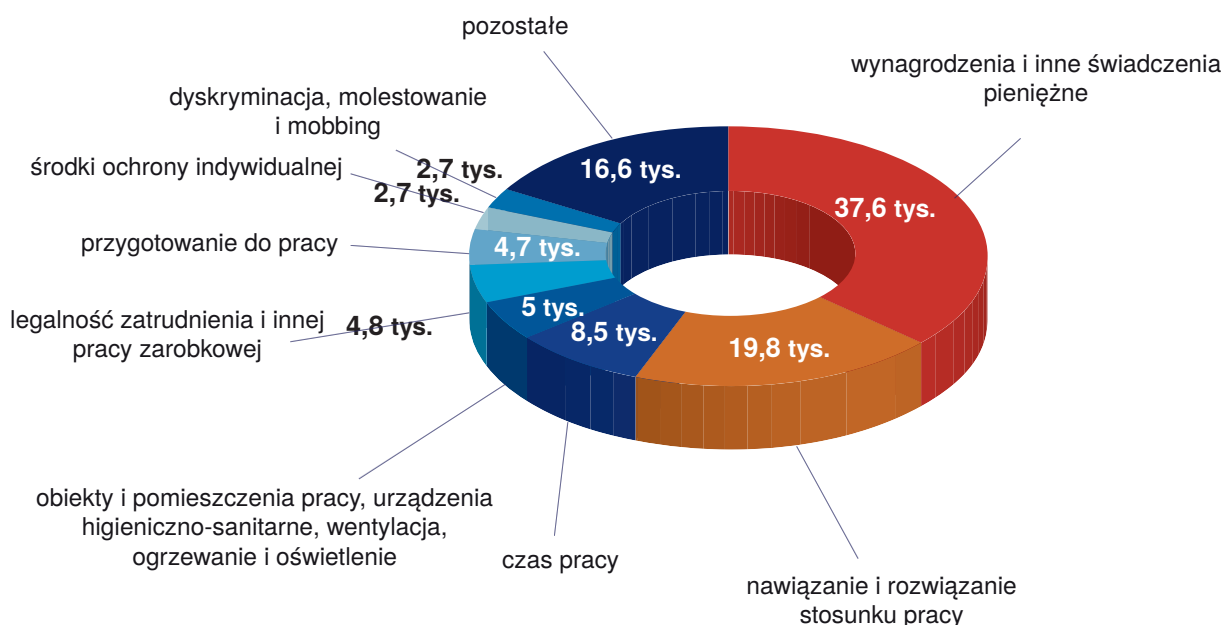
PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI



Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym – najwięcej zagadnień poruszanych w skargach dotyczyło **wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń** związanych z pracą (37,6 tys.). Następnie

w kolejności były problemy związane ze stosunkiem pracy (19,8 tys.) oraz czasem pracy (8,5 tys.). Częsty przedmiot skarg w 2018 r. stanowiły również szeroko rozumiane warunki pracy, m.in. dotyczące

PROBLEMATYKA ZGŁASZANYCH SKARG



przygotowania do pracy (4,7 tys.), pomieszczeń pracy, urządzeń higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia (ponad 5 tys.) oraz środków ochrony indywidualnej (2,7 tys.). Prawie 4,8 tys. zgłoszonych zarzutów dotyczyło legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Relatywnie mała liczba wnoszonych skarg odnosiła się do naruszania przepisów dot. uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (272) oraz ochrony pracy młodocianych (267).

Przedmiotem części skarg były zagadnienia dyskryminacji w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu (2,7 tys.). Skargi zasadne stanowiły niespełna 7,5% wszystkich skarg dot. tej problematyki.

Warto zauważyć, że **większość skarg obejmowała po kilka problemów i zarzutów dotyczących naruszania przepisów prawa pracy** (średnio 2 zarzuty przypadające na 1 skargę).

W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 29 tys. kontroli, co stanowiło

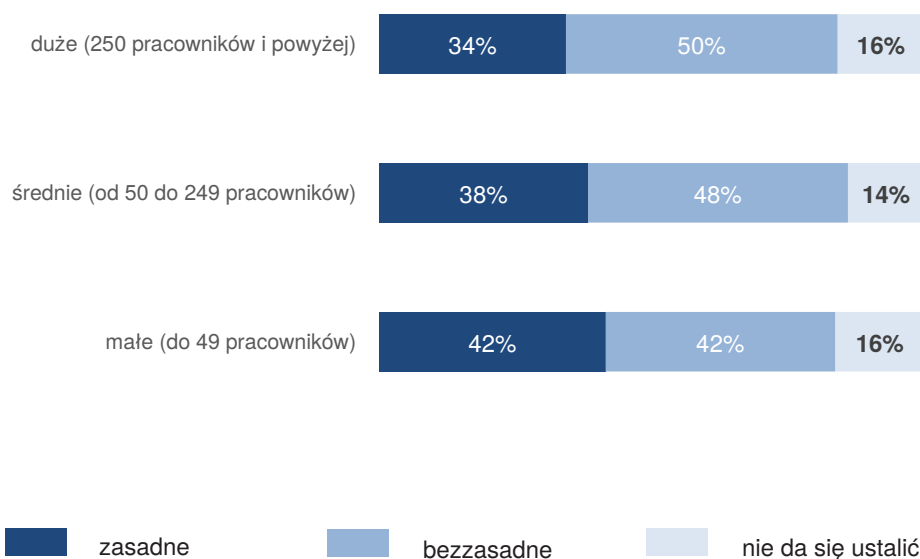
ponad 36% ogółu kontroli w 2018 r. W toku kontroli inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 40% podniesionych zarzutów, 44% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 16% zarzutów zawartych w skargach, a tym samym rozstrzygnięcie sporu pozostało w wyłącznej gestii sądu.

Brak możliwości potwierdzenia zasadności bądź stwierdzenia niezasadności 60% zgłoszonych zarzutów, przy rosnącym obciążeniu urzędu rozpatrywaniem skarg, w dużej mierze zadecydował o zmianie zasad rozpatrywania i załatwiania skarg przez Państwową Inspekcję Pracy. Prace nad stosownym zarządzeniem prowadzono w roku sprawozdawczym.

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



ZASADNOŚĆ PROBLEMÓW PODNOSZONYCH W SKARGACH - WG WIELKOŚCI ZAKŁADU (NA PODSTAWIE WYNIKÓW PRZEPROWADZONYCH KONTROLI)



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

- niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę oraz zaniżanie jego wysokości (42% zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia i/lub dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (32% zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie należnych dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę (33% zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (50% zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej i używanie odzieży własnej jako roboczej (40% zasadnych),
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za czas choroby (33% zasadnych).

Należy podkreślić, że w wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg dotyczących ww. problematyki, inspektorzy pracy wyegzekwowali **34 714 862 zł** na rzecz skarżących.

Odnosnie do zagadnień z zakresu **stosunku pracy** skargi najczęściej wskazywały na:

- brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę i nieterminową realizację tego obowiązku (15% zasadnych),
- niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy oraz kwestionowanie jego treści (42% zasadnych),
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę (18% 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* (27% zasadnych),
- niezgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego (22% zasadnych).

Nieprawidłowości z zakresu **czasu pracy**, które sygnalizowały skargi, najczęściej dotyczyły:

- nieprzewodzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy (braku odzwierciedlenia w ewidencji faktycznie przepracowanego czasu pracy, niewykazywania pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej) (40% zasadnych),
- naruszania prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego (34% zasadnych),
- nieprawidłowego tworzenia rozkładów czasu pracy (43% zasadnych),
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym (38% zasadnych),
- niezapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy (44% zasadnych),
- planowania godzin nadliczbowych (55% zasadnych).

Stosunek łącznej liczby skarg, w których pojawia się zarzut mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, do ogółu składanych skarg – podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym – jest stosunkowo niewielki. Zdecydowana **większość zarzutów podnoszonych w tej grupie skarg dotyczyła mobbingu.**

Analiza skarg, w których podnoszony 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, ale nie kwalifikowały się jako mobbing w rozumieniu przepisów prawa pracy. Należy jednak zaznaczyć, że mogły zostać uznane za naruszenie dóbr osobistych pracownika. Inspektorzy pracy, niezależnie od poczynionych ustaleń, 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), dyskryminacji przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, dyskryminacji przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, 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.

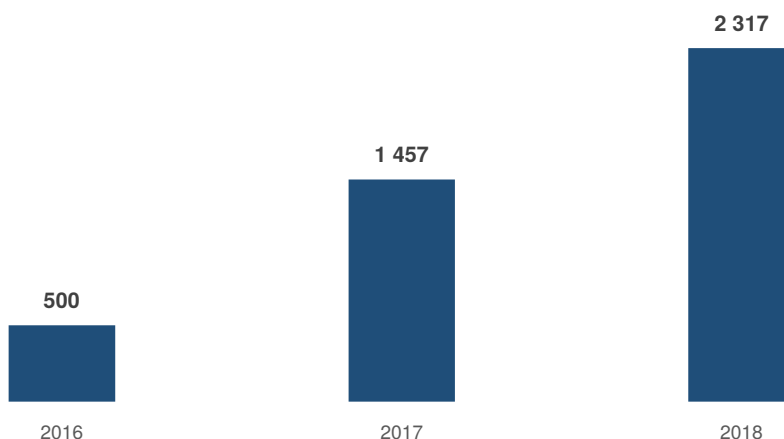
Stwierdzenie podczas kontroli w zakładzie pracy mobbingu lub nierównego traktowania w zatrudnieniu jest bardzo trudne. Po pierwsze – ze względu na treść składanych skarg. Zarzuty w nich zawarte były zwykle określone w sposób ogólny, bardzo enigmatyczny, hasłowy, bez wskazania konkretnych zachowań pracodawcy. 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 inspektora pracy pozostają jedynie okoliczności obiektywne, związane bezpośrednio z naruszeniem przepisów prawa pracy, możliwe do zweryfikowania poprzez dostępne inspektorowi środki dowodowe. Tymczasem inspektor pracy nie ma możliwości działania w sprawach, w których jedynymi dostępnymi dowodami są informacje przekazane przez osoby zainteresowane oraz ewentualnych świadków. Inspektorzy pracy nie mają narzędzi niezbędnych do zweryfikowania zeznań w takim zakresie jak w postępowaniu sądowym. Dlatego też w większości przypadków rozstrzygnięcie przez inspektora pracy, czy doszło do naruszenia przepisów o równym traktowaniu i dyskryminacji nie jest możliwe. 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 zadośćuczynienie, należy do sądu pracy, który w tym zakresie prowadzi własne postępowanie – nie opierając się na ustaleniach inspektora pracy.

Z ww. względów postępowania prowadzone przez inspektorów pracy w tym zakresie nie są efektywne.

LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW DO PIP W LATACH 2016-2018



W ciągu ostatnich 2 lat, jak już wcześniej podkreślono, znacznie zwiększyła się liczba skarg składanych do PIP. W porównaniu z 2016 r. liczba skarg w 2018 r. wzrosła niemal o 10 tys.

Zwiększyła się również liczba skarg wnoszonych przez cudzoziemców.

Dominującym przedmiotem skarg są nadal nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych. Ponadto zauważalną tendencją jest wzrost liczby 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, osoby podające dane fikcyjne bądź przestanych jako sygnały do wykorzystania przez osoby trzecie. W wielu przypadkach zasadność skargi nie mogła zostać ustalona, np. z uwagi na niemożność przeprowadzenia kontroli (pracodawcy często zaprzestają prowadzenia działalności, pozostawiając nierozwiązane sprawy pracownicze: nierozwiązane umowy, zaległości płacowe, niewydane świadectwa pracy); brak zgody skarżącego na ujawnienie, iż kontrola prowadzona jest w następstwie skargi; nieprecyzyjność przedmiotu skargi.

Utrzymującym się od kilku lat zjawiskiem jest wielość skarg na jednego pracodawcę. Dotyczy to przede

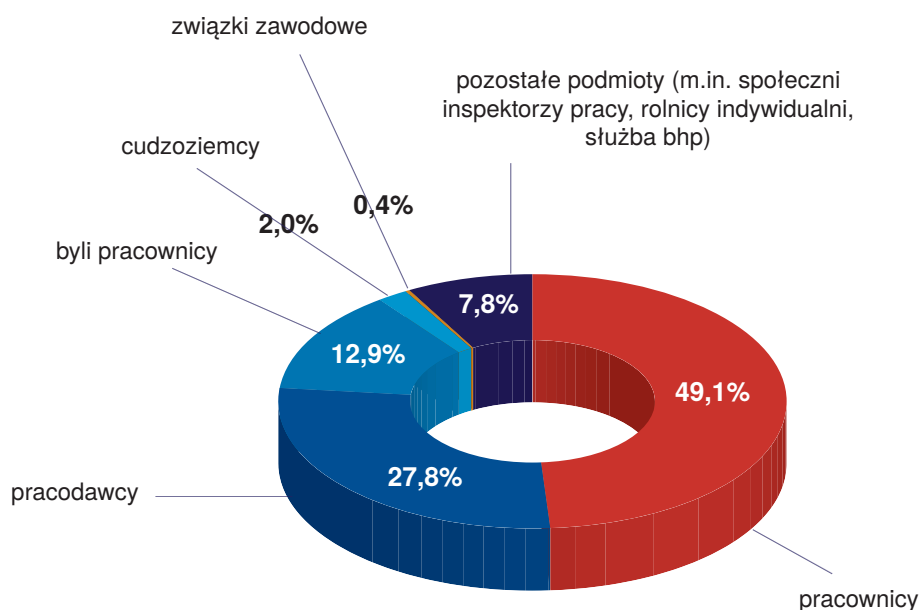
wszystkim podmiotów, które mają siedzibę w jednym miejscu i scentralizowane kadry, natomiast działalność prowadzą na terenie całego kraju, a także tych, które z różnych przyczyn zaprzestają działalności lub trwale tracą płynność finansową. W tym przypadku interwencja inspektora pracy nie jest skuteczna z uwagi na brak efektywnych instrumentów prawnych, aby w każdym przypadku wyegzekwować przysługujące skarżącemu świadczenia.

Jak już wcześniej zaznaczono, z każdym rokiem wzrasta obciążenie kadry inspektorskiej postępowaniami prowadzonymi w następstwie zgłaszanych skarg, co wymaga odpowiednich działań organizacyjnych. W celu usprawnienia trybu rozpatrywania i załatwiania skarg przez organy Państwowej Inspekcji Pracy Główny Inspektor Pracy wydał zarządzenie zmieniające wewnętrzną procedurę rozpatrywania skarg stosowaną w urzędzie. Wpływ nowo wprowadzonych rozwiązań na sprawniejsze rozpatrywanie i załatwianie skarg w urzędzie będzie przedmiotem bieżących analiz i ocen.

2. PORADY PRAWNE I TECHNICZNE

W 2018 r. udzielono łącznie **740 604** porad, w tym **344 673** – w trakcie kontroli; **7 658** porad udzielono cudzoziemcom.

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY



Podczas kontroli udzielono **161 671** porad technicznych oraz **151 739** porad prawnych; **31 263** porady dotyczyły legalności zatrudnienia.

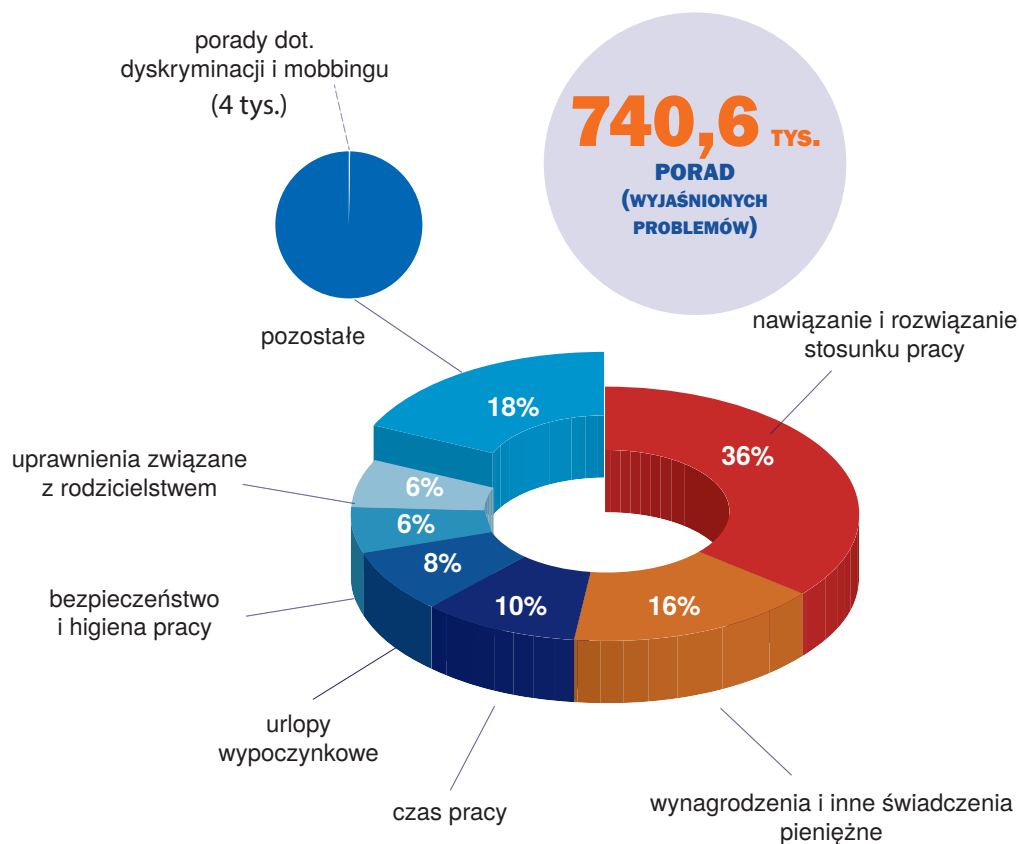
Najczęściej w celu uzyskania porady pytający kontaktowali się z urzędem telefonicznie (56,1%) oraz osobiście (40%); pisemnie udzielono odpowiedzi 3,2% zainteresowanych, a 0,7% – za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Najliczniejszą grupę osób korzystających z poradnictwa stanowili pracownicy (w tym pracownicy niepełnosprawni) – 49,1% ogółu. Kolejne co do wielkości grupy osób zainteresowanych uzyskaniem informacji o obowiązującym stanie prawnym w zakresie prawa pracy stanowili pracodawcy (27,8%) i byli pracownicy (12,9%). Z poradnictwa PIP korzystali także

cudzoziemcy (2%), związki zawodowe (0,4%), osoby ubiegające się o zatrudnienie, społeczni inspektorzy pracy, służba bhp, rolnicy indywidualni i inni.

Najwięcej porad udzielonych w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy oraz w Centrum Poradnictwa PIP dotyczyło nawiązania i rozwiązania stosunku pracy (36%), wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych (16%), czasu pracy (10%), urlopów wypoczynkowych (8%) i uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (6%). W ostatnich 2 latach pojawiły się również nowe grupy zagadnień, których dotyczy znaczna liczba udzielanych porad, tj. minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy oraz naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

PROBLEMATYKA PORAD UDZIELONYCH W SIEDZIBACH OIP-ÓW ORAZ W CENTRUM PORADNICTWA PIP



Porady prawne z zakresu **stosunku pracy** dotyczyły przede wszystkim: rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia (w szczególności na podstawie art. 55 §1¹ Kp z powodu naruszenia podstawowych praw pracowniczych przez pracodawcę), za porozumieniem stron, rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika; ustalania właściwego okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony oraz przepisów dotyczących ich limitowania. Znaczna liczba pytań dotyczyła zasad przekształcania się umów zawartych na czas określony w umowy na czas nieokreślony w związku z upływem 33 miesięcy od wejścia w życie w dniu 22 lutego 2016 r. nowelizacji przepisów Kodeksu pracy regulujących tę problematykę. Ponadto wiele wątpliwości budziły kwestie: ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, zwłaszcza w kontekście tzw. ochrony przedemerytalnej oraz korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem; prawidłowości zapisów w świadectwach pracy, możliwości prostowania ich treści, możliwości uzyskania świadectwa od byłego pracodawcy; zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy; uprawnień pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy.

W zakresie problematyki stosunku pracy pojawiła się zauważalna tendencja zmiany kierunkowej poradnictwa prawnego z poradnictwa skoncentrowanego głównie na ochronie dotychczasowego zatrudnienia pracownika na tendencję przeciwną – jak najszybszego rozwiązania przez pracownika dotychczasowego stosunku pracy z powodu zmiany pracodawcy. Jedno z częściej zadawanych pytań w tym zakresie dotyczyło możliwości wcześniejszego zakończenia stosunku pracy przez pracownika przed upływem wymaganego okresu wypowiedzenia. Ponadto wielu pracodawców korzystających z porad wskazywało na problem porzucania pracy przez pracowników.

Pytania ze strony pracodawców dotyczyły również m.in. zasad prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy oraz akt osobowych pracowników, zasad ponoszenia odpowiedzialności materialnej przez pracowników, stosowania kar porządkowych, udzielania pracownikom zwolnień od pracy oraz zasad zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji, wzajemnych praw i obowiązków z tym związanych oraz sposobu określania odszkodowania z tego tytułu.

Znaczny odsetek pytających stanowiły osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umowy zlecenia i umowy o dzieło. Wątpliwości budził charakter wykonywanej pracy, a zwłaszcza kwestia odróżnienia umowy cywilnoprawnej od umowy o pracę. Pytano również, podobnie jak w latach poprzednich, o możliwość zawierania kilku umów o pracę lub umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej z tym samym pracodawcą.

Istotnym problemem był także brak potwierdzania na piśmie ustaleń co do rodzaju i warunków umowy o pracę, czy też brak jakichkolwiek ustaleń co do formy zatrudnienia (osoby wykonujące pracę niejednokrotnie nie były w stanie określić, jakiego rodzaju umowa łączyła strony).

W przypadku **wynagrodzenia za pracę** najwięcej pytań i wątpliwości dotyczyło niewypłacania wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych w terminie lub ich bezpodstawnego zaniżania, 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 niedotyczących 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.

Aktywną grupę pytających stanowili także pracownicy służby zdrowia zainteresowani zmianami w przepisach dotyczących podwyższania wynagrodzenia zasadniczego w podmiotach leczniczych.

Pojawiały się także prośby o porady w sprawie wyliczania wynagrodzenia chorobowego, ekwiwalentu pieniężnego za urlop i wynagrodzenia urlopowego, jak również zapytania o warunki wynagradzania pracowników oddelegowanych do pracy w innych krajach UE.

Nadal duże zainteresowanie budzą nowe przepisy ustawy nowelizującej (z dnia 22 lipca 2016 r.) *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, m.in. o potwierdzanie godzin pracy zleceniobiorców oraz świadczących usługi, a także wypłatę wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż miesiąc. Pojawiały się wątpliwości dotyczące możliwości samowolnego obniżenia przez zleceniodawcę stawki godzinowej poniżej ustawowego minimum i uzupełnienia tej różnicy poprzez udzielenie zleceniobiorcy comiesięcznego dodatku.

Większość porad odnośnie do 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, rozliczania pracy wykonywanej w niedzielę, święta i dni harmonogramowo wolne, a także przestrzegania doby pracowniczej i zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, czasu pracy w podmiotach prowadzących działalność leczniczą i kierowców.

Duża liczba 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 w związku z odbywanymi przez pracowników szkoleniami w dniach wolnych 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, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, dotyczyło udzielania urlopu w przypadku obowiązywania u pracodawcy równoważnego systemu czasu pracy. Częstym tematem porad były także kwestie udzielania i wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, urlopu wypoczynkowego dla pracowników legitymujących się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu

niepełnosprawności, korzystania z urlopu na żądanie, wykorzystywania urlopu jako urlopu zaległego, ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Istotnym zagadnieniem wydaje się również 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, wykorzystywania w wymiarze godzinowym zwolnienia od pracy przysługującego na podstawie art. 188 Kp, 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, a także obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ Kp.

Nowym zagadnieniem, często poruszonym w ramach porad prawnych udzielanych w 2018 r., 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, definicji „placówki handlowej” oraz pojęcia „czynności związanych z handlem”. Wśród przedsiębiorców będących osobami fizycznymi prowadzącymi handel osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek przeważały pytania, czy w niedziele i święta mogą korzystać z pomocy członków rodziny.

W zakresie **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 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, pracą na wysokości, bezpieczeństwem i higieną pracy na budowie, tworzeniem służby bhp i wykonywaniem jej zadań 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 tematyka pytań formułowanych przez związki ma często 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 okręgowych inspektoratach pracy 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 2018 r. Centrum Poradnictwa PIP udzieliło 108 porad prawnych (ustnych i telefonicznych) związkom zawodowym i społecznym inspektorom pracy. Pytania związków odnosiły się przede wszystkim do 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. Natomiast społeczni inspektorzy pracy najczęściej pytali 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 pracodawcy.

Do Centrum Poradnictwa najczęściej zgłaszały się po pomoc takie organizacje związkowe, jak: NSZZ „Solidarność”, „Solidarność” 80 oraz OPZZ, a także branżowe związki zawodowe (przede wszystkim z podmiotów leczniczych i szeroko rozumianego transportu).

W 2018 r. udzielono **prawie 4 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, 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 dot. 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 uruchomienia określonych procedur zapobiegających temu zjawisku.

Pytania w sprawie mobbingu często dotyczyły kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie identyfikowania zjawiska i działań zapobiegawczych. 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 odnoszące się do **dyskryminacji** dotyczyły najczęściej nierównego traktowania w zakresie wynagradzania za pracę oraz ukształtowania innych świadczeń ze stosunku pracy. Podstawowym problemem było różnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę, którzy dysponują porównywalnymi kwalifikacjami i doświadczeniem; pomijanie niektórych pracowników przy przyznawaniu premii oraz podwyżek wynagrodzenia. Zarzut dyskryminacji podnoszony był również na etapie rekrutacji,

przy awansach oraz w kwestiach dostępu do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Pracownicy Centrum Poradnictwa PIP w roku 2018 udzielili 200 porad dot. dyskryminacji i molestowania oraz 414 dot. mobbingu (w sumie 614 porad w omawianym zakresie). Pytania osób zgłaszających się po pomoc odnosiły się w szczególności do 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 zgłaszano odmowę zatrudnienia z uwagi na wiek oraz zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, wiek i staż pracy pracownika.

Należy zauważyć, iż ofiary dyskryminacji albo mobbingu preferują bardziej anonimową formę udzielenia porady niż osobistą lub pisemną. Bezpośredni kontakt z pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy wymaga większego wysiłku emocjonalnego niż kontakt telefoniczny i prawdopodobnie dlatego ten ostatni jest częściej wybierany w celu uzyskania informacji.

W porównaniu z rokiem 2017 liczba porad udzielonych w okręgowych inspektoratach pracy uległa zmniejszeniu w związku z uruchomieniem centralnej infolinii w Głównym Inspektoracie Pracy.

3. DZIAŁALNOŚĆ 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 **samodzielna sekcja od 1 stycznia 2018 r.**

Centrum Poradnictwa PIP kontynuowało w 2018 r. udzielanie telefonicznej pomocy w zakresie prawa pracy jeszcze przy współdziałaniu niektórych okręgowych inspektoratów pracy. I tak udział w tej współpracy trwał w przypadku:

- Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu do 07.05.2018 r.,
- Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu do 30.06.2018 r.,
- Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu do 30.09.2018 r.,
- Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze do 30.11.2018 r.,
- Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie do 31.12.2018 r.,
- Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach do 31.12.2018 r.,

co oznacza, że całe poradnictwo telefoniczne Państwowej Inspekcji Pracy z końcem 2018 r. przeszło do Centrum Poradnictwa, które od 10 stycznia 2018 r. realizowane jest dzięki uruchomionej przez kierownictwo Głównego Inspektoratu Pracy **odrębnej linii telefonicznej.**

Z uwagi na olbrzymie zainteresowanie podmiotów występujących na rynku pracy bezpłatnym poradnictwem prawnym oraz mając na uwadze niewielką liczbę pracowników sekcji udzielających porad (maksymalnie 17 osób łącznie z kierownikiem), silny nacisk kładziony jest na ujednoczenie porad i skrócenie czasu ich udzielania.

W 2018 r. pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy udzielili ogółem 117 496 porad (tematów) prawnych i technicznych 79 716 osobom. W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto w Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy 1 832 osoby oraz udzielono odpowiedzi na 690 pisemnych zapytań prawnych. Porad telefonicznych udzielono 77 194 osobom. Należy zaznaczyć, że w trakcie jednej rozmowy telefonicznej interesanci mogli poruszać kilka tematów z zakresu prawnej i technicznej ochrony pracy.

Analizując działania Centrum Poradnictwa, uważa się w większości przypadków **wysoką świadomość prawną** 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. 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 pracodawców z dużych zakładów, które korzystają z pomocy sekcji, coraz częściej konsultują się jedynie w trudnych sprawach, ponieważ są coraz bardziej wyspecjalizowane, a drobne problemy rozstrzygają wewnątrzzakładowo – bez pomocy PIP. Najczęściej pomoc w stosowaniu podstawowych przepisów udzielana jest pracodawcom z małych firm, niejednokrotnie samodzielnie prowadzącym sprawy kadrowe.

Jak wskazano wyżej, ogromna liczba osób zgłaszających się w celu uzyskania bezpłatnej porady prawnej świadczy o potrzebie prowadzenia takiego rodzaju poradnictwa. **Państwowa Inspekcja Pracy**

jest jedyną instytucją, która udziela bezpłatnych porad prawnych z zakresu prawa pracy. Należy zarazem zauważyć, że do Centrum Poradnictwa PIP odsyłani są często interesanci z innych urzędów i organów (szczególnie takich jak: ZUS, sądy, urzędy pracy i urzędy skarbowe) w sprawach nienależących do kompetencji organów inspekcji pracy.

Podsumowując, utworzone Centrum Poradnictwa PIP przyczynia się do ujednoczenia i uporządkowania udzielanych informacji z zakresu prawa pracy. Znajduje to odzwierciedlenie w częstych podziękowaniach ze strony osób korzystających z pomocy urzędu za wysoki poziom merytoryczny porad, pomimo bardzo długiego czasu oczekiwania na połączenie z ekspertem. Co więcej, z rozmów prowadzonych z dzwoniącymi wynika, że korzystają z pomocy Centrum nie tylko osoby z terenu działania przejętych okręgów, ale także z pozostałych rejonów Polski. Istotne jest, że w każdym przypadku uzyskują tę samą odpowiedź dotyczącą konkretnego stanu faktycznego, czyli spójną i jednolitą informację prawną.

VIII.

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY



KAMPANIE ORAZ PROGRAMY PREWENCYJNE I EDUKACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

I. KAMPANIA INFORMACYJNO-EDUKACYJNA „PRACUJĘ LEGALNIE”

Państwowa Inspekcja Pracy od 2017 r. realizuje trzyletnią ogólnopolską kampanię informacyjno-edukacyjną „Pracuję legalnie”. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości prawnej pracodawców i pracowników, w tym obywateli Ukrainy, pracujących lub planujących zatrudnienie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Kampania została objęta **honorowym patronatem Marszałka Sejmu RP**. Strategicznym i aktywnym partnerem w realizacji kampanii jest **Zakład Ubezpieczeń Społecznych**. Ponadto kampanię wspierają: **Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej**.

Rok 2018 był drugim rokiem realizacji projektu. W okręgowych inspektoratach pracy zorganizowano

197 szkoleń, w trakcie których przeszkolono 7 003 osoby, w tym 3 788 pracodawców i przedsiębiorców, 421 rolników indywidualnych, 344 pracowników, 246 przedstawicieli samorządu terytorialnego oraz 178 społecznych inspektorów pracy. I tak na przykład **OIP w Bydgoszczy** zorganizował szkolenie dla pracodawców oraz podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia z terenu województwa kujawsko-pomorskiego, zaznajamiające słuchaczy ze zmianami przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, nową procedurą dotyczącą wpisu oświadczeń o powierzaniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń oraz z praktycznymi aspektami wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców. Z kolei **OIP w Kielcach** przeprowadził szkolenia dla rolników na temat legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych, umów o pomocy przy zbiorach w gospodarstwach rolnych, przepisów prawnych dotyczących wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego oraz nowych przepisów o zatrudnieniu cudzoziemców na podstawie oświadczeń.

KAMPANIA INFORMACYJNA „PRACUJĘ LEGALNIE”



Pracuj i zatrudniaj legalnie www.prawawpracy.pl

Tematyka kampanii była promowana na **115 konferencjach i seminariach**, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Przykładem takiej inicjatywy było zorganizowanie przez **OIP w Łodzi** konferencji pn. „Pracuj legalnie” przy współpracy Uniwersytetu Łódzkiego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Kierowana była ona przede wszystkim do pracodawców, przedsiębiorców i agencji zatrudniania pracowników. Uczestników zaproszono do udziału w bezpłatnych szkoleniach z zakresu prawa pracy organizowanych przez PIP wspólnie z partnerami kampanii. Informacje o konferencji były relacjonowane za pośrednictwem **TVP 3 Łódź** oraz w **Radiu Łódź**. Inną inicjatywą związaną z tematyką legalności zatrudnienia była międzynarodowa konferencja pt. „Nowe

formy zatrudnienia. Aktualne problemy i przyszłe wyzwania”. W trakcie konferencji zostało podpisane porozumienie między **OIP w Rzeszowie** a Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego, dotyczące zasad współpracy w zakresie badania, analizy i promowania zagadnień ochrony człowieka pracującego w środowisku pracy oraz przy realizacji kampanii „Pracuję legalnie”. Z kolei **OIP w Poznaniu** we współpracy z Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza zorganizował konferencję naukową z cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: Umowa o pracę? Umowa cywilnoprawna? Samozatrudnienie?” przedstawiającą prawne, ekonomiczne i społeczne aspekty umów o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia.

W 2018 r. w całej Polsce Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała **133 stoiska i punkty informacyjne**, na których można było nieodpłatnie uzyskać poradę i otrzymać publikacje z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia. Na uwagę zasługuje nawiązanie stałej współpracy z Fundacją Zustricz oraz Fundacją Polsko-Ukraińską „U-WORK”, organizacjami pomagającymi cudzoziemcom. Wspólne działania doprowadziły do uruchomienia punktu informacyjnego dla obcokrajowców, w którym pracownicy **OIP w Krakowie** udzielali w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim porad oraz informacji z zakresu prawa pracy. Zainteresowanym przekazywano również bezpłatne publikacje z zakresu legalności zatrudnienia.

Tematyka legalności zatrudnienia 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, Międzynarodowych Targach Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO, Międzynarodowych Targach Maszyn i Narzędzi dla Przemysłu Meblarskiego DREMA w Poznaniu i Międzynarodowej Wystawie Rolniczej AGRO SHOW w Kielcach. Z kolei przedstawiciele **OIP w Katowicach** wzięli udział w największych uczelnianych targach pracy w Polsce – XX edycji „Inżynierskich Targów Pracy i Przedsiębiorczości” zorganizowanych przez Politechnikę Śląską w Gliwicach. Na stoisku udzielano porad prawnych i uświadamiano młodym ludziom korzyści wynikające z wykonywania legalnej pracy.

STOISKO INFORMACYJNE OIP W POZNANIU



W 2018 r. przeprowadzono **420 działań związanych z popularyzacją** tematyki kampanii, którymi objęto 10 549 osób, w tym: 2 915 pracowników, 2 411 pracodawców, 642 młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, 585 rolników indywidualnych oraz 155 przedstawicieli samorządu terytorialnego. Do działań tego typu można zaliczyć m.in.: dni otwarte, targi pracy, dni kariery oraz dyżury telefoniczne ekspertów PIP.

Tematyka kampanii promowana była również w mediach lokalnych. W 2018 r. ukazały się **163 informacje w telewizji, radiu, prasie i Internecie**. Przykładem współpracy z mediami były m.in. wywiady udzielone przez pracowników **OIP w Poznaniu** dziennikarzom z TVP Info, TVN 24, telewizji Polsat, Radia Poznań, TOK FM, Radia „Złote przeboje”, dziennika „Fakt”, Radia ESKA, ZET i RMF FM. W przypadku podejmowanej przez media tematyki legalności zatrudnienia obywateli państw trzecich kontekstem była

sytuacja przedsiębiorcy, u którego obywatelka Ukrainy doznała udaru mózgu. Kolejnym przykładem popularyzacji tematyki kampanii w mediach był udział pracowników **OIP w Szczecinie** w audycjach radiowych emitowanych przez Radio Koszalin i Radio Szczecin, podczas których przybliżano słuchaczom temat legalnego zatrudnienia dzieci i młodzieży w okresie wakacyjnym, a także informowano, jakie nieprawidłowości najczęściej stwierdzają inspektorzy pracy podczas kontroli.

Ważnym elementem promocji tematyki legalności zatrudnienia były wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy. W trakcie wszystkich działań kampanii „Pracuj legalnie” **rozdysybuowano w sumie 97 697 egzemplarzy bezpłatnych publikacji** przygotowanych w językach polskim i ukraińskim. Przekazywane były odbiorcom zarówno podczas szkoleń, konferencji, targów branżowych, jak i podczas działań kontrolnych.

BEZPŁATNE PUBLIKACJE PIP



BEZPŁATNE PUBLIKACJE PIP



Z badania społecznego przeprowadzonego na zlecenie inspekcji pracy wynika, że najbardziej atrakcyjną formą wydawnictw na temat prawa pracy i legalności zatrudnienia jest forma elektroniczna do pobrania ze strony internetowej. Dlatego materiały merytoryczne dotyczące legalności zatrudnienia w Polsce, w tym cudzoziemców, elektroniczne wersje wydawnictw, filmy dla pracodawców i pracowników dotyczące korzyści z legalnej pracy i zagrożeń związanych z nielegalnym zatrudnieniem, materiały dotyczące kampanii udostępnione są **na stronie internetowej www.prawawpracy.pl**. Znajduje się tam, również na bieżąco aktualizowana, lista bezpłatnych szkoleń dla pracodawców i pracowników zaplanowanych przez każdy okręgowy inspektorat pracy, z podaniem adresów miejsc szkoleń, ich terminów i godzin rozpoczęcia.

Działania prowadzone w okręgowych inspektoratach pracy zostały wsparte przez media. W czerwcu 2018 r. została przeprowadzona **kampania w radiu**, w której dwa 30-sekundowe spoty radiowe adresowane do pracodawców i pracowników można było usłyszeć w ogólnopolskich stacjach RMF FM, Radiu ZET i Polskim Radiu PR1 oraz w wybranych stacjach lokalnych. W tym okresie wyemitowano 3 754 spoty (po 1 877 spotów dla każdej grupy docelowej), z czego 40% w najlepszym czasie antenowym (w godzinach 6.30-10.00 i 17.30-21.00).

Kampania informacyjna realizowana była również za pośrednictwem **internetowych serwisów branżowych** (np. budowlane-abc.pl, dlahandlu.pl, gastrowiedza.pl), newslettera dla pracodawców, wyszukiwarki internetowej Google, skąd osoby poszukujące informacji związanej z tematyką pracy i legalności zatrudnienia kierowane były na stronę internetową kampanii. Łącznie zanotowano prawie 4 mln odsłon wszystkich formatów reklamowych, ponad 252 tys. kliknięć w reklamę kampanii oraz przeprowadzono wysyłkę ponad 151 tys. newsletterów.

Dla wzmocnienia przekazu i dotarcia do możliwie najszerszej grupy odbiorców treści dotyczące pracy legalnej promowano za pośrednictwem dwóch 4-stronicowych wkładek merytorycznych dodawanych **do ponad 100 tytułów prasy lokalnej**. Pierwsza wkładka adresowana do pracowników kolportowana była w lipcu 2018 r., natomiast druga – skierowana do pracodawców zatrudniających cudzoziemców – pod koniec września 2018 r. Każdorazowo wkładki dotarły do blisko 700 tys. czytelników. Z akcją prasową skoordynowane były działania podejmowane przez okręgowe inspektoraty pracy, np. szkolenia w redakcjach pism, porady prawne udzielane czytelnikom, wywiady udzielane przez specjalistów inspekcji pracy z zakresu tematyki legalności zatrudnienia.

ZATRUDNIAJ LEGALNIE

Jak legalnie zatrudnić cudzoziemca

Prowadzisz firmę i chcesz przyjąć do pracy np. obywatela Ukrainy? Z tego artykułu dowiesz się, jak zrobić to legalnie i uniknąć niepotrzebnych kosztów, m.in. z tytułu kar za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców.

WARUNKI LEGALNEGO PODJĘCIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCĄ NA TERYTORIUM POLSKI

Pracodawca może legalnie powierzyć pracę w Polsce cudzoziemcowi niebędącemu obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), albo obywatelem Szwajcarii, czyli choćby naszemu przykładowemu obywatelowi Ukrainy, jeżeli zostaną spełnione łącznie następujące warunki:

1. pracodawca uzyska zezwolenie na pracę, ewentualnie zezwolenie na pracę sezonową dla danego cudzoziemca (inna możliwość to uzyskanie przez samego cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – tzw. zezwolenia jednolitego);
2. cudzoziemiec legalnie przebywa na terytorium Polski, tzn. posiada odpowiednie dokumenty pobytowe (np. wizę);
3. podstawa pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pozwala mu na wykonywanie pracy (nie jest to np. wiza turystyczna lub inny dokument wykluczający podjęcie pracy).

● **Zezwolenie jednolite na pobyt i pracę**
Jeśli cudzoziemiec zamierza przebywać i pracować w Polsce powyżej 3 miesięcy, może on starać się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenia jednolitego). Wydanie takiego zezwolenia odbywa się w ramach jednego postępowania administracyjnego i – na podstawie jednego dokumentu – uprawnia cudzoziemca zarówno do pobytu, jak i do pracy w Polsce. W takim przypadku cudzoziemiec nie musi odrębnie ubiegać się o zezwolenie na pobyt (np. o wizę), a pracodawca – o zezwolenie na pracę.

● **Zezwolenie na pracę sezonową**
W wyniku nowelizacji przepisów o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce, z dniem 1 stycznia 2018 r. został wprowadzony nowy rodzaj zezwolenia na pracę cudzoziemca, tj. zezwolenie na pracę sezonową. Tego typu zezwolenie pracodawca powinien uzyskać dla cudzoziemca, jeśli będzie on świadczył pracę w ramach rodzajów działalności gospodarczej, z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie pracy sezonowej. Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu

Zasady zatrudniania cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zostały uregulowane przede wszystkim w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

i hodowli zwierząt, a także zakwaterowania i usług gastronomicznych (w tym restauracje i ruchome placówki gastronomiczne). Szczegółowe informacje w powyższym zakresie zawiera rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz. U. z 2017 r., poz. 2348).

W JAKICH PRZYPADKACH CUDZOZIEMCY MOGĄ PRACOWAĆ BEZ ZEZWOLENIA NA PRACĘ

Polskie przepisy przewidują wiele wyjątków od zasady, że cudzoziemiec niebędący obywatelem kraju UE/EOG bądź Szwajcarii jest zobowiązany posiadać zezwolenie na pracę (ewentualnie zezwolenie na pracę sezonową lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę). Pracodawca może powierzyć pracę cudzoziemcowi bez konieczności uzyskania powyższych dokumentów, jeżeli posiada on w Polsce:

- status uchodźcy;
 - ochronę uzupełniającą;
 - zezwolenie na pobyt stały;
 - zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej;
 - zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
 - zgodę na pobyt tolerowany;
 - a także jeśli:
 - korzysta on z ochrony czasowej w Polsce lub
 - ubiega się o udzielenie ochrony międzynarodowej i posiada ważne zaświadczenie wydane przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców, że jego sprawa nie została załatwiona w terminie 6 miesięcy.
- Inne sytuacje, w których cudzoziemcy spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, obejmują m.in. obcokrajowców będących:
- małżonkami obywatela polskiego – jeżeli posiadają zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Polski udzielone w związku z zawarciem małżeństwa;
 - studentami studiów stacjonarnych odbywanych w Polsce lub uczestnikami odbywanych w Polsce stacjonarnych studiów doktoranckich;

➔ ciąg dalszy na str. 2 ➔

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW TO NIEPOTRZEBNE KOSZTY ORAZ SANKCJE:

Dla cudzoziemca:

Kara grzywny od 1 000 do 5 000 zł



Zobowiązanie do powrotu do kraju

Zakaz wjazdu na terytorium Polski i do strefy Schengen od 1 do 3 lat

Dla pracodawcy:

Kara grzywny od 1000 do 30 000 zł



Pokrycie kosztów powrotu do kraju



Odmowa wydania zezwolenia na pracę dla kolejnych cudzoziemców



ZUS ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Pracuj i zatrudniaj legalnie

SZANUJĘ SIĘ!
ZATRUDNIAM | PRACUJĘ LEGALNIE

ATY?

Potrzebujesz pomocy wejdź na www.prawawpracy.pl

Po zakończeniu działań medialnych przeprowadzono badanie społeczne odbioru kampanii, zrealizowane na próbie 500 pracodawców i przedsiębiorców prowadzących działalność w branżach objętych kampanią. Zdecydowana większość pracodawców (85%) była zdania, że kampanie informacyjne

popularyzujące wiedzę dotyczącą prawa pracy, legalności zatrudnienia (w tym cudzoziemców) adresowane do pracodawców i przedsiębiorców są potrzebne. Adresaci kampanii pozytywnie ocenili zarówno działalność kontrolną Państwowej Inspekcji Pracy w tym obszarze, jak i działania prewencyjne oraz

informacyjno-edukacyjne. Respondenci wykazywali również pozytywne odczucia względem kampanii „Pracuję legalnie”. Najwięcej z nich było zdania, że **kampania porusza ważny temat, jest zrozumiała i dobrze dostosowana do odbiorców**. Prawie 41% badanych deklaroowało, że przynajmniej raz odwiedziło stronę internetową www.prawawpracy.pl. Kluczowym celem działań medialnych było upowszechnienie wiedzy na temat legalnego zatrudnienia (także cudzoziemców). O dotarciu z przekazem kampanii do grup docelowych świadczy m.in. zwiększone zainteresowanie możliwością skorzystania z informacji merytorycznej na temat legalności zatrudniania oferowanej przez

Państwową Inspekcją Pracy i nieodpłatnych porad prawnych w Centrum Poradnictwa PIP w tym zakresie.

W związku z kampanią „Pracuję legalnie” Państwowa Inspekcja Pracy sfinansowała produkcję 5 filmów-świadectw pracodawców i pracowników dotyczących korzyści z legalnej pracy i zagrożeń związanych z nielegalnym zatrudnieniem. Filmy będą wykorzystywane jako materiał wspomagający szkolenia dla pracodawców i pracowników, materiał multimedialny na stronie internetowej kampanii oraz w wybranych mediach społecznościowych. Również dzięki współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych będą one emitowane w salach obsługi klienta ZUS.

KADR Z FILMU-ŚWIADECTWA „HISTORIA ALONY”



W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy kampania cieszy się dużym zainteresowaniem odbiorców i powinna być kontynuowana. Również **rosnąca liczba cudzoziemców wykonujących pracę w naszym kraju rodzi potrzebę upowszechniania wiedzy z zakresu legalności zatrudnienia** zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. W kolejnych latach celowe jest dalsze upowszechnianie wiedzy na temat zgodnego z prawem i legalnego zatrudniania, prowadzenie akcji uświadamiających i działań szkoleniowo-informacyjnych w przedmiotowym zakresie.

2. PROGRAM PREWENCYJNY DLA MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW „PREWENCJA WYPADKOWA”

„Prewencja wypadkowa” to program Państwowej Inspekcji Pracy, którego celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w małych zakładach pracy. Jego adresatami są przede wszystkim pracodawcy, u których w ostatnich kilku latach doszło do wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw reprezentujących **branże o podwyższonym wskaźniku wypadkowości**, w tym z sektora

budowlanego, a także pracodawców **wykorzystujących** w swojej działalności **maszyny**. Założeniem programu PIP jest zapobieganie wypadkom przy pracy oraz wsparcie merytoryczne zainteresowanych pracodawców w działaniach mających na celu eliminowanie zagrożeń występujących w procesach pracy. Udział w programie jest **dobrowolny** i polega na dokonaniu przez jego uczestników **samokontroli** w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy, przy merytorycznym wsparciu inspektorów pracy.

Typując adresatów programu, wykorzystano bazę danych udostępnioną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, niezbędną do ustalania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie społeczne oraz dane dotyczące wypadków przy pracy – w szczególności śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych – będące w dyspozycji poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy.

W ramach realizacji programu w 2018 r. do **1 066** pracodawców przesłano zaproszenia do udziału w szkoleniach, organizowanych przez PIP. Tematami **szkoleń** były m.in. zagadnienia związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz ocena ryzyka zawodowego jako narzędzie profilaktyki wypadkowej. Podczas szkoleń i konsultacji wiele uwagi poświęcono problematyce prawidłowego ustalania przyczyn wypadków oraz formułowaniu właściwych wniosków i środków profilaktycznych, których zastosowanie jest niezbędne do **wyeliminowania powtarzalności wypadków**. Ogółem odbyły się **42** takie szkolenia, w których wzięli udział przedstawiciele **622** przedsiębiorstw.

Uczestnicy programu mogli skorzystać nie tylko z bezpłatnych szkoleń, lecz także materiałów informacyjno-szkoleniowych wydanych nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, w tym z *Listy kontrolnej z komentarzem* dotyczącej zarządzania bezpieczeństwem pracy, opracowanej na potrzeby programu prewencyjnego oraz konsultacji udzielanych przez inspektorów pracy. Ogółem wydano **4 377** egzemplarzy publikacji.

Chęć przystąpienia do udziału w programie zgłosiły nie tylko przedsiębiorstwa typowane na podstawie baz danych o wypadkach przy pracy i zapraszane na szkolenia, np. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi z prośbą o podjęcie działań prewencyjnych na terenie prowadzonych inwestycji (budów) zwrócili się **przedstawiciele inwestorów**. Działania prewencyjne zostały podjęte na terenie budów realizowanych w Łodzi:

- przy ul. Ogrodowej – budowa budynku usługowego „Ogrodowa Office”,
- przy ul. Wodnej – budowa zespołu budynków mieszkalnych wielorodzinnych.

Na terenie budów inspektorzy pracy przeprowadzili 3 szkolenia dla pracodawców i osób kierujących pracownikami, w których wzięli udział przedstawiciele 26 przedsiębiorstw. Spośród 622 przedstawicieli przedsiębiorstw uczestniczących w tych szkoleniach, organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy, **427** pracodawców przystąpiło do programu prewencyjnego PIP. Inspektorzy pracy służyli **pomocą w postaci porad i konsultacji**, co było zapewne jednym z czynników motywujących uczestników do realizacji istotnych założeń programu.

W niektórych okręgowych inspektoratach pracy, w tym w Kielcach i Rzeszowie, zorganizowano **warsztaty dla uczestników**, na które składały się m.in. ćwiczenia doskonalące techniki sporządzania dokumentacji powypadkowej i oceny ryzyka zawodowego. Spotkania te cieszyły się dużym zainteresowaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników służby bhp.

Po dokonaniu samokontroli z wykorzystaniem otrzymanych materiałów informacyjno-szkoleniowych oraz nabytej wiedzy **277** pracodawców przesłało do okręgów ankiety zawierające informacje o podjętych działaniach. Ten etap zrealizowało aż **65%** uczestników programu. Następnie – uwzględniając skalę zagrożeń wypadkowych występujących w poszczególnych przedsiębiorstwach oraz informacje o podejmowanych działaniach, przekazane przez pracodawców w ankietach – inspektorzy pracy wytypowali zakłady do przeprowadzenia **kontroli sprawdzających**.

Jak wykazały czynności kontrolne, pracodawcy podjęli szereg działań mających na celu **ograniczenie zagrożeń wypadkowych**. Działania te polegały m.in. na ponownej analizie okoliczności i przyczyn zaistniałych dotychczas wypadków przy pracy oraz weryfikacji oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do zdarzeń wypadkowych. W efekcie dokonanych analiz zastosowano **szereg środków zapobiegawczych i korygujących**, w tym dokonano przeglądów eksploatowanych maszyn i urządzeń, w wyniku których zostały one wyposażone w odpowiednie urządzenia ochronne, a pracowników wyposażono we właściwe środki ochrony indywidualnej. Ponadto podjęto działania mające na celu lepsze przygotowanie pracowników

do pracy, np. poprzez dokonanie zmian w programach szkoleń w zakresie bhp oraz instrukcjach dotyczących procesów pracy, poprawę organizacji pracy, odpowiednie zaprojektowanie stanowisk pracy, zapewnienie nadzoru oraz monitorowanie warunków pracy.

Przykładem konkretnych działań dostosowawczych podejmowanych w ramach programu może być sytuacja poddana analizie w toku kontroli w jednej ze spółek, będącej dystrybutorem specjalnych metali dla przemysłu lotniczego. Kontrola wykazała, że w latach 2014-2018 (do dnia kontroli) w zakładzie miało miejsce 6 wypadków przy pracy powodujących czasową niezdolność do pracy. Wszystkie zdarzenia miały miejsce podczas wykonywania prac związanych z magazynowaniem oraz konfekcjonowaniem wyrobów metalowych. Poszkodowanymi byli pracownicy magazynów, w tym osoby obsługujące maszyny służące do cięcia wyrobów metalowych. Jak wynikało z analizy wypadków, **zdarzenia te cechowała powtarzalność**, zarówno w zakresie okoliczności, jak i ich przyczyn. Pracodawca, uczestnicząc w programie prewencyjnym PIP, dokonał ponownej oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem prac, przy których doszło do wypadków w analizowanym okresie. Na tej podstawie zaplanował i podjął działania korygujące i zapobiegawcze, mające na celu obniżenie poziomu ryzyka związanego z występowaniem zagrożeń wypadkowych. Dzięki podjęciu tych działań m.in. **ograniczono narażenie pracowników na zagrożenia związane z kontaktem z ostrymi powierzchniami i krawędziami** poprzez: zastosowanie rękawic o właściwościach antyprzecięciowych, ograniczenie ręcznych prac transportowych (maksymalne wykorzystanie mechanicznych środków transportu), stosowanie zabezpieczeń dla materiałów składowanych na regałach i paletach (nakładki i przekładki drewniane minimalizujące kontakt z ostrymi krawędziami), zapewnienie ładu i porządku na stanowiskach pracy. Ponadto obniżono poziom narażenia pracowników na urazy spowodowane uderzeniem o nieruchome przedmioty poprzez prawidłowe składowanie materiałów i narzędzi oraz odpowiednią organizację pracy. Dodatkowo szczegółowo omówiono z pracownikami okoliczności i przyczyny zaistniałych wypadków oraz zapoznano ich z aktualną oceną ryzyka zawodowego i wskazano środki profilaktyczne, których stosowanie przyczyni się do uniknięcia podobnych zdarzeń

w przyszłości. Natomiast od osób nadzorujących pracę oraz od pracowników pracodawca bardziej rygorystycznie niż dotychczas egzekwuje przestrzeganie przepisów bhp, w tym utrzymanie ładu i porządku na stanowiskach pracy.

Należy podkreślić, że wielu uczestników programu PIP podjęło działania polegające na unowocześnieniu lub zakupie nowych maszyn i urządzeń, a także modernizacji obiektów i pomieszczeń pracy. Wymagało to zaangażowania znacznych środków finansowych, ale miało przełożenie na widoczną poprawę bezpieczeństwa pracy.

Przykłady podjętych działań w niektórych przedsiębiorstwach:

- w hali produkcyjnej zainstalowano czujniki gazu (CO), przeprowadzono wymianę wózków jezdniowych na nowe, stanowiska obsługi maszyn do obróbki drewna wyposażono w brakujące urządzenia ochronne;
- na układarkach zamontowano fotobariery zabezpieczające przed pochwyceniem, jako uzupełnienie barier mechanicznych;
- zakupiono ładowarkę teleskopową z koszem do pracy na wysokości (rezygnując w ten sposób ze stosowania rusztowań służących do montażu konstrukcji stalowych), zamontowano kurtyny oddzielające stanowisko pracy wycinarki plazmowej od pozostałych stanowisk pracy w hali produkcyjnej konstrukcji stalowych;
- ograniczono zagrożenia wypadkowe związane ze składowaniem form i skrzynek odlewniczych wciągach komunikacyjnych w odlewni poprzez budowę magazynu form odlewniczych, który oddano do eksploatacji w trakcie audytu kontrolnego.

Podsumowując, należy stwierdzić, że kontrole sprawdzające przeprowadzone w 236 zakładach wykazały, iż **157** pracodawców podjęło działania usprawniające. Poziom pozytywnych zmian pozwala uznać, że **założenia programu Państwowej Inspekcji Pracy zostały zrealizowane**. Program „Prewencja wypadkowa” będzie kontynuowany w kolejnych latach, angażując kolejnych pracodawców w poprawę warunków pracy.

3. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

A. MIKROPRZEDSIĘBIORSTWA RÓŻNYCH BRANŻ (Z WYJĄTKIEM ZAKŁADÓW USŁUG LEŚNYCH)

Głównymi adresatami programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” są pracodawcy reprezentujący różne branże (z wyjątkiem zakładów usług leśnych), zatrudniający do 9 pracowników. Program jest jednym z najstarszych i najbardziej rozpoznawalnych programów prewencyjnych PIP, którego celem jest wspieranie mikropracodawców w doprowadzeniu zakładów pracy do stanu funkcjonowania w zgodności z obowiązującymi przepisami (standardami prawnymi i technicznymi bhp) i w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy.

Szczególne znaczenie ma pomoc dla pracodawców w przypadku występowania w zakładzie **istotnych zagrożeń dla życia i zdrowia** pracowników oraz upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i eliminowania bądź ograniczania ryzyka zawodowego. Na wsparcie mogą również liczyć mikroprzedsiębiorcy, u których przeprowadzono kontrolę związaną z tematem „Pierwsza kontrola” i którzy nadal mają problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy.

Zgodnie z założeniami programu „Zdobądź Dyplom PIP” pracodawcy, którzy do niego przystępują, zyskują możliwość – przy nieodpłatnej pomocy ekspertów PIP – przeprowadzenia szerokiej **diagnozy stanu prawnego i technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładzie** i usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Program jest realizowany, podobnie jak w przypadku wielu innych programów prewencyjnych PIP, zgodnie z zasadą samokontroli. Rozpoczyna go specjalistyczne szkolenie, na którym omawiane są założenia programu i przekazywana jest podstawowa wiedza na temat obowiązujących standardów prawnych. Uczestników szkolenia informuje się, że **udział w programie jest dobrowolny, pomoc ze strony PIP nieodpłatna** oraz wyznacza się czas przeznaczony na dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów, podaje się także przewidywany termin przeprowadzenia kontroli sprawdzającej. Pracodawcy otrzymują materiały szkoleniowe PIP, w tym publikację „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy. Lista kontrolna z komentarzem”, która służy do przeprowadzenia w zakładzie samokontroli warunków pracy. Pracodawców informuje się, jak z tej publikacji prawidłowo i efektywnie korzystać, zarówno przy ocenianiu stanu bezpieczeństwa pracy, jak i przy opracowywaniu harmonogramu działań dostosowawczych i naprawczych, adekwatnych do wyników uzyskanej oceny.

SZKOLENIE UCZESTNIKÓW PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” REALIZOWANE PRZEZ PRZEDSTAWICIELA OIP W GDAŃSKU



Po szkoleniu pracodawcy, którzy zdecydowali się przystąpić do realizacji programu, przeprowadzają w zakładach – na podstawie *Listy kontrolnej* – uporządkowaną („krok po kroku”) samokontrolę warunków pracy i usuwają stwierdzone nieprawidłowości. Na tym etapie mogą korzystać z doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy.

Pomocne w **działaniach ewaluacyjnych i naprawczych** są także inne publikacje PIP

(tj.: „ABC BHP. Informator dla pracodawców”, „Prawo pracy. Informator dla pracodawców”, „Bezpieczeństwo użytkowania maszyn”, „Maszyny do obróbki drewna”). W 2018 r. oferta wydawnicza została uzupełniona o 3 karty bezpiecznej pracy w zakładach konserwacji i naprawy pojazdów samochodowych, restauracjach i innych placówkach gastronomicznych oraz zakładach fryzjerskich i kosmetycznych.

NOWE POZYCJE WYDAWNICZE PIP DLA MAŁYCH ZAKŁADÓW PRACY

BEZPIECZNA PRACA
w zakładach fryzjerskich i kosmetycznych



Karta zawiera informacje nie tylko o tym, jak bezpiecznie wykonywać pracę, ale również, 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 jej wykonywania w zawodzie fryzjera i kosmetyka w znacznym stopniu zależy od pracownika/osoby samozatrudnionej. Natomiast podczas urzędowania stanowiska pracy niezbędna będzie współpraca między pracodawcą i pracownikiem.



Zagrożenia na stanowiskach pracy i wskazówki dotyczące ich kontroli

Ogólne wymagania dotyczące miejsca pracy

Ze względów higieniczno-sanitarnych, a także w związku z obowiązującymi przepisami prawa, zakład fryzjerski/kosmetyczny powinien spełniać wymagania techniczno-budowlane i inne określone dla miejsc pracy, w szczególności:

- powinien posiadać skuteczną wentylację i oświetlenie światłem dziennym (w wyjątkowych przypad-

kach możliwe jest uzyskanie zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego na oświetlenie pomieszczeń wyłącznie światłem sztucznym).

- poza pomieszczeniem, w którym wykonywane są zabiegi, zakład powinien posiadać wydzieloną szatnię, poczekalnię, pomieszczenie higieniczno-sanitarne, pomieszczenia do przechowywania sprzętu oraz miejsca do składowania czystej i brudnej odzieży/ręczników.

BEZPIECZNA PRACA
w restauracjach i innych placówkach gastronomicznych



Karta zawiera informacje nie tylko o tym, jak bezpiecznie wykonywać pracę, ale również, 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 jej wykonywania w zawodzie kucharza, kelnera czy pracownika małej gastronomii w znacznym stopniu zależy od pracownika/osoby samozatrudnionej. Przy urzędowaniu zakładu pracy niezbędna będzie natomiast współpraca między pracodawcą i pracownikiem.



Zagrożenia w zakładzie i ogólne wskazówki dotyczące ich kontroli

Ogólne wymagania dotyczące zakładu pracy

Zakład gastronomiczny powinien spełniać wymagania techniczno-budowlane i inne określone dla zakładów pracy, w szczególności:

- powinien posiadać skuteczną wentylację ogólną i wydzieloną miejscową, umieszczone nad stanowiskami pracy obrotki termiczne (z kuchniami, piekarnikami, frytkownicami, itp.). Miejsca pracy powinny być

oświetlone światłem dziennym (w wyjątkowych przypadkach możliwe jest uzyskanie zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego na oświetlenie pomieszczeń wyłącznie światłem sztucznym).

- miejsca przechowywania i przygotowania potraw muszą spełniać wymagania określone w przepisach o bezpieczeństwie żywności. Zakład powinien posiadać wydzieloną szatnię i pomieszczenie higieniczno-sanitarne.

BEZPIECZNA PRACA
w zakładach konserwacji i naprawy pojazdów samochodowych



Karta zawiera informacje nie tylko o tym, jak bezpiecznie wykonywać pracę, ale również, 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 jej wykonywania w zawodach: mechanika, blacharza lakiernika, elektryka samochodowego w znacznym stopniu zależy od pracownika/osoby samozatrudnionej. Przy urzędowaniu zakładu pracy niezbędna będzie natomiast współpraca między pracodawcą i pracownikiem.



Zagrożenia w zakładzie i ogólne wskazówki dotyczące ich kontroli

Wypożyczenie warsztatu, oświetlenie i wentylacja

Ze względów higieniczno-sanitarnych, a także w związku z obowiązującymi przepisami prawa, zakład naprawy pojazdów samochodowych powinien spełniać wymagania techniczno-budowlane i inne określone dla zakładów pracy, w szczególności:

- powinien posiadać skuteczną wentylację – ogólną i miejscową. Wentylacja miejscowa służy usuwaniu

szkodliwych gazów i pyłów bezpośrednio przy źródle ich emisji (np. pyły powstające podczas obróbki szlifierskiej, gazy będące wynikiem spawania, spaliny z układu wydechowego pojazdów);

- powinien być oświetlony światłem dziennym wspomaganym, jeśli to konieczne, oświetleniem sztucznym – elektrycznym (w wyjątkowych przypadkach możliwe jest uzyskanie zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego na oświetlenie pomieszczeń wyłącznie światłem sztucznym). Najlepszym rodza-

Pracodawcom przekazano łącznie blisko **5,5 tys. egzemplarzy** takich publikacji (dostępnych także na stronie internetowej PIP).

W roku sprawozdawczym zorganizowano w okręgach łącznie **72 szkolenia**, w których uczestniczyło **806 pracodawców**. Spośród nich **633 pracodawców** (prawie 79% uczestników szkoleń) zadeklarowało przystąpienie do realizacji programu, podpisując *Kartę zgłoszenia udziału w programie*.

Po zakończeniu przez pracodawców realizacji programu inspektorzy pracy przeprowadzali w zakładach kontrole sprawdzające prawidłowość dokonanej oceny stanu bezpieczeństwa pracy i wdrożonych działań dostosowawczych. **455 pracodawców** uzyskało pozytywny wynik takiej kontroli i otrzymało **Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy** (blisko 72% uczestników programu).

„ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” – REALIZACJA PROGRAMU W 2018 R.



- liczba przyznanych Dyplomów PIP
- liczba pracodawców, którzy przystąpili do programu
- liczba pracodawców uczestniczących w szkoleniu

Największy udział w programie miały firmy z sektora handlu i usług – 54,8% wszystkich uczestniczących w programie firm, następnie firmy z branż o dużym poziomie zagrożeń zawodowych: produkcji, obróbki i napraw – 17,6%, budowlanej – 14,7% oraz motoryzacyjnej, paliwowej i transportowej – 12,9%.

Dla mikropracodawców program „Zdobądź Dyplom PIP” już od lat stanowi bardzo znaczącą pomoc w zapewnieniu funkcjonowania zakładów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Decydują o tym

przystępnie opracowane materiały pomocnicze (przede wszystkim *Lista kontrolna z komentarzem*) oraz oferowana uczestnikom programu nieodpłatna **pomoc ekspertów** inspekcji pracy w prawidłowej identyfikacji występujących w zakładzie zagrożeń i realizacji adekwatnych do tych zagrożeń działań dostosowawczych i naprawczych. Pracodawcy, którzy zdecydowali się na udział w programie, wskazywali na korzyści dla zakładów związane z możliwością uzyskania rzetelnych i – co bardzo ważne – aktualnych informacji z zakresu prawa pracy i bhp oraz praktycznej

wiedzy dotyczącej zasad organizacji bezpiecznych stanowisk pracy i ochrony zdrowia pracowników. **Doceniano** także **możliwość niestresującego, „pozakontrolnego”, kontaktu z inspektorami pracy**. Pracodawcy – laureaci programu potwierdzali, że realizacja programu przyczyniła się nie tylko do uporządkowania ich wiedzy z zakresu prawa pracy i bhp, ale także zmieniła ich nastawienie do PIP i zwiększyła świadomość odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa pracy w zakładach.

W roku sprawozdawczym częstymi formami docierania do pracodawców z przekazem o programie PIP były informacje zamieszczane w urzędach miejskich lub rozpowszechniane dzięki **współpracy** z powiatowymi urzędami pracy, izbami rzemieślniczymi, ZUS, regionalnymi zarządami związków zawodowych, a także podczas targów, spotkań i konferencji realizowanych w ramach działalności prewencyjnej.

W ocenie koordynatorów programu jego bardzo ważnym elementem pozostaje **szkolenie**. Na decyzję o udziale w programie i jego rzetelną realizację w zakładzie bardzo pozytywnie wpływają doświadczenie i wiedza merytoryczna osób prowadzących szkolenia oraz ich umiejętność nawiązania dobrego kontaktu z pracodawcami.

O dobrej marce programu „Zdobądź Dyplom PIP” świadczą pytania pracodawców o możliwość ponownego w nim udziału. Dobrym rozwiązaniem jest umożliwianie pracodawcom, którym nie udało się uzyskać Dyplomu PIP, ponownego udziału w kolejnej edycji programu, w której mogliby to osiągnąć.

Pracodawcy dostrzegają, że program stanowi **skuteczny** i dogodny sposób zdobywania i aktualizacji wiedzy z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prawidłowego dostosowania zakładu do standardu funkcjonowania zgodnie z obowiązującymi przepisami. Jest to dla mikropracodawców szczególnie cenne, zwłaszcza przy ich bardzo czasochłonnym, codziennym zaangażowaniu w bieżące prowadzenie firmy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że program spełnia swój podstawowy cel, jakim jest podnoszenie poziomu wiedzy pracodawców o ich obowiązkach w dziedzinie prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy, co w konsekwencji prowadzi do poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy. Od lat stanowi zatem unikatową, pozakontrolną formę aktywizacji mikroprzedsiębiorców do podejmowania wysiłków na rzecz poprawy i utrzymania stanu bezpieczeństwa pracy na wymaganym prawem poziomie.

UROCZYSTOŚĆ WRĘCZENIA DYPLOMÓW PIP W POZNANIU



B. ZAKŁADY USŁUG LEŚNYCH – SZKOLENIA

Celem programu skierowanego do pracodawców zakładów usług leśnych – właścicieli zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, była popularyzacja wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2018 r. program sprowadzał się do przeprowadzenia cyklu szkoleń, w trakcie których inspektorzy pracy informowali przedsiębiorców leśnych o zasadach, przepisach i dobrych praktykach, których stosowanie pozwala dostosować zakład do poziomu wymaganego prawem.

Dużym ułatwieniem w organizacji i przebiegu **szkoleń** oraz uzupełnieniem późniejszych, prowadzonych przez pracodawców, działań jest tematyczna *Lista kontrolna z komentarzem* – publikacja wydana nakładem PIP. Podczas szkoleń omawiano m.in. wdrażanie dobrych praktyk w procesach technologicznych związanych z pozyskaniem i zrywką drewna, kształtowanie nawyków bezpiecznej pracy pozwalających na eliminowanie lub minimalizowanie zagrożeń występujących w procesie pozyskiwania drewna oraz metody dostosowania zakładów do wymogów prawa pracy.

Uczestnicy szkoleń otrzymywali **wydawnictwa** Państwowej Inspekcji Pracy poruszające tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym bhp przy pozyskaniu i zrywce drewna.

Rozszerzoną formę wsparcia pracodawców zrealizował OIP w Lublinie, gdzie z uwagi na zorganizowany w 2017 r. nabór uczestników przeprowadzono pełnowymiarowy program prewencyjny. Brało w nim udział 19 pracodawców. W trakcie programu 13 z nich ze względu na brak zleceń przestało zatrudniać pracowników, a końcowy audyt pozytywnie przeszło 5 pracodawców, którzy zostali uhonorowani Dyplomem Państwowej Inspekcji Pracy.

Przy realizacji programu edukacyjnego, podobnie jak w latach poprzednich, inspektorzy pracy byli wspierani przez **jednostki terenowe Lasów Państwowych**. Nadleśnictwa pomagały w naborze uczestników, udostępniały sale wykładowe, a tam gdzie były organizowane zajęcia praktyczne, udostępniały powierzchnie leśne. W 2018 r. przeprowadzono **58 szkoleń**, w których uczestniczyło **1 005** osób, niemal 60% z nich to pracodawcy.

Do programu zapraszano najczęściej pracodawców, którzy byli kontrolowani przez PIP w poprzednich

latach i podjęli działania w kierunku usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, a jednocześnie byli zainteresowani uczestnictwem w szkoleniach.

Pracodawcy w trakcie szkoleń zwracali uwagę na to, że coraz więcej prac związanych z pozyskiwaniem drewna wykonywanych jest przy użyciu profesjonalnych maszyn leśnych, natomiast **brakuje pracowników**. Jednocześnie podkreślali, że pomimo iż zapotrzebowanie na pracowników jest bardzo duże, to ze względu na **niskie wynagrodzenia** i pracę w bardzo trudnych warunkach terenowych i atmosferycznych, chętnych do podejmowania zatrudnienia w zakładach usług leśnych jest niewielu.

W 2019 r., ze względu na zgłaszane zapotrzebowanie, program będzie przeprowadzony w pełnym zakresie. Rozpocznie się cyklem szkoleń pracodawców, którzy następnie pod nadzorem inspektorów pracy będą prowadzili działania dostosowujące zakłady do wymogów prawa pracy i przepisów bhp. Ostatnim etapem będzie kontrola PIP, sprawdzająca realizację założeń programu.

4. PROGRAM PREWENCYJNY

„PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY”

Program prewencyjny Państwowej Inspekcji Pracy „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” od lat cieszy się dużą popularnością wśród pracodawców i pracowników. Głównymi celami programu są przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy poprzez **identyfikację stresorów** w danym środowisku pracy, a także **upowszechnianie wiedzy** na temat stresu oraz jego negatywnych skutków dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracownika, jak również jego wydajności w pracy. W ramach programu upowszechniana jest też wiedza na temat czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy, takich jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie, agresja, przemoc.

Działalność profilaktyczna Państwowej Inspekcji Pracy dotycząca czynników psychospołecznych polega na: przekazywaniu wiedzy na ich temat odbiorcom programu, przekonywaniu do analizy problemu i ewentualnej zmiany zachowań oraz kształtowaniu u pracodawców i pracowników pożądanych postaw, skutkujących rzeczywistą poprawą warunków pracy i **ograniczeniem niekorzystnego wpływu czynników psychospołecznych na zdrowie**.

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 innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy;
- ŚCIEŻKA nr 2 – w zakładzie pracy dokonano analizy sytuacji w kontekście stresogenności cech pracy poprzez badanie przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego (narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi); przygotowano raport zawierający analizę sytuacji w przedsiębiorstwie oraz dobre praktyki mające na celu poprawę psychospołecznych warunków pracy, a następnie przekazano go pracodawcy;
- ŚCIEŻKA nr 3 – w zakładzie pracy realizowano szkolenie z zakresu przeciwdziałania stresowi i/lub innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy oraz badanie stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego (SRP).

Dodatkowo pracodawcy mogli zgłosić chęć przeprowadzenia ponownego badania stresogenności cech pracy po wprowadzeniu działań naprawczych. W takim przypadku przygotowywano raport składający się z dwóch części: analizy sytuacji w przedsiębiorstwie oraz analizy porównawczej wynikającej z badania nr 1 i nr 2.

Podstawowym narzędziem działań prewencyjnych realizowanych w ramach profilaktyki stresu w pracy są **warsztaty antystresowe** prowadzone przez koordynatorów tematu – wykwalifikowanych psychologów, trenerów działających na co dzień w obszarze psychologii.

W 2018 r. inspekcja pracy w ramach realizowanego programu zorganizowała **160 szkoleń** dla pracodawców i pracowników. Ich uczestnicy oczekiwali m.in. wyjaśnienia prawnych aspektów takich pojęć, jak: mobbing, dyskryminacja, molestowanie seksualne oraz wskazania sposobów zapobiegania im. Ponadto w trakcie zajęć omawiano źródła stresu i innych czynników psychospołecznych oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym. Eksperti PIP informowali ponadto uczestników o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z nim, wskazywali przykłady dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania omawianym zjawiskom, z uwzględnieniem procedur antymobbingowych stosowanych w wybranych zakładach pracy. Poruszana była także problematyka **wpływu czynników psychospołecznych na wypadki przy pracy** oraz innych negatywnych skutków stresu, takich jak: wypalenie zawodowe, przemęczenie pracą, absencja chorobowa, konflikty w pracy. Duże zainteresowanie i aktywność podczas szkoleń wywołana poszczególnymi zagadnieniami oraz związane z nimi dyskusje wskazują na potrzebę kontynuacji tego typu działań PIP.

SZKOLENIE PRACODAWCÓW W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY – OIP W KATOWICACH



Wśród inicjatyw popularyzujących założenia programu, realizowanych przez jednostki organizacyjne PIP, można wymienić:

- seminarium poświęcone problematyce stresu zawodowego oraz tematyce dotyczącej prawa pracownika do wypoczynku, zorganizowane 29 marca 2018 r. w siedzibie regionu NSZZ „Solidarność” w Kielcach – w spotkaniu uczestniczyło 30 społecznych inspektorów pracy z terenu woj. świętokrzyskiego;
- prelekcję z zakresu przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki pracy na budowie, zorganizowaną 15 maja 2018 r. przez OIP w Kielcach, w związku z trwającą od 14 do 18 maja ogólnopolską akcją promującą kulturę bezpiecznej i dobrej organizacji pracy – Tydzień Bezpieczeństwa;
- szkolenie zorganizowane w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 1 w Tychach 13 listopada 2018 r. – w szkoleniu udział wzięło 17 pracowników, głównie nauczycieli; ponadto w placówce na wniosek dyrekcji przeprowadzono badanie ankietowe stresogenności cech pracy, a z jego wynikami zapoznano dyrektora obiektu.

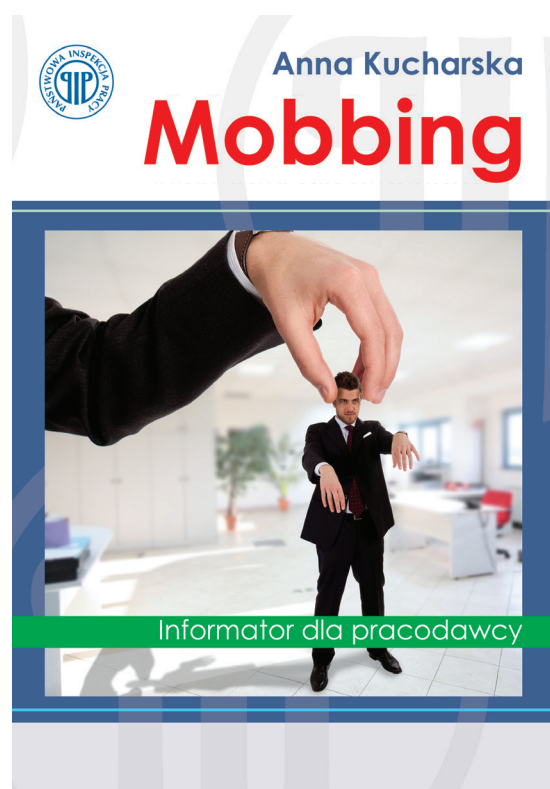
Ważnym elementem programu PIP było badanie poziomu stresu przy użyciu SRP, na które w 2018 r. zdecydowało się aż **41 firm**. Narzędzie to zostało z zainteresowaniem przyjęte przez pracodawców, pracowników, działaczy związkowych oraz pracowników służby bhp. Wyzwaniem okazała się jedynie papierowa forma ankiet, z uwagi na trudności organizacyjne pracodawców związane z dostarczeniem i zebraniem ankiet wśród pracowników. W roku sprawozdawczym **badaniem objęto ponad 3,9 tys. pracowników**.

Osoby objęte działaniami prewencyjnymi PIP miały okazję zapoznać się z ofertą materiałów pomocniczych, wydanych nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, a wśród nich z publikacjami: „Sposoby na stres. Poradnik dla pracownika”, „Mobbing. Informator dla pracodawcy” czy „Ocena ryzyka zawodowego – czynniki psychospołeczne”. W roku sprawozdawczym przekazano blisko 7 tys. publikacji dotyczących identyfikacji i ograniczania zagrożeń psychospołecznych.

Publikacje PIP wykorzystywane podczas programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

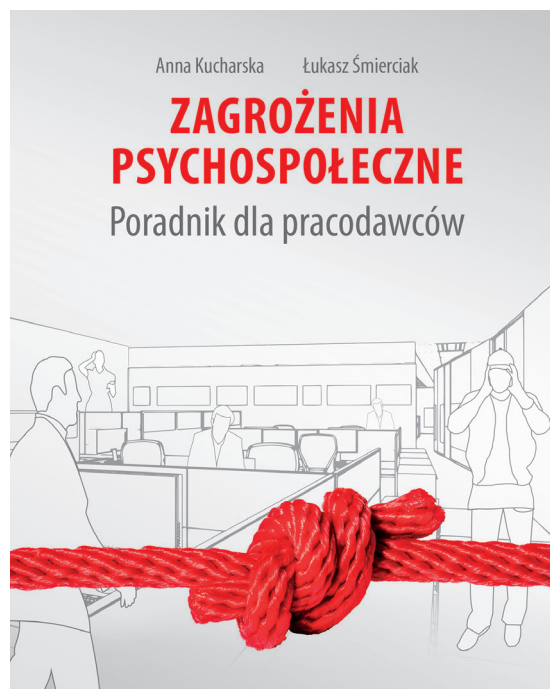


STRES W PRACY? Znajdź rozwiązanie.





STRES W PRACY? Znajdź rozwiązanie.



STRES W PRACY? Znajdź rozwiązanie.



Stres w pracy

Przykłady dobrych praktyk



Warto wspomnieć, że dużym zainteresowaniem na szkoleniach cieszyły się płyty CD pt. „Relaks w minutę” oraz publikacja pt. „Sposoby na stres. Poradnik dla pracownika” J. Konczanin. Oba materiały zawierają przykładowe działania profilaktyczne, które

służą podniesieniu komfortu pracy zatrudnionych oraz obniżeniu poziomu stresu odczuwanego przez pracowników, jak również wskazują dobre praktyki w tym zakresie.

Doświadczenia zebrane przez przedstawicieli PIP w trakcie realizacji programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” w 2018 r. wskazują na rosnące zainteresowanie pracowników, pracodawców oraz pracowników służby bhp tematami: stresu, mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania w pracy oraz ich wpływu na efektywność wykonywania zadań. Na wyraźne podkreślenie zasługuje to, że w wielu przypadkach to pracodawcy sami zgłaszają się do programu prewencyjnego, szukając podpowiedzi, jakie działania podejmować, aby obniżyć poziom stresu pracowników. Według opinii uczestników organizowane przez PIP **szkolenia i warsztaty były bardzo przydatne i odpowiednie do ich potrzeb**. Ponadto pozytywnie oceniano materiały i pomoce szkoleniowe, jak też samą formę prowadzonych spotkań. Zwracano uwagę na dużą wiedzę ekspercką przedstawicieli PIP, przystępne przedstawienie tematu oraz możliwość konsultacji problemów z wykładowcami – zarówno w sferze teoretycznej, jak i praktycznych rozwiązań prezentowanych w czasie spotkań organizowanych przez inspekcję pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że podejmowane przez inspektorów pracy i ekspertów PIP działania zmierzające do podniesienia poziomu wiedzy pracodawców i pracowników, dotyczące istoty zagrożeń psychospołecznych i ich konsekwencji społeczno-ekonomicznych, indywidualnych oraz organizacyjnych oceniane były przez odbiorców jako słuszne i wymagające kontynuacji.

5. DZIAŁANIA INFORMACYJNO-EDUKACYJNE W BUDOWNICTWIE

Jednym z zadań informacyjno-edukacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy są działania służące ograniczeniu zagrożeń wypadkowych podczas wykonywania robót budowlanych. Program „Budowa. STOP wypadkom!” jest kontynuacją wieloletnich działań prowadzonych w najbardziej wypadkogenicznej branży, jaką jest budownictwo. W 2018 r. podstawową formą realizacji programu były szkolenia oraz kompleksowa współpraca z wybranymi budowlanymi na terenach poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy. W okręgach wytypowano budowy objęte stałym nadzorem, na których działania

na rzecz poprawy warunków pracy rozpoczynano od spotkań, w których uczestniczyli przedstawiciele generalnego wykonawcy (kierownicy budowy, kierownicy robót, służba bhp), a także przedstawiciele inwestora. Inspektorzy pracy podczas spotkań przekazywali informacje dotyczące bezpieczeństwa w budownictwie, zasady współpracy prewencyjnej oraz zasady przeprowadzania kontroli przez inspektorów pracy. Podczas szkoleń prezentowano aktualne przepisy bhp oraz dobre praktyki, pozwalające poprawić organizację budowy i stan bezpieczeństwa na stanowiskach pracy. Tematyka szkoleń prewencyjnych była, w porozumieniu z nadzorem budowy, dostosowywana do potrzeb konkretnej inwestycji. Wykłady spotkały się z zainteresowaniem odbiorców, gdyż na bieżąco rozwiązywano problemy wykonawców. Omawianie rozwiązań dotyczących obecnie realizowanych prac pozwalało skupić uwagę odbiorcy i w konsekwencji szkolenia były efektywniejsze.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy w całej Polsce przeprowadzili **171 szkoleń**, w których uczestniczyło **1 572 pracodawców i ich przedstawicieli** (np. kierownicy robót, brygadziści, inżynierowie budowy) oraz **57 przedsiębiorców niebędących pracodawcami**. Dodatkową korzyścią takich szkoleń był bezpośredni kontakt osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo na budowie z inspektorami pracy, którzy mogli na bieżąco odpowiadać na pytania wykonawców. Ponadto na budowach, na których przeprowadzono szkolenie prewencyjne, późniejsze systematyczne kontrole były odbierane jako pomoc w zapobieganiu wypadkom i utrzymywaniu dobrych standardów. Dzięki takiemu podejściu odbiorców działań PIP kontrole przynoszą trwalsze efekty. Obejmowanie stałym nadzorem budowli pozwalało inspektorom pracy kompleksowo monitorować stan bezpieczeństwa na dużych inwestycjach, które ze względu na specyfikę generowały nietypowe zagrożenia lub tych, które ze względu na charakter budziły zainteresowanie opinii publicznej i mediów albo też były priorytetowe dla regionu i jego mieszkańców. W roku sprawozdawczym bezpośrednim nadzorem inspektorów pracy objęto łącznie **136 inwestycji budowlanych**.

Stałym nadzorem objęto np.: budowę bloku energetycznego elektrowni Jaworzno, budowy centrów handlowych, kompleksów biurowych czy tras szybkiego ruchu. Połączenie szkoleń prewencyjnych

prowadzonych na budowie z objęciem jej stałym nadzorem przynosiło najkorzystniejsze i najtrwalsze efekty w zapewnieniu bezpieczeństwa pracy. Większość szkoleń przeprowadzonych w roku sprawozdawczym zorganizowano bezpośrednio na placach budów. Kierownicy budów nie tylko zapewniali miejsce na przeprowadzenie zajęć, lecz także nakłaniali swoich podwykonawców do uczestniczenia w nich. Na etapie zapraszania firm do udziału w szkoleniach **inspektorzy pracy wykorzystywali wszelkie dostępne drogi dotarcia do grupy docelowej**. Informowali o szkoleniach na stronach internetowych okręgów, przekazywali informacje poprzez partnerów społecznych, media, wysyłali zaproszenia pocztą elektroniczną lub osobiście zapraszali pracodawców podczas kontroli. Większość pracodawców przystąpiła do szkoleń wskutek osobistego kontaktu z inspektorami pracy oraz za pośrednictwem kierowników budów. Wieloletnie doświadczenia inspektorów wskazują, że jest to najskuteczniejsza forma pozyskiwania uczestników.

Jak co roku podczas szkoleń uczestnikom przekazywano bezpłatne materiały informacyjne wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. **Wydawnictwa** cieszyły się dużym zainteresowaniem pracodawców, osób kierujących pracownikami, a także samych pracowników. Wiele firm, zwłaszcza

mikroprzedsiębiorstw, było zadowolonych z usystematyzowanych informacji zawartych m.in. w *Liście kontrolnej z komentarzem*. Taka forma publikacji pozwalała im na samodzielne dokonanie audytu i ocenę stanu bezpieczeństwa w firmie. Szczególnie pozytywnie oceniono materiały nierozbudowane, np. laminowane instrukcje bezpiecznego wykonywania prac (karty bhp) z zawartym prostym, klarownym przekazem. W roku sprawozdawczym do odbiorców trafiło **prawie 23 tys. egzemplarzy wydawnictw z zakresu bhp w branży budowlanej**, m.in. następujące tytuły: „ABC BHP. Informator dla pracodawców”, „Bezpiecznie i zgodnie z prawem. Lista kontrolna z komentarzem”, „Budownictwo. Praca w wykopach”, „Wypadek przy pracy. Poradnik pracodawcy”, „Budownictwo. Bezpieczne rusztowania”, a także karty stanowiskowe bhp branży budowlanej w języku polskim i ukraińskim. Wydawnictwa PIP stanowią rzetelne źródło wiedzy, a forma przekazu jest bardzo przystępna. Należy podkreślić, że materiały informacyjne przygotowane dla pracodawców i upowszechniane również za pośrednictwem strony internetowej PIP pozwalają na bezpłatne pogłębianie wiedzy. Powszechny dostęp do nich jest dodatkową zaletą i przyczynia się do poszerzenia obszaru oddziaływania prewencyjnego inspekcji pracy.

ПРИКЛАДОВЕ КАРТЫ БНП В ЯЗЫКУ УКРАИНСКИМ – ОПРАЦОВАНЕ НА ПОДСТАВІ ОБОВ'ЯЗУЮЩИХ НОРМ І ПЕРЕПІСІВ, ЗАВІРАЮЩЕ ПРИКЛАДИ ДОБРИХ ПРАКТИК



ПРАЦЯ З ВИКОРИСТАННЯМ ЕЛЕКТРОІНСТРУМЕНТІВ





Подожував, призначений для роботи на відкритому просторі



Непошкоджений шнур живлення



Працівник, який обслуговує електроінструменти, повинен додатково використовувати антивibrаційні рукавиці та захисну маску



Перевірте умови праці

Перевірте умови праці
Якщо на будь-яке запитання ви дасте відповідь „НІ”, подумайте та вчиніть необхідні дії, щоб ваше робоче місце було безпечним

- Чи одягнені ви у спеціальні та закрите взуття з антиковзкою підошвою, вільною для захисту від проколівання та підсилювач?
- Чи отримали ви захисні засоби відповідні виконуваним обов'язкам (маску, антиvibrаційні рукавиці, захисні окуляри, маску, навушники)?
- Чи ознайомились ви з інструкцією з обслуговування електроінструмента?
- Чи справний електроінструмент та чи має він встановлені екрани, передбачені інструкцією з обслуговування?
- Чи непошкоджена ізоляція у шнура живлення?
- Чи подожував, які використовувались, призначені для роботи на будові?
- Чи електричні кабелі захищені від вологи та механічних пошкоджень?



ПОКРІВЕЛЬНІ РОБОТИ





Під час механічного різання потрібно використовувати навушники



Захисні рястувані засоби працівників від падіння з висоти



Відсутність засобів колективного захисту вимагає забезпечення працівників засобами індивідуального захисту



Перевірте умови праці

Перевірте умови праці
Якщо на будь-яке запитання ви дасте відповідь „НІ”, подумайте та вчиніть необхідні дії, щоб ваше робоче місце було безпечним

- Чи одягнені ви у спеціальні та закрите взуття з антиковзкою підошвою, вільною для захисту від проколівання та підсилювач?
- Чи отримали ви захисні засоби відповідні виконуваним обов'язкам (маску, захисні рукавиці, захисні окуляри, маску, навушники, вогнестійкий одяг, захисну маску зварника)?
- Чи ваше робоче місце організоване таким чином, що ви захищені від падіння з висоти?
- Чи керівник вказав вам місце закріплення обладнання, яке захищає від падіння з висоти?
- Чи пристрої, які ви повинні обслуговувати, мають екрани рухомих елементів?
- Чи в період високих температур роботодавець забезпечив вас напоями?

TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA W BUDOWNICTWIE

Po raz kolejny sygnatariusze Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie zorganizowali inicjatywę na budowach generalnych wykonawców zrzeszonych w Porozumieniu. W 2018 r. Tydzień Bezpieczeństwa przebiegał pod hasłem: „**Bezpieczeństwo się opłaca! Wszystkim**”. Podstawowym celem akcji było ograniczenie wypadków oraz poprawa bezpieczeństwa na polskich budowach. Do udziału w wydarzeniach zostali zaproszeni inspektorzy pracy ze wszystkich okręgów. Intensywność działań inspektorów była uzależniona od liczby budów prowadzonych na terenie danej jednostki organizacyjnej PIP. W sumie w trakcie 5 dni inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenia na ponad **70 budowach** w całej Polsce. W ramach Tygodnia Bezpieczeństwa na wybranych placach budów zaplanowano prelekcje i wykłady

dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, pokazy ratownictwa oraz nowoczesnych rozwiązań technicznych. Odbywały się również szkolenia z pierwszej pomocy, z ograniczania zagrożeń psychospołecznych pracowników branży budowlanej, pokazy dostawców i producentów sprzętu bhp, kursy podnoszące kwalifikacje pracowników.

Przykładowo: na budowie bloku energetycznego elektrowni TURÓW w Bogatyni (Budimex S.A.) zorganizowano warsztaty z pierwszej pomocy, a także pokazy ratownictwa wysokościowego. Podczas ćwiczeń zadaniem 6 pracowników było sprawdzenie stanu uszkodzonego, powiadomienie służb ratowniczych, przeniesienie uszkodzonego na deskę ortopedyczną oraz ułożenie go w noszach SKED. Następnie zespół ratownictwa wysokościowego za pomocą technik linowych transportował uszkodzonego na poziom 0.

POKAZ RATOWNICTWA WYSOKOŚCIOWEGO – OPUSZCZANIE POSZKODOWANEGO NA LINACH Z POZIOMU + 30 M NA POZIOM 0



Ponadto tematyka szkoleń obejmowała również zagadnienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy na budowie, planowaniem robót z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa, a także zagrożeń wypadkowych i kosztów związanych z wypadkami przy pracy. Omawiano także zagadnienia dotyczące praw i obowiązków pracowników, pracodawców oraz osób kierujących pracownikami w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa pracy, zasad zatrudniania obcokrajowców spoza Unii Europejskiej

i konkretnych zagrożeń na stanowiskach pracy. W trakcie wydarzenia inspektorzy pracy udzielali porad prawnych. Łącznie działaniami PIP objęto ponad **1 800 osób, w tym 19 przedstawicieli służby bhp**. W szkoleniach organizowanych w ramach działań informacyjno-edukacyjnych wzięło udział **110 pracodawców lub ich przedstawicieli**. Uczestnicy szkoleń otrzymali materiały informacyjne dotyczące eliminacji zagrożeń na budowach, wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Wśród inicjatyw popularyzujących bezpieczną pracę w budownictwie można wymienić następujące działania wybranych jednostek organizacyjnych PIP:

- Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie był współorganizatorem II Mistrzostw w Bezpiecznym Montażu Rusztowań, organizowanych na terenie Centrum Szkoleń Budowlanych w Olsztynie. Mistrzostwa, będące jedynymi tego typu zawodami w Polsce, zostały objęte patronatem honorowym Głównego Inspektora Pracy. Udział w nich wzięło 13 trzyosobowych zespołów z całej Polski. Zawodnicy rywalizowali w dwóch konkurencjach: praktycznej, związanej z budową określonej konstrukcji z rusztowania ramowego przyściennego i modułowego oraz konkurencji teoretycznej. Głównym przedmiotem oceny było wykonanie rusztowania zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i projektem. Jurorami w konkursie byli m.in. inspektorzy pracy. Mistrzostwom towarzyszyły pokazy ewakuacji osoby poszkodowanej z wysokości, sprawdzania wytrzymałości kotew na wrywanie, transportu pionowego przy użyciu wciągarek, a także symulacje przeciążenia pomostu i upadku przedmiotów z wysokości;
- Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach współpracował w ramach Międzynarodowych Targów Budownictwa Drogowego „AUTOSTRADA – POLSKA” przy organizacji konkursu dla operatorów maszyn budowlanych, którego głównymi organizatorami były: Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego oraz Targi Kielce S.A. Podczas wydarzenia zorganizowano szkolenie dla operatorów koparko-ładowarek, które przeprowadził inspektor pracy. Tematyka szkolenia dotyczyła wybranych zagadnień z zakresu bezpieczeństwa pracy podczas obsługi sprzętu zmechanizowanego oraz eliminacji zagrożeń wypadkowych podczas wykonywania robót ziemnych;
- Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy we współpracy z Uniwersytetem Technologiczno-Przyrodniczym i Kujawsko-Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa zorganizował konferencję „STOP wypadkom – Bezpieczeństwo na budowie” dotyczącą dobrych praktyk w budownictwie. **Honorowy patronat nad konferencją objęli m.in. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Główny Inspektor Pracy.**

Wystąpienia okolicznościowe w trakcie wydarzenia wygłosili: **Poseł Ewa Kozanecka oraz Bogdan Drzastwa, Zastępca Głównego Inspektora Pracy.** Wygłoszono prelekcje na temat zagrożeń przy wznoszeniu ścian murowanych, dobrych praktyk na budowie oraz doświadczeń sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Doskonałą okazją do popularyzacji tematyki bezpieczeństwa pracy na budowie są również branżowe imprezy masowe, takie jak: konferencje, targi, konkursy i wystawy. W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy **219 razy popularyzowali** zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy pracach budowlanych, upowszechniając zasady bhp, dobre praktyki i bezpieczne zachowania w środowisku pracy. Działaniami objęto 1 219 pracowników, ponad 220 pracodawców oraz 152 przedstawicieli służby bhp. Państwowa Inspekcja Pracy uczestniczyła m.in. w wydarzeniach, takich jak Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury **BUDMA 2018** w Poznaniu, podczas których zorganizowano konferencję „**Warunki bezpiecznej realizacji inwestycji budowlanej**”.

Szczególnie ważną formą współpracy Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze poprawy bezpieczeństwa w budownictwie jest **współpraca na poziomie regionalnym** ze szkołami ponadgimnazjalnymi i uczelniami kształcącymi młodzież w zawodach budowlanych. Wieloletnie doświadczenia inspektorów pracy wskazują na ogromny wpływ właściwego **przygotowania młodych pracowników** w zakresie bezpieczeństwa pracy na ograniczenie skali wypadkowości na budowach. W wielu przypadkach nadzór, nawet nad pracami szczególnie niebezpiecznymi, powierzany jest osobom młodym, niedoświadczonym, dopiero kończącym studia czy uzyskującym uprawnienia budowlane. Przekazanie odpowiednich informacji na początku drogi zawodowej uświadamia im realne zagrożenia związane z procesem budowlanym.

Dla przykładu Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie zorganizował **warsztaty edukacyjne** oraz **pogadanki** dla młodzieży ponadgimnazjalnej. Tematem spotkań były zagadnienia związane z bezpieczeństwem pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, omówiono m.in. najczęściej występujące zagrożenia, przedstawiono przykłady wypadków przy pracach budowlanych z udziałem młodych pracowników, a także zaprezentowano środki ochrony

indywidualnej. Młodzież mogła się wykazać wiedzą z zakresu bezpieczeństwa pracy, a także umiejętnością posługiwania się podstawowymi środkami ochrony indywidualnej, takimi jak zestaw środków zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. Łącznie w spotkaniach wzięło udział **335 uczniów**.

W Poznaniu Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował cykl zajęć w ramach dni otwartych dla młodzieży ostatnich klas szkół ponadpodstawowych pod hasłem „**Bezpieczeństwo na budowie – procedury to nie wróżby**”. Podczas wydarzenia inspektorzy pracy przeprowadzili spotkania warsztatowe: z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy na małej budowie, bezpiecznego dźwigania ciężarów, stosowania środków ochrony indywidualnej, a także wypadków przy pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu przeprowadził w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Strzelcach Opolskich **prelekcję dla maturzystów** o prawie pracy dla osób po raz pierwszy podejmujących zatrudnienie, w tym o wymogach bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach we współpracy z Dziekanatem Wydziału Budownictwa i Architektury Politechniki Świętokrzyskiej zorganizował **konkurs** wiedzy na temat prawa pracy, w tym zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w którym uczestniczyło **76 studentów** studiów niestacjonarnych. Ponadto przeprowadzono wykład na temat prawa pracy dla **118 studentów** Wydziału Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku kontynuował rozpoczęty w 2015 r. program „**Akademia bezpieczeństwa w budownictwie**” skierowany do studentów ostatnich lat kierunku budownictwo Politechniki Białostockiej. W trakcie seminarium inspektorzy pracy omawiali najczęściej stwierdzane nieprawidłowości przy pracach na wysokości, w wykopach, a także przy stosowaniu środków ochrony zbiorowej i indywidualnej. Przedstawiciel Urzędu Dozoru Technicznego omówił zagadnienia bezpiecznej eksploatacji urządzeń transportu bliskiego. Organizowane **cyklicznie seminaria** mają na celu podniesienie poziomu świadomości i wiedzy w zakresie bezpiecznej pracy w budownictwie wśród ludzi młodych, którzy

w niedługim czasie podejmą pracę na budowach. W seminarium uczestniczyło **240 studentów** kierunku budownictwo Politechniki Białostockiej.

Kolejnym przykładem tego typu działań było przeprowadzenie dwóch szkoleń na temat przepisów bezpieczeństwa w budownictwie dla studentów Wydziału Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Łódzkiej. Uczestniczyło w nich **39 studentów**. Inspektorzy pracy OIP w Łodzi prowadzili także zajęcia edukacyjne dla **32 uczniów** szkół ponadgimnazjalnych kształcących się w zawodach budowlanych.

W 2018 r. współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z mediami umożliwiła informowanie o działaniach inspekcji służących poprawie bezpieczeństwa pracy na budowie. W roku sprawozdawczym w środkach masowego przekazu okręgowe inspektoraty pracy **38 razy** promowały zagadnienia ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie.

Podsumowując działania prewencyjne kierowane do branży budowlanej, należy podkreślić, że obecna formuła programu edukacyjnego jest optymalna i przynosi widoczne efekty. Jest to oczywiście wynik wieloletniej pracy całej rzeszy inspektorów pracy zaangażowanych w poprawę bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Państwowa Inspekcja Pracy przywiązuje dużą wagę do działalności prewencyjnej dla branży budowlanej. Celem jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy. Niezwykle ważne jest zatem, aby w kolejnych latach kontynuować działania „**Budowa. STOP wypadkom!**” w obecnie przyjętej formie, tj. działalności szkoleniowej i doradczej

Zapotrzebowanie na szkolenia prowadzone przez inspektorów pracy jest bardzo duże, o czym świadczy liczba osób uczestniczących, a także chęć współpracy przy tego typu działaniach ze strony inwestorów i generalnych wykonawców. Również w ocenie pracodawców i pracowników oraz partnerów społecznych pożądane jest kontynuowanie działań informacyjno-edukacyjnych podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy na budowach. Kształtowanie właściwych postaw pracodawców i pracowników wymaga długofalowego oddziaływania.

6. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE W ROLNICTWIE INDYWIDUALNYM: „SZANUJ ŻYCIE! BEZPIECZNA PRACA W GOSPODARSTWIE ROLNYM”

W 2018 r., podobnie jak w latach ubiegłych, pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy realizowali inicjatywę prewencyjno-promocyjną na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym. Główną płaszczyzną działań prowadzonych w ramach programu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” były **przedsięwzięcia szkoleniowe i edukacyjne**. Adresaci i uczestnicy tych działań to przede wszystkim

rolnicy prowadzący indywidualne gospodarstwa rolne, członkowie ich rodzin, uczniowie wiejskich szkół podstawowych, szkół o profilu rolniczym oraz osoby organizujące praktyczną naukę zawodów rolniczych, a także inne osoby narażone na utratę zdrowia i życia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej. W ramach realizacji zadań ustawowych dotyczących prewencji w rolnictwie indywidualnym przeprowadzono ogółem **749** szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło **20 376** uczniów oraz **6 278** rolników. Przeprowadzono także **229** konkursów z zakresu wiedzy o bhp, w których wzięło udział **1 325** rolników indywidualnych i **12 853** uczniów.

NIKTÓRE DZIAŁANIA EDUKACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY PRZEBIEGAŁY DWUETAPOWO – NAJPIERW CZĘŚĆ TEORETYCZNA, PÓŹNIEJ ZADANIA PRAKTYCZNE



Drugą główną grupą działań prewencyjnych PIP były **wizytacje** indywidualnych gospodarstw rolnych oraz prac polowych w czasie wiosny, żniw i jesieni. W roku sprawozdawczym inspektorzy i pracownicy PIP przeprowadzili **2 824** wizytacje gospodarstw indywidualnych i wykonywanych prac polowych, podczas których ocenili bezpieczeństwo pracy **3,7 tys.** osób. W trakcie tych działań pracownicy inspekcji napotkali nieprawidłowości mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo osób pracujących. W **46%** wizytowanych gospodarstw część produkcyjna nie była oddzielona od mieszkalnej. Prawie **42%** z ocenianych budynków gospodarczych i inwentarskich miało progi w wejściach, są one najczęstszą przyczyną potknięć i upadków. W **39%** budynków nie było zabezpieczeń drzwi przed przypadkowym uderzeniem na skutek działania wiatru. Zastrzeżenia budziły również drabiny użytkowane w gospodarstwach – **21%** z nich

nie spełniało technicznych wymogów bezpieczeństwa. Przedstawiciele PIP zgłaszali również uwagi w sprawie bezpieczeństwa użytkowania elektronicznych narzędzi wykorzystywanych przez rolników podczas prac warsztatowych. W **25%** gospodarstw wykryto nieprawidłowości mające związek z użytkowaniem narzędzi własnej konstrukcji, w złym stanie technicznym, bez jakichkolwiek zabezpieczeń przed urazem wskutek kontaktu z ruchomymi elementami roboczymi i generujących duże ryzyko porażenia prądem elektrycznym.

W 2018 r. podczas wizytacji inspektorzy pracy **ocenili stan techniczny** maszyn i urządzeń rolniczych, w tym ok. **2,9 tys. ciągników**, niemal **800 kombajnów** oraz ponad **2,9 tys. innych maszyn** i urządzeń rolniczych, np. maszyn uprawowych, pilarek tarczowych i łańcuchowych, pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.

PODZAS WIZYTACJI PRAC POLOWYCH SPECJALIŚCI PIP MAJĄ MOŻLIWOŚĆ
BEZPOŚREDNIEGO POINSTRUOWANIA ROLNIKÓW NT. BEZPIECZNEGO WYKONYWANIA PRAC



Mimo widocznego zwiększenia liczby nowych ciągników, maszyn i urządzeń do produkcji rolniczej, obserwowanego podczas wizytacji, nadal stwierdza się liczne przypadki użytkowania wyeksploatowanych maszyn zagrażających życiu i zdrowiu osób je obsługujących. Najczęściej zauważane nieprawidłowości wynikały z nadmiernego zużycia, prowizorycznie wykonanych napraw, braku lub stosowania niewłaściwych osłon i zabezpieczeń, **użytkowania maszyn tzw. produkcji garażowej z wadami konstrukcyjnymi, niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi i ergonomicznymi**. Najczęściej stwierdzane uchybienia dotyczyły **rozzutników obornika – 42%** ocenianych przypadków oraz **kombajnów zbożowych – 39%** ocenianych przypadków. Sprawdzone maszyny nie posiadały osłon na elementach napędowych bądź były to osłony uszkodzone lub niekompletne.

Nadal bardzo niebezpieczne są pilarki używane do gospodarczej obróbki drewna. Ponad 65% ocenianych maszyn nie spełniało wymagań bezpieczeństwa pracy w zakresie wyposażenia w elementy ochronne, takie jak: osłony tarczy, osłona przekładni napędu. Większość zaobserwowanych nieprawidłowości dotyczyła pił samoróbek, niespełniających żadnych wymogów bhp, a spotykanych nadal w wielu gospodarstwach.

Ponadto, jak ujawniali pracownicy PIP, eksploatowane ciągniki rolnicze często nie spełniają wymogów technicznych. **Wśród poddanych ocenie 2,9 tys. traktorów 32% z nich było niesprawnych**. Stwierdzano liczne przypadki: braku gaśnic i apteczek na wyposażeniu ciągników, zużytego ogumienia kół oraz braku prawidłowego oświetlenia. Jednocześnie należy stwierdzić, że użytkowanie nowszych pojazdów nie przekłada się automatycznie na prawidłowe

metody pracy, ponieważ wielu rolników ma problemy z właściwą organizacją pracy.

Jeśli chodzi o przyczepy używane w transporcie rolniczym, najczęściej w wyniku intensywnej eksploatacji ulegają uszkodzeniom. Podczas wizytacji odnotowano, że **39%** przyczep rolniczych było wadliwych.

Podczas wizytacji prac baczna uwagę zwracano na bezpieczeństwo dzieci i młodzieży. Niestety, w dalszym ciągu zdarzają się sytuacje angażowania dzieci do czynności, których nie powinny wykonywać ze względu na ryzyko utraty zdrowia lub życia. Zaobserwowano **125 takich przypadków**, w tym **19 dotyczyło wykonywania prac wzbronionych młodocianym**, a w strefie niebezpiecznej – **w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń rolniczych – przebywało 68 dzieci**.

We wszystkich działaniach prewencyjno-promocyjnych PIP, przeprowadzonych w 2018 r. dla mieszkańców wsi i osób związanych ze środowiskiem rolniczym, wzięto udział łącznie **45 356 osób**. Prezentowano im **67 646 wydawnictw** poświęconych tematyce bezpieczeństwa pracy w rolnictwie oraz ochrony zdrowia i życia mieszkańców wsi.

Państwowa Inspekcja Pracy od lat jest współorganizatorem ogólnopolskiego konkursu plastycznego pn. „Bezpiecznie na wsi”, adresowanego do dzieci z wiejskich szkół podstawowych. W 2018 r. przeprowadzono jego VIII edycję, w której oceniono ponad 36,1 tys. prac dzieci, niemal z 3 tys. szkół. Jest to ważne działanie edukacyjne dla najmłodszych, prowadzące do kształtowania pozytywnych zachowań i postaw związanych z ochroną pracy i życia w gospodarstwie rolnym.

W roku sprawozdawczym podczas wydarzeń masowych z udziałem rolników (targi, dożynki itp.) okręgowe inspektoraty pracy organizowały stoiska informacyjne, na których promowano zasady bezpiecznej pracy. Łącznie zorganizowano 61 takich stoisk, które odwiedziło ok. 11 tys. osób. Wszystkim zainteresowanym udzielano także porad z zakresu ograniczania zagrożeń wypadkowych oraz przekazywano wydawnictwa PIP poświęcone bezpieczeństwu pracy rolniczej (brozury, ulotki i karty czynności).

Jednostki organizacyjne PIP zorganizowały ponadto 14 pokazów bezpiecznej pracy, w których uczestniczyło niemal 400 rolników i uczniów szkół rolniczych.

**NA STOISKACH PIP ZAWSZE MOŻNA OTRZYMAĆ CIEKAWY WYDAWNICTWA PRZYPOMINAJĄCE
O ZASADACH BEZPIECZNEJ PRACY ORAZ SKORZYSTAĆ Z PORADY EKSPERTÓW**



Uwzględniając wyniki wizytacji przedstawicieli PIP u właścicieli gospodarstw indywidualnych, można przyjąć, że statystyki wypadkowe w dużym stopniu odzwierciedlają niewystarczającą świadomość rolników na temat zagrożeń wypadkowych i ich ograniczania. Niemal połowa rolników nadal źle organizuje prace związane z przemieszczaniem się osób i transportem ręcznym w obrębie gospodarstwa (około 50% wypadków wiąże się z upadkiem). Około 12% wypadków związanych jest z niewłaściwą obsługą i nieprawidłowym użytkowaniem maszyn rolniczych, a 11% zdarzeń wypadkowych związanych jest z bezpośrednią obsługą zwierząt gospodarskich.

Niemniej jednak obserwowany w ostatnich latach spadek liczby wypadków może wskazywać na zachodzące stopniowo zmiany w podejściu rolników do zagadnień bezpieczeństwa pracy.

Konieczne jest zatem **kontynuowanie działań prewencyjno-promocyjnych** Państwowej Inspekcji Pracy w formie wizytacji, szkoleń, pogadanek czy konkursów służących dalszej poprawie bezpieczeństwa pracy w tym sektorze gospodarki. Zaplecze merytoryczne – na które składają się m.in. poradniki, karty stanowiskowe bhp, *Listy kontrolne*, filmy, prezentacje szkoleniowe kierowane do dorosłych i dzieci z terenów wiejskich – w dużym stopniu uatrakcyjniają i dopełniają prowadzone działania.

7. PROGRAM EDUKACYJNY „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”

Od ponad dekady Państwowa Inspekcja Pracy realizuje w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. Celem programu jest popularyzacja wiedzy o zagrożeniach zawodowych, które mogą wystąpić w miejscu pracy oraz o prawie pracy określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Partnerami PIP przy realizacji programu są: kuratoria oświaty, samorządy, partnerzy społeczni i ochotnicze hufce pracy. Program inaugurują szkolenia dla nauczycieli zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. PIP przekazuje im pomoce dydaktyczne, takie jak: 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 2018 r. zajęcia z uczniami szkół ponadgimnazjalnych prowadziło **ponad 2,2 tys. nauczycieli w 784 placówkach oświatowych**. Najliczniej w program zaangażowali się nauczyciele z województw: łódzkiego (332), kujawsko-pomorskiego (250), warmińsko-mazurskiego (230) oraz świętokrzyskiego (227).

Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez PIP, wyniosła w 2018 r. **ponad 48,2 tys.**, natomiast w spotkaniach z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy **wzięło udział ponad 15,8 tys. uczniów, w tym w działaniach popularyzacyjnych ponad 2,4 tys.** Największym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszyły się zajęcia dotyczące postępowania w sytuacjach zagrożeń, awarii i wypadków oraz z zakresu prawnej ochrony pracy. Podczas szkoleń poruszano kwestie różnic pomiędzy umowami cywilnoprawnymi a umowami opartymi na Kodeksie pracy, np. dotyczących minimalnych stawek godzinowych w kontekście umowy o pracę, jak również płacy minimalnej w odniesieniu do umowy zlecenia. Inspektorzy omawiali także zagadnienia dotyczące rozliczania czasu pracy i urlopów, a w okresie przedwakacyjnym – tematy związane z podejmowaniem pracy sezonowej.

Program realizowany jest również na uczelniach wyższych. W spotkaniach ekspertów PIP ze studentami wzięło udział ponad **2,1 tys. osób**, a w zajęciach prowadzonych przez wykładowców akademickich uczestniczyło ponad **1,9 tys. studentów**. Dodatkowo w działaniach popularyzacyjnych organizowanych w ramach ww. programu łącznie w całej Polsce wzięło udział ponad 1,1 tys. żaków. Program realizowano podczas dni rektorskich oraz dni otwartych w formie wykładów, prelekcji, seminariów i warsztatów, których tematyka ustalana była w zależności od kierunków studiów. Kontakty przedstawicieli inspekcji pracy z uczelniami są najczęściej nawiązywane za pośrednictwem studenckich kół naukowych, organizacji studenckich oraz samorządu studenckiego.

Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. prowadzili liczne działania popularyzujące program „Kultura bezpieczeństwa” wśród studentów, m.in. uczestniczyli na terenie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w **seminarium „(Nie)dzielny handel”** z udziałem studentów Wydziału Prawa i Administracji.

W programie seminarium, objętym patronatem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, znalazły się wystąpienia nt. nowelizacji przepisów prawa pracy oraz egzekwowania zakazu pracy w handlu w praktyce PIP. Po seminarium odbyła się dyskusja studencka, w formie „debaty oxfordzkiej”, na temat zmian w prawie z punktu widzenia pracowników i przedsiębiorców.

Przedstawiciele PIP aktywnie uczestniczyli także w **Forum Safety First – Aktywne budowanie kultury bezpieczeństwa**, organizowanym przez Wyższą Szkołę Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach. Celem Forum było przedstawienie dobrych praktyk, wymiana doświadczeń oraz wyników badań w zakresie kultury bezpieczeństwa pracy.

**FORUM SAFETY FIRST – AKTYWNE BUDOWANIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA,
MIĘDZYNARODOWE CENTRUM KONGRESOWE, KATOWICE**



Propagowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród uczniów i studentów w 2018 r. odbywało się również podczas prowadzonego m.in. w województwach wielkopolskim i lubelskim **cyklu szkoleń w ramach programu pn. „Bezpieczne praktyki i środowisko”**, którego głównym organizatorem jest Naczelna Organizacja Techniczna. Ideą przedsięwzięcia jest edukacja młodzieży i studentów szkół oraz uczelni technicznych zamierzających odbyć praktykę zawodową, staż lub podjąć pracę zarobkową w zakresie przygotowania do praktycznego wykonywania zawodu technika czy inżyniera.

W 2018 r. program edukacyjny PIP pn. „Kultura bezpieczeństwa” był popularyzowany przy współpracy z mediami (Radio PLUS, Radio ESKA, Radio UWM-FM, Radio EM).

Wiele okręgowych inspektoratów pracy organizowało we współpracy z jednostkami edukacyjnymi **wydarzenia pn. drzwi otwarte**, podczas których inspektorzy pracy prowadzili wykłady i spotkania warsztatowe z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

**„DRZWI OTWARTE” W POZNANIU
POD HASŁEM „BEZPIECZEŃSTWO NA BUDOWIE – PROCEDURY TO NIE WRÓŻBY”**



Ciekawą formą promocji programu PIP był **Piknik Zawodowy** organizowany dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, która wchodzi na rynek pracy. Organizatorem imprezy była fundacja Program Pomocy Pierwsza Praca, podmiotem współpracującym przy organizacji był Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu. Na stoisku przygotowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy, inspektorzy pracy udzielali porad z zakresu prawa pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Podczas pikniku wydawano uczestnikom broszury i ulotki o tematyce prawa pracy i bhp, które cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem.

Godną uwagi inicjatywą promującą program „Kultura bezpieczeństwa” były także **Warsztaty Edukacyjne** współorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie pod hasłem „Pracuj legalnie i bezpiecznie”. Uczestnicy zajęć edukacyjnych mogli obserwować odgrywanie trzech scenek, dotyczących różnych sytuacji związanych z przyjęciem do pracy. Komentowali je inspektorzy pracy,

przybliżając zagadnienia prawa pracy dotyczące zatrudnienia. Następnie młodzież zadawała pytania dotyczące ubezpieczeń społecznych pracowników, osób prowadzących działalność gospodarczą w Polsce i Unii Europejskiej. Dobre praktyki w zakresie bhp stosowane w jednej z dębickich firm zaprezentował pracownik tej firmy, specjalista w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Uczestnicy warsztatów mogli się wykazać wiedzą nabytą podczas warsztatów w trakcie quizu, odpowiadając na pytania zadawane przez inspektora pracy. Innowacyjne rozwiązania w zakresie bezpieczeństwa pracy zademonstrowali natomiast uczniowie Zespołu Szkół Zawodowych Nr 1 im. Jana Pawła II w Dębicy, na przykładzie czterech miniaturowych robotów stosowanych jako manipulatory. Na zakończenie zaprezentowano także kolekcję ubrań roboczych i środki ochrony indywidualnej dla wybranych zawodów.

Inną interesującą formą promującą program PIP była realizacja **Międzyszkolnego Konkursu Plastycznego** pod nazwą „Kultura bezpieczeństwa”,

w którym wzięli udział uczniowie szkół ponadgimnazjalnych o profilu zawodowym z terenu województwa łódzkiego. W 2018 r. zgłoszono ogółem 88 prac konkursowych wykonanych przez 81 uczniów

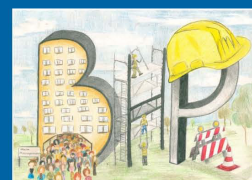
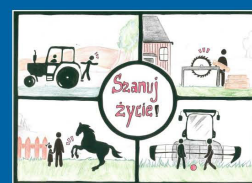
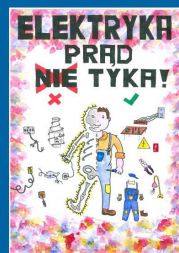
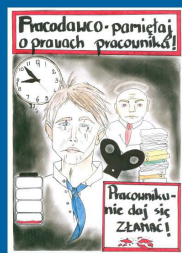
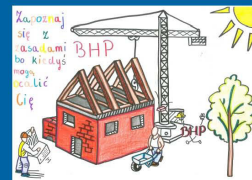
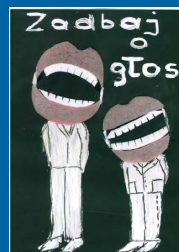
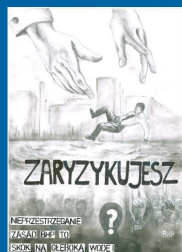
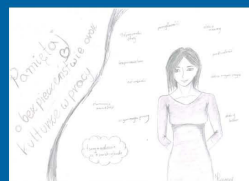
z 31 szkół ponadgimnazjalnych. Nagrodzone i wyróżnione prace zostały wykorzystane przez OIP w Łodzi przy opracowaniu kalendarza ściennego na rok 2019.

MIĘDZYSZKOLNY KONKURS PLASTYCZNY „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA” – KALENDARZ ŚCIENNY



2019

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W ŁODZI



lodz.pip.gov.pl

Program „Kultura bezpieczeństwa” cieszy się niezmienną popularnością wśród uczniów i pedagogów. Coraz częściej jest traktowany jako istotny element oddziaływania wychowawczego, np. w ośrodkach prowadzących zajęcia z tzw. trudną młodzieżą, mającą problemy z prawem.

Każdego roku wzrasta liczba szkół realizujących zajęcia w ramach programu PIP, do czego w znacznym stopniu przyczynia się również konkurs dla młodzieży z tych szkół pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”.

8. DZIAŁANIA INFORMACYJNE DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH – W RAMACH KAMPANII SLIC

Jak wskazują badania Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia, w ciągu ostatnich dziesięciu lat zatrudnienie w agencjach pracy tymczasowej dynamicznie wzrosło. Pracownicy tymczasowi są szczególnie narażeni na zagrożenia wypadkowe, a europejskie badania wykazują, że w ich przypadku współczynnik ulegania wypadkom przy pracy jest wyższy niż w innych grupach pracowników.

W związku z powyższym Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC) zainicjował w październiku 2017 r. kampanię służącą **promocji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącej pracowników tymczasowych**, w którą zaangażowała się Państwowa Inspekcja Pracy jako członek tego komitetu. W 2018 r. oprócz kontroli warunków pracy pracowników tymczasowych inspekcja pracy prowadziła również działalność informacyjną i edukacyjną skierowaną do agencji pracy tymczasowej (APT), przedsiębiorców, na rzecz których świadczona jest praca przez pracowników tymczasowych oraz do samych pracowników tymczasowych.

Korzystanie z pracowników agencji pracy tymczasowej **jest** często bardzo **dogodną dla pracodawców formułą** pozwalającą na uwolnienie się od licznych obowiązków, jakie wiążą się z zatrudnianiem stałych pracowników. Jest to dopuszczalne prawem formuła zatrudnienia. Jednak czasami może rodzić nie tylko wątpliwości dotyczące prawidłowego podziału obowiązków w zakresie technicznego

bezpieczeństwa pracy. Często na skutek nieprawidłowego obiegu informacji pracownik może nie wiedzieć, wobec którego z podmiotów – APT czy pracodawcy użytkownika – może mieć roszczenia wynikające ze stosunku pracy. Wątpliwości pracowników budzi również to, który z tych podmiotów winien zapewnić mu bezpieczne warunki pracy, warunki socjalne czy właściwą jakość świadczenia pracy. Upowszechnianie wiedzy z tego zakresu było przedmiotem działań informacyjnych realizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy.

Chcąc dotrzeć z przekazem kampanii do jak największej grupy odbiorców w całym kraju, zorganizowano **11 szkoleń dla ponad 300 agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników**. Pozostała działalność polegała przede wszystkim na rozpowszechnianiu materiałów informacyjnych w postaci ulotek i wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy oraz informowaniu przedsiębiorców oraz zainteresowanych pracowników o uruchomionej w związku z kampanią SLIC stronie internetowej służącej promocji bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto informacji dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych udzielano na stoiskach informacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w trakcie targów pracy, targów rolniczych oraz imprez plenerowych. W roku sprawozdawczym odbiorcami działań informacyjnych w ramach kampanii było **452 pracodawców użytkowników, blisko 1,4 tys. pracowników tymczasowych i 360 agencji pracy tymczasowej**.

Ponadto w 2018 r. podejmowano szereg działań medialnych mających na celu popularyzację założeń kampanii. Informacja dotycząca bezpieczeństwa pracy pracowników tymczasowych **ukazała się w przekazach medialnych aż 20 razy**.

Podczas spotkań z przedstawicielami PIP pracodawcy zwracali uwagę, że przepisy dotyczące przygotowania pracownika do podjęcia pracy tymczasowej są dla nich skomplikowane i niejednoznaczne, co czasami doprowadza do nieporozumień pomiędzy pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej. Równie często poruszano zagadnienie zleceń wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Pracodawcy nie są świadomi, że w przypadku pracowników tymczasowych powierzenie tego typu prac jest prawnie zabronione.

Podsumowując, należy stwierdzić, że zatrudnianie pracowników tymczasowych stanowi znaczne ułatwienie dla pracodawców sięgających po tego typu rozwiązania prawne. Jednocześnie, jak pokazują doświadczenia zebrane podczas realizacji kampanii, oparte na wnioskach i spostrzeżeniach pracodawców korzystających z usług agencji pracy tymczasowej, wiedza na temat obowiązków stron zaangażowanych w organizację pracy tymczasowej jest wciąż niewystarczająca. Dlatego wskazane jest prowadzenie dalszych inicjatyw informacyjnych w tym zakresie.

9. DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE: „CZAS PRACY KIEROWCÓW A WYPADKI DROGOWE”

Zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym kierowców zawodowych – taki cel ma, rozpoczęty w 2018 r. przez Państwową Inspekcję Pracy, program edukacyjno-informacyjny pn. „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”. Działania są skierowane głównie do pracodawców bądź przedsiębiorców prowadzących firmy transportowe, kierowców zawodowych, w tym osób podejmujących działalność na własny rachunek.

LOGOTYP PROGRAMU PIP



W związku z realizacją tematu w okręgowych inspektoratach pracy w 2018 r. przeprowadzono 50 szkoleń, w których uczestniczyło 950 osób. Szkolenia dotyczyły przede wszystkim wymagań stawianych kierowcom przy zatrudnieniu, przyczyn

i okoliczności wypadków komunikacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn dotyczących pracodawców, przepisów o czasie pracy kierowców, a także psychospołecznych czynników ryzyka w pracy.

SZKOLENIE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW BRANŻY TRANSPORTOWEJ, ZORGANIZOWANE PRZEZ OIP W LUBLINIE



Na potrzeby prowadzonych działań edukacyjnych Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała **materiał szkoleniowy** w postaci prezentacji. Zakres tematyczny obejmował, poza zagadnieniami związanymi z przyczynami i okolicznościami wypadków komunikacyjnych, podstawowe definicje dotyczące czasu pracy, wynikające z *ustawy o czasie pracy kierowców* i rozporządzenia (WE) 561/2006, a także wnioski z kontroli PIP prowadzonych w przedsiębiorstwach transportowych. Ponadto podczas szkoleń poruszane były tematy związane z zatrudnianiem cudzoziemców w branży transportowej, ze zmianami w prawie pracy oraz przepisach o transporcie drogowym. Uwagę zwrócono również na zarządzanie psychospołecznymi czynnikami ryzyka oraz właściwą organizację pracy, która ma ogromny wpływ na bezpieczeństwo prowadzenia pojazdów.

Szkolenia organizowane są we współpracy z partnerami społecznymi, organami nadzoru oraz instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach, m.in.: komendami wojewódzkimi policji, Inspekcją Transportu Drogowego oraz organizacjami i stowarzyszeniami zrzeszającymi pracodawców sektora transportowego. Daje to uczestnikom możliwość szerszego spojrzenia na omawianą problematykę, wymiany doświadczeń, jak również zadawania pytań ekspertom z dziedziny transportu drogowego.

Tematykę związaną z czasem pracy promowano również podczas konferencji, seminariów i warsztatów, a także na stoiskach plenerowych z poradami organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy. W czerwcu 2018 r. w Rawie Mazowieckiej odbyła się Ogólnopolska Konferencja Transportowa pt.

„Aktualne przepisy i orzecznictwo w prawie transportowym, czyli co każdy przewoźnik powinien wiedzieć”, którą honorowym patronatem objął Główny Inspektor Pracy wraz z Głównym Inspektorem Transportu Drogowego. Konferencja skierowana była głównie do właścicieli oraz kadry zarządzającej firm transportowych. Poruszana na niej problematyka dotyczyła przede wszystkim zmian w prawie transportowym, funkcjonowania branży na terenie Unii Europejskiej oraz poza nią, czasu pracy kierowców oraz zatrudniania cudzoziemców.

Podczas tego wydarzenia uczestnicy mogli uzyskać bezpłatną poradę z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz rozliczania czasu pracy

kierowców, a także zapoznać się z najczęstszymi naruszeniami oraz wykroczeniami przeciwko prawom pracownika.

W grudniu 2018 r. nakładem Państwowej Inspekcji Pracy ukazała się broszura „Czynniki psychospołeczne. Informator dla kierowców”. W publikacji poza częścią teoretyczną, opisującą czynniki psychospołeczne oraz ich wpływ na pracę kierowcy zawodowego, znajdują się praktyczne narzędzia do samodzielnego pomiaru poziomu stresu, samopoczucia oraz sprawdzenia warunków wykonywanej pracy. Publikacja ta będzie materiałem wspomagającym szkolenia planowane w kolejnych latach.

PUBLIKACJA „CZYNNIKI PSYCHOSPOŁECZNE. INFORMATOR DLA KIEROWCÓW”, WYDANIE 2018



MARTA BEM



OD WIEKU NA RZECZ
OCHRONY PRACY



LECIE
PAŃSTWOWEJ
INSPEKCJI PRACY

**CZYNNIKI
PSYCHOSPOŁECZNE**

INFORMATOR DLA KIEROWCÓW

Publikacje PIP umieszczone zostały na stworzonej i uruchomionej na potrzeby programu **stronie internetowej www.bezpieczniwdrodze.pl**. Można na niej znaleźć również informacje o prowadzonych działaniach, terminy szkoleń, *Listy kontrolne* opracowane w sposób ułatwiający samodzielne zidentyfikowanie problemów w przedsiębiorstwie transportowym, wykaz obowiązujących najważniejszych aktów prawnych z zakresu transportu drogowego oraz materiały multimedialne.

Podczas wszystkich wydarzeń związanych z programem odbiorcom przekazano **ponad 6,2 tys. publikacji**, przy czym największym zainteresowaniem cieszyła się zaktualizowana w 2018 r. **broszura „Czas pracy kierowców”**.

Tematyka prawa i bezpieczeństwa pracy w branży transportowej promowana była w mediach. Przykładem takich działań była m.in. audycja radiowa transmitowana na żywo w Programie 1 Polskiego Radia „Jedynka w drodze”, dotycząca organizacji bezpiecznej pracy kierowców w okresie zimowym, z udziałem ekspertów z PIP, którzy odpowiadali na pytania słuchaczy.

OCENA REALIZACJI CELÓW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH

Wszystkie programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy są realizowane według podobnych schematów. Inspekcja pracy oferuje pracodawcom bezpłatne szkolenia, materiały edukacyjne i specjalistyczną pomoc eksperta w trakcie trwania programu. Idea programów opiera się na samokontroli przeprowadzanej przez pracodawców, którzy brali udział w szkoleniu organizowanym przez okręgowe inspektoraty pracy. Za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, głównie *List kontrolnych z komentarzem*, pracodawcy porównują sytuację w swoim zakładzie pracy z obowiązującymi przepisami prawa. W przypadku stwierdzenia niezgodności pracodawcy wdrażają działania naprawcze i dostosowują zakład pracy do obowiązujących norm. Państwowa Inspekcja Pracy **ocenia, czy pracodawca zrealizował założenia programu prewencyjnego w czasie kontroli sprawdzających**.

W 2018 r. podczas realizacji działań prewencyjnych inspektorzy pracy przeprowadzili u pracodawców **901 kontroli oceniających zrealizowanie celów i założeń 3 programów prewencyjnych**:

- „Prewencja wypadkowa” – dla małych zakładów pracy, zatrudniających do 50 pracowników, w których miały miejsce wypadki przy pracy lub chcących podnieść poziom bezpieczeństwa w swojej firmie;
- „Zdobądź Dyplom PIP” – dla mikrozakładów;
- „Zdobądź Dyplom PIP” – dla zakładów usług leśnych, zajmujących się pozyskaniem surowca na terenie lasów.

W programie **dla zakładów usług leśnych** kontrolą objęto tylko te firmy, które zgłosiły chęć realizacji pełnego programu prewencyjnego i zaangażowały się w poprawę technicznego bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy. **2/3 skontrolowanych firm zostało ocenionych pozytywnie** przez inspektorów prowadzących audyt. To zadowalający wynik, jeśli weźmiemy pod uwagę liczbę zagrożeń i trudne warunki pracy przy pozyskiwaniu drewna oraz skalę wypadkowości w tej branży.

W programie „**Prewencja wypadkowa**” weryfikacja zaangażowania pracodawców w realizację programu rozpoczęła się już na etapie analizy *Ankiet specjalistycznych*. Szczegółowość odpowiedzi udzielanych na pytania otwarte dawała informacje, czy działania podjęte w firmie były przemyślane i spójne. Na podstawie wyników ankiet inspektorzy pracy podjęli decyzję o **objęciu kontrolą 236 pracodawców**. W programie najliczniej reprezentowane były firmy z działów PKD: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz handel i naprawy. W roku sprawozdawczym kontrole sprawdzające wykazały **zrealizowanie założeń programu prewencyjnego przez ponad 66% skontrolowanych podmiotów**. Szczególną uwagę objęto zagadnienia: prawidłowego określania przyczyn wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego w świetle zaistniałych wypadków oraz wdrażania środków profilaktycznych zapobiegających tym zdarzeniom.

Koordynatorzy tematu „Prewencja wypadkowa” podkreślają, że podczas kontroli podsumowujących program wielu pracodawców z dumą prezentowało dokonane w firmie zmiany przyczyniające się do

poprawy bezpieczeństwa pracy. Bezpośredni kontakt z inspektorem był dla nich okazją do uzyskania potwierdzenia, że podjęte samodzielnie działania były celowe i adekwatne do istniejących problemów.

W grupie zakładów, które nie zrealizowały założeń programu prewencyjnego i nie otrzymały pozytywnej oceny, również zauważalna jest poprawa w stosunku do sytuacji sprzed podjęcia współpracy z PIP. W czasie kontroli u tych pracodawców inspektorzy pracy wydali zaledwie 7 decyzji wstrzymujących pracę, stwierdzono 19 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, a 4 osoby odpowiedzialne za wykroczenia ukarano mandatami karnymi. Takie wyniki kontroli pracodawców biorących udział w programie prewencyjnym pokazują, że pomimo niespełnienia wszystkich założeń programu prewencyjnego w ich firmach również następuje poprawa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Program prewencyjny „**Zdobądź Dyplom PIP**” od lat jest świetną propozycją wsparcia dla najmniejszych pracodawców i cieszy się wśród nich dużą popularnością. W 2018 r. do programu przystąpiło **633 uczestników** (589 w 2017 r.), z których **455** (409 w 2017 r.) **ukończyło program z wynikiem pozytywnym**, dostosowując swoją firmę do obowiązujących przepisów prawa pracy.

W trakcie kontroli pracodawców, którzy nie zrealizowali założeń programu, inspektorzy pracy wydali tylko 3 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn oraz 4 decyzje skierowania do innych prac pracowników lub innych osób, dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom. Wizyty inspektorów pracy w zakładach pracy stwarzały okazje do rozwiązania problemów, na które pracodawcy natrafili w trakcie działań naprawczych. W 2018 r. w ramach tych działań przedstawiciele inspekcji pracy udzielili ponad **1,2 tys. porad** z zakresu prawnej ochrony pracy, **1,6 tys. dotyczących bhp oraz 279 – legalności zatrudnienia**.

Podsumowując, należy podkreślić, że większość firm, które zadeklarowały uczestnictwo w programach prewencyjnych PIP, zrealizowała założenia programów i sprostała postawionemu sobie zadaniu, dostosowując swoją firmę do wymogów prawa. Widoczna jest znaczna poprawa również w firmach, które uczestniczyły w działaniach prewencyjnych, ale nie

otrzymały pozytywnej oceny w czasie kontroli. Można wnioskować, że niektórzy odbiorcy inicjatyw PIP potrzebują bardziej indywidualnego wsparcia i więcej czasu na realizację programu naprawczego.

Pozytywnie należy również ocenić realizację celów założonych w kampanii prewencyjno-kontrolnej „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”. Szczegółowa informacja nt. realizacji tej 3-letniej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy została umieszczona w rozdziale V.

KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

1. KONKURS „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ”

XXV edycja ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” miała na celu wskazanie najlepszych polskich przedsiębiorców, dla których bezpieczeństwo pracowników jest jednym z priorytetów. Firmy te stanowią kanon budowania pozytywnego wizerunku zakładu dbającego o bezpieczeństwo pracobiorców. **W 2018 r. w eliminacjach do konkursu wzięło udział 146 pracodawców** – 30% stanowiły firmy zatrudniające ponad 250 pracowników; 32% – zakłady mieszczące się w przedziale od 51 do 250 zatrudnionych oraz 38% – małe firmy angażujące maksymalnie 50 pracobiorców.

Do finału zakwalifikowano 31 pracodawców cechujących się najwyższym profesjonalizmem w zakresie przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy. Na uroczystej gali **pod patronatem Marszałka Sejmu Marka Kuchcińskiego**, na Zamku Królewskim w Warszawie, Główny Inspektor Pracy uhonorował statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS **9 najlepszych przedsiębiorstw**.

W kategorii zakładów pracy zatrudniających do 50 pracowników nagrodzono między innymi firmę Schraner Polska Sp. z o.o. W zakładzie utrzymywany jest zintegrowany system zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. W firmie położono nacisk na **bezpieczeństwo wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych**. W celu zapobiegania zagrożeniom stosuje się

procedury bezpieczeństwa dotyczące sygnalizowania głosem faktu transportowania po drogach komunikacyjnych elementów za pomocą wózków paletowych. Wprowadzono graficzne instrukcje obrazujące: zagrożenia na stanowisku pracy, sposoby ochrony przed zagrożeniami, przestrzeganie określonych zasad bhp

w zakładzie pracy. Oznakowano i wyznaczono również strefy oddziaływania pól elektromagnetycznych wokół ich emiterów. W celu poprawy bezpieczeństwa wprowadzono system zamykania łańcuchami (z tablicami ostrzegawczymi) wszystkich stref ruchomych w strefach pracy urządzeń suwnicowych.

STATUETKI MECUM TUTISSIMUS IBIS



SCHRANER POLSKA SP. Z O.O.



W kategorii zakładów pracy zatrudniających od 51 do 250 pracowników nagrodzono między innymi firmę RECARO Aircraft Seating Polska Sp. z o.o. W przedsiębiorstwie wdrożono system 5S, którego celem jest stworzenie oraz utrzymanie **dobrze zorganizowanego i bezpiecznego stanowiska pracy**. Pracodawca realizuje program „Minuta dla BHP”. Na cotygodniowych spotkaniach brygadziści rozmawiają z pracownikami na tematy

związane z bezpieczeństwem, prowadzą prelekcje z zakresu ergonomii, ochrony ppoż., a także kultury bezpieczeństwa i higieny pracy. W ramach działań systemowych w 2017 r. w firmie wprowadzono system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. RECARO Aircraft Seating Polska Sp. z o.o. jest laureatem prestiżowych nagród za dbałość o środowisko, automatyzację procesów oraz kontrolę jakości.

RECARO AIRCRAFT SEATING POLSKA SP. Z O.O.

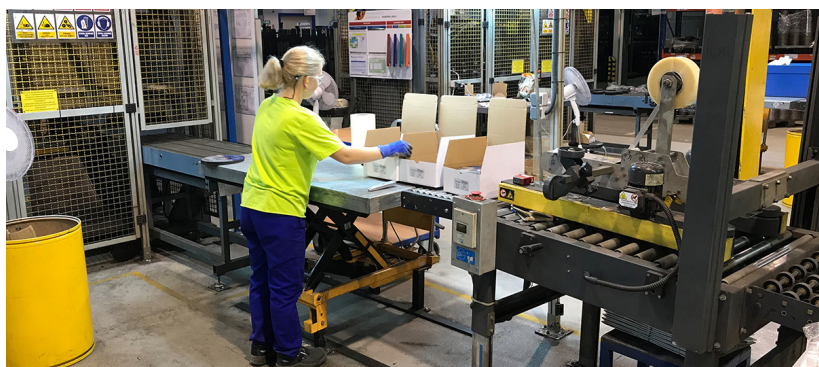


W kategorii największych zakładów uhonorowano między innymi firmę Saint-Gobain HPM Polska Sp. z o.o. Firma ta dąży do ciągłej poprawy warunków pracy swoich pracowników. W zakładzie zostały opracowane i wdrożone instrukcje zgodne z metodą KAIZEN, która **humanizuje miejsce pracy i pozwala na eliminację nadmiernego wysiłku pracownika**. W celu popularyzacji wiedzy o ochronie pracy oraz partycypacji pracowników w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy został opracowany i wdrożony tzw. Kalendarz BHP. Co miesiąc w zakładzie odbywa się monitoring zmiany zachowań

w kierunku „zero błędów” – analizowane są wszystkie działania niebezpieczne i wprowadzane odpowiednie plany naprawcze. Zgodnie z procedurami przyjętymi w zakładzie nowo zatrudniony pracownik otrzymuje trenera wewnętrznego, którego zadaniem jest m.in. wskazanie bezpiecznych metod pracy. Saint-Gobain HPM Polska Sp. z o.o. wdrożyła zintegrowany system zarządzania jakością, bhp i środowiskiem, dzięki czemu może monitorować i kontrolować działania niebezpieczne.

Tegoroczni zwycięzcy zostali wpisani na „Złotą Listę Pracodawców” Państwowej Inspekcji Pracy.

SAINT-GOBAIN HPM POLSKA SP. Z O.O.



UROCZYSTA GALA NA ZAMKU KRÓLEWSKIM 27 LISTOPADA 2018 R.


2. NAGRODA IM. HALINY KRAHELSKIEJ

Nagroda im. Haliny Kraheleskiej przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii w zakresie ochrony pracy, a także popularyzacji prawa pracy

i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracujących. **W 2018 r. Główny Inspektor Pracy przyznał Nagrodę im. Haliny Kraheleskiej 10 Laureatom.** Nagrodzeni zostali przedstawiciele parlamentu, organizacji związkowych i społecznych oraz administracji publicznej działający na rzecz ochrony pracy. Wśród tej grupy byli również przedstawiciele pracodawców. Uroczyste wręczenie nagród nastąpiło podczas gali na Zamku Królewskim.

LAUREACI NAGRODY IM. HALINY KRAHELSKIEJ



PAMIĄTKOWA STATUETKA



3. KONKURS WIEDZY O PRAWIE PRACY DLA UCZNIÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”

Od ponad pięciu lat jako element programu „Kultura bezpieczeństwa” prowadzony jest przez Państwową Inspekcję Pracy konkurs pn. „Poznaj swoje prawa w pracy”. Jest on formą popularyzacji programu adresowanego do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz sprawdzianem efektywności działań edukacyjnych w szkołach. Celem konkursu jest promocja proaktywnych postaw i osiągnięć uczniów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie wiedzy o bhp i prawie pracy oraz **popularyzowanie idei kultury bezpieczeństwa** wśród młodych ludzi.

W czwartym kwartale 2017 r. w całej Polsce w wybranych szkołach ponadgimnazjalnych realizowany był I etap piątej edycji konkursu, która została objęta **honorowym patronatem Mazowieckiego Kuratora Oświaty**. Do jego organizacji przystąpiła rekordowa liczba **381** instytucji oświatowo-wychowawczych (w poprzedniej edycji liczba szkół wyniosła 344). W etapie szkolnym przeprowadzonym w listopadzie wzięło udział **10 349 uczniów**. Największym zainteresowaniem turniej wiedzy PIP cieszył się wśród

młodzieży z województw: łódzkiego (1 021 osób), małopolskiego (1 004 osoby) oraz wielkopolskiego (881 osób). **Do etapu regionalnego** zgłoszono łącznie **698 uczniów** wyłonionych w I etapie konkursu.

W II etapie okręgowi inspektorzy pracy i powoływane przez nich okręgowe komisje konkursowe byli wspierani przez przedstawicieli samorządów, partnerów społecznych, kuratorium oświaty, a także przez inne instytucje oświatowe. Test wiedzy pozwolił na wyłonienie 48 finalistów konkursu.

Finał V edycji ogólnopolskiego konkursu odbył się 18 kwietnia 2018 r. w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie. Uczestnicy rywalizowali, odpowiadając na pytania testowe z zakresu prawa pracy, bhp oraz legalności zatrudnienia. W III etapie wyłoniono trzech finalistów. W uroczystości wręczenia nagród Głównego Inspektora Pracy uczestniczyli przedstawiciele: Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Urzędu Dozoru Technicznego, Mazowieckiego Kuratorium Oświaty oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wszyscy uczestnicy etapu centralnego wzięli udział w pokazie naukowym w Planetarium pt. „Halo Ziemia” – o istocie komunikowania się od samego początku ludzkości aż po nowoczesne technologie i urządzenia ułatwiające porozumiewanie się we współczesnym świecie.

POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY

Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp przeznaczony dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych uczestniczących w programie edukacyjnym **Kultura bezpieczeństwa**

Nie czekaj!

**Zarejestruj się jako uczestnik
w Twojej szkole!**



Więcej informacji na stronie
www.pip.gov.pl



4. KONKURS DLA PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

Ogólnopolski konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „**Bezpiecznie od startu**” jest organizowany przez Państwową Inspekcję Pracy wspólnie ze Związkiem Rzemiosła Polskiego. W 2018 r. odbyła się już jego XVIII edycja. Celem konkursu jest popularyzowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy. Uczestnikami konkursu byli młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego, reprezentujący różne zawody, takie jak: fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, murarz, tokarz, elektryk, cukiernik, kucharz.

Konkurs cieszy się dużym zainteresowaniem wśród uczniów, którzy w trakcie nauki zawodu w szkołach odbywają równocześnie praktyczną naukę zawodu w zakładach rzemieślniczych.

W 2018 r. w całym kraju **do konkursu przystąpiło 458 uczniów z 26 izb rzemieślniczych**. Do ogólnopolskiego finału zakwalifikowało się 46 osób, które najlepiej odpowiedziały na pytania etapu regionalnego. Podczas finału przeprowadzonego 23 maja 2018 r. w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego uczniowie odpowiadali na 80 pytań testowych z zakresu: prawnej ochrony i technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, przepisów przeciwpożarowych oraz zasad udzielania pierwszej pomocy. Dodatkowo dla nauczycieli i opiekunów uczestników konkursu psycholog z Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadził wykład z elementami zajęć warsztatowych pt. „Stres i wypalenie zawodowe”.

Poziom wiedzy uczestników, jak co roku, był bardzo wysoki. **Zwycięzcą** został uczeń przygotowujący się do zawodu monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, reprezentujący Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu, **drugie miejsce** zdobył **przyszły kucharz z Opolszczyzny**, **trzecie miejsce** zajęła uczennica przygotowująca się do zawodu fryzjera, reprezentująca Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu. Jak podkreślają sami uczestnicy, konkurs jest motywacją do poszerzania wiedzy z zakresu prawa pracy, a zwłaszcza przepisów bhp, co przydaje się w trakcie praktyk uczniowskich oraz w życiu zawodowym.

5. KONKURS „BUDUJ BEZPIECZNIE”

Celem konkursu „Buduj bezpiecznie” jest promowanie wykonawców robót budowlanych zapewniających bezpieczne stanowiska pracy, a także upowszechnianie dobrych praktyk dotyczących bezpieczeństwa pracy na placu budowy. Konkurs organizowany jest od wielu lat i odbywa się na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. W 2018 r. w konkursie uczestniczyło **58 firm**.

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 budowie**, koordynacja i **skuteczność nadzoru** nad przestrzeganiem zasad i przepisów bhp, **ocena stanu wypadkowości** w trakcie trwania konkursu.

W konkursie uczestniczyli tylko ci pracodawcy, którzy w trakcie jego realizacji zakończyli co najmniej etap stanu surowego budowy.

Nagrody i wyróżnienia wręczane były podczas uroczystości podsumowujących działalność prewencyjno-promocyjną w okręgowych inspektoratach pracy, z udziałem parlamentarzystów, władz województwa, przedstawicieli instytucji partnerskich i organizacji branżowych oraz związków zawodowych, a także przedstawicieli największych firm budowlanych i mediów.

6. KONKURS „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”

Celem konkursu jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych. Organizatorami przedsięwzięcia w 2018 r. były: 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 wytwórcy środków produkcji dla rolnictwa. Konkurs przebiegał pod

patronatem honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy.

Patronat medialny nad konkursem sprawowały m.in.: TVP1 – redakcja „Agrobiznes”, telewizja interaktywna portalu rolnego AgroNews.com.pl, dwutygodnik „Agro Serwis” oraz inne wydawnictwa i portale internetowe.

Udział w konkursie brały osoby pełnoletnie prowadzące produkcyjną działalność rolniczą, ubezpieczone w KRUS. Konkurs przebiegał w trzech etapach: regionalnym, wojewódzkim i centralnym. Do udziału w XVI edycji zgłoszono **1 087** gospodarstw indywidualnych (o 6,5% więcej niż rok wcześniej). Większość stanowiły gospodarstwa rolne o powierzchni 0-50 ha. W finale krajowym uczestniczyło 16 gospodarstw indywidualnych, aż 10 z nich zajmowało się produkcją roślinną, a 6 prowadziło chów zwierząt. Zgodnie z regulaminem komisje konkursowe oceniały wszystkie elementy środowiska pracy oraz warunki pracy i bytowania ludzi na terenie gospodarstwa. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w wizytacjach **780** gospodarstw.

Gospodarstwa finalistów XVI Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” wizytowała i oceniła Centralna Komisja Konkursowa, w skład

której wchodził przedstawiciel współorganizatorów. W ocenie Komisji wszystkie finałowe gospodarstwa rolne wyróżniały: ład i porządek w obejściu, dobrze zaplanowane i utrzymane oraz oświetlone ciągi komunikacyjne, bardzo dobry stan techniczny stosowanych maszyn i urządzeń, właściwie wyposażone w narzędzia warsztaty, dbałość i poszanowanie dla środowiska naturalnego. Większość ocenianych gospodarstw była tworzona przez kilka pokoleń właścicieli.

Centralna Komisja Konkursowa w 2018 r. uznała za **najbezpieczniejsze gospodarstwo** państwa Agaty i Zbigniewa Przyjemskich z Kamieńczyc w województwie świętokrzyskim. Laureaci otrzymali nagrodę główną w postaci ciągnika rolniczego Ursus C-380. Drugie miejsce i nagrodę pieniężną Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi przyznano państwu Anecie i Radosławowi Bakajom z Wierzbicy w województwie lubelskim. Trzeciego miejsca nie przyznano, a pozostałym właścicielom gospodarstw, uczestniczącym w konkursie, przyznano nagrody i wyróżnienia.

Główny Inspektor Pracy przyznał **nagrodę specjalną** dla jednego z gospodarstw za stosowanie innowacyjnych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy. Otrzymali ją państwo Sylwia i Mariusz Pawlakowie z Poddębic w województwie kujawsko-pomorskim.

LAUREACI NAGRODY SPECJALNEJ GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY W KONKURSIE „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE” 2018 – PAŃSTWO SYLWIA I MARIUSZ PAWLAKOWIE Z PODEDĘBIC WRAZ Z ORGANIZATORAMI



Ponadto właściciele 16 gospodarstw uczestniczących w konkursie otrzymali gawertony okolicznościowe oraz zestawy odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej, ufundowane przez Głównego Inspektora Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała także nagrody dla laureatów etapów regionalnych i wojewódzkich.

Wszyscy wyróżnieni i pozostali uczestnicy finału otrzymali od organizatorów nagrody rzeczowe, dyplomy i listy gratulacyjne na uroczystości towarzyszącej wystawie maszyn rolniczych „Agroshow” w Bednarach koło Poznania, 21 września 2018 r.

Konkurs i działania podejmowane w ramach jego realizacji, w tym wizytacje gospodarstw rolników indywidualnych, przyczyniają się do wprowadzania zmian na rzecz bezpieczeństwa pracy, jak również do zwiększenia bezpieczeństwa dzieci w gospodarstwach rolnych.

Z obserwacji wynika, że rolnicy chcą wprowadzać zmiany służące poprawie bezpieczeństwa, lecz potrzebują wsparcia, a nie zawsze wiedzą, kto prowadzi doradztwo w tym zakresie. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, w ramach którego uczestnicy korzystają z pomocy i doradztwa pracowników prewencji PIP i KRUS, istotnie przyczynia się do podnoszenia świadomości zagrożeń wypadkowych w rolnictwie oraz poziomu wiedzy o bezpiecznych metodach pracy w tym sektorze, a także pozwala bezpośrednio oddziaływać na poprawę ochrony zdrowia i życia osób mieszkających i pracujących w gospodarstwach indywidualnych.

7. KONKURS

„NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY”

W 2018 r. konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” odbywał się na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy i został przeprowadzony **w 14 jednostkach organizacyjnych PIP**. W całym kraju przystąpiło do niego **69 społecznych inspektorów pracy**. Komisje konkursowe oceniając kandydatów, brały pod uwagę m.in. działania podejmowane na rzecz prewencji wypadkowej i szeroko rozumianej kultury bezpieczeństwa pracy, a także skuteczność w egzekwowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy.

Laureaci konkursu to głównie przedstawiciele zakładów przemysłowych lub zatrudnieni w istotnych sektorach gospodarki, takich jak energetyka czy transport. Największą liczbę zgłoszeń do konkursu zanotował **OIP w Poznaniu**, gdzie do udziału zgłosiło się **aż 13 uczestników**. We wszystkich jednostkach organizacyjnych PIP, realizujących konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”, nagrody wręczane były przez kierownictwo urzędu podczas uroczystych podsumowań działalności prewencyjnej i promocyjnej.

Informacje o konkursie były publikowane na stronach internetowych poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy, jak również na branżowych i związkowych stronach internetowych oraz na łamach lokalnych dzienników.

LAUREACI I ORGANIZATORZY KONKURSU PODCZAS UROCZYSTEJ GALI ZORGANIZOWANEJ PRZEZ OIP W SZCZECINIE



(autor: Ryszard Pakieser)

WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP, TARGI, WYSTAWY

Okręgowe inspektoraty pracy poza działaniami ujętymi w programie PIP inicjują i realizują inne przedsięwzięcia prewencyjno-promocyjne we współpracy z lokalnymi partnerami społecznymi.

Przykładem takich działań są szkolenia z zakresu prawa pracy i bhp dla społecznych inspektorów pracy, związków zawodowych, służby bhp, pracowników organów administracji państwowej, przedstawicieli różnych grup zawodowych, w tym nauczycieli, pracowników branży budowlanej. W 2018 r. okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły łącznie **273 szkolenia** tego typu, w których wzięło udział prawie **7 300 osób**.

Wśród pozostałych działań okręgowych inspektoratów pracy warto wymienić: seminaria, warsztaty, udzielanie porad na stoiskach informacyjnych, udział w imprezach wystawienniczych, w konferencjach, targach pracy, imprezach tematycznych, dniach otwartych, seminariach organizowanych lub współorganizowanych przez partnerów społecznych, związki zawodowe, stowarzyszenia, organizacje pracodawców, uczelnie wyższe. W roku sprawozdawczym przedstawiciele okręgowych inspektoratów pracy brali ponadto udział w posiedzeniach **specjalnych zespołów partnerskich**. Uczestniczyli w spotkaniach z przedstawicielami: samorządu terytorialnego, gospodarczego, zawodowego, placówek naukowo-badawczych, stowarzyszeń, terenowych organów administracji państwowej, ponadzakładowych organizacji związkowych. Te spotkania stanowiły nie tylko doskonałą okazję do dzielenia się wiedzą i do wymiany doświadczeń z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bhp, ale także do wypracowywania dobrych praktyk, czy też do zaplanowania wspólnych działań dotyczących tych tematów.

W 2018 r. okręgowe inspektoraty pracy w całej Polsce organizowały konferencje pod wspólnym tytułem: „**Od wieku na rzecz ochrony pracy – Państwowa Inspekcja Pracy w 100-lecie Niepodległości Państwa Polskiego**”. Patronat honorowy nad tymi wydarzeniami objął **Marszałek Sejmu RP Marek Kuchciński**. Konferencje były okazją do

spotkań szerokiego grona partnerów, których łączy współpraca z Państwową Inspekcją Pracy. Jednym z tematów, który pojawiał się na konferencjach, była ścisła współpraca instytucji nadzoru nad warunkami pracy, partnerów społecznych i samorządów. Od ich sprawnego współdziałania zależy skuteczny nadzór nad rynkiem pracy. Współorganizatorami okręgowych konferencji były urzędy wojewódzkie.

W 2018 r. okręgowe inspektoraty pracy aktywnie współpracowały z **urzędami pracy** w całej Polsce. Inspektorzy PIP udzielali porad podczas **targów pracy**, przekazywali wiedzę z zakresu prawa pracy na **szkoleniach i seminariach** organizowanych przez urzędy pracy. Przykładami takich wydarzeń są m.in.:

- Festiwal Pracy i Aktywności Seniorów 2018 – zorganizowany przez Urząd Pracy w Gdańsku,
- Targi Pracy – zorganizowane przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie pn. „Majówka z pracą”,
- „Festiwal Profesjonalistów” – zorganizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Kaliszu i Urząd Miejski w Kaliszu,
- Konferencja pt. „Interakcja – Witamy na rynku pracy” – zorganizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w Głogowie,
- Konferencja pt. „Zatrudnianie cudzoziemców w świetle obowiązujących przepisów i zmian wprowadzonych w 2018 r.” – zorganizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w Złotowie,
- Cykl szkoleń – „Świadoma mama”, „Mama wraca do pracy” – organizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (zamiejscowy oddział w Słupsku).

Wśród **targów branżowych**, w których aktywnie uczestniczyli przedstawiciele PIP, warto wymienić:

- Międzynarodowe Targi Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy oraz Systemów Zabezpieczeń Przeciwożarowych „KIELCE WORK SAFETY EXPO”, podczas których PIP zorganizowała stoisko poradniczo-informacyjne wraz ze „strefą edukacji na rzecz bezpieczeństwa i ochrony pracy”. Współorganizatorami strefy były: PHT „SUPON” – Kielce, Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach, Harcerska Grupa Ratownictwa Medycznego,
- Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO, podczas których

zorganizowano III konferencję panelową Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych, poświęconą ograniczaniu zagrożeń zawodowych w przemyśle spożywczym. Została ona zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu we współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego w Poznaniu oraz z Wojewódzką Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną. Podczas targów uruchomiono stoisko PIP, na którym inspektorzy pracy udzielali porad prawnych i technicznych, a także rozdawali wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy materiały informacyjno-promocyjne.

W 2018 r. Państwowa Inspekcja Pracy organizowała lub współorganizowała **konferencje i seminaria tematyczne**, takie jak:

- Konferencja pt. „**Wybierz bezpieczne środowisko pracy**” – zorganizowana w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy; jej odbiorcami byli inspektorzy pracy, społeczni inspektorzy pracy oraz pracownicy służby bhp z zakładów pracy z województwa kujawsko-pomorskiego;
- Konferencja pt. „**Zarządzanie bhp – dobre praktyki w Świętokrzyskiem**” – zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach i Grupę Ożarów S.A.; na konferencję zaproszono przedstawicieli dużych zakładów pracy z województwa świętokrzyskiego, związków zawodowych, stowarzyszeń pracodawców i stowarzyszeń służby bhp;
- seminarium z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy pod hasłem „**Młodzi bezpieczni w pracy**”; podobnie jak w poprzednich latach również w 2018 r. seminarium zorganizował Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Szczecinie; celem seminarium była wymiana dobrych praktyk i budowanie płaszczyzny współpracy między przedsiębiorstwami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; przedstawiciele zakładów działających na terenie województwa zachodniopomorskiego zaprezentowali własne rozwiązania, które mogą znaleźć zastosowanie w innych zakładach; w seminarium uczestniczyło 130 osób reprezentujących instytucje, organizacje związkowe, stowarzyszenia, organizacje pracodawców oraz

zakłady pracy działające na terenie województwa zachodniopomorskiego.

Inspektorzy pracy popularyzowali zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy **w środkach masowego przekazu** (publikacje, wywiady, udział w audycjach i programach telewizyjnych). Ciekawym przykładem **współpracy z mediami lokalnymi** w 2018 r. był cykl audycji radiowych „Masz prawo”, emitowanych na antenie Radia Biały-stok. Podczas audycji pracownicy OIP w Białymstoku „na żywo” udzielali porad i szczegółowo wyjaśniali bieżące kwestie wynikające z prawa pracy, m.in. w zakresie praw kobiet w zatrudnieniu, urlopów wypoczynkowych, czasu pracy i wynagrodzenia za pracę. Wiodącym tematem, który dominował w mediach w 2018 r., był wprowadzony w marcu 2018 r. **zakaz handlu w niedziele**. Przedstawiciele okręgowych inspektoratów pracy udzielali na ten temat wywiadów w mediach. Na przykład OIP w Krakowie informował na temat wyników dyżurów telefonicznych i efektów prowadzonych kontroli m.in. za pośrednictwem Radia Kraków, TVP Kraków, „Dziennika Polskiego”, Radia TOK FM, Radia Zet, Portalu Sądcezanin, „Kroniki Beskidzkiej”. Kolejnym przykładem **współpracy z mediami**, tym razem **prasowymi**, było przygotowanie przez OIP w Poznaniu i opublikowanie w tygodniku aglomeracji kalisko-ostrowskiej „Nasz Rynek” jedenastu artykułów na takie tematy, jak: obowiązki pracodawcy w zakresie bhp, szkolenia okresowe, cel odbywanych szkoleń i ich terminowość, zakaz handlu w niedziele, pracownik niepełnosprawny, urlopy wypoczynkowe, choroba pracownika a rozwiązanie umowy o pracę, przekształcenie umowy zawartej na czas określony w umowę na czas nieokreślony.

W roku sprawozdawczym okręgowe inspektoraty pracy współpracowały również ze **środowiskami akademickimi**. Przykładem takiej współpracy była **III konferencja naukowa w Collegium Iuridicum Novum** Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jej organizatorami byli Dziekan Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu. Głównymi tematami konferencji były prawne, ekonomiczne i społeczne aspekty umów o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia. Z kolei Okręgowy

Inspektorat Pracy w Bydgoszczy był współinicjatorem XX Jubileuszowej Konferencji Naukowej pt. „**Ochrona zdrowia pracujących**” w Bydgoskiej Szkole Wyższej. Oprócz OIP w Bydgoszczy w konferencję były zaangażowane: Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Bydgoszczy, Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy Oddział Kujawsko-Pomorski oraz Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Bydgoszczy. Podczas konferencji poruszano takie tematy, jak: problematyka chorób zawodowych ujawnionych w 2017 r. na terenie woj. kujawsko-pomorskiego, kontrowersje w orzekaniu o zawodowym tle zespołu cieśni nadgarstka, pylica krzemowa, zagrożenia wypadkowe i zdrowotne przy pracach galwanotechnicznych. Przykładem współpracy z uczelniami wyższymi na terenie województwa warmińsko-mazurskiego był udział przedstawicieli OIP w Olsztynie w zorganizowanym na terenie **Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego** seminarium pn. „**(Nie)dzielny handel**” (szerzej na ten temat w podrozdziale 7).

Okręgowe inspektoraty pracy popularyzują wiedzę z zakresu prawa pracy również podczas **festywnów, konkursów i zawodów**. Dzięki tym inicjatywom możliwe jest dotarcie w niestandardowy sposób do pracowników i pracodawców. Przykładami tego typu działań w 2018 r. były **międzyzakładowe zawody z zakresu bhp**, zorganizowane przez firmę IMPRESS DECOR POLSKA Sp. z o.o. w Ełku oraz Oddział Państwowej Inspekcji Pracy w Ełku. W zawodach wzięły udział 5-osobowe zespoły, które rywalizowały ze sobą, m.in. rozwiązując test sprawdzający wiedzę nt. przepisów prawa pracy i bhp przygotowany przez przedstawiciela inspekcji pracy z Oddziału w Ełku.

W 2018 r. **drukiem ukazało się 59 publikacji**, w tym **23 nowe tytuły**.

Jako wsparcie merytoryczne kampanii „Pracuję legalnie” ukazało się **13 ulotek**, m.in.: „Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp”, „Praca w wakacje”, „Prawa pracownika w zakresie bhp” oraz **broszura** „Legalność zatrudnienia – poradnik dla pracodawców i pracowników”. Natomiast **w języku ukraińskim** ukazały się następujące tytuły: „Umowy o pracę a umowy cywilnoprawne”, „Nowy pracownik – obowiązki pracodawcy”, „Obowiązki pracodawcy po ustaniu stosunku

pracy”, „Rozwiązywanie umów o pracę”, „Bhp dla pracowników ukraińskich”, „Pracownik młodociany”, a także **5 kart stanowiskowych dotyczących bhp na budowie** i broszura „Pracujesz w Polsce – pracuj legalnie”. Łącznie w związku z projektem „Pracuję legalnie” wydrukowano 155 tys. egzemplarzy publikacji oraz 10 tys. teczek na wydawnictwa promujące kampanię.

W 2018 r. do programu „**Pierwsza kontrola**” przygotowano pakiet wydawnictw, w którego skład wchodziły m.in. broszury: „ABC BHP” oraz „Prawo pracy – informator dla pracodawców” i teczek na wydawnictwa.

Na potrzeby działań edukacyjno-informacyjnych związanych z bezpieczeństwem pracy kierowców nakładem PIP ukazały się dwie pozycje wydawnicze: zaktualizowana broszura „Czas pracy kierowców” oraz nowa publikacja „Czynniki psychospołeczne – informator dla kierowców”.

Wśród **nowości** wydawniczych znalazły się karty bhp przygotowane dla trzech zawodów – fryzjer, pracownik gastronomii i mechanik. Materiał ten jest uzupełnieniem publikacji PIP wykorzystywanych przy realizacji programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Wydano również nową ulotkę pt.: „Przenośne wyciągi towarowe” – z cyklu „Budownictwo”, a także ulotki skierowane do mikroprzedsiębiorców: „Wypadki w pracy – obowiązki pracodawcy”, „Badania profilaktyczne pracowników”, „Czynniki szkodliwe – badania i pomiary”, „Szkolenia bhp”.

Ze względu na jubileusz 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy – 10 tytułów zostało wydrukowanych z nieco zmienionymi okładkami z jubileuszowym logo, na tzw. sztucznej banderoli.

Ogółem nakład publikacji Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. wyniósł **636,5 tys.** egzemplarzy, w tym 26,5 tys. teczek tekturowych.

Wszystkie publikacje Państwowej Inspekcji Pracy są dostępne w wersji elektronicznej na stronie internetowej urzędu pod adresem www.pip.gov.pl. Dystrybucja publikacji odbywa się również za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy.



Katarzyna Pietruszyńska

Prawo pracy

Informator dla kobiet w ciąży

OD WIEKU NA RZECZ
OCHRONY PRACYLECIE
PAŃSTWOWEJ
INSPEKЦИИ PRACYAgata Pawłowska-Lis
Katarzyna Pietruszyńska

Prawo pracy

Uprawnienia pracownika-ojca

OD WIEKU NA RZECZ
OCHRONY PRACYLECIE
PAŃSTWOWEJ
INSPEKЦИИ PRACY

Prewencja wypadkowa

Lista kontrolna z komentarzem



Materiał pomocniczy dla pracodawców

OD WIEKU NA RZECZ
OCHRONY PRACYLECIE
PAŃSTWOWEJ
INSPEKЦИИ PRACY

PODSUMOWANIE

Państwowa Inspekcja Pracy przywiązuje dużą wagę do działalności prewencyjno-promocyjnej, której celem jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, tj. w eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i przestrzeganiu prawa. Są to działania komplementarne w stosunku do działań kontrolno-nadzorczych, mających za zadanie skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia.

Działania prewencyjno-promocyjne PIP wspomagają przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy, które mają najwięcej problemów z utrzymaniem standardów prawa pracy, w tym bhp. Są to jednocześnie podmioty słabsze ekonomicznie, często bez wykwalifikowanej kadry zajmującej się bezpieczeństwem pracy, w których statystycznie dochodzi do największej liczby wypadków przy pracy.

Działalność prewencyjna przynosi bardzo dobre efekty, zmienia stosunek pracodawców i pracobiorców do zagadnień ochrony pracy. Jest też znakomitą uzupełnieniem kontroli, gdyż wielość narzędzi informacyjno-edukacyjnych przygotowanych przez PIP pozwala osiągnąć efekt synergii w skutecznym egzekwowaniu przepisów prawa pracy oraz zapewnianiu bezpiecznych warunków w miejscu pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, niezwykle ważną jest kontynuacja projektów, programów i kampanii już znanych, rozpoznawalnych, a przez to popularnych wśród pracodawców, którzy tym chętniej angażują się we współpracę z PIP. Przykładem mogą być efekty uzyskane w programie „**Prewencja wypadkowa**”, mającym na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych w małych zakładach pracy. W 2018 r. w ramach programu z dobrowolnych szkoleń skorzystali przedstawiciele 622 przedsiębiorstw.

Niezmiennie najbardziej rozpoznawalnym programem jest, skierowany do mikroprzedsiębiorstw, „**Zdobądź Dyplom PIP**”, który rokrocznie angażuje wielu pracodawców. Doskonale funkcjonuje on, na

zasadzie sprzężenia zwrotnego, z tematem „Pierwsza kontrola”, co spotyka się z pozytywnym odzewem ze strony adresatów. Z kolei w przypadku takich programów, jak: „**Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy**” oraz „**Budowa. STOP wypadkom!**”, Państwowa Inspekcja Pracy wciąż rozszerza ofertę edukacyjną, mając na względzie to, jak bardzo aktualnych problemów one dotyczą.

Inspekcja pracy konsekwentnie realizuje również **zadania prewencyjne skierowane do młodzieży**, która niedługo rozpocznie pracę zawodową. Wśród tych działań jednym z najważniejszych jest program „Kultura bezpieczeństwa”, w ramach którego w roku sprawozdawczym udało się zaangażować do współpracy **784 placówki oświatowe** przy wsparciu ponad 2,2 tys. nauczycieli.

Odpowiedzią na stwierdzone w wyniku kontroli PIP nieprawidłowości, związane z legalnością zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców, jest kampania „**Pracuję legalnie**”. Jej adresatami są pracodawcy oraz pracownicy, w tym obywatele Ukrainy podejmujący pracę w Polsce. Kampania będzie kontynuowana w 2019 r.

Kolejną inicjatywą edukacyjno-informacyjną, która będzie kontynuowana w 2019 r., jest program edukacyjno-informacyjny pn. „**Czas pracy kierowców a wypadki drogowe**”. Założenia tej inicjatywy skupiają się na zapobieganiu zagrożeniom wypadkowym i zapewnieniu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa. Działania skierowane są do przedsiębiorców prowadzących firmy transportowe oraz kierowców zawodowych, w tym osób podejmujących działalność na własny rachunek. Wśród materiałów przygotowywanych na potrzeby działań edukacyjno-informacyjnych znajdują się także materiały w językach obcych.

Z doskonałym przyjęciem popartym wymiernymi efektami spotkała się, zakończona w 2018 r., trzyletnia kampania „**Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna**”. W związku z powyższym Państwowa Inspekcja Pracy wykorzystując sprawdzony model realizacji tego zadania, w następnych latach będzie przeprowadzała kolejną kampanię prewencyjno-kontrolną, tym razem skierowaną do branży przetwórstwa mięsnego.

Wyciągając wnioski z działalności prewencyjno-promocyjnej PIP, należy uznać, że dotychczasowe działania, które są pozytywnie przyjmowane przez pracodawców, pracowników oraz partnerów inspekcji pracy, wymagają kontynuacji w kolejnych latach. Inicjatywy te należy na bieżąco aktualizować, uatrakcyjnić, a przede wszystkim rozwijać przy wykorzystaniu innowacyjnych metod oddziaływania prewencyjnego i nowych form dotarcia do odbiorców. W podążaniu za nowoczesnością nie można jednak zapominać, że pracodawcy najczęściej angażują się w programy edukacyjno-prewencyjne PIP dzięki osobistym kontaktom z pracownikami inspekcji pracy. Stąd tak ważna i nie do przecenienia jest ta forma dotarcia z przekazem do adresatów poszczególnych inicjatyw.

Konieczność dostosowania narzędzi wykorzystywanych przez Państwową Inspekcję Pracy do zmieniających się uwarunkowań w obszarze prawa pracy obrazuje chociażby działalność wydawnicza PIP – tylko w 2018 r. opublikowano aż **23 nowe tytuły**. Wiele z nich jest ściśle powiązanych z realizowanymi kampaniami i programami, dzięki czemu PIP buduje kompleksową ofertę dla pracowników i pracodawców.

Swoistym zwieńczeniem działań podejmowanych w poszczególnych obszarach są **konkursy** PIP dla różnych grup odbiorców. To bardzo ważne narzędzie popularyzatorskie, **aktywizujące poszczególne środowiska do działań na rzecz bezpiecznej pracy**, zgodnej z przepisami prawa. Istotnym elementem pracy edukacyjnej jest oferta konkursowa dla młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Wciąż niesłabnącą popularnością, także ze względu na wyjątkowy prestiż, cieszy się konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, natomiast konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” angażuje środowisko partnerów społecznych inspekcji pracy do wspólnych działań na rzecz promocji najlepszych praktyk w dziedzinie bhp.

Przytoczone w tym krótkim podsumowaniu przykłady potwierdzają, jak ważna jest konsekwencja w unowocześnianiu i rozbudowywaniu oferty PIP dla pracodawców, pracowników, młodzieży i innych podmiotów objętych działalnością prewencyjno-promocyjną PIP. Należy zarazem podkreślić niezwykle ważną rolę mediów, w tym Internetu, w realizacji poszczególnych inicjatyw upowszechniających wiedzę z zakresu prawa pracy, w tym bhp, oraz promujących działania profilaktyczne Państwowej Inspekcji Pracy.

IX.

WSPÓŁPRACA KRAJOWA
I MIĘDZYNARODOWA



I. WSPÓŁPRACA KRAJOWA

Istotną płaszczyzną realizacji ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2018 była szeroka współpraca z organami administracji publicznej, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy oraz jednostkami naukowo-badawczymi. Współpraca służyła rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy oraz doskonaleniu kanałów informacyjnych wykorzystywanych przez poszczególne urzędy

i instytucje. Realizowane wspólnymi siłami zadania podyktowane były programem działania Państwowej Inspekcji Pracy, jak również wynikały z zaleceń i wniosków przedstawianych na forum parlamentu RP, podczas posiedzeń Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz komisji sejmowych (w szczególności Komisji do Spraw Kontroli Państwowej) i senackich.

Ważnym ogniwem powyższej współpracy byli, podobnie jak w latach poprzednich, partnerzy społeczni, tj. związki zawodowe oraz organizacje pracodawców.

Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy (wybrane dane liczbowe)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Rok	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Prokuratura	6	4	10	77	89	58	278	292	232
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	67	88	11	515	443	309	1 604 +71*	1 676 +77*	1 256 +56*
Wojewodowie	6	5	4	96	103	113	781	580	409
Najwyższa Izba Kontroli	5	0	0	17	52	117	14	8	116
Urząd kontroli skarbowej, urzędy skarbowe	14	13	15	511	690	688	695	963	939
Urzędy górnicze	14	18	11	7	5	10	14	6	16
Urząd Dozoru Technicznego	7	9	4	6	9	14	1 112	1 109	1 092
Transportowy Dozór Techniczny	1	1	2	12	6	6	19	18	17
Urząd Transportu Kolejowego	0	0	2	20	23	11	22	18	16
Państwowa Inspekcja Sanitarna	4	5	13	81	135	143	205	252	267
Inspekcja Ochrony Środowiska	13	15	9	25	32	26	51	42	38
Państwowy nadzór budowlany	9	13	8	41	28	14	212	246	275
Inspekcja Transportu Drogowego	0	1	0	10	14	10	23	27	23
Państwowa Straż Pożarna	20	21	13	7	9	19	78	102	120
Policja	181	180	233	416	421	358	543	582	570
Urzędy celne	16	3	5	177	153	102	345	190	95
Straż Graniczna	176	196	148	78	65	43	832	673	464
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	0	0	30	35	46	126	138	159
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	0	0	15	18	39	19	25	48
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	0	8	1	1 600**	1 351**	1 380**
Marszałkowie województw	0	0	0	8	9	24	94	85	84
Starostowie, prezydenci miast	2	0	2	190	171	182	336	398	549
Wójtowie, burmistrzowie	2	0	0	9	7	16	54	46	40
Wojewódzkie urzędy pracy	0	0	0	32	19	42	37	23	55
Powiatowe urzędy pracy	1	3	5	429	505	532	412	493	515

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

** zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z ustawą o systemie oceny zgodności

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów 15,5 tys. **powiadomień** o wynikach kontroli. Ponadto **na wniosek** zainteresowanych stron przeprowadzono 3,5 tys. kontroli, a **wspólnie** z innymi organami 648.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY NA FORUM:

• komisji sejmowych i senackich

Główny Inspektor Pracy oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **9** posiedzeniach sejmowej **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono następujące opracowania i materiały związane z realizacją ustawowych zadań urzędu:

- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2018,
- ✓ Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym ograniczanie wypadkowości w zakładach usług leśnych,
- ✓ Informacja Głównego Inspektora Pracy dotycząca skuteczności realizacji funkcji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w aspekcie obowiązujących przepisów prawnych,
- ✓ Wypłata minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia na podstawie wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy,
- ✓ Problematyka zagrożeń psychospołecznych na przykładzie firm uczestniczących w programie „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”,
- ✓ Ocena rozwiązań prawnych zawartych w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług w świetle działań kontrolno-nadzorczych PIP realizowanych w latach 2016-2017 i współpracy z organami kontrolnymi innych krajów europejskich*,
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r.,
- ✓ Informacja Państwowej Inspekcji Pracy dotycząca roli Państwowej Inspekcji Pracy w ograniczaniu negatywnych zjawisk związanych ze świadczeniem usług przez agencje zatrudnienia, z uwzględnieniem doświadczeń kontrolnych inspektorów pracy w latach 2017-2018,
- ✓ Informacja Państwowej Inspekcji Pracy dotycząca działania na rzecz zmniejszenia zagrożeń w wybranej branży z wykorzystaniem działań prewencyjnych i kontrolnych – na przykładzie branży drzewnej,
- ✓ Informacja Państwowej Inspekcji Pracy dotycząca przestrzegania przez pracodawców przepisów

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,

- ✓ Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r. wraz z Analizą NIK w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy – dochody i wydatki – rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych.

Dodatkowo kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy brało udział w **3** posiedzeniach komisji poświęconych rozpatrzeniu i zaopiniowaniu rządowego projektu *ustawy budżetowej* na rok 2019 w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy, a także w **3** wspólnych posiedzeniach Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny poświęconych projektowi *ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*.

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **28** posiedzeniach różnych **sejmowych komisji, podkomisji i komisji nadzwyczajnych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w posiedzeniach **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny** rozpatrującej m.in. rządowy projekt *ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw*, a także rządowy projekt *ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli także udział w **3** posiedzeniach **komisji senackich**.

• Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej

W 2018 r. odbyło się **12** posiedzeń plenarnych **Rady Ochrony Pracy**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu.

Wśród poruszanych przez Radę tematów znalazły się takie zagadnienia, jak:

- ✓ Analiza i ocena funkcjonowania *ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy*,
- ✓ Funkcjonowanie służby bhp w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy,
- ✓ Prewencja wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

- ✓ Problematyka stresu w miejscu pracy – ocena i zapobieganie,
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r.,
- ✓ Ocena i ograniczanie ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- ✓ Problematyka zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych – skuteczność nowych uregulowań,
- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2019 r.

Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy formułowane w *stanowiskach* odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jak również innych zagadnień będących przedmiotem obrad Rady, znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych.

• Rady Dialogu Społecznego

W 2018 r. przedstawiciele kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w 5 plenarnych posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego.

Należy zaznaczyć, że w wyniku powołania w grudniu 2018 r. przez Prezydenta RP w skład Rady Dialogu Społecznego, Główny Inspektor Pracy bierze udział w posiedzeniach Rady z głosem doradczym.

Jednocześnie Zastępca Głównego Inspektora Pracy kierujący pionem prawnym oraz Dyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy biorą udział 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 w 2018 r. **Główny Inspektor Pracy i Komendant Główny Straży Granicznej zawarli porozumienie** aktualizujące dotychczas obowiązujący dokument, który określa zasady współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej w zakresie podejmowania wspólnych działań i inicjatyw dotyczących

zapobiegania nielegalnemu wykonywaniu pracy przez cudzoziemców i zwalczania tego zjawiska, naruszania praw cudzoziemców związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz handlu ludźmi do pracy przymusowej.

W roku sprawozdawczym kontynuowano również działania w ramach porozumienia zawartego pomiędzy **Głównym Inspektorem Pracy a Prokuratorem Generalnym**. Inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury (wnioski prokuratorów o przeprowadzenie kontroli dotyczyły głównie legalności zatrudnienia, przestrzegania przepisów i zasad bhp oraz wypadków przy pracy), udostępniali dokumentację z kontroli, a także byli przesłuchiwani w charakterze świadków w postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę lub pod jej nadzorem. W każdym okręgowym inspektoracie pracy wyznaczone zostały osoby odpowiedzialne za kontakty z prokuraturą oraz za sprawowanie specjalistycznego nadzoru nad działaniami inspektorów pracy związanymi z kierowaniem zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw.

W celu doskonalenia współpracy organizowane były spotkania, podczas których analizowano problematykę wypadków przy pracy oraz uprawnień inspektorów pracy i prokuratorów w zakresie badania przyczyn i ustalania przebiegu wypadków, a także wymieniano doświadczenia w zakresie prowadzenia postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Natomiast w ramach **współpracy z sądami**, w szczególności rejonowymi (wydziałami karnymi oraz wydziałami pracy i ubezpieczeń społecznych), inspektorzy pracy udostępniali (na wniosek) dokumentację z kontroli lub udzielali informacji o wynikach kontroli w związku z prowadzonymi postępowaniami. Dotyczyło to głównie przypadków związanych z łamaniem praw pracowniczych, jak również wydaniem dokumentacji z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy występowali także w charakterze oskarżycieli publicznych w sprawach o wykroczenia i byli przesłuchiwani w charakterze świadków na okoliczność ustaleń dokonanych w toku kontroli.

Współpracując z **Rzecznikiem Praw Obywatelskich** przy wykonywaniu zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, Główny Inspektorat Pracy przekazał dane na temat napływających skarg na dyskryminację oraz nieprzestrzeżenie uprawnień

pracowniczych związanych z ciężką, macierzyństwem i rodzicielstwem, jak również przeprowadzonych kontroli i innych działań na rzecz równego traktowania oraz akcji popularyzujących tematykę równościową wśród pracodawców i pracowników.

Wspólnie z przedstawicielami **Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska** Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała działania kontrolne i prewencyjne w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej branży paliwowej, chemicznej i energetycznej.

Głównym celem współpracy była wymiana doświadczeń i dobrych praktyk, umożliwiająca rozwiązywanie problemów prawnych i technicznych związanych z szeroko rozumianym bezpieczeństwem w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej oraz współdziałanie pracodawców z tych zakładów z organami nadzoru i kontroli, tj. Państwową Inspekcją Pracy, Inspekcją Ochrony Środowiska oraz Państwową Strażą Pożarną na rzecz poprawy bezpieczeństwa w trzech wzajemnie uzupełniających się obszarach ochrony: pracy, przeciwpożarowej i środowiska.

Opracowane przez przedstawicieli PIP, IOŚ i PSP *Listy kontrolne* wykorzystywane były jako narzędzie do realizacji wspólnych działań prewencyjno-kontrolnych w wytypowanych zakładach należących do zakładów dużego ryzyka lub zakładów zwiększonego ryzyka.

Ze względu na szczególne wymagania bezpieczeństwa, jakim te zakłady podlegają, działania organów kontroli skupiały się na prawidłowym funkcjonowaniu rozwiązań technicznych i organizacyjnych, istotnych w zarządzaniu bezpieczeństwem, w tym bezpieczeństwem pracy (więcej w rozdziale poświęconym bezpieczeństwu i ochronie zdrowia w miejscu pracy).

Skoordynowane działania Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska dają podmiotom kontrolowanym możliwość wymiany informacji w kwestii prawidłowego identyfikowania zagrożeń oraz stosowanych rozwiązań technicznych i technologicznych.

Współpraca z **wojewódzkimi inspektoratami transportu drogowego** polegała głównie na wymianie doświadczeń oraz bieżących konsultacjach zmierzających do wyjaśnienia wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przepisów o czasie jazdy

i odpoczynku kierowców. Ponadto inspektor pracy uczestniczył w posiedzeniach Rady Konsultacyjno-Doradczej przy Wielkopolskim Wojewódzkim Inspektorze Transportu Drogowego w Poznaniu.

Dodatkowo w ramach współpracy organy PIP i ITD wymieniały informacje o kontrolach, planach kontroli oraz skargach. Wymiana informacji miała na celu wyeliminowanie jednoczesnego prowadzenia czynności kontrolnych przez oba organy w tych samych podmiotach.

Inspektorzy pracy wspólnie z inspektorami transportu drogowego prowadzili – w ramach działań prewencyjno-promocyjnych – spotkania szkoleniowo-informacyjne dla przewoźników oraz szkolenia dla kierowców i pracodawców. Tematyka spotkań dotyczyła: czasu pracy kierowców, naliczania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń z tytułu stosunku pracy oraz wypadków w transporcie drogowym.

Poza szkoleniami kierowanymi do przewoźników i kierowców inspektorzy pracy przeprowadzili także szkolenie dla pracowników Inspekcji Transportu Drogowego w Kielcach. Celem szkolenia było omówienie zmian w przepisach *ustawy o transporcie drogowym*.

Okręgowe inspektoraty pracy w roku 2018 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, takie jak: kampanie, konkursy, spotkania, konferencje i inne wydarzenia promujące ochronę pracy.

Przykładem **współpracy regionalnej** były działania inspektorów pracy i przedstawicieli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zmierzające do obniżenia poziomu wypadkowości w zakładach pracy poprzez organizowanie szkoleń pracodawców i ich przedstawicieli oraz działania prewencyjne w wybranych podmiotach. Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie włączyli się po raz kolejny do akcji o nazwie „Podkarpackie Dni Biznesu”, których inicjatorem był Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie. Konferencję zorganizowano przede wszystkim dla przedstawicieli podmiotów

gospodarczych działających na terenie województwa podkarpackiego. Poruszano m.in. zagadnienia legalności zatrudnienia zarówno obywateli polskich, jak również cudzoziemców, w tym zasady wjazdu na teren Polski i pobytu.

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy współorganizowała z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Ogólnopolską Konferencją Naukową z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia” pt. „**Stosowanie umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Łódzko–poznański początek dyskusji**” pod honorowym patronatem Głównego Inspektora Pracy. Podczas konferencji podejmowano problematykę stosowania umów cywilnoprawnych w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Poruszano kwestie dotyczące bieżących problemów związanych z zastosowaniem umów prawa cywilnego (zwłaszcza umów o świadczenie usług i umów o dzieło) w przypadku zatrudniania pracowników, jak również omawiano nowe koncepcje pojawiające się w nauce w tym obszarze.

W konferencji wzięli udział przedstawiciele nauki, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a także judykatury i innych środowisk bezpośrednio zainteresowanych przedmiotową problematyką. Przedstawiciele inspekcji podkreślili znaczenie omawianego zagadnienia i dążenie urzędu do osiągnięcia celu, jakim jest ochrona człowieka w środowisku pracy.

W ramach działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Krakowie **Małopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie** zorganizowano spotkanie w siedzibie firmy Strabag sp. z o.o. – generalnego wykonawcy Unity Center – inwestycji tworzonej w miejsce najwyższego budynku w Krakowie – historycznego już „Szkieletora” przy Rondzie Mogiłskim. Prelegenci podkreślali, że realizacja projektu inwestycyjnego stanowi podwójne wyzwanie – budowlane i historyczne. Podczas spotkania omówiono zastosowane zabezpieczenia i rozwiązania zwiększające bezpieczeństwo pracy na budowie, na której codziennie przebywa ponad 170 osób. Spotkanie zakończyło się na terenie budowy, gdzie przedstawiciele inspekcji i Rady mogli zapoznać się z obecnym stanem prac na budowie oraz omawianymi zabezpieczeniami. Należy zaznaczyć, że przy tak skomplikowanych i różnorodnych pracach oraz liczbie pracujących na terenie budowy nie odnotowano dotychczas ani ciężkiego, ani śmiertelnego wypadku

przy pracy. Budowa znajduje się pod stałym nadzorem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie.

Państwowa Inspekcja Pracy w roku sprawozdawczym również aktywnie współpracowała ze **związkami zawodowymi** na rzecz poprawy warunków pracy, organizując szereg spotkań z zarządami poszczególnych związków zawodowych, jak również poprzez działalność kontrolną – reagując na sygnały dotyczące łamania praw pracowniczych, a także poprzez działalność prewencyjną. W ramach zawartych przez Państwową Inspekcję Pracy porozumień z NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził 12 szkoleń, w których udział wzięło 510 słuchaczy, w tym w 11 szkoleniach uczestniczyło 460 społecznych inspektorów pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych spotkania inspektorów pracy podczas kontroli z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie naruszeń przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wspierali również **rolników i przedsiębiorców rolnych** poprzez organizowanie konferencji, konkursów, szkoleń. Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi wzięli udział w Dożynkach Prezydenckich w Spale, podczas których udzielali rolnikom porad z zakresu bhp w rolnictwie. Ponadto prezentowano i przekazywano rolnikom wydane przez Główny Inspektorat Pracy broszury i poradniki promujące zasady bezpiecznej pracy dorosłych i dzieci w rolnictwie.

W roku sprawozdawczym specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy 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 wieloletniego programu „**Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy**” przedstawiciele inspekcji pracy uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez **Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy**, poświęconych ocenie wyników

zakończonych projektów i zadań z zakresu służb państwowych. Współpraca z CIOP-PIB wiązała się również z udziałem w pracach:

- Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy,
- Komisji Konkursowej Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy.

Eksperci urzędu, podobnie jak w latach poprzednich, zaangażowani byli również we wspólne prace z CIOP-PIB w zakresie wymagań dot. oceny zgodności dla środków ochrony indywidualnej kontrolowanych przez PIP w ramach nadzoru rynku.

W roku 2018 inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy na wniosek Prezesa **Najwyższej Izby Kontroli** przeprowadzili kontrole dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych przez administrację publiczną i państwowe osoby prawne na terenie 7 województw (podlaskiego, świętokrzyskiego, małopolskiego, lubelskiego, wielkopolskiego, podkarpackiego i zachodniopomorskiego), a także organizacji i warunków pracy pracowników socjalnych na terenie 9 województw (pomorskiego, podlaskiego, lubelskiego, podkarpackiego, świętokrzyskiego, warmińsko-mazurskiego, opolskiego, wielkopolskiego i mazowieckiego).

Ponadto przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w spotkaniach i posiedzeniach:

- Rady Programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032” (koordynacja: Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii),
- Forum Współpracy w zakresie nadzoru nad chemikaliami pomiędzy urzędami centralnymi (koordynacja: Główny Inspektorat Sanitarny, na mocy Porozumienia z 23 marca 2010 r.),
- Krajowego Forum Wymiany Informacji o Chemikaliiach (koordynacja: Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii),
- komitetów technicznych Polskiego Komitetu Normalizacyjnego, w tym Komitetu nr 276 ds. Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, Komitetu nr 158 ds. Bezpieczeństwa Maszyn i Urządzeń Technicznych oraz Ergonomii, Komitetu nr 21

ds. Środków Ochrony Indywidualnej, Komitetu nr 269 ds. Bezpieczeństwa Chemicznego,

- przedstawicieli Lasów Państwowych dot. przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz Instrukcji Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych odnoszącej się do bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej przez podmioty wyłaniane w drodze przetargów na pozyskanie drewna na terenie zarządzanym przez Lasy,
- Komitetu Sterującego ds. Nadzoru Rynku, powołanego przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, który jest platformą wymiany doświadczeń i opinii pomiędzy krajowymi organami nadzoru rynku,
- komisji kwalifikującej wyroby do Znaku Bezpieczeństwa KRUS.

Współpracując z **ośrodkami naukowymi** oraz **branżowymi związkami zawodowymi**, specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy wzięli m.in. udział w sympozjum pt. „Higiena pracy – aktualne problemy”, którego organizatorem było Polskie Towarzystwo Higienistów Przemysłowych; konferencji pn. „Ochrona pracowników podczas usuwania azbestu”, objętej patronatem honorowym Głównego Inspektora Pracy, zorganizowanej przez Centrum Innowacji 3M wraz z Instytutem Medycyny Pracy w Łodzi; Międzynarodowym Seminarium w ramach projektu pt. „Korzystanie z rejestrów wyrobów zawierających azbest, aspekty praktyczne”, której organizatorem był Związek Zawodowy Budowlani; konferencji nt. „Substancji chemicznych w miejscu pracy” oraz „Substancji rakotwórczych w miejscu pracy” w ramach europejskiej kampanii informacyjnej 2018-2019 pn. „Substancje niebezpieczne pod kontrolą”, organizowanej przez CIOP-PIB.

Ponadto, w ramach współpracy z ministerstwami, reprezentacja Państwowej Inspekcji Pracy brała udział w **tzw. prekonsultacjach** zorganizowanych w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii dotyczących projektu *rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, stosowaniu, magazynowaniu i transporcie wewnątrzzakładowym nadtlenków organicznych*.

2. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Nie ma wątpliwości, że inspekcja pracy jest istotnym ogniwem w promowaniu godnej pracy dla wszystkich. W dobie globalizacji, gdzie rynek cechują zwiększona konkurencja, szybkie zmiany technologiczne, nowoczesne metody produkcji i nowe formy zatrudnienia, ochrona pracowników pozostaje niezmiernie ważnym, ale zarazem trudnym zadaniem. Aby mu sprostać, Państwowa Inspekcja Pracy łączy wypracowane przez lata i sprawdzone rozwiązania z otwartością na uczenie się innych metod pracy i narzędzi wspierających, które są stosowane przez zagraniczne instytucje i organizacje międzynarodowe zajmujące się ochroną pracy.

WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI MIĘDZYNARODOWYMI

W roku sprawozdawczym polska inspekcja realizowała swoje obowiązki wynikające z członkostwa w **Komitecie Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC)**, przede wszystkim uczestnicząc w obu posiedzeniach plenarnych tego gremium. W **Bułgarii** skupiono się na zagadnieniu ukierunkowywania działań kontrolnych, a wśród przedstawionych przykładów znalazły się: planowanie działań kontrolnych na podstawie dostępnych źródeł informacji i czynników ryzyka; kampanie ukierunkowane na określony problem (np. bezpieczeństwo korzystania z pojazdów w pracy); programy obejmujące wybrane sektory gospodarki (budownictwo, rolnictwo). Podczas obrad plenarnych przyjęto dokumenty opracowane przez grupy robocze SLIC, tj. niewiążące zasady dla inspektorów pracy dotyczące oceny ryzyka uwzględniającej zróżnicowanie pracowników, a także przewodnik na temat używania drabin przenośnych w pracy. Omówiono bieżące inicjatywy SLIC, między innymi trwającą ogólnoeuropejską **kampanię dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników agencji pracy tymczasowej**, a także przyjęto temat następnej kampanii pod egidą SLIC, na lata 2020-2022, poświęconej schorzeniom układu mięśniowo-szkieletowego.

Konferencja tematyczna na posiedzeniu SLIC w **Austrii** odbyła się pod hasłem „**Czynniki rakotwórcze: stare i nowe wyzwania w miejscu pracy**”. Wśród zaprezentowanych działań znalazły

się: austriacka **kampania** informacyjna na temat czynników rakotwórczych, funkcjonowanie fińskiego Rejestru Pracowników Narażonych na Czynniki Rakotwórcze, wykorzystanie w Holandii kart charakterystyki i innych instrumentów REACH do poprawy stanu bhp. W części warsztatowej dyskutowano o problematyce krzemionki krystalicznej, postępowaniu z oparami spawalniczymi i stosowaniu substytutów. Podczas obrad plenarnych polska delegacja potwierdziła swoją gotowość do koordynacji przyszłej kampanii SLIC, poświęconej prewencji schorzeń mięśniowo-szkieletowych.

Przy zaangażowaniu ekspertów urzędu należących do grup roboczych Komitetu SLIC powstało kilka istotnych opracowań: dwa **przewodniki Grupy EMEX** (ds. pojawiających się zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa) na temat ewaluacji jakości oceny ryzyka w odniesieniu do prewencji zagrożeń psychospołecznych oraz prewencji schorzeń mięśniowo-szkieletowych. Grupa opracowała również elektroniczny podręcznik na temat transgranicznego egzekwowania prawa. Ponadto przedstawiciele PIP uczestniczyli w regularnych spotkaniach grup do spraw: Egzekwowania prawa wspólnotowego/Strategicznego zarządzania inspekcją pracy, Strategii, Dyrektywy Maszynowej (MACHEx), Systemu Wymiany Informacji (KSS). Urząd był również zaangażowany w prace przygotowawcze do oceny systemu francuskiej inspekcji pracy; wizyta oceniająca we Francji z udziałem polskiego eksperta przewidziana jest w 2019 r.

Polskie służby inspekcyjne brały także udział w ogólnoeuropejskiej kampanii SLIC 2017-2019 pn. „**Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników agencji pracy tymczasowej i pracowników transgranicznych**”. Tematyka kampanii została podjęta przez Komitet SLIC z uwagi na szybki wzrost skali zatrudnienia w agencjach pracy tymczasowej w ostatnim dziesięcioleciu oraz wysoki wskaźnik wypadków przy pracy w tym sektorze. Najważniejsze obszary objęte kampanią to: rolnictwo, usługi sprzątkowania, budownictwo, produkcja żywności, opieka zdrowotna, hotelarstwo i gastronomia, przemysł metalurgiczny, transport i logistyka. Prowadzono zarówno działania informacyjne, jak i kontrolne – w agencjach pracy tymczasowej oraz u pracodawców użytkowników. Przygotowano stronę internetową promującą kampanię i działania krajowych inspekcji pracy oraz opracowano

Listy kontrolne w celu zapewnienia jednolitego podejścia i przekazania spójnych wytycznych inspektorom pracy z państw członkowskich. Równolegle prowadzono działania pilotażowe dotyczące pracowników transgranicznych mające zoptymalizować efekty pracy wspólnych zespołów kontrolnych. Polska uczestniczyła w wątku transgranicznym poprzez wymianę informacji za pośrednictwem systemu IMI.

Podobnie jak w latach ubiegłych Polska skorzystała z możliwości udziału w **Programie Wymiany Inspektorów Pracy**, realizowanym pod egidą Komitetu SLIC, poprzez udział w wizycie studyjnej w duńskim Urzędzie ds. Środowiska Pracy, która pozwoliła inspektorowi PIP na poznanie metod kontroli małych i średnich firm, w szczególności w sektorze budowlanym. W ramach tej samej inicjatywy nasz urząd gościł inspektora pracy ze Szwecji zainteresowanego polskim prawodawstwem i doświadczeniami z działań kontrolnych podejmowanych w sektorze budownictwa, w tym różnicami w kontroli w zależności od wielkości przedsiębiorstw.

Kontynuowane były działania wynikające z reprezentowania urzędu w **Komitecie Ekspertów ds. Delegowania Pracowników**. Dwa spotkania w pierwszej połowie 2018 r. poświęcone były omówieniu trwających w owym czasie prac nad zmianą postanowień dyrektywy 96/71/WE o delegowaniu pracowników. Na forum Komitetu prezentowano stanowiska krajowe i porównywano stanowiska różnych organów UE uczestniczących w procesie negocjacji nad projektem dyrektywy zmieniającej. Inne poruszone tematy dotyczyły oficjalnych krajowych stron internetowych o delegowaniu pracowników, wyników ogólnoeuropejskiego badania na temat firm-skrzynek pocztowych oraz raportów na temat formularzy A1 wydanych w latach ubiegłych.

Eksperci PIP uczestniczyli również w pracach **Europejskiej Platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej** – gremium Komisji Europejskiej, które wspiera państwa członkowskie UE w ich działaniach na rzecz eliminowania zjawiska powierzania i wykonywania pracy w szarej strefie. W roku sprawozdawczym przedstawiciele PIP uczestniczyli w kilku wydarzeniach zorganizowanych przez Platformę – dwa

z nich (w Sztokholmie i Wilnie) poświęcone były przeglądowi działań w zakresie narzędzi informacyjnych i strategii mających na celu dotarcie do pracowników i pracodawców. Wnioski wypracowane w trakcie tych spotkań stanowią wkład do edukacyjnego „Przewodnika po narzędziach informacyjnych i strategiach mających na celu dotarcie do pracowników i pracodawców w walce z pracą nierejestrowaną”. Celem warsztatów tematycznych w Madrycie, dotyczących oceny ryzyka w zakresie zwalczania nielegalnego zatrudnienia, była wymiana wiedzy i doświadczeń dot. najlepszych metod i procedur używanych do oceny ryzyka, które mogą pozwolić na poprawę skuteczności i właściwe ukierunkowanie prowadzonych inspekcji. Natomiast seminarium w Brukseli z udziałem PIP poświęcone było narzędziom i metodom przeciwdziałania pracy nierejestrowanej w sektorze transportu drogowego.

Niezwykle cenną inicjatywą Platformy jest **Program Wymiany Personelu**, do którego Państwowa Inspekcja Pracy przystąpiła po raz pierwszy w 2018 r. Celem wizyty delegacji PIP we Francji było poznanie metodyki kontroli w sprawach dotyczących wykonywania pracy niezadeklarowanej oraz delegowania pracowników na terytorium kraju partnerskiego, w szczególności dotyczących polskich przedsiębiorców delegujących pracowników do Francji w ramach usług świadczonych na rzecz francuskich kontrahentów oraz polskich agencji pracy tymczasowej kierujących pracobiorców do pracodawców użytkowników na terenie Francji, a także prowadzenie wspólnych czynności kontrolnych. Realizacja inicjatywy była współfinansowana ze środków Komisji Europejskiej.

W ramach współpracy regionalnej przedstawiciele **Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie** odbyli wizytę studyjną **na Słowacji** w celu wzmocnienia stosunków dwustronnych poprzez zapewnienie sprawnej i skutecznej wymiany informacji na temat egzekwowania prawa w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia oraz prawa pracy, jak również omówienia metod i form prowadzonych działań obu inspekcji, szczególnie w zakresie kontroli legalności zatrudnienia oraz działalności prewencyjnej.

Inspektorzy pracy ze **Szczecina** uczestniczyli w projekcie „Transgraniczna sieć Centrów Usługowo-Doradczych w Euroregionie Pomerania wraz z Powiatem Märkisch-Oderland w ramach Interreg V A”.

Jest to unijny **program Współpracy Meklemburgia – Pomorze Przednie/Brandenburgia/Polska** opracowany dla realizacji celu o nazwie „Europejska Współpraca Terytorialna” Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR). W ramach programu inspektorzy pracy przeprowadzili bezpłatne szkolenie dla przedstawicieli sektora małych i średnich przedsiębiorstw działających na terenie Euroregionu Pomerania z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców oraz przestępstw i wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Inspektorzy z OIP w Szczecinie mogli również sami skorzystać z wiedzy ekspertów podczas szkolenia zorganizowanego przez Ambasadę Królestwa Niderlandów, we współpracy z Fundacją „La Strada” i Zachodniopomorskim Wojewódzkim Urzędem Pracy. Szkolenie pod hasłem „**Przygotuj się zanim wyjedziesz – holenderski rynek pracy – warunki pracy i zagrożenia**” dotyczyło holenderskiego rynku pracy i bezpiecznych wyjazdów za granicę, a organizowane było w ramach projektu „DESANT 4”, finansowanego przez Ministerstwo Spraw Społecznych i Zatrudnienia Królestwa Niderlandów dla pracowników inspekcji pracy, doradców zawodowych, pedagogów szkolnych, pracowników pomocy społecznej oraz funkcjonariuszy Policji.

WSPÓŁPRACA Z INSPEKCJAMI POSZCZEGÓLNYCH KRAJÓW UE/EOG

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała współpracę z zagranicznymi instytucjami do spraw ochrony pracy, z którymi związana jest porozumieniami dwustronnymi oraz wzmacniała swoją aktywność międzynarodową w kierunkach związanych z przepływem pracowników zagranicznych na polskim rynku pracy. Urząd wspierał także aktywnie działania partnerów mające na celu zapewnienie bezpiecznych i godnych warunków pracy pracownikom z Polski.

W celu zacieśnienia i podsumowania dotychczasowej współpracy zorganizowano w Warszawie spotkanie z przedstawicielami **Duńskiego Urzędu Środowiska Pracy** (DWEA) poświęcone zagadnieniu delegowania pracowników w świetle nowego ustawodawstwa unijnego i uregulowań krajowych, jak również problemy wypadków przy pracy i działalności prewencyjnej PIP, w tym na rzecz wsparcia małych i średnich przedsiębiorstw.

Podobny cel przyświecał wizycie w Polsce kierownictwa **Krajowego Inspektoratu Pracy Republiki Słowackiej**. Rozmowy zdominował temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz legalności zatrudnienia obywateli państw trzecich i kompetencji zawodowych do wykonywania zawodów regulowanych. Dokonano również ustaleń na temat treści **nowego porozumienia** o współpracy między inspekcjami pracy w Polsce i na Słowacji.

Zgodnie z praktyką lat ubiegłych podsumowanie współpracy z inspekcjami pracy z **Belgii i Luksemburga**, w ramach podpisanych porozumień, odbyło się w formule trójstronnej w Wielkim Księstwie Luksemburga. Delegacja polska miała okazję zapoznać się z rozwiązaniami stosowanymi przez partnerów w zakresie zwalczania pracy nierejestrowanej, włączyć się w analizę nowych wyzwań dla służb inspekcji pracy państw członkowskich w kontekście planowanego utworzenia **Europejskiego Urzędu ds. Pracy** oraz omówić założenia dalszej współpracy w ramach trójstronnych relacji.

W związku z nasiloną wymianą informacji za pośrednictwem systemu IMI na temat pracowników delegowanych z Polski do Czech, kierownictwo PIP spotkało się we Wrocławiu z delegacją **Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy Republiki Czeskiej**. Przedstawiono uprawnienia kontrolne obu urzędów, omówiono praktyczne aspekty kontroli realizowanych w podmiotach delegujących pracowników, w tym w agencjach pracy tymczasowej, oraz warunki zatrudnienia obywateli państw trzecich. Wśród priorytetów przyszłej współpracy wskazano wypracowanie treści **nowego porozumienia** bilateralnego, które miałyby zastąpić dokument podpisany w 2005 r.

Odpowiedzią na inicjatywę państw **Grupy Wyszehradzkiej**, dotyczącą zacieśnienia współpracy, był udział delegacji Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu kierownictw urzędów ds. bezpieczeństwa i zdrowia w pracy państw Grupy V4, zorganizowanym w Budapeszcie w ramach prezydencji Węgier. Rozmawiano m.in. na temat wpływu poprawy warunków pracy na konkurencyjność, a także roli polityki państwa w procesie wspierania małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie przestrzegania zasad bhp w miejscu pracy. Przedstawiciel PIP omówił strategię pierwszej kontroli oraz programy prewencyjne na rzecz wspierania tychże firm w przestrzeganiu obowiązujących przepisów prawa pracy.

Na wniosek **Państwowej Inspekcji Pracy Republiki Łotewskiej** w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu zorganizowana została wizyta grupy łotewskich inspektorów pracy. Goście zapoznali się z doświadczeniami naszego urzędu w zakresie systemu szkolenia inspektorów pracy, organizacji kontroli tematycznych, współpracy z innymi organami i partnerami oraz strategii, narzędzi i środków wykorzystywanych przez polskich inspektorów w czasie kontroli w sektorze transportu i rolnictwa.

Warto podkreślić również współpracę z **niemieckimi** instytucjami do spraw ochrony pracy. Oprócz prowadzenia bieżącej wymiany informacji o pracownikach delegowanych, w omawianym okresie eksperci PIP uczestniczyli aktywnie w spotkaniu, którego tematem przewodnim było bezpieczeństwo i higiena pracy w dobie 4. rewolucji przemysłowej. Wydarzenie odbyło się w ramach **Polsko-niemieckiego dialogu w sprawie ochrony pracy** z udziałem instytucji właściwych, instytutów badawczych oraz partnerów społecznych z Polski i Niemiec. Stanowiło również okazję do podsumowania prac Polsko-niemieckiego zespołu ekspertów ds. bhp podczas usuwania azbestu, który przygotowuje **poradnik dla przedsiębiorców zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest**. Poprzez przybliżenie regulacji prawnych obowiązujących w Polsce i w Niemczech, jak również uwypuklenie różnic i ich praktycznych aspektów, dokument ma pomóc przedsiębiorcom po obu stronach granicy w respektowaniu przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz podnieść poziom bezpieczeństwa pracy w narażeniu na pył azbestu.

Z uwagi na niestąbną potrzebę wzmocnienia relacji dwustronnych z instytucją partnerską we **Francji**, w szczególności w sprawach dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, kontynuowano prace nad przygotowaniem treści wspólnej deklaracji o współpracy bilateralnej i wymianie informacji, która umożliwi w przyszłości wdrożenie instrumentów i mechanizmów pozwalających na skuteczniejszą eliminację nieprawidłowości i nadużyć, również na podstawie implementowanych do polskiego porządku prawnego nowych przepisów Unii Europejskiej. Ponadto, podobnie jak w latach ubiegłych, na wniosek instytucji partnerskiej przygotowano wizytę szkoleniową w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu dla grupy francuskich kandydatów na inspektorów pracy, której głównym tematem był wpływ nowych technologii na rynek pracy.

UDZIAŁ W MIĘDZYNARODOWYCH PROJEKTACH, KONFERENCJACH I SEMINARIACH

W 2018 r. urząd był zaangażowany w realizację inicjatyw o tematyce priorytetowej dla polskiego rynku pracy oraz pomocnych w zrozumieniu istotnych zmian w przepisach europejskich.

Problemy polskich pracowników tymczasowych w Królestwie Niderlandów były tematem seminarium, w którym uczestniczyło kierownictwo PIP w siedzibie Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Hadze. Omówiono kwestie **migracji zarobkowej do Holandii** na gruncie prawa polskiego, niderlandzkiego oraz unijnego, praw i obowiązków pracownika w Niderlandach, a także pomocy i współpracy z miejscowymi instytucjami w związku z nieuczciwymi praktykami lokalnych pracodawców stosowanymi względem polskich pracowników w zakresie warunków pracy i płacy.

Naruszenia praw pracowniczych oraz przeciwdziałanie wykorzystywaniu w pracy we wszystkich sektorach gospodarczych – poprzez zwiększenie świadomości wśród zainteresowanych stron i opinii publicznej na temat **wyzysku w pracy w Europie** – były przedmiotem projektu oraz tematem konferencji podsumowującej z udziałem PIP, zorganizowanej w Amsterdamie przez La Strada International.

Poprawie świadomości na temat znaczenia lepszych standardów pracy i warunków pracy dla współpracy gospodarczej i wolnego handlu z UE służyło z kolei seminarium zorganizowane w Tbilisi. Zaangażowanie PIP, na zaproszenie służb KE, miało na celu zapewnienie wsparcia merytorycznego i podzielenie się dobrymi praktykami ułatwiającymi realizację procesu **modernizacji systemu inspekcji pracy w Gruzji**.

W ramach obchodów stulecia działalności **estońskiej Inspekcji Pracy** w Tallinie podjęto międzynarodową dyskusję na temat dobrych warunków pracy na ewoluującym rynku pracy, w którą włączyła się delegacja PIP. Omówiono wyzwania związane ze zmianami na rynku pracy i ich wpływem na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, jak również problem radzenia sobie ze stresem w zmieniającym się środowisku pracy, korzyści i zagrożenia związane z telepracą oraz **oczekiwania młodych pracowników** wobec pracodawców.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie budowania kultury bezpiecznej pracy w polskich przedsiębiorstwach stanowiła temat wystąpienia podczas konferencji zorganizowanej na Ukrainie, poświęconej dojrzałości kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstwa. Spotkanie skoncentrowane było na omówieniu **roli inspekcji pracy** w budowaniu, rozwijaniu i promowaniu kultury bezpieczeństwa.

Spotkanie w Niemczech w ramach **Europejskiego Partnerstwa Inspektorów Portowych** poświęcone było nietypowym zdarzeniom wypadkowym przy pracy w portach. Uwzględnione w programie wizyty w portach przeładunkowych dały ekspertowi PIP nie tylko możliwość zapoznania się z procedurami wykonywania pracy, obowiązującymi zasadami bezpieczeństwa, zagrożeniami, ale też pozwoliły zaobserwować faktyczny przebieg niektórych prac.

Podkreślić należy zaangażowanie kierownictwa i ekspertów PIP w zapewnienie legalnego i bezpiecznego **zatrudnienia obywateli Filipin w Polsce**, zarówno podczas spotkań z przedstawicielami Ambasady Republiki Filipin w Warszawie, jak również w trakcie seminarium skierowanego do zatrudnionych w Polsce obywateli tego kraju. Wśród tematów spotkań znalazły się: wymogi dotyczące zatrudniania obcokrajowców, przepisy regulujące czas pracy kierowców, w tym w transporcie międzynarodowym, różnice pomiędzy pracą w ramach stosunku zatrudnienia a pracą na podstawie umów cywilnoprawnych.

W odniesieniu do projektów międzynarodowych Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się w działania przygotowawcze do realizacji projektu międzynarodowego, koordynowanego przez Krajowy Instytut Zatrudnienia, Pracy i Kształcenia Zawodowego we Francji, pn. „**Usprawnienie współpracy transgranicznej w zakresie delegowania pracowników**”,

zaplanowanego na lata 2019-2020. W projekcie przewidziano różne formy współpracy: wspólne kontrole, seminaria informacyjne dla pracodawców oraz przedstawicieli organów podatkowych i zabezpieczenia społecznego, opracowanie materiałów informacyjnych dla pracowników, spotkania robocze specjalistów pracujących w terenie (w tym użytkowników systemu IMI).

Urząd podjął także wstępne działania zmierzające do realizacji projektu predefiniowanego w związku z **programem „Godziwa Praca”**, finansowanego ze środków Funduszy Norweskich/EOG w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego.

Zaangażowanie PIP w inicjatywy międzynarodowe ewoluuje w zależności od zmian zachodzących na rynku pracy w Polsce i na świecie. W roku sprawozdawczym mogliśmy zaobserwować niesłabnącą aktywność ekspertów z zakresu legalności zatrudnienia oraz zwalczania pracy niezarejestrowanej i handlu ludźmi. Inicjatywy o tej tematyce zyskiwały wsparcie merytoryczne i finansowe Komisji Europejskiej, która starała się ułatwić państwom członkowskim współpracę i wymianę informacji w tym obszarze. Znacząca liczba polskich pracowników podejmujących pracę w ramach delegowania generowała zapotrzebowanie ze strony partnerów zagranicznych na zacieśnienie współpracy z PIP w zakresie wymiany informacji. Wzrastający odsetek cudzoziemców pracujących w Polsce motywował z kolei nasz urząd do wdrażania nowych rozwiązań i skutecznych narzędzi kontrolnych.

Wobec ciągłych zmian na rynku pracy Państwowa Inspekcja Pracy kładzie nacisk na aktywną współpracę międzynarodową, ukierunkowaną zarówno na dzielenie się własnymi osiągnięciami, jak również na zdobywanie wiedzy wynikającej z cennych doświadczeń partnerów zagranicznych, dzięki czemu urząd o stuletniej tradycji pozostaje nadal otwarty na nowe zjawiska i przygotowany na nowe wyzwania.

X.

OCENA ROZWIĄZAŃ
PRAWNYCH, WNIOSKI
LEGISLACYJNE
ORAZ OPINIOWANIE
PROJEKTÓW AKTÓW
PRAWNYCH

OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH

I. PRZEPISY USTAWY O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W 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 przeprowadzone w celu oceny przestrzegania przepisów ustawy wykazały, że przedsiębiorcy wykonujący zarobkową działalność handlową w większości dostosowali się do nowych przepisów w zakresie zakazu handlu. Dotyczy to głównie placówek wielkopowierzchniowych. Wszystkie większe placówki handlowe w dniach objętych zakazem handlu są zamknięte. Dlatego też można stwierdzić, że główne zamierzenie wprowadzenia zakazu handlu odniosło spodziewany skutek.

Pomimo stosunkowo niewielkiej liczby podmiotów, co do których stwierdzono naruszenie zakazu handlu, doświadczenia z przeprowadzonych kontroli wskazują jednak na występowanie **problemów z interpretacją przepisów ustawy**, jak również stosowaniem przez przedsiębiorców praktyk **obchodzenia nowych regulacji prawnych**. W szczególności dotyczy to wyłączeń, o których mowa w pkt. 6, 7 i 27 art. 6 ustawy, tj. wyłączenia zakazu handlu:

- w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych;
- 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);
- 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 dokonywania zmiany. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, przedsiębiorcy nie stosując się do zakazu handlu, argumentowali to tym, że jako przedsiębiorcy posiadający w rejestrze stosowny wpis wskazujący na przedmiot przeważającej działalności gospodarczej, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy, są uprawnieni do nieograniczonego prowadzenia handlu w dni objęte zakazem. Stanowisko takie podzielają również sądy karne, do których kierowane były wnioski o ukaranie. W uzasadnieniu rozstrzygnięć sądy wskazywały, że zgodnie z literalnym brzmieniem przepisów ustawy o zakwalifikowaniu danego podmiotu jako zwolnionego z zakazu handlu decyduje podany przez niego symbol zawarty w stosownym rejestrze.

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. Chodzi tutaj przede wszystkim o sklepy spożywczo-monopolowe lub sklepy monopolowe mające w swym asortymencie głównie alkohol i artykuły spożywcze, a obok również wyroby tytoniowe. Wątpliwości związanych ze stosowaniem wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy nie wyjaśnia również uchwała Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2018 r., I KZP 13/18, z której wynika, że przeważająca działalność to działalność dotycząca handlu łącznie prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych, jak i działalność, która za swój przedmiot ma tylko jeden ze wskazanych w tym przepisie asortymentów.

Kolejny problem, z którym spotkali się inspektorzy pracy, pojawił się podczas kontroli placówek handlowych należących do jednej z sieci franczyzowych. W dniach objętych zakazem handlu otwierano sklepy i powierzano wykonywanie pracy w handlu oraz czynności związanych z handlem pracownikom i osobom zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej, powołując się na wyłączenie, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy, tj. **posiadanie statusu placówki pocztowej**. Zgodnie z art. 3 pkt 15 ustawy – *Prawo pocztowe* placówką pocztową jest *jednostka organizacyjna operatora pocztowego lub agenta pocztowego, w której można zawrzeć umowę o świadczenie usługi pocztowej lub która doręcza adresatom przesyłki pocztowe lub kwoty pieniężne określone w przekazach pocztowych, albo inne wyodrębnione i oznaczone przez operatora pocztowego miejsce, w którym można zawrzeć umowę o świadczenie usługi pocztowej lub odebrać przesyłkę pocztową lub kwotę pieniężną określoną w przekazie pocztowym*. Przedsiębiorcy korzystali z wyłączenia, o którym mowa w ww. przepisie, opierając się na umowie zawartej z firmą posiadającą status operatora pocztowego, jako agencji pocztowi. W związku z faktem, iż inspektorzy pracy nie posiadają uprawnień w kwestii rozstrzygania, czy dana placówka jest placówką pocztową, w takich sprawach kierowano wnioski o ukaranie do właściwego miejscowo sądu rejonowego w celu rozstrzygnięcia przez sąd kwestii związanej z powierzaniem

pracy w handlu w dzień objęty zakazem. W przypadku sklepów spożywczych, które posiadają podpisaną umowę agencyjną, obserwuje się, że sądy przyjmują, iż 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. W związku ze świadczeniem usług nadawania i odbierania paczek kurierskich w sklepach należących do sieci franczyzowej, sklepy te, w świetle art. 3 pkt 15 ustawy – *Prawo pocztowe*, zyskują status placówki pocztowej, której nie obejmuje zakaz handlu w niedziele i święta. 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, handel zaś stanowi działalność uboczną, w zasadniczej części powiązaną ze świadczonymi usługami pocztowymi. Intencja taka przesądzałaby o tym, iż działalność pocztowa nie powinna stanowić jedynie okazjonalnego dodatku do prowadzonej działalności handlowej. W konsekwencji należałoby uznać, że działania polegające na wykorzystaniu umów zawartych z operatorami pocztowymi do prowadzenia działalności handlowej niezwiązanej ze świadczeniem usług pocztowych mają na celu obejście przepisów ustawy.

Ostatnią grupą zagadnień sygnalizowanych przez inspektorów pracy było nieprawidłowe korzystanie z wyłączenia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 27 ustawy. Przepis ten stanowi, że zakaz, o którym mowa w art. 5 ustawy, nie obowiązuje w placówkach handlowych, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek. W powyższym zakresie kontrole wykazały powierzenie wykonywania pracy w sklepie członkom dalszej rodziny, osobom blisko związanym z rodziną właściciela, czy też pełnomocnikom przedsiębiorstwa.

Skuteczna realizacja zadań nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy w związku z wejściem w życie ustawy wymaga doprecyzowania jej uregulowań. Z praktyki kontrolnej inspektorów pracy wynika bowiem, że przedsiębiorcy wykorzystują niejednoznaczne zapisy ustawy w celu omijania zakazu handlu w niedziele i święta.

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.

2. UNORMOWANIA DOTYCZĄCE UMÓW TERMINOWYCH

W dniu 22.02.2016 r. weszła w życie *ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. z 2015 r. poz.1220). Nowelizacja Kodeksu pracy stanowiła implementację dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) i miała na celu wprowadzenie efektywnych instrumentów przeciwdziałania nadużywaniu terminowego zatrudnienia pracowników. Główne zmiany wprowadzone nowelizacją to:

- ograniczenie rodzajów umów o pracę;
- dookreślenie specyfiki umowy o pracę na okres próbny;
- zmiana zasad zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony przez wprowadzenie limitu liczby i czasu trwania tych umów (odpowiednio 3 umowy i 33 miesiące);
- uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Nowelizacja w znacznej mierze spełniła swoje cele i założenia. Wprowadzenie przepisów dotyczących umów terminowych w znacznym stopniu

ograniczyło patologiczne sytuacje, do których dochodziło w poprzednim stanie prawnym, polegające na zawieraniu wieloletnich umów na czas określony z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Umowy takie nie spełniały funkcji ochronnej względem pracownika, skutecznie konkurując z umowami na czas nieokreślony.

W tym kontekście, uwzględniając przewidziane w art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy limity zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, należy zauważyć, że w dniu 21.11.2018 r. upłynął 33-miesięczny okres od wejścia w życie nowelizacji, co w praktyce mogło spowodować, że część umów na czas określony zawartych od 22.02.2016 r. lub trwających już w tym dniu na podstawie przepisu art. 25 § 3 Kodeksu pracy „przekształciło” się w umowy o pracę na czas nieokreślony.

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, uzależnionych od stażu pracy u danego pracodawcy.

Jednocześnie nadal analizowane przepisy przysparzają **wielu problemów interpretacyjnych** zarówno pracodawcom, jak i inspektorom pracy kontrolującym przedmiotowe zagadnienie, w szczególności poprzez:

- brak prawnych definicji pracy sezonowej i dorywczej;
- zastosowanie klauzul generalnych przy określeniu przesłanek dających podstawę do 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. Przypadki, 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

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 5 wniosków legislacyjnych.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** skierowano wniosek o nowelizację:

- *ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (j.t.: Dz.U. z 2016 r. poz. 2046 ze zm.) poprzez:

- zmianę zapisu art.16 ust.1 pkt 2 ustawy, dającego obecnie możliwość niestosowania przepisów szczególnych o czasie pracy osób niepełnosprawnych określonych w art. 15, w sposób zapewniający większą ochronę zdrowia tej grupy osób,
- wprowadzenie zmian w brzmieniu art. 26 ust. 6 oraz art. 26e ust. 5 zobowiązujących właściwy organ (który zawiera umowę z pracodawcą) do ponownego wystąpienia do Państwowej Inspekcji Pracy o wydanie opinii w określonym trybie każdorazowo w przypadku zmiany osoby niepełnosprawnej zatrudnionej na refundowanym stanowisku pracy;
- *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (j.t.: Dz.U. z 2016 r. poz.1666 ze zm.) poprzez uzupełnienie treści art. 229 § 2, polegające na wprowadzeniu obowiązku kierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie po przedstawieniu pracodawcy przez tego pracownika orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność lub orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w stopniu wyższym niż dotychczasowy.

W odpowiedzi z dnia 28 lutego 2018 r. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej stwierdził, że przedstawione propozycje nie zostaną pominięte przy dokonywaniu analizy, a następnie przygotowywaniu propozycji ewentualnych zmian w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Do **Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** skierowano także wniosek o podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do zmiany obowiązujących przepisów w zakresie obowiązku przechowywania przez pracodawców kopii paszportów cudzoziemców (ewentualnie dowodów osobistych lub innych równoważnych dokumentów tożsamości – w przypadku cudzoziemców będących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego bądź obywatelami Szwajcarii) w sposób umożliwiający inspektorom pracy prowadzenie kontroli legalności zatrudnienia.

Do dnia przygotowania *Sprawozdania* nie udzielono odpowiedzi na wniosek.

Do **Ministra Zdrowia** wystąpiono o podjęcie prac legislacyjnych mających na celu uwzględnienie w *rozporządzeniu 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* (Dz.U. z 2016 r. poz. 1117 j.t.) zagadnień dotyczących:

- zdefiniowania pojęć: „kontakt” i „narażenie”;
- wskazania w załączniku nr 1 stanowiącym „Wykaz czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym” w pkt 2 ppkt 5 „Prace związane z narażeniem na pył drewna twardego”, jakie gatunki drewna należy uznać za twarde, poprzez np. zdefiniowanie terminu „drewno twarde” bądź przytoczenie nazw zwyczajowych drzew twardych;
- dodania w załączniku nr 1 stanowiącym „Wykaz czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym” w pkt 2 podpunktu 6 w brzmieniu: „Prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy”.

W odpowiedzi na ww. wystąpienie Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia w piśmie z dnia 29 marca 2018 r. poinformował, że w najbliższym czasie planowana jest nowelizacja rozporządzenia w celu implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/2398 z dnia 12 grudnia 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz. Urz. UE L 345 z 27.12.2017, str. 87). Ponadto, mając na względzie problemy interpretacyjne związane z przepisami zawartymi w pkt 2 ppkt 5 załącznika nr 1 do rozporządzenia (tj. „Prace związane z narażeniem na pył drewna twardego”), i to zarówno ze strony organów kontrolnych, jak i samych pracodawców, Ministerstwo Zdrowia rozważa również zmiany w tym zakresie.

Ministrowi Inwestycji i Rozwoju przedstawiono wnioski o nowelizację *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej* (Dz.U. Nr 138, poz. 931) przede wszystkim w zakresie:

- dodania w § 2 po pkt 2 pkt 2a stanowiącego definicję „miejsca wstępu do przestrzeni, w której istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu”, o którym mowa w § 5 ust. 4 rozporządzenia;
- zmiany w § 3 ust. 1 pkt 4 zapisu: „zakładów, do których mają zastosowanie przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego” poprzez precyzyjne i jednoznaczne wskazanie rodzajów zakładów, do których nie stosuje się przepisów przedmiotowego rozporządzenia;
- doprecyzowania zwrotu „atmosfera wybuchowa występująca w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu” użytego m.in. w § 4 ust. 6 i 7, poprzez określenie, jakie ilości atmosfery wybuchowej uważa się za zagrażające życiu lub zdrowiu;
- nadania w § 7 ust. 3 pkt 4 następującego brzmienia: „terminy oraz zakres dokonywania przeglądu stosowanych środków ochronnych, a także sposób ich dokumentowania”;
- dodania w § 9 ust. 2 po pkt 2 pkt 3 doprecyzowującego obowiązki dotyczące systemu zezwoleń na wykonywanie pracy w odniesieniu do wykonywania czynności niebezpiecznych oraz czynności, które wpływają na inną wykonywaną pracę, stwarzając zagrożenie, poprzez określenie wzoru zezwolenia (jako załącznika do rozporządzenia) oraz trybu wydawania zezwoleń, tj. w szczególności wskazanie, w jakich warunkach wymagane jest zezwolenie na wykonywanie czynności niebezpiecznych w formie pisemnej, a w jakich (np. przy wykonywaniu czynności rutynowych) wystarczające jest zezwolenie w formie ustnej;
- w § 10 ust. 3 zasadne byłoby zastąpienie słowa „ubioiry” pojęciem „środki ochrony indywidualnej” oraz wskazanie przypadków, w których pracodawca obowiązany jest wyposażać pracowników w odzież i obuwie antyelektrostatyczne;
- jednoznacznego zdefiniowania podmiotu „udostępniającego miejsca pracy”, w celu uniknięcia wątpliwości w przypadku, gdy obiekt, w którym występują atmosfery wybuchowe, należy do jednego pracodawcy, a pracę w tych miejscach wykonują pracownicy zatrudnieni przez inny podmiot, któremu zlecono świadczenie danej usługi;

- sprecyzowania w § 12 ust. 3 pojęcia „jeżeli wystąpi taka konieczność”;
- zdefiniowania pojęcia z § 14 ust. 1 „ogólne bezpieczeństwo w zakresie zabezpieczenia przed wybuchem”;
- jednoznacznego wskazania, czy zapisy w § 14 ust. 1 oraz § 17 ust. 1 i 2 dotyczą „miejsca pracy udostępnianego pracownikom po raz pierwszy” czy „osobom pracującym po raz pierwszy”;
- doprecyzowania w § 14 ust. 2 wymagań, jakie powinna spełniać osoba dokonująca weryfikacji miejsca, w którym może wystąpić atmosfera wybuchowa, tj.: „specjalistyczne doświadczenie”, „kwalifikacje zawodowe w zakresie zabezpieczenia przed wybuchem potwierdzone odpowiednim szkoleniem lub uprawnieniami uzyskanymi na podstawie odrębnych przepisów”. Wyjaśnienia wymaga również określenie „weryfikacja bezpieczeństwa” – czy jest to ocena ryzyka, o której mowa w § 4 ust. 4 i 5 rozporządzenia, czy jest to zupełnie inna regulacja;
- jednoznacznego określenia, kto powinien przeprowadzać ocenę ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej i opracowywać dokument zabezpieczenia przed wybuchem oraz jakie powinien posiadać kwalifikacje/uprawnienia, z uwzględnieniem przypadków, gdy materiały, urządzenia i obiekt, w którym występują atmosfery wybuchowe, należą do jednego pracodawcy, a pracę w tych miejscach wykonują pracownicy zatrudnieni przez inny podmiot, któremu zlecono świadczenie takiej usługi;
- rozszerzenia katalogu obowiązków wynikających z rozporządzenia również na przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego praca jest świadczona w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa.

W odpowiedzi na wystąpienie Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii udzieliło odpowiedzi, z której wynika, że nie jest planowana nowelizacja ww. rozporządzenia.

Ministrowi Inwestycji i Rozwoju przedstawiono także wniosek o podjęcie prac legislacyjnych, mających na celu wprowadzenie sankcji za nieprzestrzeganie przepisu dotyczącego zgłaszania prac usuwania

lub zabezpieczania wyrobów zawierających azbest do uprawnionych organów (wniosek został przesłany, zgodnie z właściwością, z Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju do Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii).

W związku z ww. wnioskiem Główny Koordynator Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii zorganizował w styczniu 2019 r. posiedzenie Prezydium Rady (z udziałem przedstawiciela PIP, będącego członkiem Prezydium Rady i koordynującego wskazaną tematykę w GIP) celem przeanalizowania potrzeb i możliwości wprowadzenia zmian legislacyjnych we wnioskowanym aspekcie oraz powiązania ich z innymi aktami prawnymi. Prace w zakresie zmian prawnych dotyczących tematyki azbestowej będą kontynuowane.

OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

W 2018 r. zaopiniowano ogółem **73 projekty aktów prawnych**, tj.:

- 38 ustaw (**projekty**, do których zgłoszono uwagi to m.in.: komisyjny projekt *ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, projekt *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, poselski projekt *ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy*, poselski projekt *ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, rządowy projekt *ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*, projekt *ustawy o rynku pracy*, projekt *zmian ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, poselski projekt *ustawy o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, projekt *ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych*, projekt *ustawy o pracy na statkach rybackich*, rządowy projekt *ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw*, projekt *ustawy o zmianie ustawy o transporcie drogowym*. Bez uwag zaopiniowano m.in. rządowy projekt *ustawy o ochronie danych osobowych*, rządowy projekt *ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia*

2016/679, poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz innych ustaw, projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu ułatwienia zwalczania chorób zakaźnych zwierząt),

- 24 rozporządzenia, w tym:
 - 6 Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej),
 - 9 Ministra Zdrowia (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych

warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej),

- 3 Ministra Infrastruktury,
- 1 Ministra Energii,
- 1 Ministra Przedsiębiorczości i Technologii,
- 1 Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej,
- 3 Rady Ministrów (m.in. rozporządzenie w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego),
- 11 innych.

Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

ANEKS



80,2 TYS.

KONTROLI

63,3 TYS.

SKONTROLOWANYCH PODMIOTÓW

3,8 MLNOSÓB PRACUJĄCYCH W SKONTROLOWANYCH
PODMIOTACH**258,3** TYS.

DECYZJI DOT. BHP

5,9 TYS.

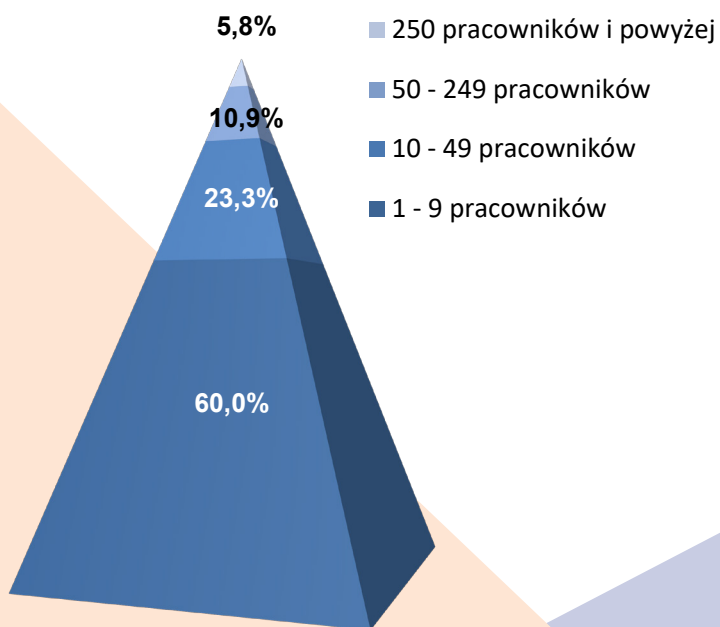
DECYZJI PŁACOWYCH

247,3 TYS.WNIOSKÓW
W WYSTĄPIENIACH**13,7** TYS.

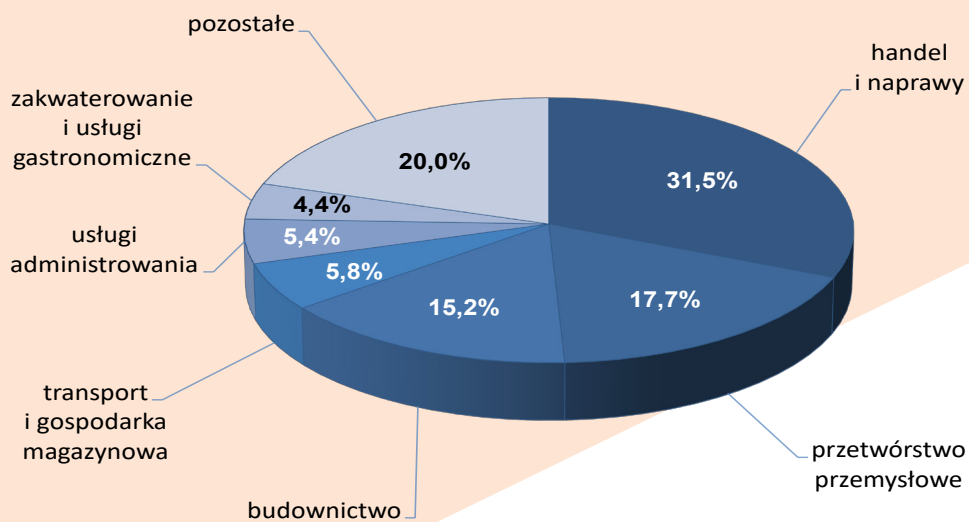
POLECEŃ

Najważniejsze
dane

STRUKTURA KONTROLI (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)



STRUKTURA KONTROLI (WG SEKCJI PKD)



Decyzje dot. bhp



258,3 tys.

decyzji dot. bhp ogółem

w tym:



8,8 tys.

wstrzymania eksploatacji maszyn
(art. 11 pkt 3 ustawy o PIP)

5,9 tys.

wstrzymania prac
(art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)

2,8 tys.

skierowania do innych prac
(art. 11 pkt. 2 ustawy o PIP)

70,8 tys.

z rygorem natychmiastowej
wykonalności (art. 108 Kpa)

167 tys.

z ustalonym terminem wykonania
(art. 11 pkt 1 ustawy o PIP)

1,7 tys.

nakazania wykonania badań
i pomiarów
(art. 11 pkt 6a ustawy o PIP)

540

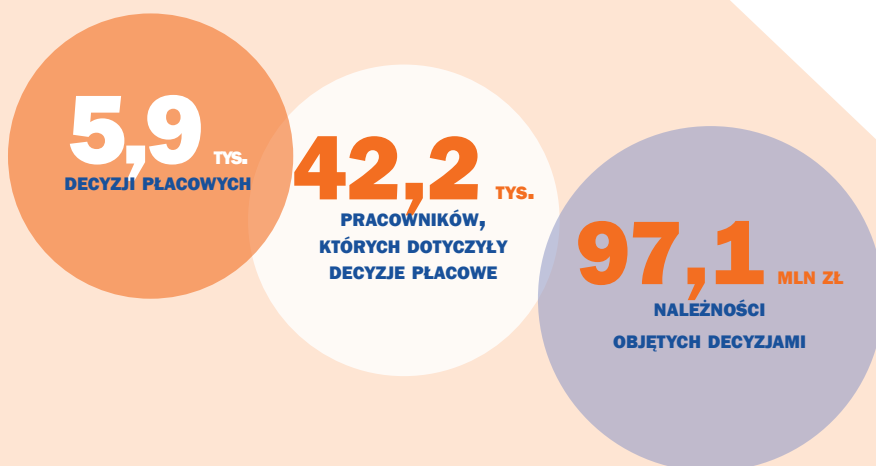
ustalenia okoliczności i przyczyn
wypadków
(art. 11 pkt 6 ustawy o PIP)

6,3 tys.

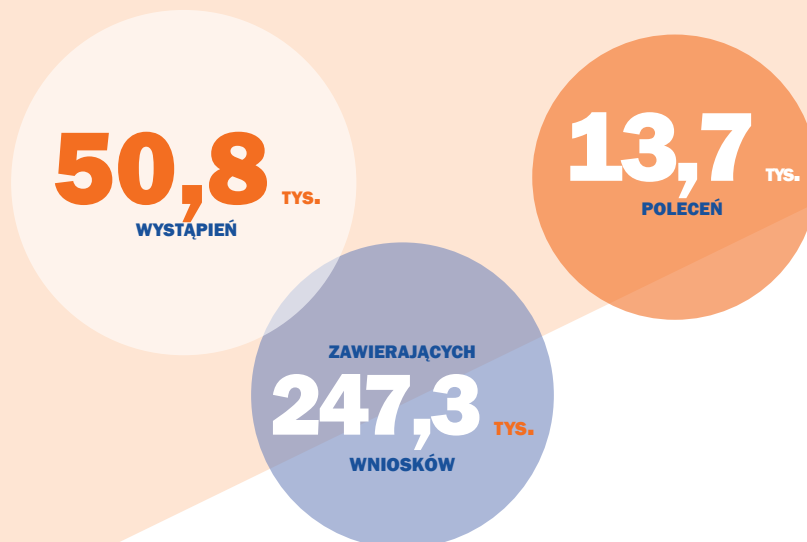
osób skierowanych
do innych prac

DECYZJE PŁACOWE

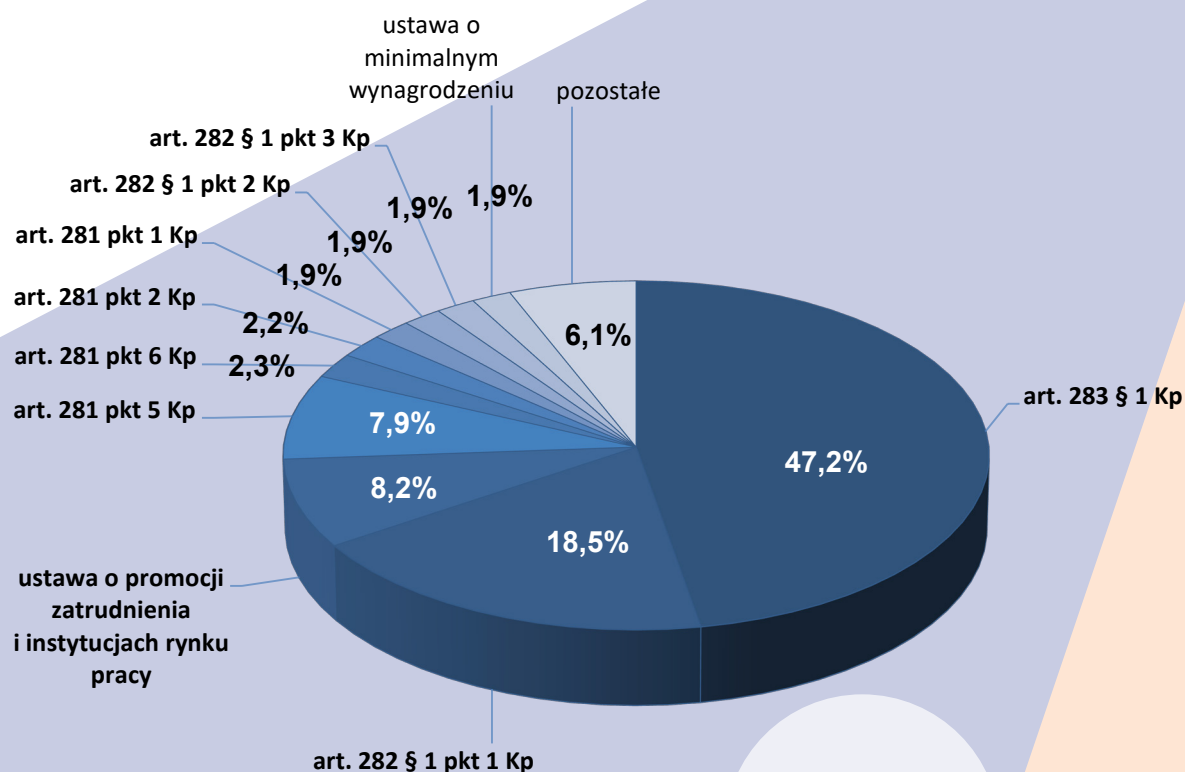
Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	5,9 tys.
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	42,2 tys.
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	97,1 mln zł
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	2,7 tys.
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	16,7 tys.
kwota należności wypłaconych	31,3 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo	
liczba decyzji zrealizowanych częściowo	109
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	996
kwota należności wypłaconych	2,2 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji (wg stanu na dzień 25.04.2019 r.)	33,5 mln zł



WYSTĄPIENIA I POLECENIA



WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA



60,8 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

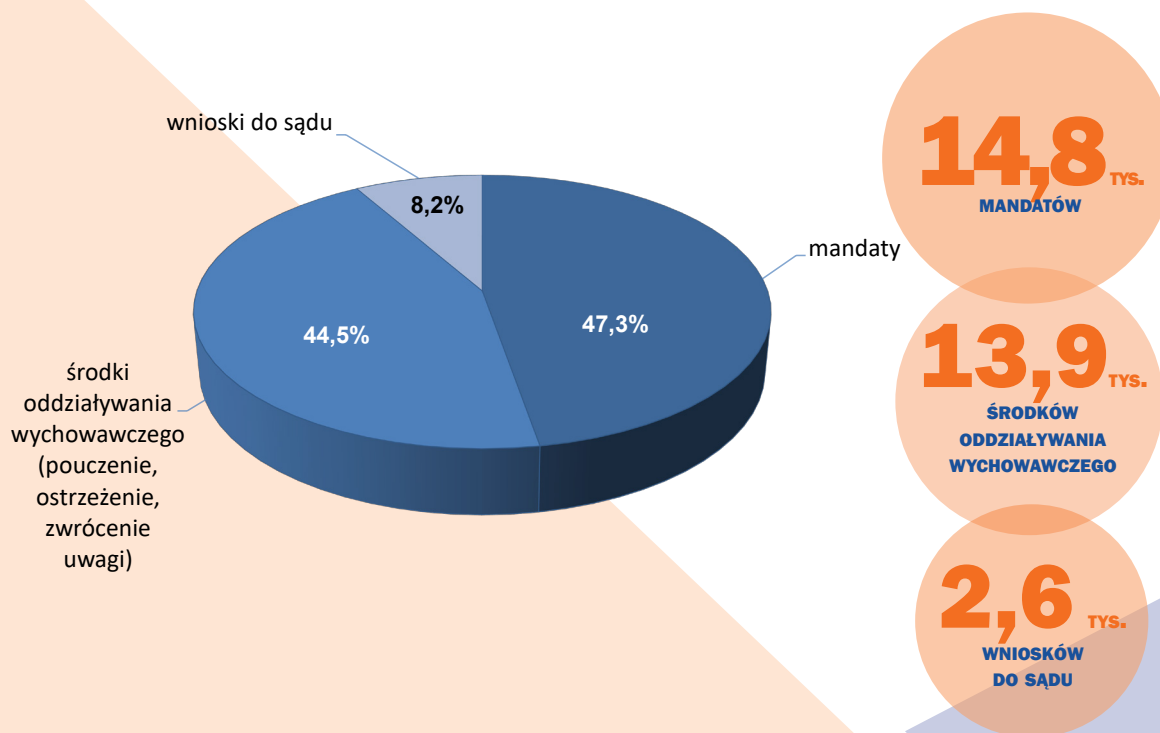
Art. 282 § 1 pkt 2 Kp

- nieudzielenie urlopu wypoczynkowego lub obniżenie wymiaru urlopu

Art. 282 § 1 pkt 3 Kp

- niewydanie świadectwa pracy

SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI

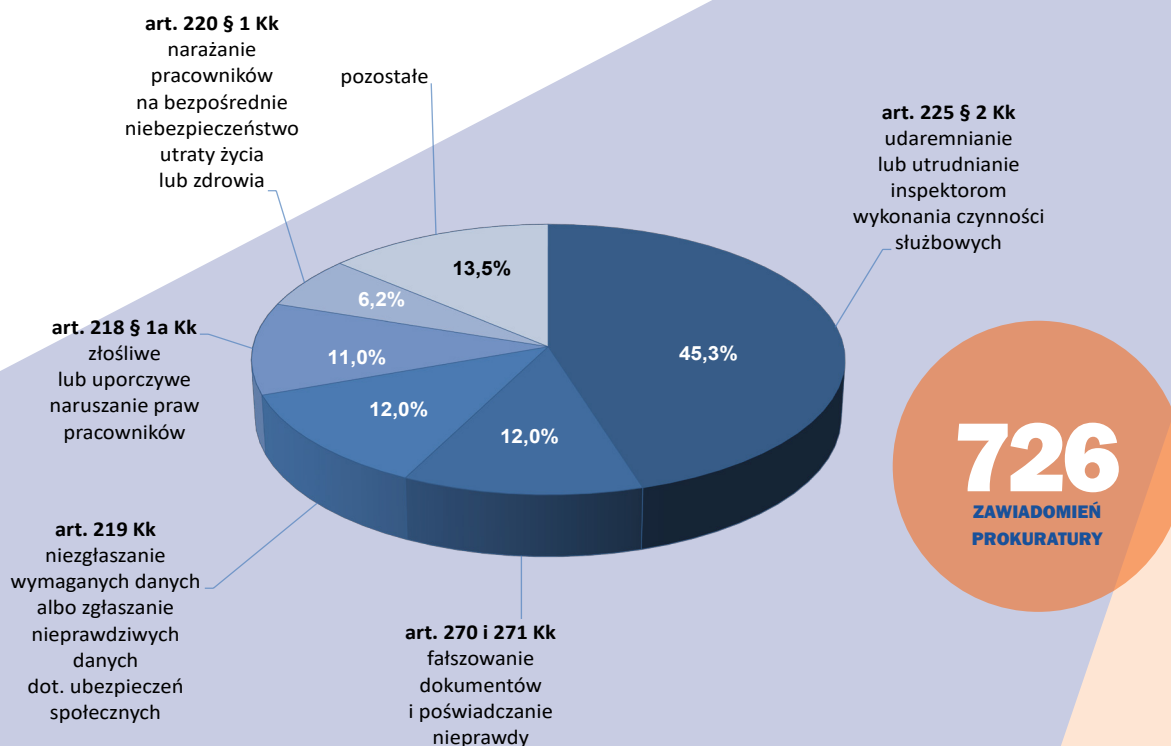

ROZSTRZYGNĘCIA WNIOSKÓW DO SĄDU
 (wg stanu na dzień 06.03.2019 r.)

Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	2 036
Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	21
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	0
Osoby uznane za winne z odstąpieniem od wymierzenia kary	25
Osoby uniewinnione	68
Odmowa wszczęcia postępowania	40
Umorzenie postępowania	71

GRZYWNY NAŁOŻONE PRZEZ SĄDY I PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY

Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	4,6 mln zł (średnia wys. grzywny 2,3 tys. zł)
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów w drodze mandatów karnych ogółem	17,9 mln zł (średnia wys. mandatu 1,2 tys. zł)

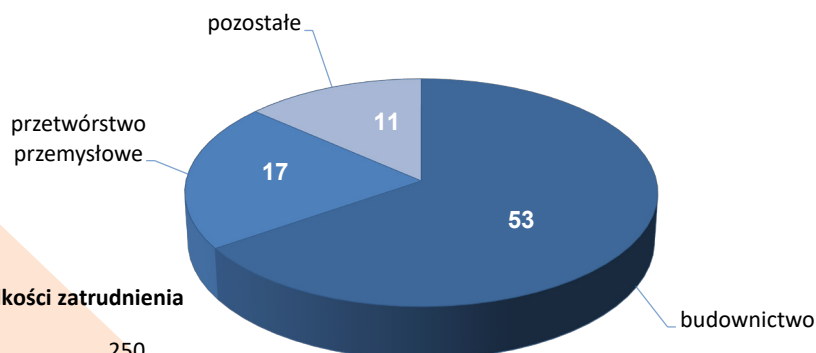
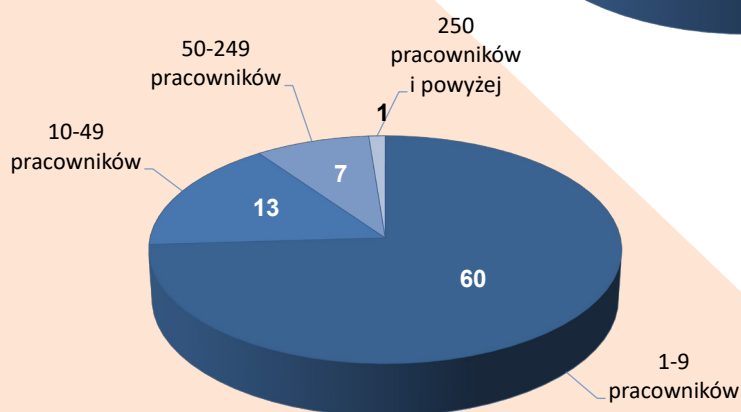
ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATORY



ZAWIADOMIENIA PROKURATORY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA

(wg stanu na dzień 05.03.2019 r.)

Liczba zawiadomień	726
Postępowania wszczęte	211
Odmowa wszczęcia postępowania	42
Umorzenie postępowania	133
Zawieszenie postępowania	17
Akty oskarżenia skierowane do sądu	94
Liczba wyroków skazujących na:	
- karę pozbawienia wolności z zawieszeniem kary	1
- karę pozbawienia wolności	0
- karę grzywny	8 (na łączną kwotę 9,3 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

WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE
81
**WNIOSKÓW
DO ZUS**
wg sekcji PKD

wg wielkości zatrudnienia

**ZEZWOLENIA NA WYKONYWANIE PRACY
LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI**

Wydane decyzje	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
3 968*	3 911	51

** w tym 6 decyzji cofniętych na wniosek opiekuna*
ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY I PROTOKOŁY DODATKOWE

Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy	54
Liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych	945
Ogólna liczba zgłoszonych wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji	1 461
Liczba wpisanych do rejestru informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy	26

**ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY WG SEKCJI PKD
I LICZBA OSÓB NIMI OBJĘTYCH**

Nazwa sekcji PKD	Liczba układów	Liczba osób
Górnictwo i wydobywanie	1	185
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	76
Przetwórstwo przemysłowe	20	8 512
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	7	2 726
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	5	538
Budownictwo	2	4 762
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	4	696
Transport i gospodarka magazynowa	6	795
Finanse i ubezpieczenia	1	136
Obsługa rynku nieruchomości	1	67
Kultura, rozrywka i rekreacja	1	152
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	468
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	1 954
RAZEM	54	21 067

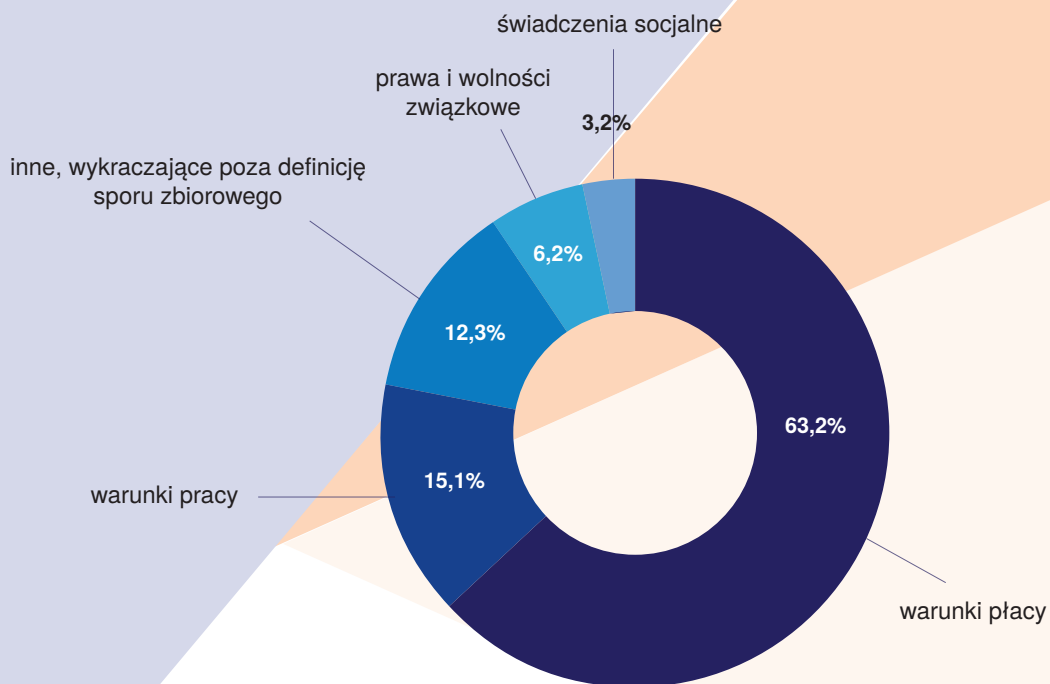
SPORY ZBIOROWE

Liczba zgłoszonych sporów	354
Liczba zgłoszonych żądań	854
Liczba zawartych porozumień	75

SPORY ZBIOROWE - wg PKD

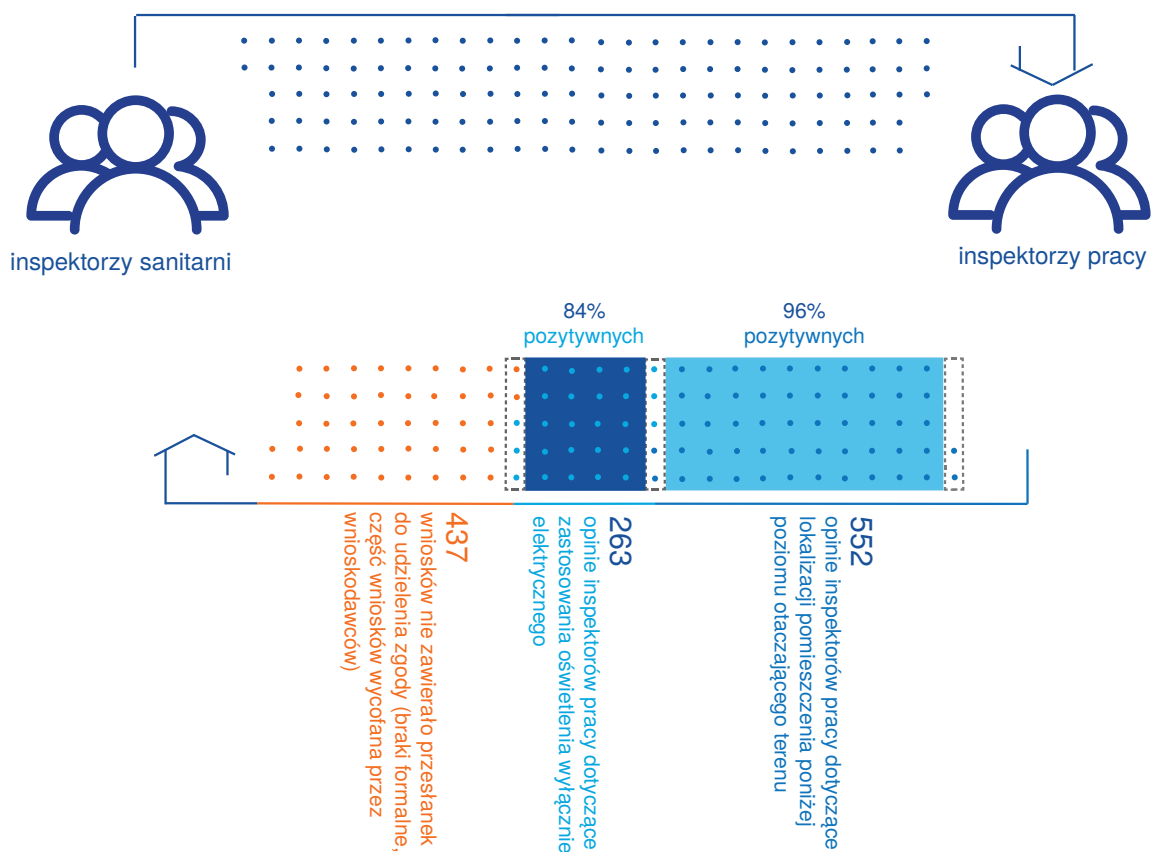
Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych
Przetwórstwo przemysłowe	76
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	143
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	15
Transport i gospodarka magazynowa	37
Edukacja	9
Administracja publiczna i obrona narodowa	33
Kultura, rozrywka i rekreacja	7
Budownictwo	7
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	6
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6
Pozostałe	15
RAZEM	354

SPORY ZBIOROWE - PRZEDMIOT ZGŁASZANYCH ŻAŁOB



OPINIOWANIE WNIOSKÓW DOTYCZĄCYCH WYDANIA ZGODY NA ZASTOSOWANIE OŚWIETLENIA WYŁĄCZNIE ELEKTRYCZNEGO W POMIESZCZENIACH STAŁEJ PRACY LUB NA LOKALIZACJĘ TYCH POMIESZCZEŃ PONIŻEJ POZIOMU OTACZAJĄCEGO TERENU

1 253 wnioski, skierowane przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych



Liczba postanowień wydanych przez okręgowych inspektorów pracy nie jest zgodna z liczbą złożonych wniosków. Niektóre wnioski były rozpatrywane łącznie, gdy dotyczyły tego samego obiektu i/lub jednoczesnego wyrażenia zgody na odstępstwo od przepisów w zakresie zarówno oświetlenia, jak i lokalizacji pomieszczeń, inne zaś wymagały wydania dwóch lub więcej rozstrzygnięć w odrębnych postanowieniach.

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	8	9	10	11	12	LICZBA										
												kontrolle		decyzji				decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾		wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	polecenia ⁴⁾
												ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	w tym:		wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	skierowania pracowników do innych prac	skierowania pracowników do innych prac			
														ogółem ¹⁾	wstrzymanie prac					skierowania pracowników do innych prac	skierowania pracowników do innych prac	
OGÓŁEM, w tym:												80 194	264 131	5 857	2 841	8 785	5 854	11	50 823	247 333	13 715	
1.	Białystok	3 362	13 896	254	158	460	91						2 283	12 421	468							
2.	Bydgoszcz	4 373	13 718	290	83	477	250						2 542	11 220	1 115							
3.	Gdańsk	5 131	10 106	100	90	202	284						3 001	14 672	807							
4.	Katowice	9 332	37 510	734	345	845	1 159						7 215	37 381	2 085							
5.	Kielce	2 961	10 571	247	145	286	137						1 801	8 742	619							
6.	Kraków	5 056	20 252	724	245	623	404						3 646	18 699	1 400							
7.	Lublin	4 226	15 587	511	204	629	578						2 783	13 038	768							
8.	Łódź	5 861	19 529	356	172	803	345						3 542	16 885	1 059							
9.	Olsztyn	3 423	9 861	204	139	526	126						1 866	7 263	356							
10.	Opole	2 723	9 299	199	59	233	239						1 739	8 993	767							
11.	Poznań	7 141	34 310	621	383	1 041	733						4 829	26 058	1 732							
12.	Rzeszów	4 711	17 164	277	215	705	275						2 883	14 905	392							
13.	Szczecin	3 847	11 220	255	93	589	238						2 402	12 249	467							
14.	Warszawa	7 993	16 346	567	110	310	646						4 813	20 894	405							
15.	Wrocław	7 495	17 147	335	272	457	293						4 008	18 069	823							
16.	Zielona Góra	2 559	7 615	183	128	599	56						1 470	5 844	452							

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 2018 r. – kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

1	2	LICZBA																	
		3		4					5				6	7	8	9	10	11	12
		kontroli		ogółem ¹⁾		wstrzyma- nia prac	decyzji w tym:			decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach							
		skierowania pracowni- ków do in- nych prac		wstrzymania eksploatacji maszyn			nakazu- jących wypłatę świadczeń pieniężnych												
	OGÓŁEM, w tym:	80 194	264 131	5 857	2 841	8 785	5 854	11	50 823	247 333	13 715								
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	1 201	5 435	92	112	235	41	0	913	4 453	157								
2.	Górnictwo, wydobywanie	362	1 861	34	11	53	161	0	250	958	49								
3.	Przetwórstwo przemysłowe	14 206	81 668	1 347	656	4 315	1 653	7	10 223	48 183	2 734								
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	255	849	26	8	22	14	0	158	572	36								
5.	Dostawa wody ^{b)}	891	4 173	38	21	99	50	0	623	2 781	145								
6.	Budownictwo	12 160	55 585	3 669	1 619	2 847	757	0	6 978	30 266	1 513								
7.	Handel i naprawy ^{c)}	25 284	60 699	272	223	696	959	3	12 538	61 949	3 295								
8.	Transport i gospod. magaz.	4 636	8 395	61	44	73	659	1	3 663	21 083	1 249								
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	3 498	10 645	19	8	56	260	0	2 720	15 441	971								
10.	Informacja i komunikacja	835	1 266	7	1	16	64	0	525	2 627	136								
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	648	852	0	0	2	66	0	454	2 160	129								
12.	Obsługa rynku nieruchomości	816	2 286	53	12	64	75	0	557	2 642	142								
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	2 330	5 899	109	53	97	335	0	1 618	7 920	446								
14.	Usługi administrowania ^{g)}	4 301	5 786	75	47	54	293	0	2 905	12 886	900								

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	Administracja publiczna ^{b)}	1 757	1 789	5	1	8	13	0	1 356	5 150	1 75
16.	Edukacja	2 198	4 914	12	9	66	118	0	1 682	8 552	509
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	1 981	4 809	6	3	20	155	0	1 581	8 984	525
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	886	2 029	14	9	23	56	0	593	2 933	212
19.	Pozostała działaln. usług.	1 913	5 148	18	4	39	125	0	1 465	7 736	377
20.	Gospodarstwa domowe ^{l)}	3	11	0	0	0	0	0	2	2	1
21.	Organizacje eksterytorialne ^{l)}	1	0	0	0	0	0	0	1	13	
22.	Nieokreślona działalność	32	32	0	0	0	0	0	18	42	14

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

l) 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 o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. – kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

1	2	3	LICZBA										12
			Wyszczególnienie	kontroli	decyzji				decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾	
					w tym:								
					ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn					
4	5	6	7	8	9	10	11						
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	80 194	264 131	5 857	2 841	8 785	5 854	11	50 823	247 333	13 715		
1.	1 - 9	48 082	147 833	3 806	1 949	4 669	2 659	5	27 231	133 517	7 384		
2.	10 - 49	18 701	75 126	1 324	572	2 566	2 203	4	13 712	70 319	4 040		
3.	50 - 249	8 739	29 318	529	249	1 189	776	1	6 468	29 539	1 612		
4.	250 i powyżej	4 672	11 854	198	71	361	216	1	3 412	13 958	679		

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 2018 r. – kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszczególnienie	LICZBA												
	1	2	kontroli			decyzji				9	10	11	12
			3	4	5	6	w tym:						
							ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac				
7	8	9	10	11	12								
OGÓŁEM, w tym:	80 194	264 131	5 857	2 841	8 785	5 854	11	50 823	247 333	13 715			
1. Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	6 276	15 493	106	53	277	221	0	4 701	20 832	1 035			
1. państwowa	1 537	3 915	42	22	101	142	0	939	3 770	176			
2. samorządowa	4 527	10 696	46	21	150	70	0	3 616	16 549	834			
3. mieszana	212	882	18	10	26	9	0	146	513	25			
2. Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	73 131	246 786	5 717	2 770	8 448	5 607	11	45 674	224 467	12 555			
1. prywatna krajowa	65 306	221 309	5 244	2 536	7 521	4 913	11	40 460	200 957	11 296			
2. prywatna zagraniczna	4 345	13 109	217	109	427	201	0	2 948	13 298	649			
3. prywatna mieszana	3 480	12 368	256	125	500	493	0	2 266	10 212	610			
3. Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	5	41	0	0	0	0	0	4	20	0			
4. Nieokreślona własność	782	1 811	34	18	60	26	0	444	2 014	125			

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg okręgowych inspektoratów pracy)

Wyszczególnienie	LICZBA									
	ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa			
	ogółem	objętych mandataми	w tym: wskazanych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	9	10	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
OGÓŁEM, w tym:	60 751	31 079	7 781	21 891	14 807	2 564	13 906	726		
1. Białystok	2 438	1 536	154	748	627	58	435	29		
2. Bydgoszcz	2 844	1 578	282	984	702	108	559	44		
3. Gdańsk	4 174	1 731	937	1 506	736	235	932	40		
4. Katowice	5 777	3 241	688	1 848	1 674	246	1 309	101		
5. Kielce	2 236	1 335	272	629	505	88	369	33		
6. Kraków	3 541	1 720	426	1 395	1 104	161	1 145	49		
7. Lublin	2 957	1 326	395	1 236	736	209	766	21		
8. Łódź	6 621	3 158	468	2 995	1 152	149	1 440	36		
9. Olsztyn	2 395	1 169	328	898	563	134	606	19		
10. Opole	2 524	1 324	533	667	450	122	358	23		
11. Poznań	6 295	3 523	1 064	1 708	1 911	369	1 203	89		
12. Rzeszów	3 447	1 342	315	1 790	674	117	1 123	63		
13. Szczecin	3 107	1 234	667	1 206	558	150	629	46		
14. Warszawa	7 019	4 628	507	1 884	2 197	139	1 300	62		
15. Wrocław	3 562	1 360	453	1 749	762	155	1 262	46		
16. Zielona Góra	1 814	874	292	648	456	124	470	25		

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie	LICZBA									
	ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa			
	ogółem	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
OGÓŁEM, w tym:	60 751	31 079	7 781	21 891	14 807	2 564	13 906	726		
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	988	637	55	296	259	24	211	12		
2. Górnictwo, wydobywanie	265	153	38	74	91	11	58	5		
3. Przetwórstwo przemysłowe	12 372	6 817	1 350	4 205	3 285	420	2 593	122		
4. Wytwarzanie energii ^{a)}	136	68	11	57	42	4	40	4		
5. Dostawa wody ^{b)}	607	325	64	218	153	23	140	5		
6. Budownictwo	13 590	8 682	1 315	3 593	4 208	385	2 390	155		
7. Handel i naprawy ^{c)}	13 418	5 862	1 846	5 710	2 721	748	3 475	130		
8. Transport i gospod. magaz.	4 724	2 652	565	1 507	1 202	192	922	80		
9. Zakwaterow. i usługi gost. ^{d)}	3 440	1 558	645	1 237	682	171	758	28		
10. Informacja i komunikacja	501	216	100	185	113	31	126	10		
11. Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	390	176	51	163	88	19	110	4		
12. Obsługa rynku nieruchomości	562	269	60	233	131	21	146	10		
13. Działalność profesjonalna ^{f)}	1 834	737	358	739	357	107	443	38		
14. Usługi administrowania ^{g)}	2 928	1 262	678	988	645	205	726	67		
15. Administracja publiczna ^{h)}	824	199	27	598	154	12	468	2		
16. Edukacja	1 095	358	98	639	171	41	404	12		
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.	1 204	409	237	558	189	65	344	16		
18. Kultura, rozrywka i rekr.	512	178	105	229	76	31	149	16		
19. Pozostała działaln. usług.	1 334	510	170	654	233	51	396	9		
20. Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	2	1	0	1	1	0	1	0		
21. Organizacje eksterytorialne ^{j)}	1	0	1	0	0	1	0	0		
22. Nieokreślona działalność	24	10	7	7	6	2	6	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 narodoła; 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 2018 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)

1	2	LICZBA									
		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa			
		ogółem	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
			objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu							
3	4	5	6	7	8	9	10				
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		60 751	31 079	7 781	21 891	14 807	2 564	13 906	726		
1.	1–9	36 337	18 091	5 060	13 186	8 482	1 728	8 079	560		
2.	10–49	16 036	8 556	1 932	5 548	3 919	563	3 541	98		
3.	50–249	5 684	2 981	562	2 141	1 575	175	1 523	43		
4.	250 i powyżej	2 694	1 451	227	1 016	831	98	763	25		

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg form własności)

Wyszczególnienie	LICZBA									
	ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa		
	ogółem	objętych mandataми	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	natożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zastosowanych środków wychowawczych	zastosowanych środków wychowawczych	zastosowanych środków wychowawczych
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10
OGÓŁEM, w tym:	60 751	31 079	7 781	21 891	14 807	2 564	13 906	726		
1. Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	2 875	912	187	1 776	507	91	1 233	20		
1. państwowa	649	229	48	372	125	24	249	10		
2. samorządowa	2 122	634	115	1 373	351	55	960	8		
3. mieszana	104	49	24	31	31	12	24	2		
2. Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	57 392	29 901	7 543	19 948	14 164	2 454	12 561	697		
1. prywatna krajowa	51 694	26 804	6 876	18 014	12 503	2 251	11 185	628		
2. prywatna zagraniczna	3 015	1 636	271	1 108	857	91	788	41		
3. prywatna mieszana	2 683	1 461	396	826	804	112	588	28		
3. Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	3	2	0	1	2	0	1	0		
4. Nieokreślona własność	481	264	51	166	134	19	111	9		

^{a)} sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

^{b)} sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

^{c)} sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

PODSTAWOWE DANE Z DZIAŁALNOŚCI KONTROLNO-NADZORCZEJ PIP W LATACH 2017-2018

Wyszczególnienie	2017	2018
Liczba kontroli	80 784	80 194 (w tym 11 415 kontroli przestrzegania zakazu handlu)
Wydane decyzje dot. bhp, w tym:	305 999	258 277
wstrzymania prac	6 846	5 857
wstrzymania eksploatacji maszyn	10 103	8 785
skierowania do innych prac	3 673	2 841
liczba osób skierowanych do innych prac	7 037	5 407
Decyzje nakazujące wypłatę świadczeń	6 627	5 854
na kwotę w zł	130 mln	97,1 mln
Wnioski w wystąpieniach	279 320	247 333
Polecenia ustne	15 224	13 715
Mandaty karne	14 680	14 807
łącznie kwota nałożonych mandatów w zł	17,7 mln	17,9 mln
Wnioski o ukaranie do sądu	2 991	2 564
Środki oddziaływania wychowawczego	13 370	13 906
Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	721	726

Jak wskazuje powyższe zestawienie, w 2018 r. inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili blisko 80,2 tys. kontroli. W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dot. legalności zatrudnienia inspektorzy pracy wydali 258,3 tys. decyzji z zakresu bhp, 5,9 tys. decyzji nakazujących wypłatę świadczeń na kwotę 97,1 mln zł, a także 247,3 tys. wniosków w wystąpieniach i 13,7 tys. poleceń.

Mniejsza niż w 2017 r. liczba wydanych decyzji, wniosków w wystąpieniach i poleceń (przy porównywalnej liczbie kontroli) wynika z faktu, że w 2018 r. znaczącą część zadań PIP stanowiły kontrole przestrzegania nowych przepisów dot. ograniczenia handlu. Kontrole te (których przeprowadzono 11,4 tys.) w większości przypadków nie skutkowało stosowaniem ww. środków prawnych. Mając to na uwadze można ocenić jako wysoce zadowalające uzyskane przez PIP w roku sprawozdawczym efekty w zakresie likwidacji naruszeń prawa, których wybrane przykłady zostały przedstawione na następnej stronie.

WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W 2018 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	63,3 tys.
Nieprawidłowości dot. środków ochrony indywidualnej	34,3 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	204,2 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp pracowników lub ich brak	81,6 tys.
Brak potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę	9 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	5,6 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązaniu umów o pracę	4,2 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	28,9 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	31,3 tys.
Nieprawidłowości dot. prowadzenia ewidencji czasu pracy	78,2 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	32,6 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	21,9 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	6,3 tys.
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	24,9 tys.

Należy ponadto podkreślić, że dzięki działaniom inspektorów pracy:

- **zlikwidowane zostały bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia** prawie 63 tys. osób pracujących w kontrolowanych zakładach;
- 71,1 tys. pracowników otrzymało **wynagrodzenia i inne świadczenia** ze stosunku pracy na łączną kwotę 76,6 mln zł;
- 1,3 tys. osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (wobec których naruszono przepisy dot. **minimalnej stawki godzinowej**) otrzymało należności na kwotę ponad 1 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	2018	84 304	209	517	83 578
	2017	88 330	269	661	87 400
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	2018	1 143	14	18	1 111
	2017	1 323	16	20	1 287
Górnictwo i wydobywanie	2018	2 244	18	16	2 210
	2017	2 200	11	10	2 179
Przetwórstwo przemysłowe	2018	28 669	45	240	28 384
	2017	29 057	43	349	28 665
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2018	636	4	8	624
	2017	707	5	9	693
Dostawy wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2018	2 263	2	19	2 242
	2017	2 527	7	21	2 499
Budownictwo	2018	5 247	48	84	5 115
	2017	5 390	58	100	5 232
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2018	10 906	17	41	10 848
	2017	11 816	27	35	11 754
Transport i gospodarka magazynowa	2018	6 885	33	23	6 829
	2017	6 949	56	37	6 856
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2018	1 152	1	2	1 149
	2017	1 313	2	3	1 308
Informacja i komunikacja	2018	462	1	3	458
	2017	471	-	4	467
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2018	811	1	-	810
	2017	1 068	2	4	1 062
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2018	827	3	2	822
	2017	943	3	3	937
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2018	1 167	1	5	1 161
	2017	1 201	2	5	1 194

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			
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2018	3 749	11	28	3 710
	2017	4 009	14	25	3 970
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	2018	3 495	4	14	3 477
	2017	4 091	10	10	4 071
Edukacja	2018	4 420	1	4	4 415
	2017	4 609	8	10	4 591
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2018	8 858	3	7	8 848
	2017	9 337	2	6	9 329
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2018	873	1	1	871
	2017	881	3	7	871
Pozostała działalność usługowa	2018	497	1	2	494
	2017	438	-	3	435

(*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) z 2007 r.

Źródło: dane wstępne GUS

PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE POD KONIEC 2018 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	752 983	1 081 610
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	9 738	7 340
Górnictwo i wydobywanie	1 298	702
Przetwórstwo przemysłowe	92 987	94 984
Wytwarzanie energii	1 198	809
Dostawa wody	5 036	2 545
Budownictwo	100 523	159 583
Handel i naprawy	194 703	211 977
Transport i gospodarka magazynowa	54 590	73 520
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	29 950	20 850
Informacja i komunikacja	15 008	71 126
Finanse i ubezpieczenia	12 924	30 084
Obsługa rynku nieruchomości	15 345	25 166
Działalność profesjonalna	60 542	155 191
Usługi administrowania	23 559	36 337
Administracja publiczna	6 807	295
Edukacja	34 654	25 522
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	34 370	85 122
Kultura, rozrywka i rekreacja	11 246	13 157
Pozostała działalność usługowa	42 405	59 599
Gospodarstwa domowe	4	1
Organizacje eksterytorialne	122	9
Działalność nieokreślona	5 974	7 691

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 opublikowania
1	2	3
1	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy	Dz. U. z 2018 r. poz. 623, z późn. zm.
2	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy	Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.
3	Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego	Dz. U. z 2018 r. poz. 2096, z późn. zm.
4	Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego	Dz. U. z 2018 r. poz. 1360, z późn. zm.
5	Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń	Dz. U. z 2018 r. poz. 618, z późn. zm.
6	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego	Dz. U. z 2018 r. poz. 1987, z późn. zm.
7	Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	Dz. U. z 2018 r. poz. 475, z późn. zm.
8	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny	Dz. U. z 2018 r. poz. 1600, z późn. zm.
9	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy	Dz. U. z 2019 r. poz. 676, z późn. zm.
10	Ustawa z dnia 1 grudnia 1961 r. o izbach morskich	Dz. U. z 2016 r. poz. 1207, z późn. zm.
11	Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	Dz. U. z 2018 r. poz. 1314, 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 2019 r. poz. 161, z późn. zm.
14	Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej	Dz. U. z 2019 r. poz. 147, z późn. zm.
15	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Dz. U. z 2019 r. poz. 174, z późn. zm.
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 2018 r. poz. 1471, z późn. zm.
18	Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej	Dz. U. z 2018 r. poz. 1983, z późn. zm.
19	Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	Dz. U. z 2018 r. poz. 1316, z późn. zm.
20	Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej	Dz. U. z 2019 r. poz. 649, z późn. zm.
21	Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne	Dz. U. z 2018 r. poz. 755
22	Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy	Dz. U. z 2018 r. poz. 1155, z późn. zm.
23	Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	Dz. U. z 2018 r. poz. 511, z późn. zm.
24	Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych	Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.
25	Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim	Dz. U. z 2018 r. poz. 931, z późn. zm.
26	Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji	Dz. U. z 2018 r. poz. 609, z późn. zm.
27	Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe	Dz. U. z 2018 r. poz. 792, z późn. zm.
28	Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej	Dz. U. z 2017 r. poz. 2128, z późn. zm.
29	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 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 2018 r. poz. 2037
30	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	Dz. U. z 2019 r. poz. 706
31	Ustawa z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu	Dz. U. z 2018 r. poz. 1345, z późn. zm.
32	Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym	Dz. U. z 2019 r. poz. 58, z późn. zm.
33	Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 1247, z późn. zm.
34	Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego	Dz. U. z 2019 r. poz. 45, z późn. zm.

1	2	3
35	Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności	Dz. U. z 2019 r. poz. 155
36	Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Dz. U. z 2018 r. poz. 2177
37	Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 1376, z późn. zm.
38	Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 594, z późn. zm.
39	Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych	Dz. U. z 2017 r. poz. 1970, z późn. zm.
40	Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców	Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z późn. zm.
41	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.
42	Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej	Dz. U. z 2018 r. poz. 2036
43	Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	Dz. U. poz. 550, z późn. zm.
44	Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy	Dz. U. z 2018 r. poz. 1433, z późn. zm.
45	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń	Dz. U. poz. 1076, z późn. zm.
46	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej	Dz. U. z 2018 r. poz. 2043
47	Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek	Dz. U. poz. 525, z późn. zm.
48	Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 1924
49	Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych	Dz. U. z 2019 r. poz. 175, z późn. zm.
50	Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach	Dz. U. z 2018 r. poz. 143, z późn. zm.
51	Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej	Dz. U. z 2018 r. poz. 2190, z późn. zm.
52	Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim	Dz. U. z 2018, poz. 181, z późn. zm.
53	Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	Dz. U. poz. 769
54	Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach	Dz. U. z 2018 r. poz. 2094, z późn. zm.
55	Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu	Dz. U. z 2018 r. poz. 616, z późn. zm.
56	Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych	Dz. U. z 2018 r. poz. 2231
57	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku	Dz. U. z 2019 r. poz. 544
58	Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	Dz. U. z 2018 r. poz. 2206
59	Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych	Dz. U. poz. 1473, z późn. zm.
60	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
61	Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców	Dz. U. poz. 646, 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. poz. 647, z późn. zm.
63	Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych	Dz. U. z 2018 r. poz. 2215

STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKЦИИ PRACY W 2018 R.

Wyszczególnienie	Państwowa Inspekcja Pracy			
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	Liczba pracowników OS PIP we Wrocławiu
Ogółem, w tym:	2 620	234	2 331	55
pracownicy na kierowniczych stanowiskach (poza głównymi księgowymi)	31	29		2
kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowy inspektor pracy + z-cy)	46		46	
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	42		42	
pozostałe stanowiska inspektorskie	1 492		1 492	
stanowiska podinspektorskie	68		68	
pracownicy merytoryczni niewykonujący czynności kontrolnych	394	137	249	8
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	165	23	135	7
służby finansowe, w tym główni księgowi	77	8	65	4
pracownicy administracyjni	250	36	201	13
pracownicy obsługi	55	1	33	21

STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP

Wyszczególnienie	liczba osób	procent ogółu zatrudnionych
WIEK		
do 30 lat	103	3,9
31-40 lat	577	22
41-50 lat	940	35,9
51-60 lat	676	25,8
powyżej 60 lat	324	12,4
WYKSZTAŁCENIE		
WYŻSZE, w tym:	2 401	91,6
prawnicze	647	24,7
administracyjne	258	9,8
techniczne	971	37,1
inne specjalności	525	20
POMATURALNE	44	1,7
ŚREDNIE	142	5,4
ZAWODOWE	26	1
PODSTAWOWE	7	0,3
STAŻ PRACY W PIP		
do 10 lat	805	30,7
11-20 lat	1 043	39,8
21-30 lat	674	25,7
ponad 30 lat	98	3,8

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	11
II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	19
1. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	21
2. Zakłady o wysokiej skali zagrożeń	33
A. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy	33
B. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	37
C. Zakłady branży paliwowej, azotowej, energetycznej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej	40
3. Budownictwo	41
A. Prace budowlane i rozbiórkowe	41
B. Prace przy budowach i remontach dróg	45
C. Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	48
D. Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	50
4. Bezpieczeństwo w przemysle	52
5. Bezpieczeństwo w leśnictwie	54
6. Nadzór rynku – spełnianie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej	60
7. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych	64
8. Bezpieczeństwo pracy pracowników tymczasowych (kontrole w ramach kampanii SLIC)	70
9. Podsumowanie	73
III. PRAWNA OCHRONA PRACY	81
1. Zawieranie umów cywilnoprawnych	83
2. Zawieranie umów terminowych	86
3. Zawieranie umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane	88
4. Stosowanie outsourcingu pracowniczego	90
5. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych	93
6. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	96
A. Kontrole planowe	96
B. Kontrole skargowe	100
7. Czas prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli w tym zakresie) oraz czas pracy kierowców	102
8. Wykorzystywanie urlopów wypoczynkowych przez przedstawicieli władz samorządowych (marszałków województw, starostów, prezydentów miast, burmistrzów i wójtów oraz ich zastępców)	106
9. Podsumowanie	108
IV. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	111
1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	113
2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	117
3. Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa	125

A. Agencje zatrudnienia	125
B. Agencje pracy tymczasowej	130
C. Pracodawcy użytkowników	134
4. Delegowanie pracowników	137
A. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Szwajcarii	137
B. Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług	141
C. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług	144
D. Oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP	146
5. Podsumowanie	149
V. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP – DZIAŁANIA PIP W WYBRANYCH BRANŻACH	155
1. Zakłady produkujące wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kampania prewencyjno- -kontrolna „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”	157
2. Górnictwo	171
A. Bezpieczeństwo i higiena pracy	171
B. Prawna ochrona pracy	172
3. Handel	174
A. Prawna ochrona pracy	174
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy	177
C. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	179
4. Edukacja	184
A. Prawna ochrona pracy	184
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy	185
5. Opieka zdrowotna	188
A. Prawna ochrona pracy	188
B. Bezpieczeństwo i higiena pracy	190
VI. STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI	193
1. Pierwsza kontrola	195
2. Kontrole sprawdzające po pierwszej kontroli	201
VII. BADANIE ZGŁOSZONYCH SKARG I WNIOSKÓW ORAZ PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE	205
1. Skargi i wnioski	207
2. Porady prawne i techniczne	213
3. Działalność Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy	218
VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	221
• KAMPANIE ORAZ PROGRAMY PREWENCYJNE I EDUKACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	223
1. Kampania informacyjno-edukacyjna „ Pracuję legalnie ”	223
2. Program prewencyjny dla małych przedsiębiorstw „ Prewencja wypadkowa ”	228
3. Program prewencyjny „ Zdobądź Dyplom PIP ”	231
A. Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż (z wyjątkiem zakładów usług leśnych)	231
B. Zakłady usług leśnych – szkolenia	235
4. Program prewencyjny „ Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy ”	235

5. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie	239
6. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym: „ Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym ”	244
7. Program edukacyjny „ Kultura bezpieczeństwa ”	247
8. Działania informacyjne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych – w ramach kampanii SLIC	251
9. Działania edukacyjno-informacyjne: „ Czas pracy kierowców a wypadki drogowe ”	252
• OCENA REALIZACJI CELÓW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH	255
• KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY	256
1. Konkurs „ Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej ”	256
2. Nagroda im. Haliny Krahełskiej	259
3. Konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „ POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY ”	260
4. Konkurs dla pracowników młodocianych	262
5. Konkurs „ Buduj bezpiecznie ”	262
6. Konkurs „ Bezpieczne Gospodarstwo Rolne ”	262
7. Konkurs „ Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy ”	264
• WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP, TARGI, WYSTAWY	265
• PODSUMOWANIE	269
IX. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	271
1. Współpraca krajowa	273
2. Współpraca międzynarodowa	279
X. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	285
ANEKS	295

