



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

# SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

2022

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W OLSZTYNIE

Olsztyn, luty 2023 r.

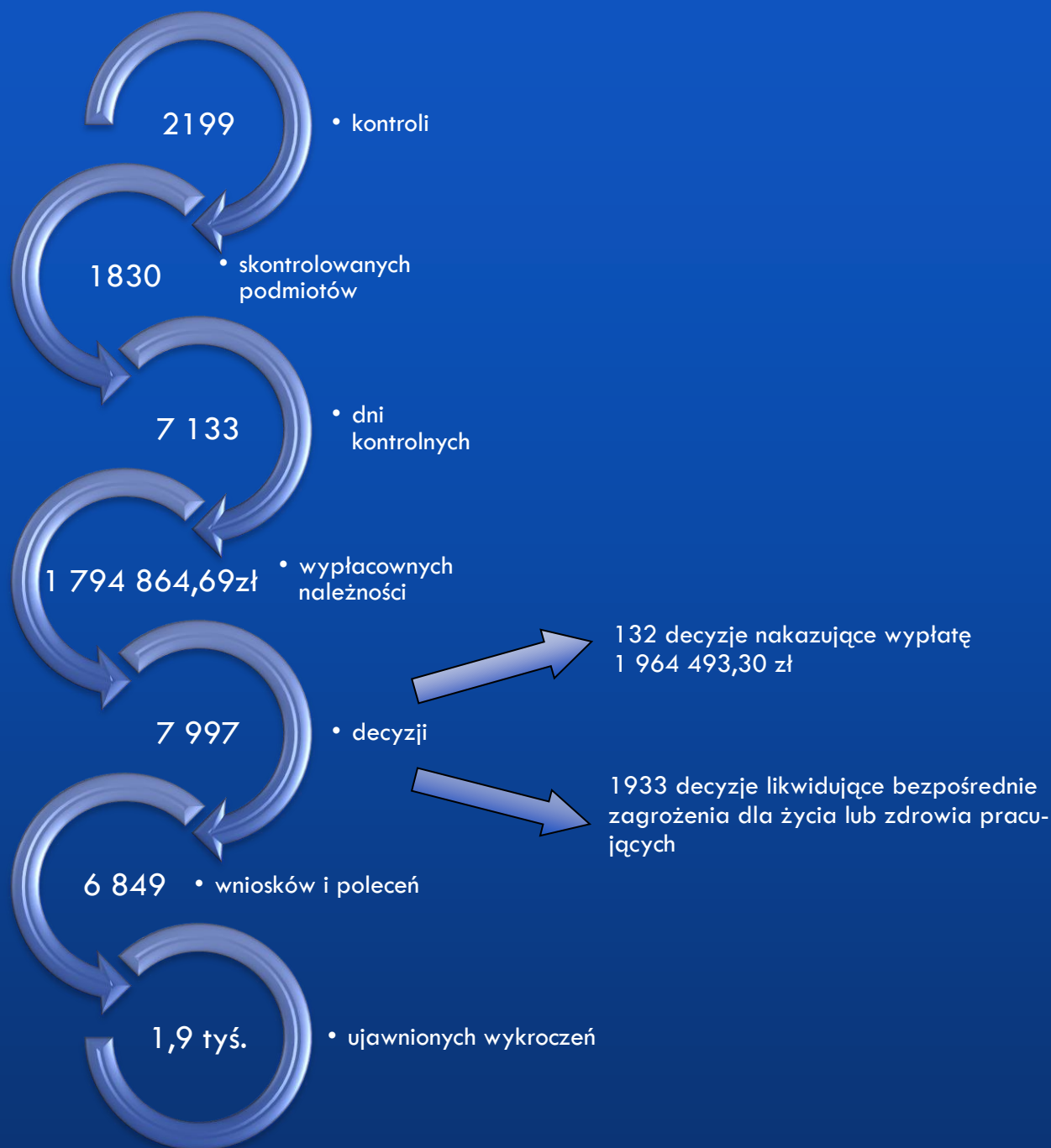
## SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE .....	7
II.	DZIAŁALNOŚĆ W STANIE ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO W ZWIĄZKU Z ZAKAŻENIAMI WIRUSEM SARS-COV-2.....	11
III.	ZADANIA KOMPLEKSOWE .....	13
3.1.	Kontrole i działania prewencyjne dla sektora budowlanego na lata 2022-2024 .....	13
3.1.1.	Wzmoczony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa.....	13
3.1.2.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie .....	14
3.1.3.	Krótkotrwałe roboty budowlane – kontrole interwencyjne robót budowlanych oraz zagrożeń o charakterze publicznym .....	18
3.1.4.	Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi .....	19
3.1.5.	Prawna ochrona pracy i legalności zatrudnienia w ramach kontroli sektora budowlanego.....	21
3.1.6.	Uzupełnienie i wsparcie dla działań kontrolnych – prewencja i promocja bezpieczeństwa pracy – dzięki kampanii „BUDOWA. STOP WYPADKOM” .....	22
3.2.	Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp.....	23
3.3.	Kopalnie odkrywkowe – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp .....	26
3.4.	Handel – przestrzeganie przepisów: .....	27
-	prawa pracy, w tym o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, .....	27
-	technicznego bezpieczeństwa pracy .....	27
3.5.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy.....	33
3.6.	Pierwsza kontrola – wsparcie małych firm w stworzeniu praworzędnych i bezpiecznych warunków pracy .....	34
3.7.	Badanie skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy .....	38
IV.	BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY.....	41
4.1.	Działania PIP w związku z członkostwem w strukturach SLIC i działaniami podejmowanymi przez europejską agencję ds. Bezpieczeństwa i zdrowia w pracy (eu-osha).....	41
4.1.1.	Przeciwdziałanie dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą.....	41
4.2.	Kontrole zagrożeń chemicznych czynnikami środowiska pracy .....	41
4.2.1.	Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy .....	41
4.2.2.	Bhp w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej .....	43
4.2.3.	Ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.....	45
4.2.4.	Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchem.....	46
4.2.5.	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych .....	49
4.2.6.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania.....	50
4.2.7.	Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowanie ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenia REACH i CLP.....	51
4.3.	Wzmoczony nadzór nad zakładami pracy.....	53
4.3.1.	Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych .....	53
4.4.	Wypadki przy pracy.....	54
4.5.	Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych).....	56

4.6. Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych .....	58
4.6.1. Zasady eksploatacji oraz organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w zakładach przemysłowych przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej.....	58
4.6.2. Zasady eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych budowy przeciwwybuchowej w źródłach wytwórczych – elektrownie i elektrociepłownie .....	60
4.7. Ograniczenia zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowych.....	62
4.8. Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków.....	63
4.9. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym.....	64
4.10. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych.....	65
4.11. Nadzór rynku – kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi oraz wydawanie opinii na wnioski organów celnych.....	67
4.12. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	69
4.13. Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne .....	71
4.14. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych .....	73
4.15. Kontrole wynikające z ustawy prawo energetyczne – w zakresie posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych.....	73
4.16. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej.....	74
Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy – statki śródlądowe, morskie i obiekty zanurzalne .....	74
4.17. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA .....	74
V. PRAWNA OCHRONA PRACY.....	76
5.1. Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.....	76
5.2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	77
5.3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców .....	80
5.4. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy.....	81
5.5. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych .....	82
5.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych oraz zatrudniania dzieci do lat 16 .....	82
VI. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA .....	85
6.1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich .....	85
6.2. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców .....	88
6.3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia i powierzanie pracy tymczasowej.....	91
6.4. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług .....	97
VII. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE.....	100
7.1. Kampania informacyjno-edukacyjna kształtowanie kultury bezpieczeństwa wśród młodzieży .....	100
7.2. Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym .....	102
7.3. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” .....	103
7.4. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym pod hasłem: „Szanuj Życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” .....	105
7.5. Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” .....	109
7.6. Inne działania prewencyjno-promocyjne, w tym działania w zakładach pracy w celu ochrony pracowników w sytuacjach zagrożenia epidemicznego .....	111

7.7. KONKURSY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY .....	123
7.7.1.    Konkurs „Pracodawca -organizator pracy bezpiecznej” .....	125
7.7.2.    Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” .....	126
7.7.3.    Konkurs „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” .....	127
7.7.4.    Konkurs „Bezpiecznie od startu” .....	128
7.7.5.    Konkurs „Bezpieczne gospodarstwo rolne” .....	129
7.7.6.    Konkurs „Buduj bezpiecznie” .....	130
7.8. DZIAŁANIA NA RZECZ WYKONYWANIA PRZEZ OBYWATELI UKRAINY LEGALNEJ PRACY NA TERYTORIUM RP.....	131
VIII.    DZIAŁANIA WŁASNE .....	137
8.1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych .....	137
8.2. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania ratowników wodnych.....	138
8.3. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkcji laminatów poliestrowo-szklanych .....	139
IX.    ANEKS .....	142
9.1.    Kontrole.....	142
9.2.    Decyzje .....	143
9.3.    Wystąpienia i polecenia .....	144
9.4.    Wykroczenia .....	145
9.5.    Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa .....	146
9.6.    Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy .....	147
9.7.    Ustalanie stosunku pracy .....	149
9.8.    Spory zbiorowe.....	149
9.9.    Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu.....	150
X. PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE .....	152

# Dane ilustrujące działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w 2022 r.



- 9320 udzielonych porad

- 101 szkoleń dla różnych branż, w tym przeszkolonych: 324 pracodawców  
2012 pracowników  
1377 dzieci, uczniów i studentów

## SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

## 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*, która jest podstawą działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy **podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej**. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy, powołana przez Marszałka Sejmu. Państwową Inspekcją Pracy kieruje – powoływany przez Marszałka Sejmu – **Główny Inspektor Pracy**. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Do sekretariatu Komitetu corocznie przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”. Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 **okręgowych inspektoratów pracy** oraz **Ośrodek Szkolenia PIP im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu**. Poszczególne okręgowe inspektoraty obejmują zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego województwa.

**Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie** obejmuje swoim działaniem teren województwa warmińsko-mazurskiego. Siedziba Okręgowego Inspektoratu Pracy znajduje się w Olsztynie. W ramach Okręgu działają dwa Oddziały PIP – w Elblągu i Ełku.

Mapa nr 1.1. Struktura terytorialna Okręgowego Inspektoratu Pracy (OIP) w Olsztynie



Działalnością okręgowego inspektoratu pracy kieruje **Okręgowy Inspektor Pracy** wykonujący zadania określone w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy* przy pomocy okręgowego inspektoratu pracy i działających w ramach ich terytorialnej właściwości inspektorów pracy. Poza podstawowymi zadaniami określonymi w Ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in.:

- **wykonywanie zadań określonych w ustawie** z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r., poz. 1140 ze zm.);
- **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 w zakresie:
  - **dostępu do zatrudnienia**,
  - **warunków zatrudnienia i pracy**, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,
  - **dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych**,

- **zasad członkostwa w związkach zawodowych** oraz korzystania z czynnego i biernego praw wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,
- **dostępu do szkoleń,**
- **dostępu do zasobów mieszkaniowych,**
- **dostępu do kształcenia, nauki zawodu i szkolenia zawodowego** dla dzieci pracowników,
- **pomocy udzielanej przez urzędy pracy;**
- **ściganie wykroczeń**, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020r. poz. 1342 ze zm.), oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego;
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2022r. poz. 690 ze zm.) o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- **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 2022 r., poz. 1385 ze zm.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli;
- **kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej**, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207),
- kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. **o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni** (Dz. U. z 2021 r. poz. 936), w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych,
- **kontrola spełniania obowiązków** wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. z 2020r. poz. 1342 ze zm.) o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności:
  - Obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK,
  - Dokonywanie wpłat do PPK,

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto **nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:**

- **osobom fizycznym** wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,
- **przez podmioty organizujące pracę** wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych,
- **osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych**, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do przeprowadzania czynności kontrolnych. Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- **pracodawcy** – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli 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;
- **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 – w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e tej ustawy;
- **podmioty**, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy;
- **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;



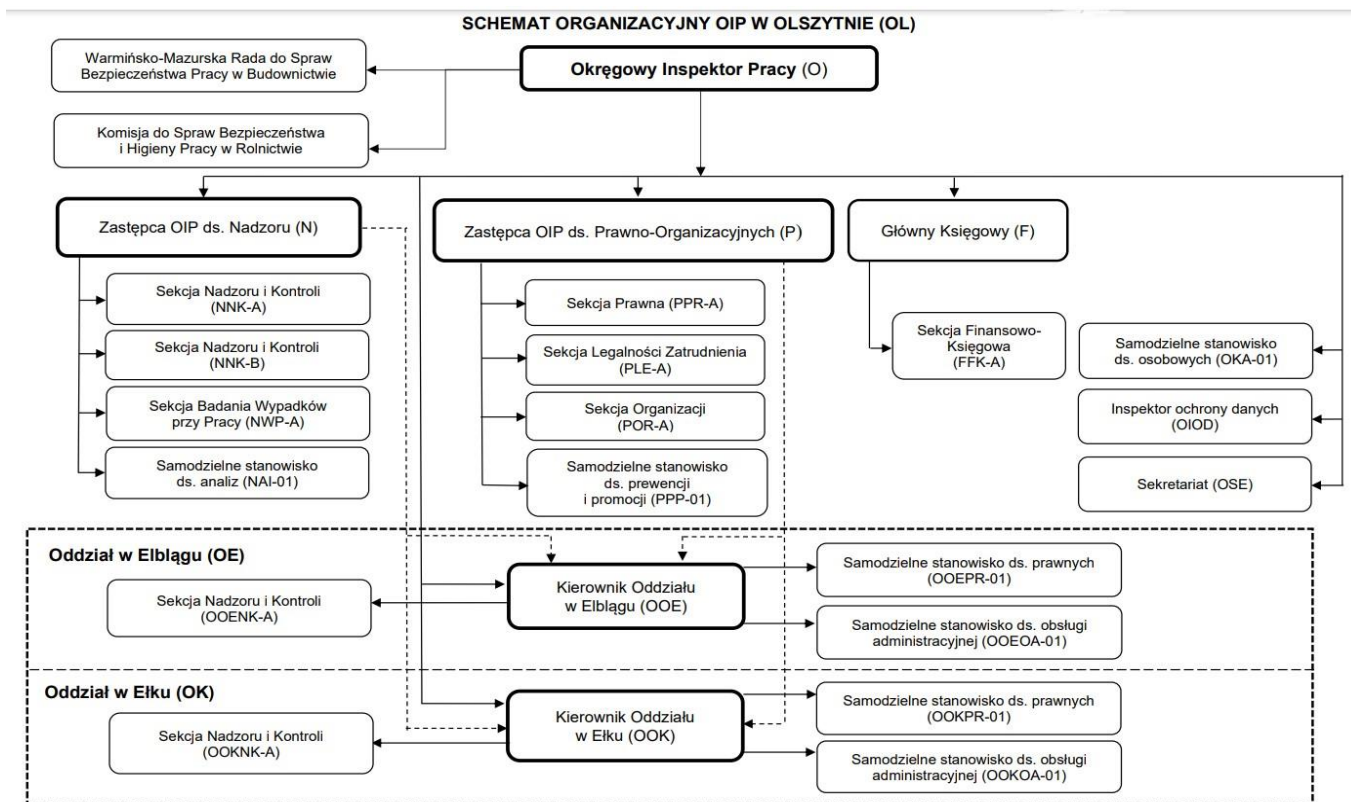
- **pracodawcy delegujący pracowników** na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- **przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne**, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane 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;
- **podmioty zatrudniające**, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych planach kapitałowych – zakresie obowiązków wynikających z tej ustawy.

**Okręgowy Inspektor Pracy** kieruje działalnością okręgowego inspektoratu pracy oraz nadzoruje i koordynuje pracę inspektorów pracy działających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Swoje zadania wykonuje przy pomocy zastępcy ds. nadzoru oraz zastępcy ds. prawno-organizacyjnych.

Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej okręgowego inspektoratu pracy odgrywają samodzielne stanowiska do spraw nadzoru i kontroli, tj. **inspektorzy pracy**. Osoby wykonujące czynności kontrolne - inspektorzy pracy, są m.in. uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, kontroli wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Strukturę OIP w Olsztynie w 2022 r., zgodną z regulaminem organizacyjnym przedstawiono na poniższym schemacie.

**Schemat nr 1.1. Struktura organizacyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie**



W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie zatrudnionych było – według stanu na dzień 31 grudnia 2022 r. – 96 osób (2 w niepełnym wymiarze czasu pracy). Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy, w porównaniu z 2021 rokiem, zmniejszył się o 2 osoby, a w porównaniu z 2020 rokiem, jest mniejszy o 4 osoby.

W zamieszczonej poniżej tabeli nr 1.1. zawarto dane o stanie osobowym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, pod kątem czynności służbowych wykonywanych przez pracowników.

**Tabela nr 1.1. Stan osobowy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie**

Czynności służbowe	Liczba pracowników		
	2020 r.	2021 r.	2022 r.
<b>Stanowiska merytoryczne</b>			
Kierownicze stanowiska inspekcyjne (okręgowy inspektor pracy i zastępcy okręgowego inspektora pracy)	3	3	3
Nadinspektorzy pracy – Kierownicy Oddziałów	2	2	2
Pozostałe stanowiska inspekcyjne	56	52	54
Pracownicy przygotowujący się do wykonywania zadań kontrolnych	3	6	2
Pracownicy merytoryczni, którzy nie wykonują czynności kontrolnych (realizujący inne ustawowe zadania, na przykład takie jak poradnictwo prawne)	14	15	16
Pracownicy wykonujący czynności związane z ewidencjonowaniem, przetwarzaniem i analizowaniem wyników działalności kontrolnej inspektorów pracy	4	4	4
<b>Stanowiska pracy służb finansowych, administracyjnych oraz obsługi</b>			
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ds. finansowo-księgowych, w tym główny księgowy	4	4	4
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych	12	10	15
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi	2	2	0
Razem	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>96</b>

Należy ponadto podkreślić, że w roku 2022 na emeryturę przeszła 1 osoba, która nie była zatrudniona na stanowisku inspektorskim.

W trakcie roku 2022 zatrudniono 2 osoby na stanowiskach merytorycznych z planem przejścia na stanowisko kandydata na inspektora pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie tworzy odpowiednie warunki do podejmowania inicjatyw wspierających, a także promujących ochronę zdrowia i życia pracowników oraz innych osób. Jedną z inicjatyw jest funkcjonująca Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Jest to komisja społecznie działająca przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie, będąca organem opiniotwórczo-doradczym, na rzecz promowania inicjatyw dla zwiększenia bezpieczeństwa pracy i poprawy warunków pracy w budownictwie.

Ponadto przy Okręgowym Inspektoracie Pracy działa Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie. Komisja jest organem opinio-doradczym, której celem jest współdziałanie na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie oraz organizowanie współpracy organów, urzędów, instytucji i organizacji zainteresowanych tą problematyką. W skład Komisji wchodzi przedstawiciele m.in. Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, Urzędu Marszałkowskiego w Olsztynie, Zespołu Szkół Rolniczych w Smolajnach, Wydziału Kształtowania Środowiska i Rolnictwa UWM w Olsztynie, Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Terenowego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, Oddziału Regionalnego ARiMR, Oddziału Regionalnego KRUS.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie 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 i samorządowej, w szczególności z Wojewodą Warmińsko-Mazurskim, Marszałkiem Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Warmińsko-Mazurskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym, Krajową Administracją Skarbową, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz Powiatowymi Urzędami Pracy.

## II. DZIAŁALNOŚĆ W STANIE ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO W ZWIĄZKU Z ZAKAŻENIAMI WIRUSEM SARS-COV-2

Trwający stan epidemii do 15 maja 2022 r., a następnie epidemiczny powodował, nadal, konieczność elastycznego podejścia do planu pracy. Została zapewniona ciągłości funkcjonowania Urzędu i realizacja ustawowych zadań, a z drugiej strony zabezpieczono pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy, narażonych na możliwość zachorowania na COVID-19. Na bieżąco, w zależności od poziomu zarażeń w województwie i poszczególnych powiatach modyfikowano aktywność kontrolną inspektorów pracy. Odwołanie stanu epidemii a pozostanie w stanie epidemicznym umożliwiło pełne wykonywanie zadań, przy jednoczesnym rozeznaniu, czy nie istnieją zagrożenia zarażeniem.

Ze względu na konieczność ochrony zdrowia, zarówno inspektorów pracy, jak również osób pracujących w kontrolowanych podmiotach oraz obowiązek ograniczenia możliwości przenoszenia wirusa pomiędzy poszczególnymi przedsiębiorstwami, czynności prowadzone były w formie zdalnej lub hybrydowej. W uzasadnionych przypadkach, jak badanie przyczyn i okoliczności zaistniałych wypadków przy pracy oraz reagowanie na sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia osób pracujących, czy też legalności zatrudnienia kontrole były prowadzone w tradycyjny sposób.

Przed planowanymi kontrolami inspektorzy pracy dokonywali rozeznania poziomu zakażeń na terenie, na którym mieli przeprowadzić kontrole, a ponadto na miejscu ustalali stan zagrożenia wynikający z możliwego przebywania pracowników w izolacji lub kwarantannie. Po otrzymaniu informacji o stanie epidemicznym podejmowana była przez inspektora pracy decyzja o formie, w jakiej będzie przeprowadzana kontrola.

W roku 2022 na 2199 kontroli przeprowadzono 142 kontrole w formie hybrydowej oraz 5 w zdalnej.

W roku 2022 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie kontynuowali kontrole weryfikujące realizację obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

Podczas kontroli dotyczących przestrzegania uprawnień pracowniczych, obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy sprawdzali stosowanie się do przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy, a także realizację obowiązku przekazywania pracownikom kontrolowanych zakładów informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę zagrożeń biologicznych w środowisku pracy oraz zagadnień związanych ze stosowaniem produktów biobójczych przez pracowników, a w szczególności środków do dezynfekcji rąk, powierzchni i pomieszczeń pracy.

Zakres przedmiotowy kontroli uzależniony był od profilu prowadzonej działalności zakładu pracy, tj. procesów pracy i wykonywanych czynności oraz występowania sytuacji, w których wzrasta prawdopodobieństwo kontaktu pracownika z osobą zarażoną wirusem SARS-CoV-2. Analizie poddawano:

- aktualizację oceny ryzyka zawodowego lub wprowadzenie stosownych procedur;
- wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej lub środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii;
- organizację stanowisk pracy – uwzględnienie wymaganej odległości min. 1,5m między nimi – w tym prawidłowej organizacji stanowisk pracy, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi;
- wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej.

Podczas kontroli inspektorzy pracy badali takie zagadnienia jak: wprowadzenie w zakładzie pracy wytycznych, procedur, dobrych praktyk w związku z trwającym stanem epidemii, aktualizację oceny ryzyka zawodowego pod kątem możliwości zakażenia się wirusem Sars-Cov-2, wyposażenie pracowników w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii, organizację stanowisk pracy ze szczególnym uwzględnieniem wymaganej odległości między stanowiskami pracy oraz mającymi kontakt z osobami trzecimi, wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących pracę zdalną lub rotacyjną.

Inspektorzy pracy dokonali kontroli organizacji 232 stanowisk pracy. Nie stwierdzono niespełnienia w całości obowiązków pracodawcy w zakresie wymagań sanitarnych. Kontrolą zakrywania ust przez pracowników w pomieszczeniach, w których przebywa więcej niż jedna osoba, jeśli pracodawca nie postanowił inaczej, objęto 629 pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono w 2 przypadkach. Sprawdzone zapewnienie pracownikom środków do dezynfekcji lub rękawiczek jednorazowych. Kontrolą w tym zakresie objęto 102 zakłady, gdzie nie stwierdzono nieprawidłowości.

W 75 przypadkach sprawdzono opracowanie wytycznych, dobrych praktyk w związku z trwającym stanem epidemicznym. W 3 przypadkach stwierdzono brak takich dokumentów natomiast 3 innych przypadkach opracowane dokumenty nie spełniały wymagań w zakresie przekazywanych informacji.

W przypadku kontroli oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, gdzie narażenie na wirus SARS CoV-2 wynikał ze stanu trwającej epidemii, bez związku z charakterem prowadzonej działalności, inspektorzy pracy dokonali sprawdzenia 96 stanowisk pracy, stwierdzając brak w całości spełnienia obowiązków pracodawcy na 4 stanowiskach pracy oraz uchybienia na 3 stanowiskach. W sumie nieprawidłowości dotyczyły 149 pracowników.

### III. ZADANIA KOMPLEKSOWE

#### 3.1. Kontrole i działania prewencyjne dla sektora budowlanego na lata 2022-2024

##### 3.1.1. Wzmoczony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa

W 2022 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wytypowano do kontroli 6 placów budów. Przeprowadzono 38 kontroli podmiotów wykonujących prace na tych placach budów.

Ponadto, podczas rekontroli, na 4 placach budów stwierdzono, iż prace budowlane wykonywały m.in. podmioty wcześniej już kontrolowane. Powyższe skutkowało przeprowadzeniem 7 rekontroli podmiotów.

Do najczęściej wykonywanych prac na ww. placach budów, a co za tym idzie – najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości związanych z ich wykonywaniem zaliczyć należy:

- przy pracach ziemnych, w wykopach:
  - brak właściwego zabezpieczenia ścian wykopu przed możliwością osunięcia;
  - brak wygrodenia i zabezpieczenia strefy niebezpiecznej wokół koparki, czy koparkoładowarki podczas wykonywanych prac w wykopie;
  - wykonywanie pracy koparką oraz gromadzenie urobku z wykopu bezpośrednio przy krawędzi wykopu, w granicy klina naturalnego odłamu gruntu;
- przy pracach na wysokości – ciesielskie, zbrojarskie, betoniarskie:
  - brak/niestosowanie środków ochrony indywidualnej chroniących przed możliwością upadku z wysokości;
  - brak balustrad ochronnych na krawędziach stropów, otworów w stropach, otworach ściennych, na biegach klatek schodowych;
  - brak bezpośredniego nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy podczas wykonywania prac na wysokości;
  - brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac na wysokości;
  - brak okularów ochronnych podczas prac cięcia drewna przy pomocy tarczowej pilarki stołowej;
  - niewłaściwe platformy robocze do wykonywania prac betoniarskich, zamontowane na szalunkach ścian (niekompletne balustrady ochronne i prowizoryczne pomosty robocze);
- przy pracach murarskich wykonywanych z rusztowań:
  - niewłaściwe balustrady ochronne na pomostach roboczych rusztowania – brak lub niekompletne;
- przy pracach budowlanych z wykorzystaniem urządzeń elektrycznych i elektronarzędzi:
  - brak zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych zasilających elektro-narzędzia;
  - brak zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed możliwością dostępu przez osoby nieupoważnione.

Analiza przeprowadzonych kontroli pozwala na stwierdzenie, iż charakter nieprawidłowości wykrywanych na budowach przez inspektorów pracy pozostaje niezmienny i porównywalny do tych, jakie występowały w latach poprzednich.

Niepokojącym zjawiskiem jest niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej – dotyczy to w szczególności małych firm podwykonawczych. Pracownicy często nie są zainteresowani używaniem środków ochrony indywidualnej – może to wynikać z ich nieświadomości i niewystarczającej wiedzy o rodzajach i skutkach zagrożeń. Istnieje grupa przedsiębiorców, którzy są nastawieni wyłącznie na wynik finansowy i lekceważą przepisy i zasady BHP, uważając zakup środków ochrony indywidualnej za zbędny dodatkowy koszt.

W dalszym ciągu problemem na budowach jest lekceważenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracowników, brygadzystów oraz część kadry inżynierskiej niższego szczebla, wychodząc z niesłusznego zresztą założenia, że „i tak za wszystko odpowiada kierownik budowy”.

Do pozytywnych zjawisk należy zaliczyć działania firm budowlanych zrzeszonych w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Jest to inicjatywa firm będących generalnymi wykonawcami na budowach, której celem jest poprawa bezpieczeństwa na polskich budowach.

Porozumienie wdraża standardy bezpieczeństwa, wprowadza wspólne wzory dokumentów, model potwierdzania kwalifikacji zawodowych pracowników budowlanych, programy szkoleń okresowych, wspólny standard zabezpie-

czeń, wspólne IBWR dla poszczególnych robót, które obowiązują wszystkie firmy podwykonawcze wykonujące prace budowlane na budowach realizowanych przez sygnatariuszy Porozumienia.

Jako możliwe przyczyny ujawnianych nieprawidłowości wskazać należy:

- szybkie tempo prowadzenia prac związane z krótkimi terminami narzuconymi przez inwestorów;
- wysokie koszty oraz czasochłonność wykonywania prawidłowych zabezpieczeń;
- koszty zapewnienia przez pracodawców właściwych warunków BHP podczas wykonywania prac, nie są uwzględniane w umowach zawartych z inwestorami;
- nieświadomość pracowników pod względem rodzajów zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac budowlanych;
- brak właściwego nadzoru ze strony osób odpowiedzialnych za nadzór nad pracownikami, wynikający często z braku doświadczenia lub lekceważenia zagrożeń ze strony przedsiębiorców;
- podejmowanie się wykonywania robót budowlanych przez firmy, które nie posiadają odpowiedniego przygotowania technicznego i organizacyjnego.

Poniżej przedstawiono zestawienie środków prawnych, które zostały zastosowane w związku z kontrolą.

**Tabela 3.1.1.1. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	kontrole	rekontrole
- liczba kontroli	38	7
- liczba decyzji ogółem	123	12
w tym:		
▪ wstrzymania prac	28	4
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	3	0
▪ zakazu wykonywania pracy	1	0
▪ skierowania do innych prac	2	0
▪ liczba pracowników skierowanych	2	0
- liczba wniosków w wystąpieniach	1	1
- liczba mandatów karnych	16	3
- liczba wykroczeń w mandatach	27	6
- kwota mandatów karnych (w zł)	19.750	3.200

Wykonanie decyzji powodowało usunięcie nieprawidłowości dotyczących najczęściej:

- braku wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej wokół prowadzonych prac,
- braku zabezpieczenia balustradami ochronnymi otworów w stropach, krawędzi stropów i biegów schodowych,
- braku zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych,
- braku lub niestosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej.

### 3.1.2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W ramach eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie inspektorzy pracy OIP Olsztyn przeprowadzili 92 kontrole podmiotów wykonujących prace na 46 placach budów.

Ponadto, podczas rekontroli ww. placów budów, iż prace budowlane wykonywały również podmioty wcześniej już kontrolowane. Skutkowało to przeprowadzeniem rekontroli 13 podmiotów.

Do najczęściej wykonywanych prac na ww. placach budów, a co za tym idzie – najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości związanych z ich wykonywaniem zaliczyć należy:

- o Prace elewacyjne i murarskie wykonywane z rusztowań:
  - niewłaściwe balustrady ochronne na pomostach roboczych rusztowania (brak lub niekompletne);
  - brak na rusztowaniu tablicy określającej wykonawcę montażu rusztowania oraz dopuszczalne obciążenie pomostów i konstrukcji rusztowania;
  - brak pionów komunikacyjnych, brak odbioru rusztowań potwierdzonych protokołem odbioru technicznego;
  - brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) na placu budowy;

- Prace na wysokości – ciesielskie, zbrojarskie, betoniarskie:
  - brak/niestosowanie środków ochrony indywidualnej przed możliwością upadku z wysokości;
  - brak balustrad ochronnych na krawędziach stropów, otworów w stropach, otworach ściennych, na biegach klatek schodowych;
  - brak zabezpieczenia otworów w stropach i ścianach zewnętrznych oraz otworów technologicznych przed możliwością wpadnięcia pracowników;
  - brak bezpośredniego nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy podczas wykonywania prac na wysokości;
  - brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac (IBWR);
  - niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, w szczególności przed upadkiem z wysokości (np. szelek bezpieczeństwa, hełmów ochronnych);
- Prace budowlane z wykorzystaniem urządzeń elektrycznych i elektronarzędzi:
  - brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych zasilających elektronarzędzia przed możliwością uszkodzenia mechanicznego;
  - brak zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed możliwością dostępu przez osoby nieupoważnione.

Analiza przeprowadzonych kontroli wskazuje, iż charakter stwierdzanych nieprawidłowości na budowach pozostaje niezmienny i porównywalny do tych, jakie występowały w latach poprzednich.

Problemem na budowach jest lekceważenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracowników, brygadzystów oraz część kadry inżynierskiej niższego szczebla, wychodząc z niesłusznego zresztą założenia, że „i tak za wszystko odpowiada kierownik budowy”. Nadal problem jest zatrudnianie „na czarno”, co jest szczególnie rażące przy inwestycjach realizowanych z funduszy publicznych. Niepokojącym zjawiskiem jest niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej – dotyczy to w szczególności małych firm podwykonawczych, brak zainteresowania ze strony inwestora oraz generalnego wykonawcy przestrzeganiem przepisów prawa pracy przez podwykonawców – prowadzenie prac zgodnie z przepisami bhp bywa dla nich sprawą drugorzędną.

Kontrole wykazały, iż w kilku przypadkach pracownicy na stanowiskach sygnalistów i hakowych nie posiadali orzeczeń lekarskich potwierdzających brak przeciwwskazań do pracy oraz nie zostali poddani instruktażowi na ww. stanowiskach.

Do pozytywnych zjawisk należy zaliczyć działania firm budowlanych zrzeszonych w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Jest to inicjatywa firm będących generalnymi wykonawcami na budowach, której celem jest poprawa bezpieczeństwa na polskich budowach. Porozumienie wdraża standardy bezpieczeństwa, wprowadza wspólne wzory dokumentów, model potwierdzania kwalifikacji zawodowych pracowników budowlanych, programy szkoleń okresowych, wspólny standard zabezpieczeń, wspólne IBWR dla poszczególnych robót, które obowiązują wszystkie firmy podwykonawcze wykonujące prace budowlane na budowach realizowanych przez sygnatariuszy Porozumienia.

Jako możliwe przyczyny nieprawidłowości można wymienić:

- szybkie tempo prowadzenia prac związane z krótkimi terminami narzuconymi przez inwestorów;
- wysokie koszty oraz czasochłonność wykonywania prawidłowych zabezpieczeń;
- koszty zapewnienia przez pracodawców właściwych warunków BHP podczas wykonywania prac nie są uwzględniane w umowach zawartych z inwestorami;
- nieświadomość pracowników rodzajów zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac budowlanych, wynikających z nieprawidłowego ich wykonywania, brak nawyku bezpiecznej pracy, lekceważenia zagrożenia;
- brak właściwego nadzoru osób odpowiedzialnych za nadzór nad pracownikami;
- podejmowanie się wykonywania robót budowlanych przez firmy, które nie posiadają odpowiedniego przygotowania technicznego i organizacyjnego.

## Zestawienie efektów kontroli:

Tabela 3.1.2.1. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	kontrole	rekontrole
- liczba kontroli	92	13
- liczba decyzji ogółem	463	73
w tym:		
▪ wstrzymania prac	24	3
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	25	0
▪ zakazu wykonywania pracy	2	0
▪ skierowania do innych prac	8	0
▪ liczba pracowników skierowanych	11	0
- liczba wniosków w wystąpieniach	1	1
- liczba mandatów karnych	29	3
- liczba wykroczeń w mandatach	42	5
- ogólna kwota mandatów (w zł)	36.800	4.700
- liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego	5	0

Przeprowadzone rekontrole wskazują, iż większość podmiotów dąży do poprawy warunków BHP na budowie, jednak istnieje nadal grupa przedsiębiorców, którzy lekceważą przepisy i zasady BHP podczas wykonywania prac budowlanych, narażając pracowników na utratę zdrowia lub życia.

Małe place budów

Dodatkowo w miesiącach czerwiec - wrzesień przeprowadzono kontrole na małych placach budów. W tym zakresie przeprowadzono 185 kontroli podmiotów oraz 2 czynności na 152 małych placach budów.

Podczas rekontroli ww. małych placów budów, na 9 placach budów stwierdzono, iż prace budowlane wykonywały m.in. podmioty wcześniej już kontrolowane. W związku z tym przeprowadzono 10 rekontroli.

Do najczęściej wykonywanych prac na ww. placach budów, a co za tym idzie – najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości związanych z ich wykonywaniem zaliczyć należy:

- prace z rusztowań - termomodernizacja ścian zewnętrznych budynków, remonty balkonów:
  - brak urządzeń ochronnych (balustrad) na rusztowaniach;
  - brak na rusztowaniu tablicy określającej wykonawcę montażu rusztowania oraz dopuszczalne obciążenie pomostów i konstrukcji rusztowania;
  - brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi.
- prace na wysokości - remonty dachów budynków, termomodernizacja ścian zewnętrznych budynków, remonty balkonów, prace wykończeniowe:
  - brak/niestosowanie środków ochrony indywidualnej przed możliwością upadku z wysokości;
  - brak balustrad ochronnych na krawędziach stropów, otworów w stropach, otworach ściennych, na biegach klatek schodowych;
  - niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, w szczególności przed upadkiem z wysokości.
- prace budowlane z wykorzystaniem urządzeń elektrycznych i elektronarzędzi:
  - brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych zasilających elektronarzędzia przed możliwością uszkodzenia mechanicznego;
  - brak zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznych przed możliwością dostępu przez osoby nieupoważnione.

Podczas kontroli przeprowadzonych we wrześniu 2022 zaobserwowano mniejszy udział ujawnionych nieprawidłowości dotyczących bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia (skutkujących wydaniem decyzji m. in. „wstrzymujących i skierujących”) - w porównaniu do kontroli przeprowadzonych w czerwcu 2022.

Powyższe skazuje, iż kontrole przynoszą zamierzone efekty, tj. poprawę bezpieczeństwa w kontrolowanych miejscach prowadzenia prac budowlanych. Nie bez znaczenia są także porady udzielane przez inspektorów pracy, wskazujące na korzyści dla pracodawcy, wynikające z bezpiecznie prowadzonych prac.

Jako możliwe przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości należy wskazać:



SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

- szybkie tempo prowadzenia prac związane z krótkimi terminami narzuconymi przez inwestorów;
- wysokie koszty oraz czasochłonność wykonywania prawidłowych zabezpieczeń;
- koszty zapewnienia przez pracodawców właściwych warunków BHP podczas wykonywania prac nie są uwzględniane w umowach zawartych z inwestorami;
- nieświadomość pracowników pod względem rodzajów zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac budowlanych;
- brak właściwego nadzoru osób odpowiedzialnych za nadzór nad pracownikami, wynikający często z braku doświadczenia;
- podejmowanie się wykonywania robót budowlanych przez firmy, które nie posiadają odpowiedniego przygotowania technicznego i organizacyjnego.

Zestawienie efektów kontroli:

**Tabela 3.1.2.2. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	kontrole	rekontrole
- liczba kontroli	185	10
- liczba decyzji ogółem	755	73
w tym:		
▪ wstrzymania prac	59	0
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	72	8
▪ zakazu wykonywania pracy	3	0
▪ skierowania do innych prac	47	1
▪ liczba pracowników skierowanych	103	2
- liczba wniosków w wystąpieniach	0	0
- liczba mandatów karnych	74	1
- liczba wykroczeń w mandatach	146	8
- ogólna kwota mandatów (w zł)	90.000	1.700
- liczba wniosków do ZUS o podwyższenie składki	1	1
- liczba zastosowanych środków wychowawczych	10	0

Analiza przeprowadzonych rekontroli wskazuje, iż większość podmiotów dąży do poprawy warunków BHP na budowie, jednak istnieje nadal grupa przedsiębiorców, którzy lekceważą przepisy i zasady BHP podczas wykonywania prac budowlanych, narażając pracowników na utratę zdrowia lub życia.

Porównanie zastosowanych środków prawnych oraz restrykcyjnych w latach 2020 - 2022:

**Tabela 3.1.2.3. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady**

Zastosowane środki prawne	Rok		
	2020	2021	2022
- liczba kontroli	110	267	195
- liczba decyzji:			
▪ wstrzymania prac	74	206	59
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	92	193	80
▪ zakazu wykonywania prac	8	10	3
▪ skierowania od innych prac	39	58	48
- liczba mandatów karnych	58	136	75
- ogólna kwota (zł)	64.100	150.300	91.700
- liczba wniosków do sądu	0	1	0
- liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego	39	109	10
- liczba wniosków do ZUS o podwyższenie składki	1	2	1

### 3.1.3. Krótkotrwałe roboty budowlane – kontrole interwencyjne robót budowlanych oraz zagrożeń o charakterze publicznym

W roku 2022, tak jak w poprzednich latach, do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpływały sygnały od osób trzecich o nieprawidłowościach stwierdzanych na podczas wykonywania prac w miejscach ogólnodostępnych. Kontrole miały na celu wyeliminowanie zagrożeń w związku nieprzestrzeganiem przepisów bhp. W związku z tymi sygnałami oraz własnymi ustaleniami podjęto 80 kontroli, które wykazały szereg nieprawidłowości, w tym stanowiące zagrożenia, a podstawowych i nagminnych zaliczyć należy:

- brak balustrad ochronnych przy pomostach roboczych rusztowań;
- brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym;
- brak zabezpieczenia osób wykonujących pracę na wysokości, przed upadkiem z wysokości, w szczególności na dachu;
- podczas prac wykonywanych z rusztowań ustawionych w miejscach publicznych w związku z brakiem wyznaczenia strefy niebezpiecznej wykonywanych prac;
- podczas demontażu rusztowania ustawionego w miejscu ogólnodostępnym w związku z brakiem wyznaczenia strefy niebezpiecznej wykonywanych prac;
- brak wydzielonej strefy niebezpiecznej podczas eksploatacji maszyn do robót ziemnych w miejscu ogólnodostępnym;
- brak całkowitego ogrodzenia budowy zabezpieczającego przed dostępem osób postronnych.
- koparka ustawiona w strefie klinu naturalnego odłamu gruntu,
- wykonywanie prac ziemnych bez wyznaczonej strefy niebezpiecznej sprzętu;
- praca wykonywana na rusztowaniu bez stosowania środków ochrony indywidualnej głowy;
- brak zabezpieczenia przestrzeni nad wejściem do budynku przed zagrożeniem upadku przedmiotów z rusztowania;
- brak uziemienia metalowego rusztowania;
- nieużywanie środków ochrony indywidualnej głowy (hełmów ochronnych);
- niestosowanie kamizelek ratunkowych podczas pracy wykonywanej z rusztowania ustawionego nad zbiornikiem wodnym;
- wykonywanie pracy w zasięgu pracy części roboczej koparki;
- obsługiwanie piły do betonu przez pracownika niewyposażonego w ochronniki słuchu;
- ustawienie rusztowania pod napowietrzną energetyczną linią niskiego napięcia;
- rusztowania posadowione na pasie chodnika dla pieszych w pełni go zajmując, płot oddzielający teren budowy przebiegał bezpośrednio przy rusztowaniach;
- wykop wąsko przestrzenny głębokości około 2 m, ze ścianami pionowymi bez rozparcia lub podparcia. Urobek z wykopu składowano w klinie naturalnego odłamu gruntu.

Kontrole wykazały znaczną skalę naruszeń prawa pracy w zakresie przepisów bhp. Wskazuje na to szczególnie liczba wydanych decyzji mających na celu wyeliminowanie potencjalnego zagrożenia.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy podejmowali działania w celu wyeliminowania bezpośrednich zagrożeń dla osób wykonujących prace budowlane i osób postronnych podczas wykonywania prac w miejscu publicznym, także na podstawie skarg i zgłoszonych wypadków przy pracy.

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- szybkie tempo prowadzenia prac związane z krótkimi terminami narzuconymi przez inwestorów;
- wysokie koszty oraz czasochłonność wykonywania prawidłowych zabezpieczeń; świadoma rezygnacja z zapewnienia właściwych warunków BHP;
- nieuwzględnianie w umowach kosztów zapewnienia przez właścicieli podmiotów właściwych warunków BHP podczas wykonywania prac;
- nieświadomość osób wykonujących pracę pod względem rodzajów zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac budowlanych ;
- brak właściwego nadzoru osób odpowiedzialnych za nadzór nad pracownikami lub lekceważenia zagrożeń ze strony przedsiębiorców;

- podejmowanie się wykonywania robót budowlanych przez firmy, które nie posiadają odpowiedniego przygotowania technicznego i organizacyjnego.

Zestawienie efektów kontroli:

**Tabela 3.1.3.1. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	liczba
- kontrole	80
- decyzje ogółem	212
w tym:	
▪ wstrzymania prac	26
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	30
▪ zakazu wykonywania pracy	2
▪ skierowania do innych prac	13
- wnioski w wystąpieniach	2
- mandaty karne	42
- wykroczenia w mandatach karnych	69
- kwota mandatów (w zł)	51.300
- zastosowane środki oddziaływania wychowawczego	13

Wydane decyzje spowodowały usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości, w tym:

- braku balustrad ochronnych przy pomostach roboczych rusztowań, braku zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych, braku oraz niestosowania przez osoby wykonujące pracę środków ochrony indywidualnej;
- wyznaczenie strefy niebezpiecznej przy rusztowaniu jak i podczas eksploatacji maszyn;
- ogrodzenie budowy zabezpieczającego przed dostępem osób postronnych,
- zabezpieczenie osoby wykonujących pracę na wysokości przed upadkiem z wysokości;
- usunięcie urobku poza strefę klinu naturalnego odłamu gruntu, zabezpieczenie przed możliwością usunięcia się ścian, opuszczenie przez pracownika niebezpiecznego miejsca pracy.

W dużej mierze na ujawnione podczas kontroli nieprawidłowości ma wpływ nieznamość i lekceważenie przepisów bhp, bez względu na to, czy jest to pierwsza czy następna kontrola w podmiocie. Częstym tłumaczeniem jest brak ludzi do pracy z odpowiednim doświadczeniem podczas wykonywania prac budowlanych, w tym także z nieprzebywaniem właścicieli podmiotów w miejscu wykonywania prac budowlanych i lekceważeniem przez pracowników przepisów bhp podczas ich nieobecności.

Często prace budowlane mają charakter krótkotrwały, w tym czasie podmiot chce jak najszybciej wykonać prace budowlane lekceważąc przepisy bhp. Często wykonują pracę w miejscu, które według nich jest trudne do znalezienia, i wykonują pracę z lekceważeniem przepisów bhp, ponieważ nie spodziewają się kontroli.

#### 3.1.4. Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi

W ramach oceny przestrzegania przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi inspektorzy pracy przeprowadzili 15 kontroli podmiotów wykonujących prace na 10 placach budów. Skontrolowanych zostało 13 osób wykonujących prace operatora żurawia. 8 operatorów wykonywało pracę na podstawie umów o pracę, 4 na podstawie umów zleceń, 1 wykonywał prace na podstawie umowy o dzieło. Kontroli poddano 8 żurawi - 7 wieżowych i 1 szybkomontujący.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości takich jak:

- brak udokumentowanej na piśmie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach operatora żurawia, sygnalisty oraz hakowego;
- brak szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP na stanowiskach pracy: sygnalista, hakowy;
- brak orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowiskach: sygnalista, hakowy;
- brak opracowanej instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych;

- niezapoznanie pracowników z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych;
- wykonywanie prac obsługi żurawia przez cudzoziemca bez posiadania uprawnień ważnych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- brak decyzji UDT zezwalającej na eksploatację żurawia wieżowego;
- wykonywanie czynności operatora żurawia dłużej niż przez 8 godzin na dobę;
- niewytypowanie żadnych osób jako sygnalista i hakowy;
- brak książki dyżurów żurawia;
- brak napisu ostrzegawczego o treści: „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na żuraw.

Do pozytywnych zjawisk należy zaliczyć działania firm budowlanych zrzeszonych w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. W ramach działań prewencyjnych, podczas Tygodnia Bezpieczeństwa, zorganizowano ćwiczenia ewakuacji poszkodowanego z żurawia wieżowego oraz ćwiczenia ewakuacji poszkodowanego z wysokości i ewakuację na wypadek pożaru.

Jako możliwe przyczyny ujawnianych nieprawidłowości należy wskazać:

- szybkie tempo prowadzenia prac związane z krótkimi terminami;
- wysokie koszty oraz czasochłonność wykonywania prawidłowych zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości;
- koszty zapewnienia przez pracodawców właściwych warunków BHP podczas wykonywania prac nie są uwzględniane w umowach zawartych z inwestorami; część pracodawców świadomie rezygnuje z prowadzenia prac zgodnie z przepisami i zasadami BHP w celu zaoszczędzenia na kosztach (badaniach, szkoleniach, odzieży roboczej, narzędziach, itp.) i osiągnięciu maksymalnego zysku.
- nieświadomość pracowników pod względem rodzajów zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac budowlanych.

Zestawienie efektów kontroli:

**Tabela 3.1.4.1. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	liczba
- kontrole	15
- decyzje ogółem	29
w tym:	
▪ wstrzymania prac	0
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	1
▪ zakazu wykonywania pracy	0
▪ skierowania do innych prac	1
▪ liczba pracowników skierowanych	1
- wnioski w wystąpieniach	11
- mandaty karne	5
- wykroczenia w mandatach	7
- kwota mandatów (w zł)	6.800

Decyzje powodowały najczęściej usunięcie nieprawidłowości dotyczących m.in.: braku opracowanej na piśmie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach operatora żurawia, sygnalisty oraz hakowego; braku szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP oraz badań lekarskich na stanowiskach pracy sygnalista, hakowy; braku opracowanej instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych; braku napisu ostrzegawczego o treści: „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na żuraw.

### 3.1.5. Prawna ochrona pracy i legalności zatrudnienia w ramach kontroli sektora budowlanego

W ramach kontroli 13 placów budów inspektorzy pracy w roku 2022 przeprowadzili 22 kontrole podmiotów wykonujących tam prace. Kontrole obejmowały prawną ochronę pracy oraz legalność zatrudnienia.

Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości wynikały z faktu, iż właściciele nie przywiązują większej wagi do obowiązujących wymogów odnośnie formy prowadzenia dokumentacji w sprawach pracowniczych. Podmioty czasem nie wykazują woli w zakresie prawidłowego prowadzenia dokumentacji. Jest to zjawisko typowe dla branży budowlanej, gdzie tworzenie „papierologii” jest w mniemaniu, szczególnie małych pracodawców, stratą czasu. Dopiero w sytuacji zaistnienia wypadku przy pracy czy skarg pracowniczych, pracodawcy przekonują się, że rzetelne prowadzenie np. dokumentacji pracowniczej jest dla pracodawcy opłacalne i ma istotne znaczenie, np., w celach dowodowych.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości w trakcie kontroli:

**Tabela 3.1.5.1. Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości**

Opis nieprawidłowości
- brak lub niepełna informacja na piśmie dla pracownika o warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 § 3 Kodeksu pracy
- nieudzielanie pracownikom urlopu w roku kalendarzowym, w którym uzyskali oni prawo do tego urlopu
- nieudzielanie pracownikom zaległego urlopu wypoczynkowego do 30 września następnego roku kalendarzowego
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy
- nieustalenie lub nieprawidłowe ustalenie 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, o którym mowa w art. 151 <sup>1</sup> § 1 kodeksu pracy
- nieustalenie systemów i rozkładów czasów pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych
- nieprzestrzeganie zasady, aby co najmniej jedna część udzielanego urlopu wypoczynkowego obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych
- dopuszczanie pracowników do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego potwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku
- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników
- nieterminowe zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego
- nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- nieznanomość przepisów;
- świadome działanie pracodawcy wynikające z niechęci do tworzenia dokumentacji i nadmiernej biurokracji;
- świadome działanie pracodawcy wynikające z chęci ukrycia rzeczywistego czasu pracy zatrudnionych pracowników;
- brak środków finansowych powodujący nieterminowe lub niewypłacenie świadczeń ze stosunku pracy.

Zestawienie efektów kontroli:

**Tabela 3.1.5.2. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	liczba
- kontrole	22
- wnioski w wystąpieniach	52
- mandaty karne	5
- wykroczenia w mandatach karnych	11
- kwota mandatów karnych(w zł)	7.800

W wyniku realizacji wniosków skierowanych w wystąpieniu było wypłacenie pracownikom należnych świadczeń:

- 3.773 zł na rzecz 18 pracowników tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 992 zł na rzecz 1 pracownika tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

### 3.1.6. Uzupełnienie i wsparcie dla działań kontrolnych – prewencja i promocja bezpieczeństwa pracy – dzięki kampanii „BUDOWA. STOP WYPADKOM”

Wraz z prowadzeniem działań kontrolnych na placach budowy podjęte zostały działania prewencyjne i promocyjne mające za zadanie zmniejszyć wypadkowość podczas prac budowlanych. W tym celu prowadzono kampanię pod nazwą „Budowa. STOP Wypadkom” mającą na celu wskazania i przypomnienie, jakie zagrożenia występują podczas procesu budowy.

**Tabela 3.1.6.1. Kampania „Budowa. STOP Wypadkom”**

- liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	78
- liczba szkoleń dla pracowników branży budowlanej	23
- liczba pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	195
- liczba placów budów objętych stałym nadzorem inspektorów pracy	6
- liczba spotkań informacyjnych dla inwestorów	2
- liczba inwestorów uczestniczących w spotkaniach informacyjnych	4
- liczba punktów informacyjnych, na których udzielano porad technicznych i prawnych	4
- liczba konferencji i seminariów związanych z tematyką kampanii	10
- liczba egzemplarzy publikacji PIP (w szt.) wykorzystanych podczas realizacji zadania	80
- liczba informacji związanych z tematyką kampanii w mediach, w tym:	30
o - w telewizji	3
o - w radiu	5
o - w internecie	15

W ramach kampanii przeprowadzono szereg działań, które zostały szerzej omówione w części sprawozdania poświęconego działaniom prewencyjnym i promocyjnym. W tym miejscu można wymienić kilka z nich:

- udzielenie wywiadu przez Z-cę OIP ds. Prawno-Organizacyjnych dla dziennikarza olsztyńskiej rozgłośni Radia Plus o podejmowanych działaniach prewencyjno-promocyjnych w budownictwie w ramach programu prewencyjnego "Budowa. STOP Wypadkom";
- posiedzenia Warmińsko-Mazurskiej Rady ds. BHP w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie;
- spotkanie Okręgowego Inspektora Pracy z inspektorami bhp zrzeszonymi w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Przedstawicieli Służby BHP, w trakcie którego przedstawił założenia programu prewencyjnego „Budowa. STOP wypadkom” oraz założenia nowej strategii podejścia do budownictwa;
- Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie na antenie telewizji regionalnej TVP3 Olsztyn udzielił wywiadu dotyczącego zbliżającego się „Tygodnia Bezpieczeństwa w Budownictwie” oraz w temacie programu prewencyjnego dla budownictwa „Budowa. STOP wypadkom”;
- Okręgowy Inspektor Pracy w OIP w Olsztynie spotkał się z Przewodniczącym Rady Warmińsko-Mazurskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa ws. wspólnego przedsięwzięcia, związanego z zarządzaniem bhp w budownictwie, w związku z kampanią PIP "Budowa. Stop wypadkom”;
- uroczyste podsumowanie zakończenia programów prewencyjnych w 2022 roku w tym kampanii "Budowa. STOP wypadkom"

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

Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili w 2022 roku 3 kontrole w podmiotach opieki zdrowotnej.

Inspektorzy pracy dokonali ustaleń w obszarze:

- przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy, w szczególności dotyczących stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych,

oraz

- przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dotyczących: przygotowania do pracy (szkolenia bhp, profilaktyczne badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego), procedur i organizacji pracy. Ponadto oceniono warunki pracy w narażeniu na działanie czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, stan wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, przestrzeganie przepisów dotyczących nadzoru i kontroli stanu bhp, wypadków przy pracy (w tym związanych ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym).

Kontrolą objęto podmioty udzielające świadczeń w trybie stacjonarnym oraz z całodobowym świadczeniem zdrowotnym.

Ogólna liczba pracujących osób wykonujących pracę w podmiotach leczniczych objętych kontrolami wyniosła 448, w tym 87 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, 119 podmiotów samozatrudniających się oraz 242 pracowników, w tym 201 kobiet i 9 cudzoziemców.

W wyniku kontroli stwierdzone zostały nieprawidłowości, zarówno w obszarze prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy. Skala nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach jest bardzo różna. Wykryto nieprawidłowości stanowiące wykroczenia, za które dwóch skontrolowanych pracodawców ukarano mandataми w wysokości: 1500 zł oraz 1000 zł a w stosunku do trzeciego pracodawcy zastosowano środek wychowawczy – ostrzeżenie.

Poniższa tabela przedstawia wybrane rodzaje stwierdzonych nieprawidłowości oraz ich liczbę:

**Tabela 3.2.1. Prawa ochrona pracy – stwierdzone nieprawidłowości - przykłady**

Rodzaj stwierdzonej nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
- nie wskazanie w umowie o pracę wszystkich składników wynagrodzenia	2
- zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach w których powinna być zawarta umowa o pracę	1
- powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi bez odpowiedniego zezwolenia na pracę	1
- nieprowadzenie akt osobowych pracowników	1
- nieterminowe i o nieprawidłowej treści wydawane świadectwa pracy	1
- w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, brak pouczenia o prawie wniesienia odwołania do sądu	1
- nie przekazano na piśmie informacji przewidzianej art. 29 § 3 Kodeksu pracy	1
- nieprzechowywanie: świadectw pracy, informacji o ryzyku zawodowym, skierowań na badania lekarskie badania profilaktyczne, zaświadczeń ze szkoleń w dziedzinie bhp	1
- w zakładzie nie udostępniono obwieszczenia określającego systemy, rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe,	2
- pracownikom nie udostępniono tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.	1
- nie odebrano od osoby niepełnosprawnej orzeczenia o umiarkowanym o stopniu niepełnosprawności	1
- nieprawidłowa informacja o warunkach zatrudnienia udzielona osobie niepełnosprawnej z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w zakresie norm czasu pracy	1
- pracowników nie poinformowano na piśmie o zmianie warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru etatu	1
- w regulaminie pracy nie ustalono rozkładów czasu pracy oraz zasad podawania rozkładów do wiadomości pracowników	2
- nie uporządkowano akt osobowych pracowników, pracodawca przechowywał w aktach osobowych oryginały dokumentów	1

## SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

- pracodawca zatrudniał pracownika powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.	1
- brak ewidencji czasu pracy	1
- nie zapewniono pracownikom wychowującym dziecko w wieku do lat 14 w ciągu roku kalendarzowego zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin lub 2 dni	1
- zatrudniano pracowników niepełnosprawnych z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności w czasie pracy przekraczającym 7 godz. na dobę i 35 godz. w tygodniu	1
- pracodawca nie odbierał od pracowników niepełnosprawnych wniosków i orzeczeń lekarskich ze zgodą na zatrudnienie w ogólnych normach czasu pracy	1
- pracodawca nie wypłacał lub wypłacał w nieprawidłowej wysokości wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego ze składników wynagrodzenia przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc	1
- pracownikom nie wliczano do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy takich składników jak dodatek funkcyjny oraz dodatek za staż pracy	1
- nie wypłacono pracownikom w terminie jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę	1
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy	1
- w regulaminie wynagradzania nie ustalono zasad przyznawania dodatków funkcyjnych, a taki składnik wynagrodzenia był wypłacany poszczególnym pracownikom, niezależnie od pełnionej funkcji w podmiocie leczniczym	1
- nie wypłacono wynagrodzenia w prawidłowej wysokości	1
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę	1
- nieterminowe wypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	1
- pracodawca nie prowadził oddzielnie dla każdego pracownika kart (list) wypłacanego pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	1
- pracodawca nie wypłacił pracownicy niepełnosprawnej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	1
- urlopy wypoczynkowe nie są udzielane pracownikom w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabywają do nich prawo	3
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, tj. ewidencjonowanie faktycznego czasu pozostawiania pracowników w dyspozycji pracodawcy, w tym w trakcie szkolenia bhp.	3

**Tabela 3.2.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy – stwierdzone nieprawidłowości - przykłady**

Rodzaj stwierdzonej nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
- przeprowadzono instruktaż stanowiskowy pracowników przez osobę nie posiadającą aktualnego zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla osób kierujących pracownikami lub dla pracodawców	1
- nie zamieszczano w skierowaniach na badania lekarskie wszystkich warunków zatrudnienia, w tym telepracy.	1
- nie dokonano oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach sprzątaczk-pomoc kuchenna z uwzględnieniem zagrożeń objętych wykonywanymi zadaniami	1
- nie dokonano aktualizacji, (i szczegółowej analizy) oceny ryzyka zawodowego na 15 stanowiskach pracy, identyfikując wszystkie zagrożenia związane ze specyfiką stanowiska pracy, stosowane narzędzia oraz substancje chemiczne	1
- nie opracowano spisu substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych, stwarzających zagrożenie	1
- nie zapewniono karty charakterystyki dla płynu myjąco-dezynfekującego	1
- nie opracowano instrukcji bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji	1
- pracodawca nie wydawał pracownikom odzieży i obuwia roboczego, w zamian wypłacał ekwiwalent pieniężny za używanie własnego obuwia roboczego	1
- dopuszczano pracowników do pracy we własnym obuwiu roboczym	1
- nie opracowano zasad przydziału i gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym na określonych stanowiskach w zakładzie	1
- nie założono i prowadzono odrębnie dla każdego pracownika indywidualnej karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego	1
- nie prowadzono na bieżąco kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej dla wszystkich pracowników	1
- pracodawca nie powołał zespołu powypadkowego niezwłocznie po powzięciu wiadomości o wypadku, celem	1



sporządzenia protokołu powypadkowego	
- nie ustalano przez zespół powypadkowy przyczyn wypadku adekwatnych do okoliczności, sporządzono protokół powypadkowy dla poszkodowanego niebędącego pracownikiem	1

Środki prawne wydane po kontrolach:

Tabela 3.2.3. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	Liczba
- decyzje ogółem, w tym:	23
▪ płatnicza	1
- wnioski w wystąpieniach	69
- polecenia	6
- mandaty karne	2
- wnioski o ukaranie do sądu	2.500
- środki oddziaływania wychowawczego	1

W dużej mierze na ujawnione nieprawidłowości ma wpływ - niezajomość i lekceważenie przepisów prawa pracy przez pracodawców. Z uwagi na niezajomość prawa, niezależnie czy jest to pierwsza czy kolejna kontrola, nie stosują oni przepisów ustawy o działalności leczniczej ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2022 r. poz. 633 ze zm. oraz z 2022 r. poz. 2280), czy przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2139). Ponadto w podmiotach leczniczych niepokojący jest fakt coraz większej rotacji personelu medycznego, jak i administracyjnego, co powoduje konieczność doszkalania kadry, częstych zmian systemów informatycznych w związku ze zmianami przepisów, jak i wymogów formalno-prawnych.

Analiza przestrzegania przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wykazała:

- jeden z pracodawców nie ustalił w porozumieniu z wybranym przedstawicielem pracowników sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego pracowników z mocą obowiązywania od 01.07.2022r. za 2022 r. Ustaleń w tym zakresie pracodawca nie dokonał również samodzielnie w formie zarządzenia. Pracodawca dokonuje podwyżek na podstawie ustawy, przyjmując współczynniki wynikające z przepisów.
- na dzień zakończenia kontroli podmiot kontrolowany nie zawarł porozumienia, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt. 2 z pracownikiem wybranym przez pracowników podmiotu leczniczego do reprezentowania ich interesów, określającego zasady podwyższania wynagrodzenia osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, niewykonujących zawodu medycznego. Zasad tych nie określono także w zarządzeniu, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt. 4 te same ustawy. W wyniku kontroli stwierdzono, wysokość ustalonego i wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego zatrudnionemu w kontrolowanym podmiocie pracownikowi, wg. stanu na dzień rozpoczęcia kontroli, jest wyższa niż wynikająca z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (z późn. zm.). Nie stwierdzono, aby wysokość wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego pracownikowi w objętym kontrolą okresie naruszała przepisy ww. ustawy z dn. 8 czerwca 2017 r. (z późn. zm.).

W małym skontrolowanym podmiocie leczniczym do przyczyn ujawnionych nieprawidłowości należy zaliczyć: niedbałość prawną pracodawcy w zakresie formalnego uregulowania niektórych zagadnień, brak dostatecznej wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa. Powierzenie zadań z zakresu usług kadrowo – płacowych firmie zewnętrznej. Nie traktują się, jako podmioty lecznicze w zakresie stosowania przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2022 r. poz. 633 ze zm. oraz z 2022 r. poz. 2280) oraz ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, że przyczyny stwierdzonych naruszeń w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nie uległy zasadniczej zmianie – niezależnie od wielkości podmiotu leczniczego. Do przyczyn ujawnionych nieprawidłowości należy zaliczyć: niedostateczną znajomość obowiązujących regulacji prawnych lub ich niewłaściwą interpretację przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami. Kolejną przyczyną jest brak dbałości pracodawców w wypełnianiu ciężących na nich zadań i obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa

i higieny pracy – dotyczy to w dużej mierze podmiotu leczniczego z sektora prywatnego z małą liczbą zatrudnionych pracowników.

Natomiast w dużym publicznym i niepublicznym podmiocie leczniczym, udzielających świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne – 2 podmioty, skala nieprawidłowości dowodzi, że pracodawcy respektują prawa pracowników wynikających ze stosunku pracy, jednak borykają się z niedofinansowaniem (np. nieterminowe dostarczanie odzieży i obuwia roboczego pracownikom). Służby kadrowo-płacowe są odpowiednio przeszkolone, jednak ze względu na częstą zmianę przepisów i nowe interpretacje występuje duże opóźnienie w ich wdrażaniu.

### 3.3. Kopalnie odkrywkowe – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

W 2022 roku przeprowadzono kontrole w 6 zakładach pracy związanych z wydobywaniem kopaliny, w których łącznie pracowało 100 osób, w tym 96 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Kontrolami objęto:

- 2 zakłady pracy zatrudniające od 1 do 9 pracowników;
- 4 zakłady pracy zatrudniające od 10 do 49 pracowników.

Podstawową działalnością kontrolowanych podmiotów jest wydobywanie i przeróbka kruszyw naturalnych oraz łamanych. Wydobywanie odbywa się w zakładach górniczych odkrywkowych (żwirowniach). Jak ustalono kontrolowane zakłady są pod nadzorem Okręgowych Urzędów Górniczych. Kontrolowane zakłady posiadały dokumenty bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników zakładu górniczego oraz instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy dla stanowiska lub miejsca pracy w ruchu zakładu górniczego. Dokumenty zostały opracowane przez zatrudnionych Kierowników Ruchu Zakładu Górniczego.

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, nieprawidłowości stwierdzono we wszystkich skontrolowanych zakładach. W części zakładów nie stwierdzono uchybień, z którymi wiązały się przypadki bezpośredniego zagrożenia ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego.

Największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w przypadku wyposażenia maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony lub inne urządzenia ochronne, a usunięcie tych nieprawidłowości nie stanowiło większego problemu. Usunięcie większości nieprawidłowości sprowadzało się do doprowadzenia ich do stanu, w jakim zostały wprowadzone do użytkowania tzn. zamontowania istniejących osłon. Jak ustalono najczęściej te nieprawidłowości wynikały z wcześniej przeprowadzanych prac remontowych i konserwacyjnych, które wymagały zdemontowania osłon. Po zakończeniu tych prac osłony nie zostały ponownie zamontowane. Przyczyną tych sytuacji był brak odpowiedniego nadzoru oraz tolerowanie eksploatacji maszyn bez wymaganych urządzeń ochronnych. Usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie osłon nie wymagało dużych nakładów finansowych i czasu (nieprawidłowości zostały usunięte w trakcie kontroli).

W kontrolowanych zakładach w latach 2019-2021 nie wystąpiły wypadki przy pracy.

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości zawiera poniższa tabela.

Tabela 3.3.1. Kopalnie odkrywkowe – przykłady nieprawidłowości

Rodzaj stwierdzonej nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
- linia kruszyw łamanych nie posiadała osłony przekładni pasowej napędu odwadniacza	1
- przenośnik taśmowy nie posiadał osłon bębnowych napędowych – 21 szt.	2
- przenośnik taśmowy nie posiadał osłon napinacza grawitacyjnego – 6 szt.	1
- brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej w zakładzie	2
- brak oceny ryzyka na stanowisku konserwatora, operatora wozidła, pracownika fizycznego i obsługi wagi	1
- nieaktualne pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	1
- linia kruszyw naturalnych nie posiadała osłony przekładni pasowej napędu odwadniacza oraz osłony bębna napędowego przenośnika końcowego	1
- brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	1
- kruszarka MAKRUM nie posiadała osłony przekładni pasowej napędu w tylnej części maszyny, osłona przekładni pasowej zainstalowana od strony pulpitu sterowniczego nie spełnia wymagań w zakresie odległości bezpieczeństwa	1
- linia przesiewająca na mokro nie posiadała osłon bębnowych napędowych przenośnika wybierającego, przenośnika transportującego do zespołów sit, koła odwadniacza oraz przekładni pasowej pierwszego zespołu sit; po konstrukcji przenośnika wybierającego doprowadzony był przewód posiadający miejscowo uszkodzoną izolację zaizolowaną w prowizoryczny sposób	1

- ładowarki jednonaczyniowe posiadały niesprawną sygnalizację cofania - 2	1
- brak stanowiskowych instrukcji bhp dotyczących obsługi kruszarki oraz linii przesiewającej	1
- brak służby bhp	1

Przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości był brak odpowiedniego nadzoru oraz tolerowanie naruszeń przepisów bhp.

Środki prawne wydane po kontrolach:

**Tabela 3.3.2. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- decyzje ogółem,	59
w tym:	
▪ wstrzymania prac	23
▪ wstrzymania eksploatacji	2
- wnioski w wystąpieniach	8
- mandaty karne	3
- kwota mandatów karnych (w zł)	3.000

W efekcie kontroli usunięto szereg bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników. Pracodawcy podjęli niezwłocznie działania mające na celu usunięcie nieprawidłowości, co ma odzwierciedlenie w ilości wydanych decyzji ustnych 35 na 59 wszystkich decyzji.

#### 3.4. Handel – przestrzeganie przepisów:

- prawa pracy, w tym o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni,
- technicznego bezpieczeństwa pracy

##### Placówki wielkopowierzchniowe

W 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono kontrole 2 placówek handlowych wielkopowierzchniowych. Podmioty należały do sieci handlowych z kapitałem zagranicznym, jedna z asortymentem spożywczym, druga rolniczo-technicznym. W kontrolowanych zakładach pracy ogółem pracujących było 15 osób, zatrudnionych w ramach stosunku pracy 14, jedna osoba świadczyła pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Środki prawne wydane po kontrolach:

**Tabela 3.4.1. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- decyzje	4
- wnioski w wystąpieniach	4
- mandaty karne	1
- kwota mandatów karnych (w zł)	1.200
- środki oddziaływania wychowawczego	1

Wśród istotnych nieprawidłowości występujących w kontrolowanych placówkach należy wskazać nieprawidłowości z zakresu czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń. W dwóch z kontrolowanych placówek nie zapewniono przeciętnie pięciodniowego tygodnia w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ponadto w jednym podmiocie stwierdzono brak wypłaty wynagrodzenia oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy.

Ujawniona nieprawidłowość dotycząca braku wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe miała charakter jednostkowy - dotyczyła 1 pracownika i spowodowana była błędnym rozliczeniem czasu pracy zleconym firmie zewnętrznej. Pracodawca niezwłocznie naliczył i wypłacił pracownikowi kwotę 1.085,71 zł. W kontrolowanych podmiotach nie wystąpiły przypadki wypłaty wynagrodzenia poniżej obowiązującej płacy minimalnej.

Nieprawidłowość dotycząca niezapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wystąpiła w związku z brakami kadrowymi. Kierownicy placówek wskazują przełożonym na powyższy problem jednakże ich postulaty pozostają bez rozpatrzenia. Powyższa nieprawidłowość skutkuje brakiem zapewnienia prawidłowej organizacji pracy w placówkach, w szczególności w okresach wzmożonej absencji chorobowej pracowników. Stwierdzona nieprawidłowość może mieć charakter systemowy, będący efektem polityki prowadzonej przez władze sieci handlowych, które za cel stawiają sobie obniżenie kosztów prowadzonej działalności kosztem polityki kadrowej.

Kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych nie wykazały rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń czy też skierowania pracowników do innych prac. Najwięcej nieprawidłowości i uchybień stwierdzono w zakresie transportu i magazynowania. W szczególności dotyczyło one:

- składowania towarów na ciągach komunikacyjnych,
- oznakowania dróg transportowych na terenie magazynów sklepów,
- oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych,
- braku instrukcji użytkowania urządzeń elektrycznych eksploatowanych w kontrolowanych podmiotach.

Stwierdzone nieprawidłowości kierownicy sklepów tłumaczyli niedopatrzeniem wynikającym z nawału pracy oraz zbyt małym zatrudnieniem oraz stosunkowo małym zapleczem sklepów do powierzchni handlowej – z tego problemy ze składowaniem i magazynowaniem towarów.

W wyniku zastosowanych środków prawnych:

- usunięto towar z ciągów komunikacyjnych,
- oznakowano drogi transportowe na terenie magazynów sklepów,
- oznakowano barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne,
- zapewniono instrukcje użytkowania urządzeń elektrycznych eksploatowanych w kontrolowanych podmiotach.

#### Pozostałe placówki handlowe

W 2022 r. przeprowadzono 18 kontroli innych placówek handlowych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa jej wykonywania.

W kontrolowanych zakładach pracy ogółem pracujących było 78 osób, w tym 15 wykonujących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. Spośród skontrolowanych pracodawców, 17 zakładów pracy zakwalifikowano do grupy małych pracodawców, zatrudniających do 9 pracowników oraz 1 zakład do grupy średnich pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Kontrolowane podmioty to najczęściej sklepy spożywcze, spożywczo-przemysłowe oraz odzieżowe.

W wyniku przeprowadzonych działań kontrolnych inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne, których zestawienie przedstawiono w poniższej tabeli:

Środki prawne wydane po kontrolach:

**Tabela 3.4.2. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- decyzje	146
- wnioski w wystąpieniach	132
- polecenia	2
- mandaty karne	3
- kwota mandatów karnych (w zł)	3.100
- środki oddziaływania wychowawczego	4

Przeprowadzono 4 kontrole związane z otrzymanymi zgłoszeniami informującymi o występujących w placówkach handlowych nieprawidłowościach. Kontrole wykazały, iż zarzuty podniesione w skardze były zasadne.

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości zawiera poniższa tabela.

**Tabela 3.4.3. Handel – pozostałe placówki– przykłady nieprawidłowości - prawna ochrona pracy**

Rodzaj stwierdzonej nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych	12
- niepoinformowanie pracowników lub przekazanie niewłaściwej informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, w tym o wymiarze przysługującego im urlopu wypoczynkowego, długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę lub terminie wypłaty wynagrodzenia	14
- brak prowadzenia ewidencji czasu pracy	5
- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy	8
- nie zapewnienie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	3
- ponowne zatrudnianie w tej samej dobie pracowniczej	4
- niezapewnienie prawa do odpoczynku dobowego	4
- niezapewnienie odpoczynku tygodniowego	2
- nie udzielania urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabywali do niego prawo	7
- nieprzestrzeganie zasady, aby co najmniej jedna część urlopu wypoczynkowego obejmowała co najmniej 14 dni kalendarzowych	2
- nieterminowa wypłata wynagrodzeń	5
- nieterminowa wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę	3

Do przyczyn stwierdzonych naruszeń przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy należą: brak szczególnej wiedzy na temat obowiązujących przepisów w połączeniu z brakiem wyspecjalizowanych służb kadrowych nadzorujących przestrzeganie formalnych wymogów prawnych. Wskazana powyżej przyczyna znajduje odzwierciedlenie w największym stopniu w odniesieniu do uchybień dotyczących sposobu prowadzenia akt osobowych, sporządzania dokumentów z zakresu prawa pracy a także rażącej nieprawidłowości z zakresu rozliczania czasu pracy jak również terminowej wypłaty wynagrodzeń lub innych świadczeń pieniężnych.

W efekcie kontroli m.in.:

- wypłacono kwotę 6.186,90 zł na rzecz 1 pracownika tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
- wypłacono kwotę 113 zł netto na rzecz 1 pracownicy w związku z dokonaniem potrąceniem z wynagrodzenia za pracę z naruszeniem przepisów o dokonywaniu potrąceń.

#### Techniczne bezpieczeństwo pracy

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości zawiera poniższa tabela.

**Tabela 3.4.4. Handel – pozostałe placówki– przykłady nieprawidłowości – techniczne bezpieczeństwo**

Rodzaj stwierdzonej nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
- nieprawidłowości w zakresie udokumentowania oceny ryzyka zawodowego	9
- niepoinformowaniu pracowników o ryzyku zawodowym, związanym z wykonywaną pracą	14
- dopuszczanie do pracy bez wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy	6
- dopuszczenie do pracy pracowników bez poddania ich wstępnemu szkoleniu w dziedzinie bhp	2
- nieprzeprowadzenie pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji elektrycznej	7
- nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania	13

- niewłaściwa eksploatacja regałów magazynowych	11
- nieoznakowanie barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych	10

Na podstawie przeprowadzonych w bieżącym roku kontroli 18 placówek handlowych nie stwierdzono rażącego naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń oraz skierowania pracowników do innych prac.

Ustalony stan bezpieczeństwa i higieny pracy w pozostałych placówkach handlowych w stosunku do lat poprzednich pozostał na zbliżonym poziomie. Przyczynę powszechności nieprawidłowości w tym zakresie stanowią uwarunkowania faktyczne w postaci ograniczonej powierzchni handlowej placówek oraz niskiej liczebności załogi pracowniczej. Ciągła rotacja pracowników, braki kadrowe i związane z tym dodatkowe obowiązki obciążają personel pozostający w firmie, co również generuje nieprawidłowości. Ponadto zwraca uwagę kryzys gospodarczy, inflacja a także zjawisko wielkiej rezygnacji wśród pracowników. Często występującą przyczyną nieprawidłowości kontrolowanych podmiotów jest stosunkowo małe zaplecze sklepów do powierzchni sprzedaży i wynikające z tego problemy ze składowaniem i magazynowaniem towarów. W ocenie inspektorów pracy pracodawcy kierując się zamiarem obniżenia kosztów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej niejednokrotnie nie kierują nowo zatrudnionych pracowników na wstępne szkolenia z zakresu bhp oraz na badania profilaktyczne.

## PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I INNE DNI WOLNE OD PRACY

### Placówki wielkopowierzchniowe

W 2022r. nie wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie skargi dotyczące naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych.

W 2022r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie nie miała miejsca sytuacja, aby prowadzone w tym samym podmiocie kontrole wykazały w czasie kilku kolejnych kontroli nieprawidłowości w zakresie dopuszczania osób do pracy z naruszeniem ustawy o ograniczeniu handlu.

Podczas kontroli 4 spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, których wspólnym celem jest prowadzenie w Polsce sieci supermarketów stwierdzono, że pracownicy zatrudnieni w spółkach na podstawie umów o pracę oraz osoby, którym powierzano pracę na podstawie umów zlecenie pracowali w niedziele objęte zakazem handlu. Pracodawcy powierzając pracę w handlu pracownikom powoływali się na art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 936 z późn. zm.), według którego zakaz handlu nie obowiązuje w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Wszystkie skontrolowane spółki zorganizowały czytelnie na terenie placówek handlowych, na powierzchni handlowej sklepów.

Podczas kontroli tych spółek inspektorzy pracy stwierdzili między innymi, że w niedziele objęte zakazem handlu były wykonywane prace związane z handlem (sprzedaż, obsługa klientów, rozkładanie towarów) powierzone pracownikom i osobom wykonującym prace na podstawie umów zlecenie. We wszystkich 4 przypadkach stwierdzono, że w dniu kontroli prowadzonej w niedziele, była to przeważająca forma działalności tych placówek. Inspektorzy ustalili, że przed rozpoczęciem kontroli spółki rozszerzyły swoją działalność o sklasyfikowaną w PKD jako działalność bibliotek (PKD 91.01.A) oraz działalność obiektów kulturalnych (PKD 90.04.Z) i dopełnili w tym zakresie wszelkich formalności. We wszystkich przypadkach stwierdzono także, że na terenie sklepów zostały wydzielone miejsca na czytelnie, w których zorganizowano regały z półkami na książki oraz miejsce na swobodne korzystanie z czytelnia przez osoby zainteresowane.

Osoby reprezentujące spółki w czasie kontroli przedstawiły także regulaminy udostępniania zbiorów czytelnia oraz inne dokumenty potwierdzające faktycznie funkcjonowanie bibliotek i czytelnia (np. umowy o świadczenie usług promocyjnych zawarte z wydawnictwami). We wszystkich sklepach obsługa czytelnia została powierzona pracownikom sklepów (zatrudnionym najczęściej na stanowisku kasjer sprzedawca).

W tych czterech przypadkach inspektorzy pracy uznali, że działanie podmiotów prowadzących sprzedaż w sklepach wielkopowierzchniowych w niedziele objęte zakazem handlu narusza ustawę o ograniczeniu handlu w niedziele i inne dni wolne od pracy. Jednakże osoby reprezentujące spółki nie zgodziły się ze stwierdzeniem, że ich działalność jest niezgodna z prawem. Inspektorzy pracy wszczęli postępowania w sprawach o wykroczenia, skierowali do sądów karnych wnioski o ukaranie osób winnych stwierdzonych naruszeń.

W trzech przypadkach do czasu sporządzenia sprawozdania nie zapadły wyroki sądów rejonowych, a przypadku czwartego postępowania sąd rejonowy wydał wyrok uniewinniający. Wyrok nie jest prawomocny, inspektor pracy złożył od niego apelację.

Natomiast kontrola w 5-tej spółce należącej do wspomnianej sieci supermarketów, wykazała, że w niedzielę objętą zakazem handlu na terenie sklepu prowadzony był handel oraz wykonywane były czynności związane z handlem przez osoby zatrudnione w podmiocie na podstawie umów o pracę (2 pracowników) oraz przez osoby świadczące na rzecz podmiotu usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (4 osoby). Osoba reprezentująca spółkę, wskazała, że spółka korzysta z wyłączenia wynikającego z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni, czyli działalność w zakresie stacji paliw płynnych.

Ustalono, iż infrastruktura działalności spółki składa się z hali sklepu (o powierzchni sprzedaży ok. 1250 m<sup>2</sup>, w którym prowadzona jest sprzedaż głównie art. spożywczych), przestrzeni parkingowej oraz oddzielnego budynku stacji paliw (ok. 36 m<sup>2</sup>) z niezbędną infrastrukturą. W budynku stacji paliw znajduje się kasa, w której dokonywane są płatności za zakup paliwa z zapleczem sanitarnym dla pracowników, a w niedzielę w dniu kontroli w tym budynku obsługiwał klientów wyznaczony pracownik. Ponadto w opisywanym budynku prowadzona jest również sprzedaż art. spożywczych. Główna część działalności spółki tj. sprzedaż artykułów spożywczych prowadzona jest natomiast w hali sklepu po drugiej stronie parkingu. Prezes spółki poinformowała inspektora pracy, że w hali sprzedaży artykułów spożywczych również istnieje możliwość zapłaty za zakupione paliwo – wyznaczono kasę do rozliczania tego typu płatności. Do celów dowodowych przedłożono również Decyzję Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki. Uznano, że tak szeroka interpretacja z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o ograniczeniu handlu narusza intencje ustawodawcy, oraz że działanie podmiotu prowadzącego sprzedaż w sklepie wielkopowierzchniowym w niedzielę objęte zakazem handlu narusza ustawę o ograniczeniu handlu. Osoba reprezentująca spółkę nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że działalność spółki jest niezgodna z prawem.

Inspektor pracy skierował do sądu karnego wnioski o ukaranie osoby winnej stwierzonego naruszenia.

W latach ubiegłych sklepy wielkopowierzchniowe działające na terenie naszego województwa, zarówno należące do ogólnopolskich sieci, jak i należące do lokalnych przedsiębiorców, respektowały zapisy ustawy o ograniczeniu pracy w placówkach handlowych.

W 2021r. większość działających na terenie naszego województwa sklepów wielkopowierzchniowych była otwarta dla klientów w niedzielę i święta jako placówki pocztowe. Brzmienie ustawy obowiązujące do końca stycznia 2022r. zostało zmienione ustawą z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni. Celem tych zmian było doprecyzowanie przepisów stanowiących o możliwości zastosowania wyłączeń dopuszczających na prowadzenie handlu i wykonywanie czynności związanych z handlem w niedzielę oraz w inne dni.

Nowela ustawy doprecyzowała wyłączenie o placówkach pocztowych wskazując przeważającą działalność usług pocztowych. Po wprowadzeniu tych zmian wszystkie „placówki pocztowe” prowadzone w placówkach handlowych przestały podlegać wyłączeniu spod zakazu handlu, podmioty prowadzące sklep musiały się dostosować do nowego stanu prawnego, sklepy przestały działać w niedzielę.

Jednakże nie zmienia to faktu, że wprowadzona nowela nie zmieniła ustawy o ograniczeniu handlu we wszystkich obszarach budzących wątpliwości.

W ramach prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy stwierdzili łącznie 5 nieprawidłowości, które miały w ocenie inspektorów znamiona wykroczeń z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni. W stosunku do 5 osób winnych naruszenia przepisów ustawy o ograniczeniu pracy w handlu skierowano wnioski o ukaranie do sądu karnego. Do dnia sporządzenia sprawozdania wszczęte sprawy nie zostały rozstrzygnięte prawomocnym wyrokiem.

#### Mniejsze placówki handlowe

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2022r. wpłynęło 29 informacji wskazujących o możliwości naruszenia ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w inne dni. Wszystkie zgłoszone sprawy dotyczyły zatrudniania pracowników oraz powierzania pracy zleceniobiorcom w niedzielę objęte zakazem handlu. Wszystkie sprawy zostały zbadane.

Biorąc pod uwagę osoby zgłaszające do Okręgu wpłynęło:

- 12 skarg pracowników – z których 5 skarg było zasadnych, a 7 było niezasadnych;
- 10 wniosków – z których 1 wniosek był zasadny, a 9 było niezasadnych;
- 7 anonimów – z których 3 były zasadne, a 4 – niezasadne.

Po analizie dokumentów z kontroli w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie prowadzonych w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w przypadku jednego przedsiębiorcy prowadzącego sklep spożywczy, stwierdzono wielokrotne naruszenia zakazu handlu.

Przedsiębiorca prowadzi sklep spożywczy. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło zgłoszenie o podejrzeniu popełnienia wykroczenia przez właściciela podmiotu w związku z powierzeniem pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu. Kontrola potwierdziła, że w tym dniu wolnym od handlu pracę wykonywała pracownica zatrudniona w kontrolowanym przedsiębiorstwie. Uznano, że pracodawca popełnił wykroczenie naruszając przepisy ustawy o ograniczeniu handlu i nałożył na pracodawcę karę grzywny w formie mandatu.

Ponowna kontrola ponownie stwierdziła, że w niedzielę obsługa klientów i sprzedaż towarów w tym sklepie została powierzona pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę. Jednocześnie pracodawca oświadczył, że przeważającą działalność jego przedsiębiorstwa to gastronomia. Ponadto oświadczył, że osiąga miesięczny przychód ze sprzedaży wyrobów tytoniowych w wysokości przekraczającej 40 % ogólnego przychodu. W przedstawionych zestawieniach wskazano okres przychodu, nie wskazano natomiast wymienionych *rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 28/01/2022 w sprawie ewidencji miesięcznego przychodu ze sprzedaży niezbędnych danych ewidencyjnych* oraz nie ujęto szczegółowej treści wpisów tej ewidencji określonych w cytowanym rozporządzeniu.

Pracodawca oświadczył, że korzystał z wyłączeń spod zakazu wskazanych „w art. 6 Ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni”. Uznano, że pracodawca narusza ustawę o ograniczeniu handlu. Osoba reprezentująca spółkę nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że jego działalność jest niezgodna z prawem.

Wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenia, skierowano do sądu karnego wnioski o ukaranie osoby winnej stwierdzonego naruszenia. Sąd rejonowy wyrokiem nakazowym uznał przedsiębiorcę winnym naruszenia przepisów ustawy o ograniczeniu handlu i nałożył karę grzywny w wysokości 1000 zł. Wyrok nie jest prawomocny, obwiniony się od niego odwołał.

#### Nieprawidłowości w sklepach należących do sieci

W województwie warmińsko – mazurskim inspektorzy pracy najczęściej nieprawidłowości stwierdzili podczas kontroli w małych sklepach spożywczych oraz spożywczo – przemysłowych. Przedsiębiorcy prowadzący ten rodzaj działalności najczęściej próbowali omijać przepisy ustawy.

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonych w placówkach należących do sieci handlowych, niezależnie od formy i charakteru prowadzonej działalności, nie wykazywały charakteru systemowego, będącego efektem polityki prowadzonej przez władze sieci. Były wynikiem działań osób kierujących poszczególnymi sklepami.

Podczas 15 kontroli inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Olsztynie ustalili nieprawidłowości w zakresie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu. Wszystkie nieprawidłowości dotyczyły powierzenia pracownikom oraz zleceniobiorcom pracy w niedzielę objęte zakazem handlu w sklepach.

Praca polegała na sprzedaży towarów i obsłudze klientów.

W większości sklepów, w których inspektorzy stwierdzili naruszenie zakazu handlu w niedzielę, w czasie kontroli, czynności związane ze sprzedażą i obsługa klienta były wykonywane przez 1 pracownika/ osobę, której powierzono pracę.

Stwierdzone przez inspektorów pracy podczas kontroli nieprawidłowości w zakresie zakazu handlu w niedzielę i święta, przedsiębiorcy w 2022r., inaczej niż w latach ubiegłych tłumaczyli niezrozumieniem przepisów, bądź błędną ich interpretacją. Ale jak i w latach ubiegłych sugerowali także, że pracę w sklepach powierzają innym osobom na ich prośbę i za ich zgodą, ponieważ są gotowi zapłacić za tą pracę godziwe wynagrodzenie.

W stosunku do 3 pracodawców winnych naruszenia przepisów ustawy o ograniczeniu pracy w handlu skierowano wnioski o ukaranie do sądu karnego. Do dnia sporządzenia sprawozdania wszczęte sprawy nie zostały rozstrzygnięte prawomocnym wyrokiem. 13 osób winnych stwierdzonych wykroczeń inspektorzy pracy ukarali mandatami na łączną kwotę – 17.100 zł.

Już od 5 lat obowiązują przepisy ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni. Jest to niewątpliwie bardzo ważny dokument, nie tylko dla przedsiębiorców, pracodawców, pracowników, ale również w dużej mierze dla większości obywateli naszego kraju. Intencją ustawodawcy było wprowadzenie zmian zachowań, nawyków utrwalanych od wielu lat, związanych z funkcjonowaniem placówek handlowych w niedzielę i święta, w szczególności dużych centr handlowych. Pomimo stwierdzonych naruszeń faktem stało się ograniczenie dostępności do handlu w niedzielę.



### 3.5. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy

Celem 8 kontroli było dokonanie oceny poziomu bezpieczeństwa pracy, w tym warunków i zasad wykonywania określonych czynności zawodowych przez osoby zatrudnione w podmiotach związanych z produkcją rolną (produkcja zwierzęca i roślinna) w celu wyeliminowania zagrożeń wypadkowych i zawodowych, występujących w środowisku pracy lub wynikających ze sposobu jej wykonywania. Ponadto celem była weryfikacja stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, przede wszystkim w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz oceny rozliczenia czasu pracy oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, w tym zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, zawarcia na piśmie umów o pracę, legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz ich równego traktowania w stosunku do obywateli polskich.

Rolnictwo jest jednym z dominujących dziedzin gospodarki na terenie działania OIP w Olsztynie. Z przeprowadzonej analizy wynika, że istotnym problemem w tym obszarze są m.in.: niewłaściwa organizacja pracy, zawieranie umów zlecenia w miejsce umów o pracę, brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Analiza kontroli przeprowadzonych w latach poprzednich wykazała, że głównym czynnikiem narażenia na wypadki przy pracy w rolnictwie jest niedostateczny stan techniczny maszyn i urządzeń. Ponadto w rolnictwie istotnym elementem jest narażenie boreliozę wywołaną przez krętki borrelii.

W gospodarstwach objętych kontrolą pracę świadczyło 165 osób, 139 zatrudnionych było w ramach stosunku pracy, w tym 34 kobiety. Ponadto zatrudnionych było 8 cudzoziemców, 11 osób na podstawie umów cywilno-prawnych i 1 pracownik młodociany.

Z ogólnej liczby skontrolowanych gospodarstw 5 prowadziło produkcję roślinną i zwierzęcą, a 3 gospodarstwa tylko produkcję roślinną.

Zestawienie efektów kontroli:

**Tabela 3.5.1. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	kontrole
- kontrole	8
- decyzje	98
w tym:	
• rygorem art. 108 kpa	4
• wstrzymania eksploatacji maszyn	13
- wnioski w wystąpieniach	54
- mandaty karne	1
- wykroczenia	3
- kwota mandatów (w zł)	1.000
- środki oddziaływania wychowawczego	2

Podczas kontroli udzielono 20 porad prawnych, 20 w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 18 dotyczących legalności zatrudnienia.

Kontrole nie ujawniły naruszeń przepisów kodeksu karnego, dotyczących wydłużonego okresu rozliczeniowego oraz przerywanego czasu pracy.

Stwierdzono, że główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie prawa pracy jest niezajomość przepisów oraz twierdzenie, że restrykcyjność przepisów zmusza pracodawców do ich naruszania. Stwierdzane przez inspektorów pracy nieprawidłowości w zakładach potwierdzają fakt braku znajomości przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz ich lekceważenie. Ponadto jedną z głównych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości są źle przeprowadzane szkolenia okresowe pracodawców z zakresu bhp oraz pobieżnie wykonywane przeglądy stanowisk pracy podczas oceniania ryzyka zawodowego lub brak takich przeglądów.

W przedsiębiorstwach, w których prowadzona jest produkcja zwierzęca właściciele wskazywali na trudną sytuację ekonomiczną zakładów wywołaną spadkiem cen żywca, mleka oraz produktów przetwórstwa rolnego – w związku z panującym stanem zagrożenia epidemicznego oraz ograniczeniem eksportu wymienionych produktów.

Inne przyczyny mające wpływ na stwierdzone nieprawidłowości to:

- nieznanomość przepisów oraz zasad bhp przez pracowników,
- nieprzywiązywanie wagi do przestrzegania przepisów i zasad bhp przez pracowników,
- tolerowanie przez pracodawców odstępstw od obowiązujących zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z ustaleń pokontrolnych wynika, że w gospodarstwach rolnych występuje znaczna ilość zagrożeń wypadkowych i naruszane są przepisy prawa pracy. Na uwagę zasługuje pozytywny trend gospodarstw rolnych w zakresie wyposażenia ich w coraz lepszy sprzęt pozwalający osiągać większą wydajność pracy przy ograniczeniu zagrożeń zawodowych. Towarzyszy temu jednak problem braku pracowników chętnych do pracy w rolnictwie. Niskie wynagrodzenia, a co za tym idzie mała atrakcyjność zawodu, ogranicza dopływ nowych, młodych pracowników, stając się czynnikiem ich negatywnej selekcji.

Mimo to w ocenie pracodawców poniesione koszty poprawy warunków bezpieczeństwa pracy nie wpływają bezpośrednio na opłacalność prowadzonej działalności. Według pracodawców podstawową przyczyną niezadowalającego stanu bhp w gospodarstwach rolnych jest sytuacja ekonomiczna niepozwalająca większości gospodarstw nie tylko na poprawę warunków pracy, ale i na odtworzenie zdekapitalizowanych środków produkcji, w szczególności bazy niezbędných obiektów.

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

W 2022 roku inspektorzy pracy OIP w Olsztynie przeprowadzili 82 kontrole w ramach „Pierwszej kontroli”, które miały mieć przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. Pierwsze kontrole przeprowadzono przede wszystkim w małych zakładach. Zdecydowana większość pierwszych kontroli zakończyła się stwierdzeniem nieprawidłowości w obszarze prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych, w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach lub poleceń.

W zamieszczonej poniżej tabeli podano liczbę podmiotów najczęściej kontrolowanych wg branż.

**Tabela 3.6.1. Podmioty wg branż (najczęściej kontrolowanych)**

Wyszczególnienie (wg PKD)	Liczba
Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi	27
Działalność usługowa związana z żywnością	12
Roboty budowlane specjalistyczne	5
Produkcja mebli	3
Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków	3
Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych	3
Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	3

#### Prawna ochrona pracy

Oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w obszarze prawnej ochrony pracy dokonano analizując, skierowane do pracodawców wystąpienia i polecenia, których celem było usunięcie stwierdzonych uchybień.

W zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy kontrole wykazały:

**Tabela 3.6.2. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie prawnym**

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba podmiotów
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników	40
- nieprawidłowości w zawieraniu umów o pracę w zakresie potwierdzania na piśmie umowy o pracę oraz w treści umów o pracę	13
- nieposiadanie obwieszczenia o systemach i rozkładach czasu pracy oraz obowiązujących okresach rozliczeniowych	55
- nieprzekazywanie pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia	38
- nieprawidłowości w zakresie rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem	3
- nieprawidłowości w wydawaniu pracownikom świadectw pracy	8
- nieustalenie systemów i rozkładów czasu pracy i przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy	55

## SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

- nieprawidłowości w sporządzonych rozkładach czasu pracy i nieprzekazywania ich pracownikom	11
- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz innej dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy	43
- niezapewnienie pracownikom dobowego odpoczynku	2
- niezapewnienie pracownikom tygodniowego odpoczynku	1
- niezapewnianie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	14
- nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń	5
- niewypłacenie wynagrodzenia	3
- niewypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	3
- nieudzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym uzyskał do niego prawo	17
- nieprawidłowości w dzieleniu urlopu wypoczynkowego na części	12
- nieudzielanie zaległego urlopu wypoczynkowego najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego	2

Stan prawnej ochrony pracy w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy jest zróżnicowany. W znacznej liczbie zakładów stan ten znacznie odbiegał od oczekiwanego. W przeważającej grupie skontrolowanych podmiotów niezadowolający stan prawnej ochrony pracy nie wynikał ze złej woli, lecz z braku doświadczenia i wiedzy. Stan prawnej ochrony pracy w danym zakładzie w dużej mierze był skorelowany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu. Pracodawcy znajdujący się w dobrej sytuacji ekonomicznej zazwyczaj zapewniali pracownikom lepsze warunki pracy.

### Bezpieczeństwo i higiena pracy

Oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w obszarze prawnej ochrony pracy dokonano analizując, skierowane do pracodawców decyzje, których celem było usunięcie stwierdzonych uchybień.

**Tabela 3.6.3. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy**

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba podmiotów
- brak szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	13
- dopuszczalnie pracowników do pracy bez zaświadczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku	9
- brak lub błędy w oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy lub niepoinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami	46
- brak przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	5
- brak spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych oraz kart charakterystyki	10
- nieustalenie przez pracodawców rodzaju środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne	32
- niedostarczenie pracownikom nieodpłatnie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej	8
- brak pomiarów sprawdzających skuteczność ochron przeciwporażeniowych urządzeń i instalacji elektrycznych	36
- brak zabezpieczenia (oznakowania) miejsc, w których występują zagrożenia	14
- brak pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz środków higieny osobistej	9
- brak zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	47
- brak instrukcji bhp dotyczących stosowanych procesów technologicznych oraz wykonywanych prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami dla zdrowia pracowników	17
- braku odpowiednich zabezpieczeń maszyn i innych urządzeń technicznych, bądź w nieprawidłowym zabezpieczeniu pracujących przed upadkiem z wysokości w przypadku rusztowań	28
- nieprawidłowości związane z magazynowaniem i składowaniem	18
- nieprawidłowości w organizacji prac szczególnie niebezpiecznych	8
- zastawione drogi, przejścia i dojazdy pożarowe	8

Kontrolując zagadnienia dotyczące wypadków przy pracy, inspektorzy ujawnili fakt nie przeprowadzenia postępowania powypadkowego – 2 przypadki. W 3 podmiotach pracodawca nie dopełnił obowiązku prowadzenia rejestru wypadków przy pracy. Analiza dokumentacji powypadkowych wykazała w 3 podmiotach nieprawidłowości w postępowaniu zespołu badającego okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy.

Podkreślić należy, iż stan ochrony pracy w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy jest zróżnicowany. W znacznej liczbie zakładów zarówno wyposażenie stanowisk pracy, jak i warunki, w jakich praca była wykonywana, znacznie odbiegały od oczekiwanych. Niezadowolający stan ochrony pracy nie wynikał ze złej woli, lecz z braku doświadczenia, nieumiejętności rozpoznawania zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz sposobów ograniczania ryzyka zawodowego. Zauważyć należy, że stan ochrony pracy w dużej mierze jest skorelowany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu. Pracodawcy znajdujący się w dobrej sytuacji ekonomicznej zazwyczaj

wprowadzali nowoczesne technologie i urządzenia produkcyjne, co pozytywnie skutkowało w sferze warunków pracy wpływając na eliminację lub ograniczenie zagrożeń dla zdrowia pracowników i zmniejszenie uciążliwości pracy.

#### Legalność zatrudnienia

Oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w obszarze prawnej ochrony pracy dokonano analizując, skierowane do pracodawców wystąpienia i polecenia, których celem było usunięcie stwierdzonych uchybień.

**Tabela 3.6.4. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia**

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba podmiotów/osób
- nielegalne zatrudnianie	21/33
- nieprawidłowości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy	16
- wykonywanie pracy przez cudzoziemców bez wymaganego zezwolenia na pracę	8/19
- wykonywanie pracy przez cudzoziemca bez zawarcia umowy w formie pisemnej	1/7
- wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach świadczących o stosunku pracy	1/17

Najistotniejszymi problemami w obszarze legalności zatrudnienia było niepotwierdzanie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Inną stwierdzoną nieprawidłowością było nie zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego w terminie 7 dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczenia.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wskazać należy:

- zainteresowanie niektórych osób podejmowaniem pracy nielegalnej;
- brak należytej wiedzy lub staranności przy realizacji przez kontrolowane podmioty obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz ubezpieczeń społecznych,
- złą wolę przedsiębiorców, przejawiającą się w świadomym i celowym nieprzestrzeganiu przepisów prawa pracy i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w celu maksymalizacji zysków,
- społeczne przyzwolenie na wykonywanie niezarejestrowanej pracy zarobkowej przez „zaradnych” bezrobotnych.

Osoby nielegalnie wykonujące pracę podkreślają, że pracodawca proponuje wyższe wynagrodzenie bez rejestrowania umowy o pracę. Wymienione osoby wskazują też, że podjęcie legalnej pracy może skutkować utratą niektórych świadczeń socjalnych. Osoby nielegalnie wykonujące pracę wskazują również, że brak wymaganych umów wynika często z chęci uniknięcia przez powierzających pracę zarobkową ponoszenia jakichkolwiek kosztów pracy, z wynagrodzeniem włącznie, co potwierdzają skargi dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia pracującym bez umowy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wobec pracodawców zastosowano środki prawne wymienione w poniższej tabeli.

**Tabela 3.6.5. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- decyzje ogółem,	775
w tym:	21
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	12
▪ wstrzymania prac lub skierowani do innych prac	2
▪ ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku	8 (54.719zł)
▪ placowa (kwota)	
- wnioski w wystąpieniach	573
- polecenia	46
- wnioski o ukaranie do sądu (zasądzona kara)	1 (10.000zł)
- mandaty karne (kwota mandatów)	6 (7.200zł)
- środki oddziaływania wychowawczego	9

Pomimo instruktażowo-doradczego charakteru kontroli stwierdzano poważne i rażące naruszenia prawa skutkujące przeprowadzeniem postępowania wykroczeniowego. W 6 przypadkach inspektorzy pouczali osoby odpowiedzialne. Trzykrotnie wobec sprawców wykroczenia zastosowano środek oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżenia. 6 razy inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne mandaty karne w łącznej wyso-

kości 7200 zł. W jednym przypadku inspektor pracy skierował wniosek do sądu. Sprawa zakończyła się wyrokiem skazującym osobę odpowiedzialną na karę grzywny 10.000 zł.

## REKONTROLE

W 2022 roku inspektorzy pracy OIP Olsztyn przeprowadzili 24 kontrole w ramach kontroli sprawdzających w podmiotach, w których wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w 2022 r.

W poniższej tabeli wskazano liczbę ponownie skontrolowanych podmiotów w poszczególnych branżach.

**Tabela 3.6.6. Podmioty wg branż**

Wyszczególnienie (wg PKD)	Liczba
Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	2
Przetwórstwo przemysłowe	3
Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków	1
Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych	9
Działalność usługowa związana z wyżywieniem	4
Edukacja	2
Opieka zdrowotna	1
Pozostała indywidualna działalność usługowa	2

Oceniając przestrzeganie prawa pracy w obszarze praworządności w stosunkach pracy oparto się przede wszystkim na analizie wystąpień, decyzji oraz poleceń wydanych w celu usunięcia uchybień stwierdzonych w trakcie kontroli.

W trakcie ponownych kontroli stwierdzono zdecydowanie mniej nieprawidłowości. Należy jednak zauważyć, że wykonano znacznie mniejszą ilość kontroli sprawdzających. W celu ich usunięcia wydano znacznie mniej środków prawnych – ogółem wydano 23 wnioski i 1 polecenie.

W trakcie ponownych kontroli sprawdzono realizację 183 wniosków uprzednio wydanych wystąpień. Stwierdzono, że uwzględniono zdecydowaną większość skierowanych wniosków, co niewątpliwie przyczyniło się do poprawy stanu ochrony pracy w kontrolowanych podmiotach.

W świetle ponownych kontroli w większości przypadków tzw. „pierwsze kontrole”, które polegały na wskazaniu pracodawcy występujących nieprawidłowości wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych (decyzji, wystąpień i poleceń) odniosły pożądany skutek. Zdarzały się przypadki, że kontrolowani po raz pierwszy pomimo pouczeniu o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym nie podejmują skutecznych działań w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. Pożądane efekty przynoszą dopiero kolejne kontrole skutkujące zastosowaniem sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu.

Oceniając przestrzeganie prawa pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oparto się na analizie decyzji wydanych w celu usunięcia uchybień stwierdzonych w trakcie kontroli realizowanych w ramach zadania.

W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości wydano znacznie mniej środków prawnych (niż podczas pierwszej kontroli) – ogółem wydano 15 decyzji w dziedzinie bhp.

W rezultacie uzyskano poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych przedsiębiorstwach. W trakcie ponownych kontroli sprawdzono realizację 90 uprzednio wydanych decyzji stwierdzając ich wykonanie.

Przeprowadzone ponowne kontrole w temacie legalności zatrudnienia obywateli polskich wykazały znaczną poprawę w tym zakresie. Na 5 kontroli wystąpił 1 przypadek nieopłacenia składek na Fundusz Pracy za okres 2 miesięcy.

W przypadku ponownych kontroli, nie dokonano oceny legalności zatrudnienia cudzoziemców z uwagi na brak ich zatrudnienia w zakładach objętych kontrolą.

**Tabela 3.6.7. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe w związku z rekontrolą**

	Liczba
- decyzje	15
- wnioski w wystąpieniach	23
- polecenia	1
- mandaty karne (kwota mandatów)	1
środki oddziaływania wychowawczego	2

### 3.7. Badanie skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy

Duża część zadań realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie wynikała ze zgłaszanych skarg, w wyniku których inspektorzy pracy prowadzili kontrole. Powtarzającym się przedmiotem skarg były: problem z wypłatą wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, problemy związane z czasem pracy i warunkami prac, a także z legalnością zatrudnienia i inną pracą zarobkową.

Istotnym elementem działań jest poradnictwo prawne i techniczne udzielane przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie oraz działania prewencyjne.

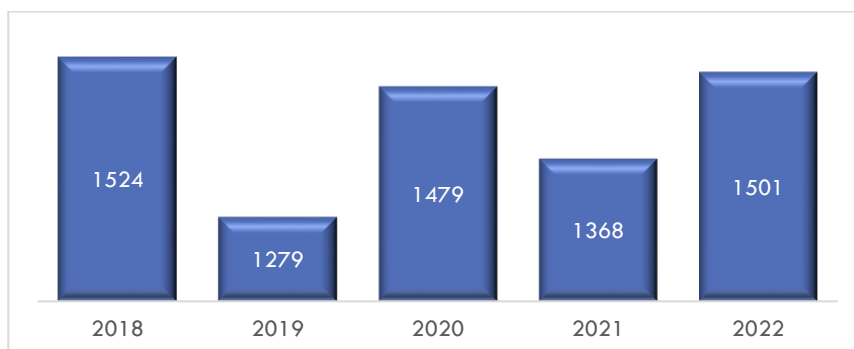
W 2022 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło 1501 skarg i 273 wnioski – łącznie 1774, z czego:

- 899 skierowano do rozpatrzenia,
- 371 złożono ad acta,
- 49 zostało wycofanych przez skarżących,
- 14 przekazano innemu organowi właściwemu rzeczowo do rozpatrzenia sprawy,
- 17 wskazano organ właściwy do załatwienia sprawy,
- 387 udzielono wyjaśnień osobie wnoszącej skargę lub wniosek bez kontroli.

Skargi i wnioski można podzielić na:

- pracownicze – 986,
- anonimowe – 261,
- osoby trzeciej – 103,
- skargi pozostałe – 211,
- skargi przekazane wg właściwości rzeczowej lub miejscowej do innych Okręgowych inspektoratów pracy lub innych instytucji – 213.

Wykres 3.7.1. Liczba skarg wpływająca do OIP w latach 2018-2022



Łączna liczba kontroli przeprowadzonych w wyniku wniesionych skarg wyniosła 762 w 676 podmiotach. Spośród skarg skierowanych do rozpatrzenia w przedmiocie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń za zasadne w całości uznano 318 skarg, za zasadną częściowo uznano 2 skargi, za bezzasadne 219 skarg, a 198 skarg oceniono jako niemożliwe do ustalenia. W zakresie stosunku pracy spośród skarg skierowanych do rozpatrzenia za zasadne w całości uznano 129 skarg, za zasadną częściowo uznano 1 skargę, za bezzasadne 154 skarg, a 104 oceniono jako niemożliwe do ustalenia. Natomiast w przedmiocie legalności zatrudnienia za zasadne w całości uznano 56 skargi, za bezzasadne 44 skarg, a 25 skarg oceniono jako niemożliwe do ustalenia. Skargi, które zostały skierowane do rozpatrzenia, których zasadność została uznana jako niemożliwa do ustalenia zostały nieocenione z powodu m. in. braku możliwości kontaktu z pracodawcą, niewyrażenia przez skarżącego zgody na ujawnienie swoich osobowych podczas kontroli, bądź też braku innych danych pozwalających na przeprowadzenie kontroli. Kolejną przyczyną niepozwalającą na dokonanie oceny zasadności skarg po rozpoczęciu kontroli przez inspektora pracy było ustalenie, iż wszelka dokumentacja pracownicza znajduje się poza terenem właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Powstawała wówczas konieczność przekazania skargi do załatwienia Okręgowemu Inspektoratowi Pracy właściwemu ze względu na siedzibę zakładu pracy. Ponadto, część zarzutów podnoszonych w skargach nie zostaje oceniona z uwagi na fakt, iż wykraczają one poza kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy.

Porównując ogólne dane do 2021 roku należy stwierdzić, że do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2022 roku wpłynęło więcej skarg. Największa liczba zgłaszających osób sygnalizujących naruszenia przepi-

sów prawa pracy to pracownicy, osoby które utraciły status pracownika, bądź znajdowały się w okresie wypowiedzenia. W minionym roku zdarzały się również przypadki zgłaszania skarg przyjmowanych przez pracowników merytorycznych OIP w Olsztynie za pomocą protokołu ustnego przyjęcia skargi lub wniosku. Dotyczyło to zarówno sytuacji, kiedy skarżący zgłaszali skargę telefonicznie jak i osobiście. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2022 roku wpływały również skargi składane przez obcokrajowców. Z uwagi na fakt wskazywania przez skarżących adresu e-mail lub polskiego adresu pobytu, jako adresu do kontaktu (bez wskazania obywatelstwa) skargi osób pochodzenia białoruskiego odnotowane zostały w liczbie 5, natomiast zwiększyła się liczba skarg, składanych przez osoby pochodzenia ukraińskiego i w 2022 roku wyniosła 28 skarg. Po jednej skardze zgłosili również obywatele Gruzji i Wietnamu. Przeważająca większość skarg obcokrajowców dotyczyła braku wypłaty wynagrodzenia i innych należności za wykonaną pracę. Należy zauważyć, że zainteresowanie osób składających skargi świadczy o dużym zaufaniu do organów PIP.

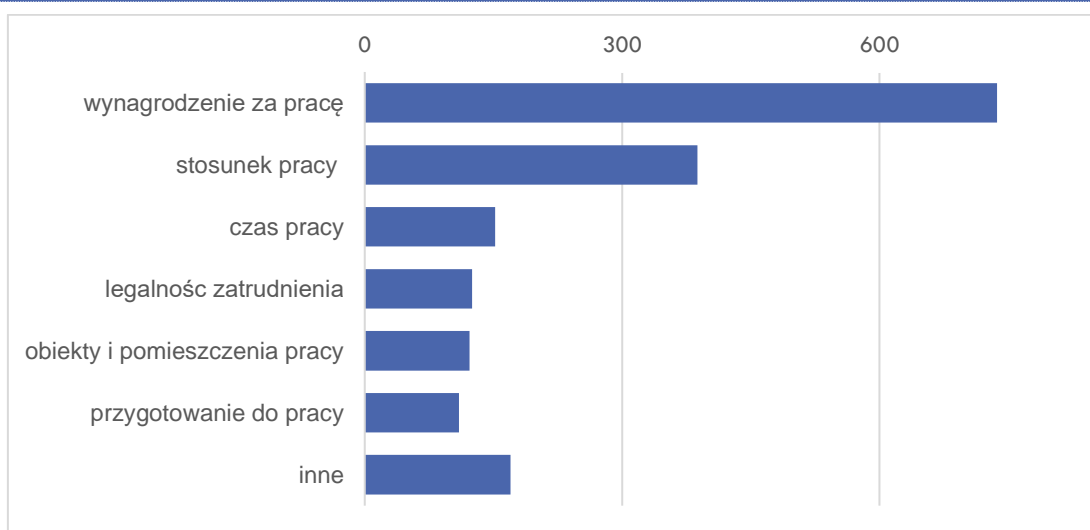
W wyniku przeprowadzonych kontroli skargowych inspektorzy pracy skierowali 282 wystąpienia zawierające 624 wnioski dotyczących 7384 pracowników oraz wydali 264 decyzji, dotyczących 531 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami pracodawców ukarano 175 mandatami na łączną kwotę 223.350,00 zł oraz zastosowano 75 środków wychowawczych. Ponadto, skierowano do sądu 29 wniosków o ukaranie.

Należy zauważyć, iż podobnie do 2021 roku najwięcej skarg zgłaszanych w 2022 roku stanowiły kwestie związane z wypłatą wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Zgłoszone nieprawidłowości najczęściej dotyczyły:

- niewypłacania i nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę;
- niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia;
- niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynikającego z umowy o pracę.

Wykres 3.7.2. Struktura przedmiotowa skarg – 2022 r.



Kolejne problemy podnoszone w skargach dotyczyły stosunku pracy. Najczęściej pojawiającymi się naruszeniami były:

- brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę;
- niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy;
- nieprawidłowości w treści świadectwa pracy;
- nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę.

Trzecią grupę zagadnień w zakresie prawnej ochrony pracy stanowiły naruszenia z zakresu czasu pracy.

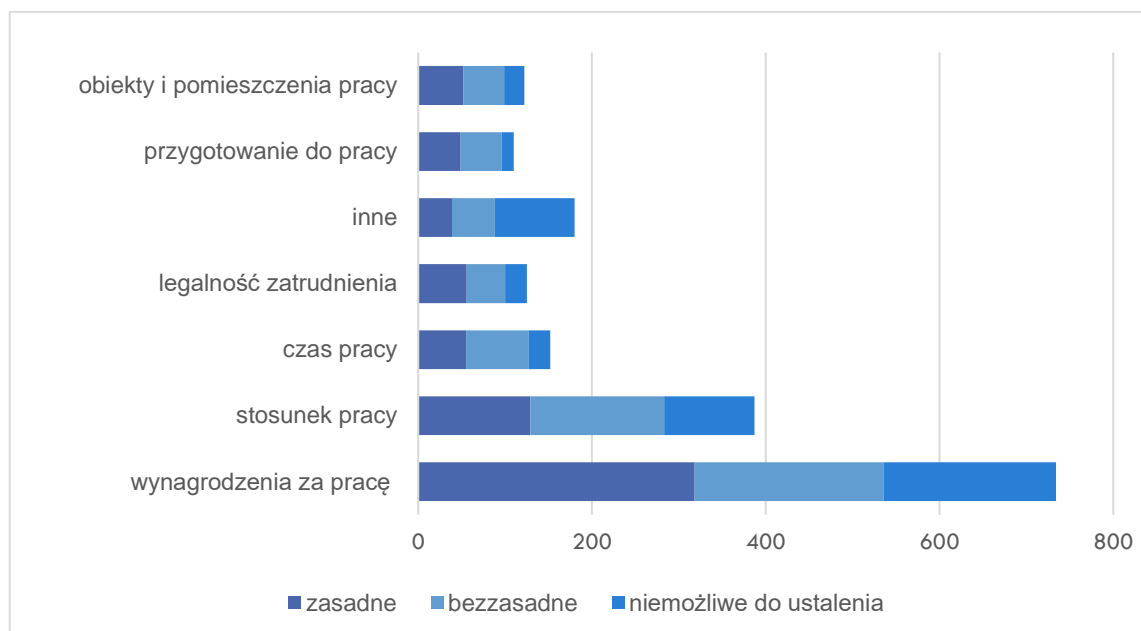
Nieprawidłowości w tym obszarze najczęściej dotyczyły:

- nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy;
- niezapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym;

- niezapewnienia innego dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy.

Postępowania kontrolne zainicjowane skargami, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie ujawniły także inne nieprawidłowości dotyczące m.in.: legalności zatrudnienia, przygotowania do pracy w obliczu narażenia i zagrożenia czynnikami szkodliwymi, wyposażenia obiektów i pomieszczeń pracy. Niezmiennie przedmiotem skarg jest również wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

**Wykres 3.7.3. Rozstrzygnięcia w przedmiotach najczęściej występujących w skargach – 2022 r.**



W 2022 r. wpłynęły 24 skargi pochodzących od organizacji związkowych działających w zakładach pracy. W celu ich rozpatrzenia przeprowadzono 24 kontrole. W wyniku kontroli inspektorzy wydali 4 decyzje, dotyczące 95 pracowników. W związku z tym pracodawca wypłacił świadczenia w kwocie 49.991,50zł. Ponadto skierowano 21 wystąpień zawierających 51 wniosków, dotyczących 2297 pracowników. W związku z realizacją wniosków kwota świadczeń nałożonych na pracodawców wyniosła 434.031,45zł. Podstawowymi przedmiotami spośród 72 dotyczących skarg związków zawodowych były nieprawidłowości dotyczące uprawnień związków zawodowych, wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia oraz stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę zaprezentowane wyżej dane przedmiot skarg zgłaszanych do tu. Okręgowego Inspektoratu Pracy zasadniczo nie różni się od 2021 roku. Nadal zdecydowaną większość skarg stanowią skargi dotyczące wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy, czasu pracy oraz stosunku pracy.



## IV. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

### 4.1. Działania PIP w związku z członkostwem w strukturach SLIC i działaniami podejmowanymi przez europejską agencję ds. Bezpieczeństwa i zdrowia w pracy (EU-OSHA)

#### 4.1.1. Przeciwdziałanie dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą

W ramach oceny przeciwdziałaniu dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanych z pracą przeprowadzono 2 kontrole. Po jednej w podmiocie leczniczym i w sektorze spożywczym.

W podmiocie leczniczym pracę świadczyło 91 osób. 89 osób było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym 84 kobiety.

Kontrola wykazała szereg nieprawidłowości związanych z zakresem tematycznym:

- niepoddanie szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu – 1 pracownik;
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego niezbędnych środków profilaktycznych, w celu zmniejszenia ryzyka zawodowego – 45 pracowników;
- nie uwzględnienie w instrukcji zasad postępowania przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych norm dźwigania dla kobiet oraz zasad ergonomii;
- nie udostępniono pracownikom, do stałego korzystania, instrukcji bhp w zakresie prac związanych z transportem osób, z uwzględnieniem maksymalnych norm dźwigania oraz ze wskazaniem metod bezpiecznego wykonywania pracy i zasad ergonomii.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami wobec pracodawcy zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

W podmiocie sektora spożywczego pracę świadczyło 71 osób, na umowę o pracę 68 osób, w tym 41 kobiet. Na stanowiskach, na których mogą występować dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, pracę świadczy 17 pracowników, w tym 14 kobiet.

Kontrola wykazała szereg nieprawidłowości związanych z zakresem tematycznym:

- nie dokonano oceny ryzyka zawodowego w zakresie dotyczącym zapobieganiu zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego;
- brak w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku obsługi linii zagrożeń występujących przy ręcznych pracach transportowych;
- brak instrukcji bhp przy pracach ręcznych transportowych;
- brak instrukcji dotyczącej wykonywania prac w sposób bezpieczny pod względem ergonomii.

Stwierdzone nieprawidłowości zostały usunięte przez pracodawców.

### 4.2. Kontrole zagrożeń chemicznych czynnikami środowiska pracy

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

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 12 kontroli w zakładach, w których stwierdzono występowanie w środowisku pracy niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych.

Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas produkcji i/lub stosowania w procesach pracy substancji chemicznych, dla których ustalono normatywy higieniczne w środowisku pracy (NDS) oraz usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w ww. zakresie prowadząca do poprawy bezpieczeństwa pracy w zakładach.

W skontrolowanych zakładach ogółem zatrudnionych było 2178 osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było 2131 pracowników, w tym 497 kobiet i 19 pracowników młodocianych.

Widoczne jest zróżnicowanie w zakresie zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach. Najmniejsze zakłady zatrudniały po 6 pracowników, a największy 871. Według wielkości zatrudnienia kontrolami objęto:

- zakłady mikro do 9 pracowników – 2 podmioty
- zakłady małe od 10 do 50 pracowników – 4 podmioty,
- zakłady średnie od 51 do 250 pracowników – 4 podmioty,
- zakłady duże powyżej 250 pracowników – 2 podmioty.

Kontrolowane zakłady należą do różnych branż, m.in.: przetwórstwa laminatów poliestrowo-szkłanych, oczyszczania ścieków i gospodarki komunalnej, produkcji wyrobów papierowych, przetwórstwa drewna oraz produkcji spożywczej.

Przeprowadzone kontrole wykazały występowanie nieprawidłowości w ocenianym zakresie. Inspektorzy regulowali środkami prawnymi nieprawidłowości stwierdzone w 8 z 12 zakładów. W 4 zakładach nie wydawano środków prawnych dotyczących kontrolowanego zagadnienia.

W trakcie kontroli stwierdzono występowanie narażenia na następujące czynniki chemiczne: styren, aceton, amoniak, siarkowodór, mangan, tlenki żelaza, benzyna, trimetylobenzen, etylobenzen, ksylen, toluen, heksan, pentan, etanol, 1-metoksypropan-2-ol, fenoloizocyanian.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- braków w dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego;
- braków dokumentacji z zakresu prac szczególnie niebezpiecznych;
- braku aktualnych badań i pomiarów stężeń czynników chemicznych na stanowiskach pracy;
- nieprawidłowości w stosowanych instalacjach wentylacyjnych.

Tylko w jednym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości związane ze szkoleniami z zakresu bhp. Także tylko podczas jednej kontroli stwierdzono wystąpienie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia polegające na braku środków ochrony dróg oddechowych pracowników wykonujących prace laminowania.

Przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości są:

- bagatelizowanie zagrożeń wynikających z narażenia na czynniki chemiczne;
- niewystarczająca wiedza pracodawców i służb bhp na temat zagrożeń stwarzanych przez czynniki chemiczne;
- szukanie oszczędności przez przedsiębiorców w związku z rosnącymi kosztami prowadzenia

**Tabela 4.2.1.1. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- kontrole	12
- decyzje	19
w tym:	
▪ wstrzymania prac	1
▪ nakaz wykonania badań i pomiarów	5
- mandaty karne (kwota w zł)	1 (1.800)

Wydane decyzje dotyczyły 265 pracowników.

W wyniku wydanych decyzji uzyskano następujące efekty:

- zapewniono pracownikom maski ochronne zabezpieczające drogi oddechowe przed szkodliwym działaniem stosowanych czynników chemicznych oraz naprawiono wentylację stanowiskową – 1 podmiot;
- zapewniono właściwą wentylację wyciągową w pomieszczeniach magazynowania czynników chemicznych – 2 podmioty;
- wykonano zostały badania i pomiary stężeń czynników chemicznych występujących na stanowiskach pracy – 4 podmioty;
- dokonano aktualizacji dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego w zakresie wymagań związanych ze stosowanymi czynnikami chemicznymi – 3 podmioty;
- uzupełniono dokumentację związaną z pracami szczególnie niebezpiecznymi – 2 podmioty;
- poddano pracownika wymagającym szkoleniom z zakresu bhp – 1 podmiot.

Przeprowadzone w roku 2022 kontrole nie wykazały dużej ilości nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny. Najczęściej były to drobne uchybienia dotyczące bardziej braków formalnych w dokumentacji,

ale zdarzało się także bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia pracowników. Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz oceny ryzyka zawodowego.

Zauważyć należy, że w związku ze licznymi zmianami przepisów prawa, spowodowanymi wprowadzonym stanem pandemii, pracodawcy odczuwają zagubienie w zakresie obowiązującego prawa. Często spotykano się z poglądem, że przedłużanie ważności różnych dokumentów przepisami tarcz antykryzysowych ma również zastosowanie do ważności takiej dokumentacji z zakresu bhp jak np. wyniki badań środowiskowych.

#### 4.2.2. Bhp w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 5 kontroli w zakładach, w których jest magazynowanie, napełnianie i rozprowadzaniu gazów płynnych. Wśród tych zakładów 3 zaliczone są do tzw. „podprogowych”, czyli zakładów nie zaliczonych do zakładów stwarzających zagrożenia wystąpienia poważnej awarii czyli posiadające na swoim obszarze mniej niż 50 ton gazu propan-butan. Ponadto kontrolą objęto po jednym - zakład zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii (ZZR) oraz zakład dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii (ZDR). W ostatnich 2 wymienionych podmiotach, ze względu na obowiązujące przepisy oraz stwierdzoną organizację pracy, nie stwierdzono nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników.

Do powtarzających się nieprawidłowości stwierdzonych w „zakładach podprogowych” zajmujących się gazami płynnymi, zaliczyć można:

- brak ciągłości instalacji wyrównującej potencjał elektrostatyczny na stanowisku napełniania butli gazem propan-butan,
- braki w spisach substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- braki w wykazach prac szczególnie niebezpiecznych oraz szczególnych wymaganiach dla tych prac,
- brak oznaczenia znakami Ex wejść do miejsc, gdzie może wystąpić atmosfera wybuchowa,
- braki w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem,
- brak lub nieczytelne barwy bezpieczeństwa na krawędziach ramp.

Analiza oceny stanu przestrzegania prawa w skontrolowanych zakładach wskazuje, że bez względu na wielkość zagrożeń występują podobne problemy. A mianowicie mniejszą uwagę przykładają się do spraw dokumentacyjnych, a główne nastawienie jest na czynniki stwarzające zagrożenie – techniczny aspekt zabezpieczenia stanowisk i całego zakładu. Wyjątek stanowią ZZR i ZDR ze względu na potrzebę sporządzenia dokumentów wynikających z Ustawy o Ochronie Środowiska i ich akceptacji przez organa Państwowej Straży Pożarnej.

Poniżej wymieniono uzyskane w wyniku kontroli efekty:

Tabela 4.2.2.1. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Opis uzyskane efektu	Liczba decyzji
- zaktualizowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	5
- zamontowano przewód wyrównujący potencjał elektrostatycznych przy wadze do napełniania butli gazem propan-butan	2
- zaktualizowano spis niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych	3
- zaktualizowano szczegółowe wymagania przy pracach szczególnie niebezpiecznych	3
- oznaczono barwami bezpieczeństwa krawędź rampy	2
- zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego	2
- zapewniono pracownikom odpowiednie rękawice do kontaktu z benzyną	1
- uzyskano karty charakterystyk dla stosowanych czynników chemicznych	1
- usunięto ubytki w nawierzchni placu manewrowego	1
- uzupełniono ubytki w rampie	1

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości do osób kierujących rozlewaniem skierowano środki prawne w celu usunięcia nieprawidłowości a osobę odpowiedzialną za popełnione wykroczenia ukarano mandatem karnym.

Tabela 4.2.2.2. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	Liczba
- kontrole	5
- decyzje	38
- mandaty karne	1
o ogólna kwota (zł)	1.100

Kierujący rozlewniami gazu propan-butan, podczas kontroli współpracowali i przyjmowali do wiadomości wskazywane nieprawidłowości. Podejmowali działania mające na celu niezwłoczne ich usunięcie. Rozmowy z kierownictwem rozlewni, jak i z pracownikami wskazywały na duży poziom wiedzy na temat istniejących zagrożeń.

Ponadto na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 2 kontrole w innych podmiotach, które mogą potencjalnie stanowić zagrożenia wystąpienia awarii przemysłowej ale nie rozlewają gazu propan-butan i nie są zaliczone do zakładów o zwiększonym lub dużym ryzyku powstania awarii przemysłowej. Były to podmioty zajmujące się ubojem i rozbiorem drobiu oraz produkcją blach stalowych, aluminiowych oraz powlekanych organicznie, cięciem poprzecznym i wzdłużnym blach stalowych, aluminiowych i powlekanych organicznie.

W kontrolowanych podmiotach pracowało 451 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 450 osób, w tym 17 cudzoziemców.

W pierwszym zakładzie eksploatowana jest amoniakalna instalacja chłodnicza, która ma za zadanie zapewnienie chłodzenia w magazynach produktów (mroźni i chłodni) oraz do chłodzenia wody używanej w procesach technologicznych. Zakład współpracuje z PSP w zakresie zapobiegania awariom i ograniczania ich skutków.

W zakładzie jest opracowana *Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego* zawierająca:

- warunki ochrony przeciwporażeniowej związane z przeznaczeniem, sposobem użytkowania i prowadzonym procesem technologicznym,
- sposoby postępowania na wypadek pożaru i innego zagrożenia,
- warunku i organizacja ewakuacji ludzi oraz praktyczne sposoby ich sprawdzania,
- plan ewakuacji dla spółki.

Z przeprowadzonych ustaleń wynika, iż pracowników zapoznano z zagadnieniami dotyczącymi zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków.

W zakładzie dokonano wyznaczenia osób biorących udział w przeciwdziałaniom awariom przemysłowym i prowadzenia działań ratowniczych w tym zakresie.

W drugim podmiocie zainstalowano instalację gazową do ogrzewania hal produkcyjnych. Instalacja składa się z 3 zbiorników podziemnych na gaz propan-butan o pojemności 6700 l każdy.

Do nieprawidłowości stwierdzonych w powyższych „zakładach podprogowych” zaliczyć można:

- niesprawny system ręcznego włączania wentylacji awaryjnej włącznikami usytuowanymi przy drzwiach wejściowych (wewnątrz i na zewnątrz) do amoniakalnej maszynowni chłodniczej;
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie;
- brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym doszło do wypadku przy pracy,
- nie podjęcie dodatkowych działań zmierzających do poprawy bezpieczeństwa prac wykonywanych na wieszakach/choinkach przenośnika łańcuchowego wychładzalni tuszek;
- odgięte ostre krawędzie blachy przy bramie wjazdowej do hali;
- nieuporządkowany teren przy dystrybutorach paliw - składowane odpady budowlane,

Inspektorzy pracy wydali 6 decyzji nakazowych oraz 4 wnioski w wystąpieniu.

Stwierdzone w trakcie kontroli uchybienia wynikają z niewłaściwego nadzoru niższego szczebla nad przebiegiem procesu technologicznego oraz nad pracownikami.

Zakłady pracy objęte kontrolą w ramach realizacji tematu charakteryzuje wysoki poziom rozwoju technologicznego, ze szczególnym uwzględnieniem automatyzacji procesów produkcyjnych. Stosowanie substancji chemicznych, które mogą być źródłem katastrofy przemysłowej objęte jest szczególnym nadzorem poprzez współpracę podmiotów ze strażą pożarną i Urzędem Dozoru Technicznego. Zastosowano rozwiązania techniczne i organizacyjne, mające na celu odizolowanie stref stosowania substancji niebezpiecznych od innych przed pracownikami. Należy podkreślić, że w trakcie kontroli stwierdzono nieliczne uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach realizacji tematu. Uchybienia zostały niezwłocznie usunięte.

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

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 11 kontroli w zakładach, w których stwierdzono występowanie w środowisku pracy narażenia pracowników na powstające w procesach obróbki: pyły drewna, krzemionka krystaliczna, zaklasyfikowane jako czynniki rakotwórcze.

W skontrolowanych zakładach ogółem zatrudnionych było 3280 osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było 3249 pracowników, w tym 807 kobiet i 59 pracowników młodocianych.

Widoczne jest zróżnicowanie w zakresie zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach. Najmniejsze zakłady zatrudniały po 6 pracowników, a największy 871. Według wielkości zatrudnienia kontrolami objęto:

- zakłady mikro do 9 pracowników – 2 podmioty
- zakłady małe od 10 do 50 pracowników – 3 podmioty,
- zakłady średnie od 51 do 250 pracowników – 3 podmioty,
- zakłady duże powyżej 250 pracowników – 3 podmioty.

Skontrolowane zakłady prowadzą działalność w różnych branżach przemysłowych, w których prowadzone są procesy technologiczne powodujące uwalnianie czynników rakotwórczych: pyłu drewna oraz krzemionki krystalicznej, a także występuje narażenie na substancje chemiczne zaklasyfikowane jako rakotwórcze. Występowanie narażenia na czynniki i procesy rakotwórcze zidentyfikowano w zakładach branż:

- przetwórstwa laminatów poliestrowo – szklanych;
- produkcji meblarskiej – pył drewna;
- produkcji spożywczej (produkcja napojów);
- produkcji i zdobienia ceramiki – krzemionka krystaliczna;
- dystrybucji i magazynowania czynników chemicznych – narażenie na benzynę.

W 9 podmiotach występowały nieprawidłowości w zakresie objętym zagadnieniem. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły braków dokumentacji związanej z występowaniem narażenia na czynniki rakotwórcze, dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego oraz braku aktualnych badań i pomiarów stężeń czynników rakotwórczych na stanowiskach pracy. Nieprawidłowości w zakresie wentylacji wystąpiły w 1 zakładzie.

Kontrolowani przedsiębiorcy często nie zdawali sobie sprawy ze zmiany obowiązujących przepisów i nowej klasyfikacji pyłów drewna. Powyższe skutkowało właśnie brakiem prowadzenia wymaganych rejestrów, nieprzekazywaniem informacji o czynnikach rakotwórczych do OIP oraz brakami formalnymi w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Kontrole wykazały także, że pracodawcy najczęściej zdają sobie sprawę z konieczności wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. Jednak zmiana częstotliwości badań poziomu zapylenia pyłem drewna na stanowiskach pracy była już zaskoczeniem dla pracodawców.

W trakcie kontroli nie uzyskano informacji o zastępowaniu stosowanych substancji, ich mieszanin, czynników lub procesów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym mniej szkodliwymi dla zdrowia. Zgodnie z uzyskanymi informacjami w prowadzonych procesach nie ma możliwości wyeliminowania kontrolowanych czynników rakotwórczych.

Przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości było:

- niewystarczająca wiedza pracodawców i służb bhp na temat zmian w przepisach bhp dotyczących czynników rakotwórczych;
- brak wiedzy pracodawców i służb bhp w zakresie powstania nowych obowiązków dla pracodawców spowodowanych zmianami w przepisach;
- nieścisłości w obowiązujących przepisach wzbudzające wątpliwości pracodawców;
- szukanie oszczędności przez przedsiębiorców w związku z rosnącymi kosztami prowadzenia działalności.

Tabela 4.2.3.1. Kontrole i zastosowane środki prawne

	Liczba
- kontrole	11
- decyzje	40
w tym:	
▪ nakaz wykonania badań i pomiarów	7
- wnioski w wystąpieniu	1

Tabela 4.2.3.2. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Opis uzyskane efektu	Liczba podmiotów, których dotyczył uzyskany efekt
- przekazanie do OIP w Olsztynie karty informacji o czynnikach i procesach rakotwórczych występujących w zakładach	7
- założenie rejestru prac wykonywanych w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi	6
- założenie rejestru pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych	6 (310 pracowników)
- wykonanie badań i pomiarów poziomu zapylenia pyłem drewna występującego na stanowiskach prac	2
- dokonanie lub aktualizacja dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego w zakresie zagrożeń związanych z narażeniem, na czynniki rakotwórcze	3
- ograniczenie narażenia pracowników poprzez uprzętnienie zalegającego na stanowisku pyłu drewna	1
- przekazywanie lekarzowi w skierowaniu na badania lekarskie informacji o narażeniu pracowników na pył drewna	1

Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w większości kontrolowanych zakładów, w zakresie bhp w związku z obecnością czynników rakotwórczych. Kontrole spowodowały, że pracodawcy podjęli stosowne działania mające na celu usunięcie stwierdzonych uchybień. Stwierdzono że część nieprawidłowości było związanych z niewiedzą i niedostateczną znajomością przepisów dotyczących czynników rakotwórczych przez osoby pełniące zadania służby bhp.

W związku ze zmianami przepisów prawa polegającymi na wprowadzeniu nowych procesów technologicznych narażających pracowników na działanie czynników rakotwórczych, w tym uznaniu każdego pyłu drzewnego jako rakotwórczy, znacząco wzrosła liczba podmiotów zobowiązanych do przesłania stosownej informacji do PIP. Analiza zgłoszeń przesłanych do OIP przez pracodawców wykazała pojedyncze przypadki zgłoszeń nowych procesów, innych niż powodujące narażenie na pyły drewna.

#### 4.2.4. Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchem

W ramach nadzoru nad organizacją prac związanych z zagrożeniem wybuchem przeprowadzono kontrole w zakresie występowania atmosfer wybuchowych oraz materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych.

W roku 2022 przeprowadzono 12 kontroli w zakładach, w których ze względu na charakter prowadzonej działalności mogą występować atmosfery wybuchowe.

Celem kontroli była weryfikacja przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz.U. z 2010r. Nr 138, poz. 931) oraz eliminacja stwierdzonych nieprawidłowości w ww. zakresie prowadząca do poprawy bezpieczeństwa pracy w zakładach.

W skontrolowanych zakładach ogółem zatrudnionych było 2300 pracowników, w tym 408 kobiet.

Atmosfery wybuchowe mogą występować bez względu na wielkość zatrudnienia. W kontrolowanych zakładach widoczne jest zróżnicowanie w zakresie zatrudnienia. Najmniejsze zakłady zatrudniały po 6 pracowników, a największy 1125. Były to podmioty o różnorodnej działalności gospodarczej. Przeważały podmioty produkujące łodzie lub elementy z laminatów poliestrowo szklanych. Wśród zakładów 1 jest zaliczony do zakładu o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej, 3 do tzw. zakładów podprogowych.

Stwierdzony stan faktyczny wykazał szereg nieprawidłowości w zakresie objętym tematem. W 5 zakładach na 12 skontrolowanych nie przeprowadzono oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej. Co jest charakterystyczne, pracodawcy w tych podmiotach mieli świadomość istnienia zagrożenia pożarowego związanego z występowaniem, używaniem niebezpiecznych czynników mających określone granice wybuchowości. Nie mieli natomiast wiedzy o możliwości powstania atmosfery wybuchowej. Wiedza ich opierała się na przepisach przeciwpożarowych wskazujących na przyrost ciśnienia powyżej 5 kPa, jako zagrożenie związane z wybuchem. Brak było również wiedzy i znajomości treści ww. rozporządzenia Ministra Gospodarki. Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły głównie małych zakładów, gdzie służba bhp jest wykonywana przez specjalistów spoza zakładu. Pracownicy ci, przeważnie nie mają podstawowej wiedzy z zakresu możliwości powstawania atmosfer wybuchowych.

Dotyczy to również ogólnie pojętej znajomości zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych czynników chemicznych.

W jednym przypadku pracodawca przedstawił „Instrukcję bezpieczeństwa pożarowego i oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej” Instrukcję sporządzono w kwietniu 2022r. Przedstawiony dokument nie zawierał, na co wskazywał tytuł, oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej, w tym identyfikacji źródeł zapłonu, prawdopodobieństwa zainicjowania wybuchu. Zawierał natomiast niezbędne informacje, jakie powinien posiadać dokument zabezpieczenia przed wybuchem.

W pozostałych 4 przypadkach brak oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej pociągał za sobą brak dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

Analiza uzyskanych wyników kontroli wskazuje, iż najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w zakresie oznaczenia znakiem ostrzegawczym „EX” miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej oraz brak wyposażenia pracowników w odzież ochronną antyelektrostatyczną.

Ponadto do najliczniejszych nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli należą:

- brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – 106 stanowisk pracy,
- brak wyposażania w środki ochrony indywidualnej chroniących przed zagrożeniami chemicznymi – 27 pracowników,
- niestosowanie przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej – 10 pracowników,
- brak wyposażenia w odzież i obuwie robocze – 24 pracowników,
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych – 5 podmiotów,
- brak szczegółowych wymagań przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych – 7 podmiotów,
- brak osłon i urządzeń ochronnych - 17 maszyn,
- brak wentylacji stanowiskowych – 20 stanowisk na 45 zbadanych
- brak ciągłości przewodu odprowadzającego ładunki elektrostatyczne – 2 stanowiska,
- niesprawna wentylacja stanowiskowa – 2 stanowiska,
- wspólne składowanie żywic z utwardzaczami – 2 podmioty,
- niesprawny wyciąg z poziomu podłogi – 1 podmiot.

Kontrole przeprowadzone wykazują różny poziom bezpieczeństwa. Są pracodawcy podchodzący do spraw związanych z atmosferami wybuchowymi w sposób adekwatny do zagrożeń, ale są i tacy, którzy, bagatelizują zagrożenie. Unikali zagadnień dotyczących zagrożeń pochodzących od występujących niebezpiecznych czynników chemicznych. Uważali, że zapewnienie jakiegokolwiek dokumentu dotyczącego atmosfer wybuchowych załatwia sprawę. Nie dokonywali przeglądów stanowisk pracy. Tłumaczyli się, że od spraw „chemicznych” mają specjalistów ds. bhp lub ignorowali zagrożenia wynikające z pracy z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. Natomiast pracownicy pełniący zadania służby bhp podchodzą do tematu w sposób ogólny. Szczególnie jest to widoczne w brak lub nieprawidłowo sporządzonych ocena ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej lub dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

Powtarzające się nieprawidłowości związane były z:

- niedostateczną wiedzą pracodawców związaną z zagrożeniami pochodzącymi od niebezpiecznych czynników chemicznych mogących tworzyć atmosfery wybuchowe,
- bagatelizowaniem zagrożenia związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej,
- brakiem okresowych przeglądów stanowisk pracy, maszyn i urządzeń. w ocenie ryzyka zawodowego, dotyczących niebezpiecznych czynników chemicznych.

Pośród kontrolowanych podmiotów można wskazać również przykłady zakładów wyróżniającym się pozytywnie. Zakład pomimo zatrudniania powyżej 1000 pracowników przykładą duży nacisk na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Wskazać należy, że kontrola zakończyła się wydaniem 4 decyzji z czego żadna nie dotyczyła atmosfer wybuchowych. Pracodawca zapewnia zgodnie z przepisami zabezpieczenie przed wybuchem, w tym najważniejsze:

- prawidłowe magazynowanie niebezpiecznych czynników chemicznych,
- zapewnienie odprowadzenia ładunków elektrostatycznych,
- zapewnienie wentylacji ogólnej i stanowiskowej,
- zapewnienie środków ochrony indywidualnej adekwatnych do występujących zagrożeń.

Poniżej wymieniono uzyskane w wyniku kontroli efekty:

**Tabela 4.2.4.1. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady**

Opis uzyskane efektu	Liczba decyzji
- oznaczono znakiem EX wejście do stref zagrożenia wybuchem	6
- uzupełniono dokument zabezpieczenia przed wybuchem	5
- uzupełniono ocenę ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej	4
- zapewniono skuteczne odprowadzenie ładunków elektrostatycznych	4
- zaktualizowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	2
- zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego	2
- dokonano oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej	1
- sporządzono dokument zabezpieczenia przed wybuchem	1
- sporządzono wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	1
- sporządzono szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach szczególnie niebezpiecznych	1
- zapewniono rozdzielne składowanie czynników chemicznych mogących wejść w reakcję	1
- sporządzono spis niebezpiecznych czynników chemicznych	1
- zaktualizowano dokumentację technologiczną w zakresie zagrożeń wystąpienia atmosfery wybuchowej	1
- oznaczono na manometrach instalacji gazów propan-butan maksymalne ciśnienie robocze	1
- zapewniono w magazynie wentylacji wyciągowej	1
- zapewniono sprawną technicznie wentylację miejscową	1
- zapewniono odzież antyelektrostatycznej	1

Po kontrolach wystosowano do pracodawców 311 decyzji. Spośród tych decyzji 59 (w tym 12 ustnych) dotyczyło zagadnień związanych z atmosferami wybuchowymi.

W wyniku stwierdzonych wykroczeń 2 osoby ukarano mandatem karnym w wysokości 2300zł, a w jednym przypadku zastosowano środek wychowawczy.

#### Materiały wybuchowe, w tym pirotechniczne

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w ramach nadzoru nad materiałami wybuchowymi, w tym pirotechnicznymi przeprowadzono 1 kontrolę w podmiocie zajmującym się obrotem i wykorzystaniem materiałów pirotechnicznych.

W trakcie kontroli nie stwierdzono wprowadzania do obrotu materiałów wybuchowych, które nie spełniały wymagań bezpieczeństwa. Właściciel na obecną chwilę ograniczył swoją działalność do organizacji pokazów pirotechnicznych oraz sprzedaży materiałów pirotechnicznych klasy F1-3 oraz T1. W czasie kontroli w podmiocie nie znajdowały się wyroby klasy T1.

Przeprowadzona kontrola nie wykazała nieprawidłowości w zakresie objętym tematem. Pracodawca jest w pełni świadomy zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością i nie dopuszcza do prac z materiałami wybuchowymi swojego pracownika. Materiały pirotechniczne używane podczas pokazów są przywożone bezpośrednio przed terminem pokazów. Stwierdzone nieprawidłowości należy zaliczyć, do takich które nie powodują bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników:

- brak instrukcji bezpiecznego składowania i magazynowania materiałów
- brak określonych i wywieszonych czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów, przeznaczonych do składowania znajdujących się w magazynie

W wyniku wystosowanych decyzji pracodawca usunął nieprawidłowości sporządzając instrukcję magazynowania oraz określił i wywiesił informacje o dopuszczalnym obciążeniu regałów.



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

W 2022 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wpłynęły 72 zgłoszenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest – przeszło 2 razy więcej niż w roku 2021. Zgłoszenia dotyczyły głównie usuwania płyt azbestowo-cementowych z obiektów budowlanych, głównie pokryć dachowych budynków mieszkalnych, użyteczności publicznej oraz altanek działkowych.

Inspektorzy pracy przeprowadzili w tym zakresie 11 kontroli. W przypadku 3 podmiotów zostały przeprowadzone tzw. kontrole interwencyjne, w tym dokonane na podstawie obserwacji placów budów, bez zgłoszenia dokonanego przez przedsiębiorców

Najwięcej zgłoszeń wpłynęło od firm, którym prace zostały zlecone przez osoby indywidualne, w dwóch przypadkach jednostki budżetowe i właściciele ogródków działkowych. Kontrolowane firmy specjalizują się głównie w zbieraniu, przetwarzaniu i unieszkodliwianiu odpadów, prowadzą działalność w zakresie rekultywacji i gospodarki odpadami.

Na skontrolowanych obiektach pracowało łącznie 29 osób, w tym 22 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, 7 osób wykonywało prace na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym 5 cudzoziemców – wszyscy w bezpośrednim narażeniu na szkodliwe działanie azbestu. Kontrolowano najczęściej ekipy wykonawcze liczące 2-4 pracujących.

Najwięcej nieprawidłowości przy pracach związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest ujawniono podczas kontroli interwencyjnych, nieplanowanych.

**Tabela 4.2.5.1. Stwierdzone nieprawidłowości**

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba podmiotów
- brak wymaganego ogrodzenia lub oznakowania miejsca prowadzenia prac.	6
- brak oznakowania spakowanych odpadów, brak skutecznego zabezpieczenia folią odpadów na palecie.	6
- brak oceny lub nieuwzględnienie w opracowanej ocenie prac przy usuwaniu wyrobów azbestowych.	3
- brak planu lub niedostępność go w miejscu rozbiórki.	3
- brak zabezpieczenia odpowiednią folią miejsca pod składowiskiem odpadów azbestowych oraz dojścia do tego miejsca.	3
- brak szkoleń pracowników lub osób kierujących pracownikami. Niewłaściwe szkolenie.	2
- brak aktualnych badań profilaktycznych lub brak uwzględnienia przy badaniach kontaktu z azbestem.	3
- brak środków ochrony indywidualnej przy czynnikach szkodliwych, nieprawidłowe stosowanie	4
- zgłaszanie zamiaru rozpoczęcia prac przy azbestie	3

Łącznie odnotowano 34 nieprawidłowości dających podstawę do wydania 34 decyzji nakazowych i 14 wniosków w wystąpieniach.

W porównaniu z rokiem 2021, w roku 2022, w znacznym stopniu zmniejszyła się liczba obiektów z ujawnionymi nieprawidłowościami dotyczącymi:

- składowania odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu;
- braku planów pracy usuwania wyrobu azbestowego;

Wzrosła znacząco liczba nieprawidłowości związanych:

- z ogrodzeniem i oznaczeniem terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”;
- z pakowaniem i oznakowaniem odpadów azbestowych;
- z wyposażeniem i stosowaniem środków ochrony indywidualnej;
- badaniami lekarskimi przy pracach związanych z czynnikami rakotwórczymi.
- powiadomieniem o zamiarze rozpoczęcia prac azbestowych do OIP.

Poniżej zawarto dane dotyczące wydanych środków prawnych i zastosowanych sankcji wykroczeniowych.

**Tabela 4.2.5.2. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

- kontrole	11
- decyzje	34
w tym:	
▪ wstrzymania prac	2
▪ z art. 108 § 1 Kpa	4
- wnioski w wystąpieniu	14
- mandaty karne (kwota w zł)	3 (3.000)

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa na kontrolowanych obiektach należy zaliczyć:

- niedostateczna znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów wykonawczych do ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest;
- lekceważenie przepisów i zasad bhp przez przedsiębiorców i osoby bezpośrednio narażone na kontakt z azbestem, niechęć do stosowania wymaganych procedur i ochron osobistych przy krótkotrwałych pracach;
- krótkotrwałość prowadzonych prac demontażowych (najczęściej kilka godzin) i nieproporcjonalnie wysokie koszty zgodnego z wymogami przygotowania i prowadzenia prac w stosunku do wartości zlecenia, nakłaniają do stosowania prowizorycznych rozwiązań;
- mimo wiedzy nabytej podczas obowiązkowych szkoleń, pracownicy oraz nadzór nie uświadamiają sobie realnego zagrożenia wynikającego z obecności niewidocznych włókien azbestowych i niedostatecznie chronią siebie, osoby postronne i środowisko.

Porównując wyniki kontroli w 2022 roku z wynikami z dwóch poprzednich lat, można stwierdzić, że nastąpiło nieznaczne pogorszenie przestrzegania BHP przy pracach związanych z usuwaniem azbestu.

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

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 6 kontroli w zakładach będących użytkownikami produktów biobójczych do dezynfekcji rąk i powierzchni w związku z zapobieganiem zakażeniom SARS-CoV-2 oraz produktów biobójczych do dezynfekcji powierzchni nie związanej z tą epidemią.

Kontrole przeprowadzono w podmiotach zajmujących się oczyszczaniem ścieków komunalnych, urzędach administracji publicznej, jednostkach organizacyjnych samorządu oraz zakładach prowadzących działalność m.in. w zakresie: gastronomia, fryzjerstwo.

**Tabela 4.2.6.1. Stwierdzone nieprawidłowości**

Opis nieprawidłowości	Liczba
- brak przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bhp	1 zakład / 3 pracowników
- brak instrukcji postępowania z czynnikami chemicznymi, w tym biobójczymi	1 zakład / 1 dokument
- brak kart charakterystyk	1 zakład / 2 produkty
- niewyposażenie pracowników w obuwie robocze	1 zakład

Kontrole 16 produktów biobójczych stosowanych w zakładach pracy nie wykazały nieprawidłowości w zakresie ich oznakowania i opakowań. Produkty były przechowywane w oryginalnych szczelnych opakowaniach odpowiednich do rodzaju i właściwości czynnika chemicznego. Informacje znajdujące się na etykietach były zgodne z wymogami obowiązujących przepisów ustawy o produktach biobójczych.

W ramach prowadzonych kontroli, w 1 podmiocie stwierdzono brak kart charakterystyki stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, w tym produktów biobójczych dla ogółem 2 mieszanin chemicznych, w tym 2 produktów biobójczych.

W trakcie jednej z kontroli stwierdzono, że pracownikom podmiotu udostępniono do dezynfekcji rąk i powierzchni produkt biobójczy ACTIVE VIRUS PROTECTION. Na etykiecie ww. produktu brak było numeru pozwolenia na obrót produktem biobójczym. W związku z powyższym skierowano pismo do PPIS właściwego ze względu na miejsce wprowadzania produktu biobójczego do obrotu. Z uzyskanej informacji zwrotnej wynika, że w roku 2020 dla produktu jw. wydane zostało pozwolenie na udostępnianie na rynku i stosowanie w procedurze odstępstwa, na podstawie art. 55 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 528/2012 w sprawie udostępniania na rynku i stosowania produktów biobójczych z dnia 22 maja 2012 r. W związku z faktem, iż przedsiębiorca nie ubiegał się o ponowne wydanie pozwolenia PPIS decyzją z dnia 03.08.2021 r. wstrzymał wprowadzanie do obrotu przedmiotowego produktu ze względu na utratę ważności pozwolenia.

Nieprawidłowość w postaci braku właściwych instrukcji postępowania z czynnikami chemicznymi, w tym produktami biobójczymi stwierdzono w 1 zakładzie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 4 decyzje, w tym 2 decyzje ustne.

Pracodawcy informują, że nie mieli wiedzy, iż powszechnie sprzedawane środki dezynfekcyjne podlegają regulacjom obowiązującym w stosunku do substancji i mieszanin chemicznych klasyfikowanych, jako niebezpieczne/stwarzające zagrożenie.

W kontrolowanych zakładach nie występowały wypadki przy pracy związane z używaniem czynników biobójczych.

#### 4.2.7. Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowanie ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenia REACH i CLP

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w ramach tematu związanego z rejestracją, oceną, udzielaniem zezwoleń i stosowaniem ograniczeń w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin chemicznych przeprowadzono 11 kontroli w zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne, jako dalszych użytkowników chemikaliów, zgodnie z przepisami REACH. Kontrole przeprowadzono w podmiotach prowadzących użytkujących niebezpieczne czynniki chemiczne w procesie pracy.

Celem kontroli była weryfikacja przestrzegania przepisów unijnych rozporządzeń REACH i CLP, pozostających w zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach, w których występują substancje i ich mieszaniny.

W skontrolowanych zakładach ogółem zatrudnionych było 2359 pracowników, w tym 706 kobiet. Przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi zatrudnionych było 251 pracowników. Kontrolowane zakłady różniły się pod względem zatrudnienia. Najmniejszy zakład zatrudniał 6 pracowników, a największy 871. Nie stwierdzono, aby przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi byli zatrudniani pracownicy młodociani lub niepełnosprawni.

Kontrolą objęto zakłady posiadające i używające czynniki chemiczne, w tym zaklasyfikowane do niebezpiecznych. Kontrolowane podmioty prowadzą różnorodną działalność m.in. produkcję wyrobów z tworzyw sztucznych, produkcję mebli oraz związaną z usługami dla ludności – oczyszczanie ścieków. Zwrócić należy uwagę, iż przy obecnym stanie epidemicznym w każdym podmiocie znajdują się i są używane niebezpieczne czynniki chemiczne – środki do dezynfekcji rąk.

Podobnie jak w ubiegłych latach, w zakładach stwierdzono szereg nieprawidłowości, które skutkowały skierowaniem środków prawnych do pracodawcy. Objęte kontrolami podmioty nie były wcześniej kontrolowane w zakresie obejmującym zagadnienie dotyczące niebezpiecznych czynników chemicznych.

Brak kontroli we wzmiankowanym zakresie ukazuje powtarzające się nieprawidłowości. Należą do nich:

- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego niebezpiecznych czynników chemicznych występujących na stanowiskach pracy,
- brak badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy,
- niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi, jak również niestosowanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej,
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- brak szczegółowych wymagań przy pracach szczególnie niebezpiecznych,

- brak lub nieprawidłowa treść instrukcji bezpiecznej pracy z niebezpiecznymi czynnikami szkodliwymi,
- brak instrukcji magazynowania niebezpiecznych czynników chemicznych.

Analiza dokumentacji, rozmów inspektorów pracy z pracodawcami, przedstawicielami służby bhp wskazuje na utrzymujący się brak rzetelnej wiedzy dotyczącej prac szczególnie niebezpiecznych, niezbędnej dokumentacji związanej z wykorzystaniem niebezpiecznych czynników chemicznych.

Tak, jak w latach ubiegłych pracodawcy, szczególnie bagatelizujący wszelkiego rodzaju zagrożenia, unikali zagadnień dotyczących zagrożeń pochodzących od występujących niebezpiecznych czynników chemicznych. Tłumaczyli się, że od spraw „chemicznych” mają specjalistów ds. bhp lub ignorowali zagrożenia wynikające z pracy z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. Natomiast pracownicy pełniący zadania służby bhp podchodzą do tematu w sposób ogólny. Szczególnie jest to widoczne w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Szczególnie dało się zauważyć, że tak pracodawcy, jak i pracownicy służby bhp skupiali się na zagrożeniach pochodzących od czynników chemicznych, które były głównym surowcem lub występowały w znacznej ilości. Pomijano niebezpieczne czynniki chemiczne używane w mniejszych ilościach lub wykorzystywane w pracach pomocniczych.

Przyczynami nieprawidłowości są:

- niedostateczna wiedza pracodawców związana z zagrożeniami pochodzącymi od niebezpiecznych czynników chemicznych oraz zagadnień związanych z REACH i CLP,
- brak przepływu informacji w łańcuchu dostaw o zmianach w treści kart charakterystyk,
- nieuwzględniania w treści instrukcji bhp, dotyczących niebezpiecznych czynników chemicznych, informacji zawartych w kartach charakterystyki,
- uogólnianie zapisów w ocenie ryzyka zawodowego, dotyczących niebezpiecznych czynników chemicznych.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi niebezpiecznych czynników chemicznych, inspektorzy pracy wystosowali pisma informacyjne do Państwowej Inspekcji Sanitarnej – 2 pisma, do Wojewódzkiej Inspekcji Ochrony Środowiska – 1 pismo.

Inspektorzy pracy w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wystosowali 6 nakazów zawierających 43 decyzje, w tym 1 decyzję wstrzymania eksploatacji, 31 decyzji ustnych oraz 17 wniosków w wystąpieniu oraz 3 polecenia. Wśród tych środków prawnych 42 decyzje związane były z realizacją tematu czynników chemicznych. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami ukarano osobę odpowiedzialną mandatem karnym w kwocie 1800zł.

Tabela 4.2.7.1. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Opis uzyskane efektu	Liczba zakładów, dla których uzyskano efekty
- oznakowano miejsce magazynowania i składowania niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych	5
- uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego o wszystkie niebezpieczne właściwości czynników chemicznych	5
- określono szczegółowe wymagania bhp przy pracach szczególnie niebezpiecznych	5
- uzyskano karty charakterystyk dla stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych	4
- sporządzenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	4
- sporządzono spis niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych	3
- opracowano instrukcję bezpiecznej i higienicznej pracy przy stosowaniu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych	3
- oznakowano pojemniki informacją o zagrożeniu wynikającym z właściwości	2
- uaktualniono spis niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych	1
- uaktualniono instrukcje bhp przy pracach z materiałami niebezpiecznymi	1
- zapewniono instrukcję magazynowania	1
- wyposażono pracowników w środki ochrony indywidualnej	1
- wyposażono pracowników w obuwie robocze	1
- doprowadzono do sprawności wentylację wyciągową w miejscu magazynowania niebezpiecznych czynników chemicznych	1
- zabezpieczono przed parowaniem pojemniki z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi	1

### 4.3. Wzmoczony nadzór nad zakładami pracy

#### 4.3.1. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 3 kontrole w zakładach charakteryzujących się wysoką skalą zagrożeń lub w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy.:

Kontrole objęły zakłady różnych branż, charakteryzujące się wysoką skalą zagrożeń lub w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy. Według numerów PKD kontrolowane podmioty prowadziły działalność:

- 2821Z: Produkcja pieców, palenisk i palników piecowych,
- 1621Z: Produkcja arkuszy fornirowych i płyt wykonanych na bazie drewna,
- 2899Z: Produkcja pozostałych maszyn specjalnego przeznaczenia, gdzie indziej nie sklasyfikowana.

W kontrolowanych podmiotach pracowało 971 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 962 osoby, w tym 10 cudzoziemców. W skontrolowanych zakładach nie wprowadzono systemów zarządzania bezpieczeństwem. W 2 zakładach utworzono służbę bhp w wymiarze co najmniej pełnego etatu. W trzecim zakładzie zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy powierzono specjalście spoza zakładu pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, pomimo stanu zatrudnienia wynoszącego 192 osoby.

Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości skutkujące wydaniem 40 decyzji nakazowych, 1 polecenia oraz 2 wniosków w wystąpieniu. W wyniku stwierdzonych wykroczeń ukarano 2 osoby mandatami karnymi na ogólną kwotę 2000zł.

Stwierdzono mianowicie:

- brak skutecznej osłony zabezpieczającej strefę nabiegu taśmy na bęben napędowy i napinający (brak dostosowania do wymagań minimalnych) – 2 maszyny;
- brak instrukcji bezpiecznej obsługi prasy mimośrodowej;
- brak zainstalowanej osłony zabezpieczającej górną część mimośrodowej prasy mimośrodowej;
- brak skutecznego zabezpieczenia przed dostępem kończyną górną do strefy nabiegu pasków klinowych przekładni napędu wrzeciona piły tarczowej;
- stanowisko strugarki grubościówki – uszkodzony mechanicznie wyłącznik zatrzymania awaryjnego (wyłamany grzybek wyłącznika), brak założonej osłony bocznej zabezpieczającej przed dostępem do strefy przekładni pasowej napędu;
- stanowisko maszyny do obróbki prętów (tzw. kijarka) – brak skutecznego zabezpieczenia przed dostępem do strefy skrawania, brak skutecznego zabezpieczenia przed dostępem do strefy przekładni pasowej napędu głowic frezujących, brak skutecznego zabezpieczenia przed dostępem do strefy przekładni pasowych napędu rolek podawczych;
- stanowiska 2 pił panelowych – uszkodzony mechanicznie jeden z elementów (szerokość około 5 cm) panelu osłony ruchomej zabezpieczającej przed dostępem do strefy cięcia i dociskacza; nie założona osłona boczna zabezpieczająca przed dostępem do strefy automatu podawania płyty;
- stanowisko piły do cięcia porzecznego (przegubowa) – brak skutecznego samoczynnego powrotu wysuniętego wrzeciona do położenia wyjściowego;
- stanowisko frezarki do ryflowania belek okrągłych – brak sprawnych wyłączników krańcowych dwóch pokryw zabezpieczających przed dostępem do strefy niebezpiecznej skrawania i układu podawczego; brak zabezpieczenia przed dostępem do ruchomych elementów napędu układu posuwowego; otwarta szafa sterownicza maszyny;
- stanowisko maszyny do natryskowego impregnowania elementów - niesprawny wyłącznik krańcowy osłony górnej zabezpieczającej przed dostępem do strefy malowania podczas pracy maszyny;
- stanowisko maszyny do obtaczania elementów w hali traka - niesprawne wyłączniki krańcowe osłon górnych zabezpieczających przed dostępem do strefy podawania, cięcia i odbioru elementów z maszyny.
- kilkucentymetrowa warstwa osiadłego pyłu zalegającego na konstrukcjach budynku i na elementach maszyn;
- stwierdzono nieszczelności w układzie wyciągu pyłów skutkujące gromadzeniem się pyłu osiadłego na konstrukcjach;
- na przenośnikach zdemontowane osłony zabezpieczające przed dostępem do miejsc niebezpiecznych;

- natrysk bezpieczeństwa zainstalowany przy stanowisku nalewania kleju (substancji żrącej) ma zamknięty dopływ wody – nie jest możliwe natychmiastowe użycie natrysku,
- w magazynie postformingu stwierdzono brak instrukcji obsługi obracarki palet w języku polskim, instrukcja jest dostępna w języku angielskim.
- zbite i popękane szyby w 2 oknach w hali montażu pieców,
- na wjeździe do magazynu półwyrobów ubytki posadzki na połączeniu 2 hal oraz ubytki posadzki przy wjeździe do magazynu wyrobów gotowych,
- nie opracowano analizy stanu bhp za 2021 rok,
- nie opracowano instrukcji transportu wewnątrzzakładowego.

#### Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

- wszystkie zakłady przechodzą gruntowną modernizację procesu produkcyjnego i na tym etapie występują niedociągnięcia wynikające przede wszystkim z zakłóceń komunikacyjnych pomiędzy nadzorem a pracownikami;
- rutyna pracowników i brak bieżącej kontroli warunków i stanowisk pracy, sposobu wykonywania pracy przez nadzór niższego szczebla oraz służbę bhp.

W 2022 roku przeprowadzono również rekontrole w tych zakładach. Stwierdzono nieprawidłowości skutkujące wydaniem 67 decyzji nakazowych oraz 9 wniosków w wystąpieniu. Osobę odpowiedzialną za wykroczenie ukarano mandatem karnym w kwocie 1100zł.

#### 4.4. Wypadki przy pracy

W 2022 r. inspektorzy pracy zbadali 108 wypadków przy pracy. W zbadanych wypadkach 10 stanowiło wypadki zbiorowe. W sumie poszkodowanych zostało łącznie 114 pracujących, z których 14 poniosło śmierć, 43 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 57 obrażeń lekkich. Ponadto inspektorzy zbadali 5 zdarzeń nieuczynanych za wypadki przy pracy.

Dane dotyczące liczby zgłoszonych i zbadanych wypadków przy pracy oraz poszkodowanych, w tym dane dotyczące wypadków podlegających zgłoszeniu do PIP zostały ujęte w tabeli.

**Tabela 4.4.1. Zgłoszone i zbadane wypadki przy pracy w 2022 r.**

	Liczba
- zgłoszone i zarejestrowane w systemie zdarzenia wypadkowe	204
- zgłoszone wypadki przy pracy (bez zdarzeń nie uznanych za wypadki przy pracy)	192
- poszkodowani w zgłoszonych wypadkach	207
- zdarzenia podlegające zgłoszeniu, w tym:	81
▪ śmiertelne	28
▪ ciężkie	43
▪ zbiorowe	10
- zgłoszone zdarzenia - nagłe przypadki medyczne, w tym zbadane	10 1
- zgłoszone wypadki komunikacyjne, w tym zbadane	7 1
- zbadane wypadki przy pracy zaistniałe w 2022 r. , w tym zaistniałe w 2022r. (bez wypadków nieuczynanych)	108 93

**Tabela 4.4.2. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- decyzje ogółem, w tym:	71
▪ wstrzymanie eksploatacji maszyn	9
▪ zakaz wykonywania prac	6
▪ nakazanie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	2
- wnioski w wystąpieniach	153
- mandaty karne (kwota mandatów)	49 (68.450)
- wnioski o ukaranie do sądu	3
- zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	4

W związku z stwierdzonymi wykroczeniami podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy wszczęli postępowanie w sprawach o wykroczenia. Nałożono 49 mandatów karnych oraz w stosunku do osób odpowiedzialnych skierowano do sądu 3 wnioski o ukaranie.

Ponadto po kontrolach inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 4 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw, związanych z badanymi wypadkami. Z uzyskanych informacji wynika, że:

- w jednym przypadku odmówiono wszczęcia śledztwa z uwagi na fakt, iż postępowanie karne w stosunku do wskazanej osoby już się toczy;
- w dwóch przypadkach wszczęto postępowanie i śledztwo jest w toku;
- a w ostatnim został skierowany do sądu akt oskarżenia – postępowanie sądowe jest w toku.

W tabeli poniżej podano przykłady efektów uzyskanych w wyniku realizacji środków prawnych (w oparciu o informacje o wykonaniu środków prawnych).

Tabela 4.4.3. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
- opracowano lub uaktualniono instrukcje bezpieczeństwa pracy, w tym dotyczące: <ul style="list-style-type: none"> <li>o stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi</li> <li>o obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych</li> </ul>	8	88
- wyposażono maszyny i urządzenia w wymagane osłony lub urządzenia ochronne	4	70
	4	18
- doprowadzono do prawidłowego stanu technicznego eksploatowane maszyny i urządzenia	8	27
- uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego przy pracy na stanowiskach, na których miały miejsce wypadki	4	13
- zapewniono właściwy nadzór nad prowadzonymi pracami szczególnie niebezpiecznymi	14	134
- opracowano lub uaktualniono wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	3	6
- przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	2	17
- zapewniono wymaganą kontrolę okresową lub specjalistyczną eksploatowanych maszyn	2	11
- zapewniono odpowiednie zabezpieczenie stanowisk przy wykonywanych pracach szczególnie niebezpiecznych w wykopach	2	11
- wyznaczono koordynatora prac wykonywanych przez pracowników różnych pracodawców	2	2

W 2022 r. w 84 kontrolowanych zakładach inspektorzy pracy przeprowadzili analizę 187 dokumentacji powypadkowych, w tym 22 dokumentacji ze zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas kontroli zagadnień dotyczących dokumentacji powypadkowej inspektorzy pracy w 2 przypadkach wszczęli postępowanie mandatowe i ukarali pracodawców mandatami karnymi w łącznej wysokości 3800 zł.

Tabela 4.4.4. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	Liczba
- decyzje	6
- wnioski w wystąpieniach	56
- mandaty karne (kwota mandatów)	2 (3.800)

W tabeli poniżej podano przykłady efektów uzyskanych w wyniku realizacji środków prawnych.

Tabela 4.4.5. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
- zobowiązano do zapewnienia składu zespołu powypadkowego zgodnego z przepisami	9	12
- zapewniono wpisanie do rejestru nieodnotowanych wypadków przy pracy	2	2
- założono rejestr wypadków przy pracy	2	2

- zapewniono prawidłową rejestrację wypadków w prowadzonych rejestrach (informacja o wypadkach)	3	6
- zobowiązano pracodawców do ponownego przeprowadzenia dochodzenia powypadkowego w związku z dokonaniem nieuzasadnionych zapisów powodujących naruszenie uprawnień poszkodowanego (rodziny) do świadczeń z ubezpieczenia społecznego	2	2
- wygezwelowano przeprowadzenie badania okoliczności i przyczyn wypadku i sporządzenie dokumentacji powypadkowej	1	1

W ramach współpracy z policją i prokuraturą udostępniano wymienionym organom informacje o okolicznościach i przyczynach badanych wypadków oraz o zastosowanych środkach prawnych i profilaktycznych zawartych w dokumentacji pokontrolnej. Natomiast dla ZUS udostępniano wybraną dokumentację z kontroli dotyczącą badanych wypadków przy pracy.

W 2022 r. policja, zgodnie z zawartym porozumieniem, poinformowała OIP Olsztyn o fakcie zaistnienia 135 zdarzeń wypadkowych. Ponadto w ramach współpracy w 12 przypadkach z policji i prokuratury inspektorzy uzyskali materiały ze śledztwa, w tym dokumentację fotograficzną z miejsca wypadku, wyniki badań na zawartość alkoholu we krwi u osób poszkodowanych lub ekspertyzy biegłych, która była niezbędna w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków.

#### 4.5. Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych)

W ramach nadzoru nad bezpieczną pracą podczas obsługi serwisowej e-pojazdów, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono dwie kontrole pracodawców prowadzących sprzedaż i serwis e-pojazdów.

W obu podmiotach obsługa e-pojazdów jest realizowana wg procedur określonych przez grupy producentów pojazdów. Procedury zawierają szczegółowe instrukcje dla poszczególnych marek pojazdów.

Podczas kontroli stwierdzono, iż wszystkie ładowarki w obu kontrolowanych zakładach były zainstalowane na ścianach budynków (tzw. wallbox), i nie miały widocznych uszkodzeń i były sprawne. Posiadały niezbędne protokoły z badań ochrony przeciwporażeniowej potwierdzające skuteczną ochronę.

Głównym wskazywanym przez pracowników problemem dotyczącym e-pojazdów jest brak doświadczenia w zakresie serwisowania tego typu pojazdów. Mimo odbytych szkoleń w tym zakresie, pracownicy nie mieli okazji do praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy. Dotychczas naprawianie usterek w układach wysokiego napięcia e-pojazdów było sporadyczne lub nie było potrzeby wykonywania takich prac. Brak praktycznych szkoleń okresowych w zakresie serwisowania e-pojazdów może z upływem czasu zmniejszyć poziom wykwalifikowania dotychczas przeszkolonych specjalistów.

W obu kontrolowanych zakładach wystąpiły nieprawidłowości w zakresie udokumentowania, zgodnie z przepisami, odbytych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących obsługi e-pojazdów. Odbyte szkolenia stanowiskowe pracowników w zakresie bhp „Technika wysokich napięć podstawy EIP” nie były potwierdzone w kartach szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przechowywanych w aktach osobowych. Szkolenia były zorganizowane przez przedstawiciela diler marki. Elementem tych szkoleń było również bezpieczeństwo i higiena pracy przy serwisie e-pojazdów. W aktach osobowych pracownika uczestniczącego w szkoleniu z obsługi e-pojazdów nie było dokumentów potwierdzających odbycie takiego szkolenia. Potwierdzenia odbycia szkoleń były przechowywane w systemie informatycznym. Pracodawca jednak nie ma dostępu do programów tych szkoleń i możliwości sporządzenia wydruków tych programów.

Istotnym problemem jest kwestia zapewnienia bezpiecznego stanowiska (tzw. stanowiska kwarantanny) do odstawienia e-pojazdu zakwalifikowanego, jako stwarzającego zagrożenie pożarem akumulatora. Ze względu na ograniczony teren zakładu, który jest zwykle zastawiony serwisowanymi pojazdami, nie zawsze jest możliwość niezwłocznego odstawienia pojazdu wykazującego początek pożaru akumulatora. Stwarza to ryzyko rozprzestrzeniania się pożaru na kolejne ustawione obok pojazdy.

Pozytywną tendencją w zakresie serwisowania e-pojazdów jest opracowanie przez producentów pojazdów szczegółowych instrukcji serwisowania uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Opracowane dla autoryzowanych serwisów wytyczne dotyczące postępowania z e-pojazdami w sieci serwisowej grupy „Samochód elektryczny w Serwisie”, w których określono m.in. zasady klasyfikacji stanu akumulatora wysokiego napięcia i wymagania w zakresie stanowiska kwarantanny e-pojazdu i akumulatorów wysokiego napięcia.

Wyposażenie pracowników w niezbędne środki ochrony indywidualnej do pracy przy pojazdach elektrycznych w zakładzie określono w instrukcjach napraw generowanych na żądanie z systemu informatycznego.



W obu skontrolowanych zakładach w dokumentach oceny ryzyka zawodowego na stanowisku mechanika nie uwzględniono zagrożeń od e-pojazdów, w szczególności wynikających z:

- zamontowanych urządzeń i obwodów wysokiego napięcia AC, DC oraz wysokiego napięcia akumulatora (ryzyko porażenia prądem i oparzenia łukiem elektrycznym);
- bezgłosego poruszania się e-pojazdu (ryzyko wejścia pod jadący pojazd);
- zainstalowania akumulatora litowo-jonowego (ryzyko samoistnego zapłonu, pożaru i nawrotu pożaru baterii, uszkodzenia mechaniczne baterii aut powypadkowych);
- wycieku płynów eksploatacyjnych i elektrolitu z baterii wskutek uszkodzenia mechanicznego baterii, w szczególności w autach powypadkowych.

Ponadto stwierdzono na stanowiskach pracy liczne nieprawidłowości, w tym stwarzające ryzyko porażenia prądem elektrycznym, np.:

- podczas ładowania e-pojazdu przewód ładowarki był przyciśnięty drzwiami warsztatowymi;
- stół w pomieszczeniu mieszalni farb był ustawiony na 4 puszkach;
- w przejściu przy stanowisku obsługi komputera na podłodze były ułożone przewody elektryczne zagrażające potknięciem się, nie były zabezpieczone przed uszkodzeniem mechanicznym;
- prostownik do ładowania akumulatorów użytkowany w hali warsztatowej miał przerobiony układ zasilania prostownika – oprócz standardowego przewodu przyłączeniowego dołączanego normalnie do wtyczki w obudowie, zamontowano dodatkowy przewód zasilający podłączony na stałe do prostownika. W wyniku przeróbki układu zasilania prostownika było możliwe dotknięcie bolców wtyczki na urządzeniu mogących znajdować się pod napięciem 230 V. Na tym dodatkowym przewodzie przyłączeniowym brakowało izolacji zewnętrznej przy dławnicy;
- urządzenie do obsługi układów hamulcowych użytkowane w hali warsztatowej miało uszkodzony układ zasilania, który nie zapewniał ochrony przeciwporażeniowej podstawowej. W wyniku usterki było możliwe dotknięcie części czynnych będących pod napięciem 230 V;
- przewód przyłączeniowy odkurzacza użytkowanego w myjni był uszkodzony i nie zapewniał ochrony przeciwporażeniowej podstawowej. W miejscu uszkodzenia było możliwe dotknięcie miedzianej żyły przewodu, odgiętka przewodu była wyrwana z obudowy;
- gniazda instalacji elektrycznej o napięciu 230 V w hali warsztatowej było uszkodzone, nie zapewniało ochrony przeciwporażeniowej podstawowej;
- przedłużacz elektryczny o napięciu 230 V był uszkodzony – w gnieździe przedłużacza był wypalony styk i częściowo stopiona obudowa;
- w magazynie nie zapewniono dostępu do regałów, w przejściach były składowane materiały.

Przyczyną nieprawidłowości w zakresie obsługi e-pojazdów było małe doświadczenie pracowników w zakresie przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto w jednym zakładzie stwierdzono, iż przyczyną nieprawidłowości było nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracownika służby bhp, mimo wykonywania przez niego systematycznych kontroli stanowisk pracy nie dokumentował on nieprawidłowości i nie zgłaszał ich pracodawcy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli zastosowano następujące środki prawne: 28 decyzji i 5 wniosków w wystąpieniach.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożono na pracodawcę 1 mandat karny.

W wyniku realizacji decyzji m.in.:

- oznakowano znakami ostrzegawczymi stanowisko kwarantanny e-pojazdów i zapewniono możliwość niezwłocznego odstawienia na nie pojazdu stwarzającego zagrożenie pożarowe;
- wyznaczono i oznakowano znakami ostrzegawczymi stanowisko kwarantanny e-pojazdów;
- udostępniono pracownikom instrukcję w języku polskim do obsługi wysokonapięciowego modułu diagnostycznego;
- zabezpieczono przed uszkodzeniem mechanicznym przewód ładowania e-pojazdu;
- oceniono ryzyko zawodowe na stanowisku mechanika z uwzględnieniem zagrożeń od e-pojazdów;
- zabezpieczono przed uszkodzeniem mechanicznym przewody;
- wstrzymano eksploatację prostownika do ładowania akumulatorów z przerobionym układem zasilania prostownika;
- wstrzymano eksploatację urządzenia do obsługi układów hamulcowych do czasu zapewnienia ochrony przeciwporażeniowej podstawowej;

- wstrzymano eksploatację instalacji elektrycznej w pomieszczeniu biurowym do czasu zapewnienia ochrony przeciwporażeniowej podstawowej;
- wstrzymano eksploatację instalacji elektrycznej o napięciu 230 V zasilającej gniazda w poczekalni klientów do czasu zapewnienia ochrony przeciwporażeniowej podstawowej;
- wstrzymano eksploatację przedłużacza elektrycznego o napięciu 230 V użytkowanego w hali warsztatowej ze względu na brak ochrony przeciwporażeniowej przy uszkodzeniu;
- udostępniono pracownikom instrukcję bhp określającą zasady postępowania w przypadku stwierdzenia ryzyka wystąpienia pożaru akumulatora w e-pojazdach.

#### 4.6. Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych

##### 4.6.1. Zasady eksploatacji oraz organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych w zakładach przemysłowych przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej

Celem kontroli była ocena przestrzegania przez pracodawców wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych określonych w rozporządzeniu Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych oraz ocena skuteczności podejmowanych przez kontrolowane podmioty działań zapobiegających lub ograniczających zagrożenia wypadkowe. W związku z tym przeprowadzono 5 kontroli pracodawców, których instalacje elektroenergetyczne są przyłączone do sieci dystrybucyjnej średniego napięcia:

Zakłady te zatrudniają własnych pracowników na stanowiskach dozoru i eksploatacji instalacji elektroenergetycznych.

We wszystkich skontrolowanych zakładach instrukcje eksploatacji nie określały granicy między zakładową instalacją rozdziału energii a obwodami gniazd wtyczkowych na poziomie napięć poniżej 1 kV. Brak tych ustaleń w instrukcjach eksploatacji wynika z nieprecyzyjnego przepisu w § 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych określającego wymagania jakie powinna spełniać instrukcja eksploatacji urządzenia energetycznego. W instrukcjach eksploatacji granica eksploatacji instalacji elektroenergetycznej między operatorem sieci dystrybucyjnej a odbiorcą energii zwykle jest określona, gdyż wymóg określenia tego punktu wyraźnie wynika z przepisów i zawartych umów, np.: w umowie o przyłączenie do sieci albo w umowie o oświadczenie usług przesyłania lub dystrybucji energii elektrycznej, albo w umowie sprzedaży energii elektrycznej, albo w umowie kompleksowej. Natomiast nie wynika ani z przepisów, ani z zawartych umów wyraźny wymóg określania granicy między zakładową instalacją rozdziału energii a odbiornikami lub obwodami gniazd wtyczkowych na poziomie napięć poniżej 1 kV. Brak jednoznacznego określenia w instrukcjach granic eksploatowanej instalacji elektroenergetycznej może prowadzić do nieporozumień w organizacji prac eksploatacyjnych i wypadków przy pracy.

Negatywną tendencją w zakresie opracowywania przez pracodawców instrukcji eksploatacji jest umieszczanie kwestii organizacji pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych w instrukcjach eksploatacji oraz dodatkowo w instrukcjach organizacji bezpiecznej pracy, co może prowadzić do niespójności zapisów w obu instrukcjach. Często stosowaną praktyką jest uzgadnianie z operatorem sieci dystrybucyjnej całej instrukcji eksploatacji instalacji odbiorcy energii, a nie samej instrukcji współpracy ruchowej. Instrukcje eksploatacji na zlecenie pracodawców są opracowywane przez podmiot współpracujący w tym zakresie z operatorem sieci dystrybucyjnej i zawierają elementy instrukcji organizacji pracy zakładu energetycznego, które nie zawsze są dostosowane do potrzeb konkretnego pracodawcy. Natomiast instrukcje organizacji bezpiecznej pracy opracowywane dodatkowo przez pracodawców powielają zapisy instrukcji eksploatacji lub są z nimi niespójne.

W czterech zakładach pracodawcy nie sporządzili wykazów osób upoważnionych do wykonywania określonych czynności lub prac eksploatacyjnych uznając za wystarczające wykazy osób wyznaczonych do kontaktów z zakładem energetycznym umieszczone w instrukcjach eksploatacji.

W trakcie kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości, w tym m.in.:

- pracodawca nie zapewnił wykazu osób: upoważnionych do koordynowania prac wykonywanych na polecenia pisemne, dopuszczających, kierujących zespołem, upoważnionych do wykonywania czynności łączeniowych, nadzorujących;

- w poleceniu pisemnym dotyczącym wykonania przeglądu transformatora polecniodawca nie określił osoby koordynującego. W punkcie polecenia dotyczącym określenia warunków i środków ochronnych niezbędnych do przygotowania i wykonania pracy polecniodawca określił ogólnie „stosowny sprzęt ochronny” nie precyzując jaki sprzęt należy zastosować;
- w instrukcji eksploatacji stacji nie określono granic eksploatacji między zakładową instalacją rozdzielni energii a obwodami gniazd wtyczkowych na poziomie napięć poniżej 1 kV.
- nie opracowano programu pracy stacji;
- w ewidencji sprzętu ochronnego nie ujęto wszystkich chodników elektroizolacyjnych umieszczonych w rozdzielniach;
- przekroczony termin ważności badań chodników elektroizolacyjnych;
- nie wykonano oceny stanu technicznego stacji w ciągu ostatnich 5 lat;
- nie zapewniono wykazu osób upoważnionych do pełnienia funkcji kierującego zespołem pracowników oraz do wykonywania prac na stanowisku eksploatacji w zakresie obsługi, konserwacji, remontu, naprawy, montażu lub demontażu i czynności kontrolno-pomiarowych.
- nie zapewniono wykazów osób upoważnionych do wykonywania określonych czynności lub prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych, w szczególności: wydawania poleceń pisemnych, koordynowania prac, dopuszczania do prac; nadzorowania; kierowania zespołem, itd;
- zarejestrowano polecenia, dla których nie zarejestrowano ustaleń organizacji pracy wymaganych instrukcją.

Przyczyną występowania nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach było lekceważenie przez pracowników i kierowników wymagań instrukcji eksploatacji i instrukcji organizacji bezpiecznej pracy. Nadzór pełniony przez kierowników był niewystarczający lub tolerowali oni naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto brak określenia w instrukcjach granic instalacji elektroenergetycznej od strony odbiorników lub obwodów gniazd wtyczkowych na poziomie napięć poniżej 1 kV był brak świadomości istnienia takiego obowiązku. Pracownicy jednoznacznie wskazywali na fakt, iż przepisy rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych nie określają takiego wymogu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli zastosowano następujące środki prawne

**Tabela 4.6.1.1. Zastosowane środki prawne**

	Liczba
- decyzje	63
- wnioski w wystąpieniach,	19
o w tym o wyciągnięcie konsekwencji służbowych w stosunku do pracowników winnych nieprzestrzegania instrukcji eksploatacji i instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych	7

Przykłady uzyskanych efektów zawiera poniższa tabela.

**Tabela 4.6.1.2. Przykłady uzyskanych efektów**

Uzyskany efekt
- zapewniono wykaz osób upoważnionych do koordynowania prac wykonywanych na polecenia pisemne, dopuszczających, kierujących zespołem, upoważnionych do wykonywania czynności łączeniowych, nadzorujących
- wycofano z użytkowania chodniki elektroizolacyjne mające nieaktualne badania okresowe ułożone na podłodze przy rozdzielnicach w rozdzielni instalacji spalania biomasy
- uzupełniono ubytki posadzki przy progu drzwi do akumulatorowni
- zapewniono stabilne zakrycie studzienki przed wejściem do akumulatorowni
- zapewniono sprawną kratką ściekową na studzience w akumulatorowni
- zapewniono oznakowanie barwami bezpieczeństwa stopnia o wysokości ok. 6-8 cm przy wejściu do rozdzielni głównej
- oznakowano drzwi wejściowe do rozdzielni SN/nn instalacji spalania biomasy w sposób umożliwiający identyfikację obiektu oraz zgodnie z oznaczeniem stosowanym w instrukcji eksploatacji stacji
- udostępniono pracownikom instrukcję użytkowania chodników elektroizolacyjnych
- określono w instrukcji organizacji bezpiecznej pracy zasady łączenia funkcji koordynatora z pozostałymi funkcjami osób upoważnionych do wykonywania określonych czynności lub prac eksploatacyjnych przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych
- określono w instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych zasady wyznaczania koordynatora w rozumieniu art. 208 Kodeksu pracy wraz ze wskazaniem wymaganych jego kwalifikacji
- ustalono w instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy eksploatacji instalacji elektroenergetycznej funkcję koordynującego wraz z wymaganym zakresem jego kwalifikacji i obowiązków, spójną z funkcją określoną w instrukcji eksploatacji instalacji elektroenergetycznej
- ustalono w instrukcji organizacji bezpiecznej pracy zakres informacji wymaganych w rejestrze poleceń pisemnych na prace eksploatacyjne

przy instalacjach elektroenergetycznych

- określono w instrukcji eksploatacji użytkowanej w zakładzie instalacji elektrycznej granicę eksploatacji między zakładową instalacją rozdziału energii a odbiornikami energii na poziomie napięć poniżej 1 kV
- osłonięto miękką osłoną i oznakowano barwami bezpieczeństwa nisko zamocowaną belkę konstrukcyjną w przejściu przy wyjściu z windy w budynku ciepłowni
- sporządzono ocenę stanu technicznego eksploatowanych stacji transformatorowo-rozdzielczych
- wykonano badania napięcia dotykowego rażeniowego w eksploatowanych rozdzielniach średniego napięcia
- określono w instrukcji organizacji bezpiecznej pracy zasady łączenia funkcji przy wykonywaniu prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych, w szczególności funkcji kierującego zespołem nie będącym zespołem pracowników kwalifikowanych oraz funkcji kierownika robót
- zapewniono wykaz osób upoważnionych do kierowania zespołem przy instalacjach elektroenergetycznych zawierający: imię i nazwisko osoby; zakres upoważnienia; okres, na jaki upoważnienie zostało udzielone
- zapewniono wykaz osób upoważnionych do wykonywania prac na stanowisku eksploatacji w zakresie obsługi, konserwacji, remontu, naprawy, montażu lub demontażu i czynności kontrolno-pomiarowych przy instalacjach elektroenergetycznych zawierający: imię i nazwisko osoby; zakres upoważnienia; okres, na jaki upoważnienie zostało udzielone
- zaktualizowano „Instrukcję eksploatacji urządzeń stacji zasilających sieć i instalację odbiorczą w związku z likwidacją stacji transformatorowej
- określono w „Instrukcji eksploatacji urządzeń stacji zasilających sieć i instalację odbiorczą zakładu granicę eksploatacji instalacji agregatów prądowców w stacji 0,4/15 kV Elektrociepłownia obsługiwanej przez pracowników
- wykonano i udokumentowano oględziny w pełnym zakresie instalacji elektroenergetycznej na odcinku od rozdzielni agregatów kogeneracyjnych o napięciu 0,4 kV do rozdzielni głównej 15 kV w stacji
- zapewniono wykaz osób upoważnionych do: wydawania poleceń pisemnych, koordynowania prac, dopuszczania do prac; nadzorowania; kierowania zespołem; wykonywania prac eksploatacyjnych w zakresie: obsługi, konserwacji, remontu lub naprawy, montażu lub demontażu, kontrolno-pomiarowym
- poddano badaniom chodniki elektroizolacyjne użytkowane w stacji transformatorowej
- oznakowano w sposób umożliwiający identyfikację pomieszczenie rozdzielni głównej niskiego napięcia w stacji transformatorowej

#### 4.6.2. Zasady eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych budowy przeciwwybuchowej w źródłach wytwórczych – elektrownie i elektrociepłownie

W zakresie oceny przestrzegania przepisów eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych budowy przeciwwybuchowej przeprowadzono 2 kontrole zakładów pracy, w branży spożywczej oraz energetyce cieplnej.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości:

- w obu zakładach nie sporządzono dokumentów zabezpieczenia miejsc pracy przed wybuchem dotyczących instalacji gazu ziemnego w budynkach elektrociepłowni i kotłowni;
- w strefie zagrożenia wybuchem eksploatowano interfejs transmisyjny INT-S3 zainstalowany w układzie zasilania gazem ziemnym zespołów prądowców nie posiadający konstrukcji iskrobezpiecznej;
- nie zapewniono przewodu łączącego interfejs INT-S3 z przelicznikiem objętości gazu MacBAT IV w wersji do zastosowania w obwodach iskrobezpiecznych, zainstalowany w układzie zasilania gazem ziemnym zespołów prądowców oraz kotłowni;
- nie poddano kontroli okresowej w zakresie minimalizacji zagrożenia wybuchem przelicznika objętości gazu MacBAT IV, rejestratora impulsów MacR6, interfejsu transmisyjnego INT-S3, zainstalowanych w budynku elektrociepłowni i kotłowni;
- nie zapewniono tablic zakazu stosowania otwartego ognia w stacji i na zewnątrz stacji redukcji ciśnienia gazu;
- nie naprawiono zerwanego zwodu instalacji odgromowej na budynku ciepłowni od strony przyłączy rurowych;
- nie dokonano oceny i nie udokumentowano ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej w elektrociepłowni.

Pracodawcy, jako przyczyny powstania nieprawidłowości podają, że obowiązujące rozporządzenia dotyczą dużych spółek energetycznych, nie przystają do realiów ich zakładów, nie pozwalają na ich dostateczne przyswojenie. Utrzymują, że stwierdzone nieprawidłowości powstały wskutek przeoczenia i w dalszej swej działalności podejmą kroki mające na celu wzmożenia działań podległych służb i niedopuszczenie w przyszłości do podobnych uchybień. W ich ocenie, specjalistyczne kontrole inspektorów pracy w zakresie oceny przestrzegania wymagań bezpieczeństwa eksploatacji oraz organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i sieciach elektrycznych poszerzą ich świadomość nt. skali występujących w ich zakładach nieprawidłowościach i zagrożeń oraz pozwolą im uniknąć w przyszłości.

Przyczyny występujących nieprawidłowości w przeważającej części tkwią w sferze organizacji pracy, niezajomości i lekceważeniu obowiązujących przepisów bhp przez pracodawców, niedokonywaniu kontroli wewnętrznych i braku właściwej reakcji na sprawy bhp pracodawców i pracowników dozoru.

Wyniki działalności kontrolnej inspektorów pracy wskazują na zaniedbania ze strony pracodawców w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy w kontrolowanych podmiotach. Skala ujawnionych nieprawidłowości jest dość wysoka. Należy zauważyć, że stwierdzone nieprawidłowości nie były jedynie spowodowane trudnościami finansowymi w spółkach, a w przeważającej części brakiem dyscypliny pracy u osób wykonujących pracę i sprawujących obowiązki dozoru i eksploatacji, o czym świadczy, jak już zaznaczono uprzednio, liczba usterek możliwych do usunięcia w czasie trwania kontroli.

Tabela 4.6.2.1. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Opis uzyskanego efektu	Liczba decyzji
- sporządzono dokument zabezpieczenia przed wybuchem dotyczący instalacji gazu ziemnego w budynku elektrociepłowni i kotłowni	1
- usunięto poza strefę zagrożenia wybuchem interfejs transmisyjny INT-S3 zainstalowany w układzie zasilania gazem ziemnym zespołów prądowców	1
- zapewniono przewód łączący interfejs INT-S3 z przelicznikiem objętości gazu MacBAT IV w wersji do zastosowania w obwodach iskrobezpiecznych, zainstalowany w układzie zasilania gazem ziemnym zespołów prądowców.	1
- zapewniono przewód łączący interfejs INT-S3 z przelicznikiem objętości gazu MacBAT IV w wersji do zastosowania w obwodach iskrobezpiecznych zainstalowany w układzie zasilania gazem ziemnym kotłów.	1
- poddano kontroli okresowej w zakresie minimalizacji zagrożenia wybuchem przelicznik objętości gazu MacBAT IV, rejestrator impulsów MacR6, interfejs transmisyjny INT-S3 zainstalowane w budynku elektrociepłowni i kotłowni.	1
- zapewniono tablicę zakazu stosowania otwartego ognia w stacji i na zewnątrz stacji redukcji ciśnień gazu.	1
- zapewniono oznaczenie Stacji redukcji ciśnień gazu.	1
- zapewniono sprawny technicznie pomost drewniany w stacji redukcji ciśnień gazu	1
- naprawiono zerwany zwód instalacji odgromowej na budynku ciepłowni od strony przyłączy rurowych	1
- dokonano oceny i udokumentowano ryzyko zawodowe związane z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej w elektrociepłowni	1
- opracowano w zakładzie dokument zabezpieczenia miejsc pracy przed wybuchem	1
- opracowano i zapewniono do stałego korzystania instrukcję bezpiecznej organizacji prac wykonywanych w elektrociepłowni, w tym w strefach zagrożonych wybuchem	1
- wykonano badania ochrony podstawowej, dodatkowej i uzupełniającej instalacji i urządzeń eksploatowanych w elektrociepłowni	1
- wykonano oględziny i pomiary ochrony podstawowej i dodatkowej agregatu gazowego eksploatowanego w elektrociepłowni	1

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości w skierowano do osób kierujących zakładami środki prawne w celu usunięcia nieprawidłowości.

Tabela 4.6.2.2. Kontrole i zastosowane środki prawne

	Liczba
- kontrole	2
- decyzje	20

Przeprowadzone kontrole wskazują, że przestrzeganie przepisów prawa pracy w kontrolowanych zakładach eksploatujących urządzenia elektroenergetyczne nie jest zadowalające. Stwierdzone nieprawidłowości wskazują, w przeważającej ilości, na występowanie uchybień natury organizacyjnej, których usunięcie nie wymagało dużych nakładów finansowych, brak opracowanych instrukcji bezpiecznego wykonywania prac przy urządzeniach elektroenergetycznych oraz brak opracowanych instrukcji eksploatacji eksploatowanych urządzeń.

Monitorowanie przez pracodawców zmian w prawie obejmującym zagadnienia energetyczne, umożliwiłoby podejmowanie prawidłowych działań wpływających na poprawę bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych podmiotach.

#### 4.7. Ograniczenia zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowych

W 2022 r. przeprowadzono łącznie 6 kontroli 5 pracodawców w miejscach wykonywania robót torowych. Kontrole przeprowadzone na terenie budowy szlaku Orneta - Pieniężno, stacji Pieniężno oraz na terenie budowy stacji Olsztyn Główny wykazały liczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stwarzające zagrożenia wypadkowe. Naruszenia te w konsekwencji doprowadziły do ciężkiego wypadku przy pracy podczas jazdy manewrowej pociągiem roboczym na stacji Pieniężno. Główną przyczyną wystąpienia tych licznych nieprawidłowości, w ocenie inspektora pracy, było ograniczanie wydatków na bezpieczeństwo i higienę pracy przez głównych wykonawców i podwykonawców, i związane z tym tolerowanie nieprzestrzegania przepisów bhp przez kadrę kierowniczą budowy. Drugim czynnikiem wpływającym na liczbę tych nieprawidłowości było priorytetowe dotrzymanie terminów realizacji inwestycji i wynikający z tego pośpiech przy wykonywaniu robót budowlanych. W stosunku do poprzedniego roku zaobserwowano znaczne pogorszenie się warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na realizowanych inwestycjach kolejowych.

Negatywną praktyką wskazywaną przez samych wykonawców robót, a stosowaną przez inwestora, stało się zawieszanie ze względów oszczędnościowych obsługi posterunków na stacjach i powierzanie wykonawcy robót organizowania ruchu na stacji wg regulaminów tymczasowych prowadzenia ruchu. Praktyka ta przyczyniła się do ciężkiego wypadku przy pracy na jednej ze stacji.

Inspektor pracy powiadomił Urząd Transportu Kolejowego o naruszeniu przepisów bezpieczeństwa w ruchu kolejowym przez pracowników jednego z przedsiębiorstw skutkującym ciężkim wypadkiem przy pracy

**Tabela 4.7.1. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- kontrole	6
- decyzje	38
- wnioski w wystąpieniu	1
- mandaty karne	7

W wyniku przeprowadzonych uzyskano następujące efekty:

**Tabela 4.7.2. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady**

Opis uzyskanego efektu
- zapewniono balustrady przy krawędziach przyczółków na wiadukcie
- osłonięto tablicami D-1 zamknięty tor szlaku kolejowego oraz na stacji za ostatnim rozjazdem
- zabezpieczono znajdujące się na terenie budowy studnie technologiczne przed możliwością wpadnięcia do nich pracowników.
- wstrzymano wykonywanie robót ziemnych sprzętem zmechanizowanym do czasu opracowania i uzgodnienia z operatorem sieci dystrybucyjnej instrukcji organizacji pracy w pobliżu linii elektroenergetycznej o napięciu znamionowym 110 kV
- usunięto spod elektroenergetycznej linii napowietrznej o napięciu znamionowym 110 kV na terenie budowy składowane tam materiały na odległość nie mniejszą niż: 15 m (licząc w poziomie od skrajnych przewodów) linii.
- zapewniono odstawienie pociągu roboczego na torach odstawczych określonych w regulaminie tymczasowym prowadzenia ruchu w czasie wykonywania robót.
- wstrzymano eksploatację szlifierki kątovej do czasu zamontowania uchwytu pomocniczego
- zapewniono umywalnię wyposażoną w umywalki z dopływem bieżącej ciepłej i zimnej wody na terenie budowy stacji
- wstrzymano wykonywanie pracy w wykopie na terenie budowy stacji do czasu zabezpieczenia pracowników przed przysypaniem i usunięcia urobku poza klin naturalnego odłamu gruntu
- wstrzymano eksploatację przenośnego gazowego ogrzewacza w pomieszczeniach kontenerowych na terenie budowy stacji kolejowej
- zapewniono balustrady przy krawędzi stropu przejścia podziemnego
- wstrzymano eksploatację przedłużacza ze względu na uszkodzoną izolację przewodu
- wstrzymano eksploatację instalacji elektrycznej w trzech kontenerach higienicznosanitarnych do czasu zapewnienia i sprawdzenia ochrony przeciwporażeniowej
- ogrodzono balustradą grząskie miejsce na terenie budowy

#### 4.8. Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków

W roku 2022r. na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 4 kontrole w podmiotach zajmujących się oczyszczaniem ścieków komunalnych. Celem kontroli było sprawdzenie warunków pracy pracowników zatrudnionych w oczyszczalniach ścieków oraz ocena stanu przestrzegania przepisów bhp. W skontrolowanych zakładach zatrudnionych jest ogółem 220 osób, w tym 37 kobiet. Skontrolowane zakłady, pod względem zatrudnienia, są klasyfikowane do małych i średnich przedsiębiorstw, będących spółkami gminnymi. Na stanowiskach bezpośrednio związanych z zabezpieczeniem procesu technologicznego pracują 24 osoby. W narażeniu na działanie szkodliwych czynników biologicznych w ww. zakładach pracuje 76 osób.

Podobnie jak w ubiegłym roku, w zakładach stwierdzono nieprawidłowości, które skutkowały skierowaniem środków prawnych do pracodawcy. Część stwierdzonych nieprawidłowości pokrywa się z ujawnionymi podczas kontroli w zakładach gospodarki komunalnej w latach wcześniejszych.

W porównaniu z rokiem 2021 stwierdzono większą liczbę nieprawidłowości związanych z brakiem wyposażenia pomieszczenia krat obudowanych w wentylację grawitacyjną i mechaniczną. Wzrost z jednego w 2021 r. do dwóch w 2022 r.

Przykładowe uchybienia stwierdzane podczas kontroli:

- nieaktualne badania i pomiary w zakresie stężenia czynników chemicznych – 1 podmiot;
- brak rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy – 1 podmiot;
- brak kart badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowisku pracy – 1 podmiot;
- brak instrukcji bezpiecznej i higienicznej pracy podczas obsługi prasy filtracyjnej – 2 podmioty;
- brak bosaka i rzutki – 1 podmiot;
- niezabezpieczone miejsca niebezpiecznych - brak barierek ochronnych przy otwartych zbiornikach – 2 podmioty;
- brak w wykazie prac szczególnie niebezpiecznych prac narażających pracownika na substancje lub mieszaniny chemiczne stwarzające zagrożenia i szkodliwe czynniki biologiczne zakwalifikowane do gr. 3 – 1 podmiot;
- niedostosowana do wymagań minimalnych osłona ruchoma zabezpieczająca strefy niebezpieczne przenośnika ślimakowego – 1 podmiot;
- niewyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze zgodnie z obowiązującymi w zakładzie zasadami przydziału – 1 podmiot;

W 3 kontrolowanych zakładach służba bhp pełniona była przez specjalistów zatrudnionych w zakładzie na umowę o pracę, w tym w 2 zakładach pełniona była przez osoby, którym sprawy bezpieczeństwa pracy zostały powierzone przez pracodawcę w ramach dodatkowych obowiązków pracowniczych. W 1 przypadku zadania służby bhp powierzono specjalście spoza zakładu. Główną przyczyną stwierdzonych w zakładach naruszeń prawa jest niewystarczający nadzór służby bhp nad warunkami pracy oraz niedostateczna wiedza pracodawców w zakresie zagrożeń związanych z obecnością m.in. gazów niebezpiecznych i czynników biologicznych w środowisku pracy na oczyszczalniach ścieków.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości w skierowano do kontrolowanych podmiotów środki prawne w celu usunięcia nieprawidłowości.

Tabela 4.8.1. Kontrole i zastosowane środki prawne

	Liczba
- kontrole	5
- decyzje	32
- wnioski w wystąpieniu	3

#### 4.9. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2022 roku przeprowadzono 13 kontroli w zakresie bezpieczeństwa pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie 814 pracowników.

Największą grupą kontrolowanych podmiotów były zakłady zajmujące się:

- sprzedażą materiałów budowlanych – 4 podmioty zatrudniające łącznie 81 osób;
- produkcją materiałów metalowych – 5 podmiotów zatrudniające 492 osoby.

**Tabela 4.9.1. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- kontrole	13
- decyzje	95
- wnioski w wystąpieniu	18
- mandaty karne (kwota w zł)	1 (1.200)
- środki oddziaływania wychowawczego	1

W trakcie kontroli w ramach realizacji tematu stwierdzono 2 wykroczenia przeciwko prawom pracownika, gdzie wystawiono mandat kredytowany w wysokości 1200 zł., oraz w 1 przypadku zastosowano środek wychowawczy.

**Tabela 4.9.2. Stwierdzone nieprawidłowości**

Opis nieprawidłowości	Liczba
- niewłaściwe oznakowanie dróg transportowych, komunikacyjnych	11
- brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac transportowych min. z wykorzystaniem wózka jezdniowego	10
- niewłaściwe oznakowanie regałów magazynowych dopuszczalnym obciążeniem	10
- brak oznakowania znakami drogowymi ograniczenia prędkości na drogach wewnątrzzakładowych	5
- brak instrukcji bezpiecznego składowania i magazynowania	5
- brak oznakowania skrajni rampy załadunkowej	5
- brak aktualnych profilaktycznych badań lekarskich	5
- brak oznakowania barwami bezpieczeństwa krawędzi schodów, podwyższenia posadzki itp.	3
- niewłaściwe składowanie towaru na drogach wewnątrzzakładowych	3
- nie zabezpieczenie wózka przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione	3
- ubytki, nierówna posadzka na drogach transportowych	2
- brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z magazynowaniem oraz transportem min. z wykorzystaniem wózków jezdniowych	2
- nieustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach związanych z magazynowaniem oraz transportem	2
- nieużywanie przez operatorów wózków jezdniowych pasów bezpieczeństwa	2
- nieużywanie przez pracowników odzieży i obuwia roboczego	2
- brak analizy stany bhp	2
- brak ładu i porządku w szatniach pracowniczych	2
- brak zabezpieczenia przed przewróceniem butli z gazem w pomieszczeniach magazynowych	2
- uszkodzenie regałów magazynowych	2

Ponadto wystąpiły pojedyncze nieprawidłowości dotyczące: braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, niezapewnienie wykonywania zadań służby bhp zgodnie z kwalifikacjami, brak sygnalizacji w pomieszczeniu magazynu „człowiek w komorze”, nieoznakowanie punktu udzielania pierwszej pomocy, niezapewnienie warunków



do przechowywania odzieży, niezakończony rejestr wypadków przy pracy, brak oznakowania wózka jezdniowego wyłączenia z eksploatacji w związku z naprawą, niesprawny przewód zasilania elektrycznego lampy w wózku jezdniowym, niesprawny wyłącznik awaryjny w wózku jezdniowym, uszkodzone szyby w oknach, nie poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, nieprawidłowości dotyczące szkolenia przy obsłudze wózków jezdniowych „paleciaków”, brak dokumentacji dotyczącej obsługi wózków jezdniowych, niesprawny przewód hydrauliczny w wózku jezdniowym (wycieki), brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości w pomieszczeniu magazynowym - barierki przy otworze drzwiowym, nieużywanie przez pracowników kamizelek odblaskowych w pomieszczeniach magazynowych gdzie wykonuje się transport z użyciem wózków jezdniowych, brak odbojników przy rampie załadunkowej.

Sprawdzono uprawnienia 57 pracowników zatrudnionych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym. Posiadali oni ważne uprawnienia do eksploatacji wózków jezdniowych.

W zakładach nie stwierdzono przekraczania norm ręcznego przemieszczania ciężarów.

Przyczyny nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli to:

- lekceważenie przez pracowników przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz brak określonych nawyków w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy;
- nieznanostwo przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy przez pracodawców;
- brak właściwego nadzoru nad prowadzonymi pracami;
- tolerowanie przez pracodawców i nadzór niewłaściwych metod pracy;
- lekceważenie stanu oznakowania wyznaczonych ciągów komunikacyjnych;
- dopuszczanie do zastawiania ciągów komunikacyjnych materiałami lub produktami;
- brak zaangażowania ze strony służby bhp.

W trakcie kontroli stwierdzono, że 2 spośród 49 wózków jezdniowych były eksploatowane bez ważnej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na eksploatację. Inspektorzy skierowali do UDT stosowne powiadomienia.

#### 4.10. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych

W okresie od 03.01.2022 do 31.12.2022, na obszarach leśnych leżących w granicach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 12 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie pracy związanych z procesem pozyskania drewna przez Zakłady Usług Leśnych.

W zakładach objętych kontrolą wykonywało pracę ogółem 121 osoby, w tym:

- 107 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy,
- 2 osoby pracujące w ramach umowy zlecenie,

Kontrolowane zakłady prowadziły działalność na terenie nadleśnictw na podstawie umów zawartych bezpośrednio z nadleśnictwami lub na zasadzie podwykonawstwa w firmach, które wygrały przetargi na obsługę tychże nadleśnictw.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości związanych z pozyskiwaniem drewna.

**Tabela 4.10.1. Stwierdzone nieprawidłowości**

Opis nieprawidłowości	Liczba
- brak szkoleń wstępnych ogólnych w dziedzinie bhp lub wykonywanie przez osobę nie wykonującą zadania służby bhp	17
- brak szkoleń stanowiskowych	7
- brak szkoleń okresowych w dziedzinie bhp	3
- nie poddanie wstępnemu badaniu lekarskiemu celem uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy	6
- nie poddanie okresowemu badaniu lekarskiemu celem uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy	10
- nieprzeprowadzenie lub brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego	5
- niewyposażenie pracowników w buty z wkładką antyprzecięciową oraz sprawnych technicznie ochronników słuchu	2
- niezapewnienie prania i konserwacji odzieży roboczej lub niewypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej we własnym zakresie.	23
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub nieuwzględnienie prac z zakresu gospodarki leśnej	5

## SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

Opis nieprawidłowości	Liczba
- brak szczegółowych wymagań przy pracach szczególnie niebezpiecznych	5
- brak lub niedostępność pracownikom instrukcji technologicznej obowiązującej przy pracach z zakresu gospodarki leśnej	7
- pozyskiwanie, zrywka i załadunek drewna w obsadzie jednoosobowej	1
- przebywanie osób nieuprawnionych w strefie zagrożenia	2
- stosowanie nieprawidłowych technik ścinki drzew	5
- brak sprzętu pomocniczego do ścinki drzew i zrywki drewna	2
- brak bezpośredniego nadzoru nad pracami	3
- brak osłon stref niebezpiecznych na urządzeniach	1
- brak instrukcji bhp dotyczącej obsługi maszyn	2
- brak decyzji UDT na eksploatację urządzeń	2
- brak okresowej analizy stanu bhp	7

W kontrolowanych podmiotach w latach 2020-2022 doszło do 8 wypadków przy pracy, które zakwalifikowano, do indywidualnych, powodujących czasową niezdolność do pracy. Ww. wypadki wydarzyły się przy niżej wymienionych pracach:

- 3 - podczas przemieszczenia się po leśnej powierzchni roboczej, skutkami tych wypadków było: uraz kolana, stłuczenie kolana oraz złamanie kostki;
- 2 - podczas okrzesywania. Pracownicy doznali urazu nosa oraz czoła na wskutek uderzenia naprężoną gałęzią;
- 1 podczas ręcznych prac transportowych. Pracownik doznał złamania kostki na wskutek upadku przenieszonego (dwuosobowo) wałka;
- 2 podczas ścinki i obalaniu drzew. W pierwszym przypadku pilarz doznał urazu ręki na wskutek kontaktu z ruchomym łańcuchem pilarki. W drugim przypadku pilarz doznał urazu złamania kości strzałkowej na wskutek uderzenia przez strzałę ściętego/obalanego drzewa.

**Tabela 4.10.2. Kontrole, zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

- kontrole	12
- decyzje	59
w tym	
▪ z art. 108 kpa	5
- wnioski w wystąpieniu	58
- mandaty karne (kwota w zł)	3 (5.400)
- środki oddziaływania wychowawczego	1

W ocenie pracodawców przyczyn naruszeń prawa pracy należy szukać w słabej sytuacji ekonomicznej zakładów usług leśnych sektora prywatnego, wynikającej z ciągłego niedoszacowania kosztorysów rozliczania prac leśnych przez zleceniodawcę, z rosnących kosztów zatrudnienia oraz cen paliwa.

Powyższe przesłanki naruszeń prawa pracy w zakładach usług leśnych są po części prawdziwe, choć nie są one jedyne. Niska konkurencyjność pracy w lesie, poszukiwanie oszczędności w kosztach zatrudniania prowadzi do odpływu wykwalifikowanych pracowników i wykonywania prac przez osoby, bez kwalifikacji, pracujące dorywczo. W chwili obecnej średni wiek pracowników „leśnych” znacznie przesunął się w stronę wieku emerytalnego. Niskie stawki proponowane drwalom - pilarzom są wynikiem niskich stawek otrzymywanych w przetargach. W związku z powyższym coraz częściej brakuje ludzi do pracy, dochodzi do powierzania prac leśnych na stanowiskach drwali - pilarzy osobom legitymującym się ukończeniem kilkunastogodzinnych kursów do obsługi pilarki lub innych nie dających gwarancji właściwego przygotowania merytorycznego do ścinki i obalania drzew. Zjawisku temu sprzyja nierytmiczne zlecenie pozyskania surowca drzewnego przez Nadleśnictwa. Po okresach przestojów następuje nagle spiętrzenie prac pozyskaniowych, związane z zamówieniem klienta na określony rodzaj surowca

i doraźne poszukiwanie możliwości realizacji zlecenia. Ponadto w ocenie inspektora pracy do stwierdzonych nieprawidłowości przyczynia się także brak odpowiedniej wiedzy pracodawców z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz brak sprawowanego przez pracodawców skutecznego nadzoru nad prowadzonymi przez ich pracowników pracami.

#### 4.11. Nadzór rynku – kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi oraz wydawanie opinii na wniosek organów celnych

W 2022 roku, podobnie jak w latach poprzednich, urząd realizował zadanie związane z kontrolą i prowadzeniem postępowania w zakresie spełniania wymagań zasadniczych przy wprowadzaniu do obrotu wyrobów (m.in. maszyn i innych urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej) – w ramach systemu nadzoru rynku. Zadanie to realizowano między innymi w trakcie kontroli planowanych oraz kontroli sprawdzających, związanych z otrzymaniem informacji o wadach wyrobów.

W ramach nadzoru rynku w zakresie oceny zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi przeprowadzono 10 kontroli, w trakcie których skontrolowano 23 wyroby, w tym 13 maszyn, 9 środków ochrony dróg oddechowych oraz 1 urządzenie dźwigowe.

Z kontrolowanych maszyn największą grupę (7 wyrobów) stanowiły obrabiarki do drewna natomiast obrabiarki do metalu (do obróbki skrawającej i plastycznej) stanowiły drugą grupę (5 wyrobów). Ponadto przeprowadzono kontrolę 1 maszyny wykorzystywanej w budownictwie (agregat hybrydowy). W większości kontrolowanych maszyn, tj. w 11 na 13 stwierdzono niezgodności.

Kolejną grupę kontrolowanych wyrobów stanowiły środki ochrony indywidualnej – ponad (9 wyrobów). We wszystkich przypadkach były to środki ochrony dróg oddechowych. W tej grupie kontrolowanych wyrobów stwierdzono tylko niezgodności formalne w 2 przypadkach.

Z wyrobów podlegających pod dyrektywę dźwigową (2014/33/UE) skontrolowano tylko 1 wyrób, w którym w ostatecznie stwierdzono tylko jedna niezgodność natury formalnej.

W wyniku dobrowolnych działań naprawczych podjętych na etapie kontroli niezgodności zostały usunięte w 7 wyrobach (5 maszynach i 2 środkach ochrony indywidualnej).

W grupie środków ochrony indywidualnej w ramach działań dobrowolnych w jednym przypadku dostarczony użytkownikowi środków ochrony dróg oddechowych instrukcję użytkowania w języku polskim oraz deklarację zgodności z postanowieniami rozporządzenia (UE) 2016/425 w języku polskim, a w drugim przypadku – udostępniono pod wskazanym adresem internetowym (na stronie internetowej) deklarację zgodności środka ochrony indywidualnej (zgodnie z zapisem umieszczonym w instrukcji).

W grupie maszyn w ramach działań dobrowolnych usunięto szereg następujących niezgodności:

- usunięto niezgodności dotyczące budowy i konstrukcji pilarki tarczowej poprzecznej;
- umieszczono na maszynie (agregacie hybrydowym) tabliczkę znamionową z danymi producenta i danymi wyrobu;
- w dwóch przypadkach umieszczono na maszynach zgodne ze wzorem oznakowanie CE w bezpośredniej bliskości danych producenta;
- w jednym przypadku sporządzono instrukcję, a w trzech przypadkach dokonano zmian w zapisach instrukcji (dostarczony użytkownikom poprawioną instrukcję);
- w jednym przypadku sporządzono deklarację zgodności, a w drugim przetłumaczono deklarację na język polski. W trzech przypadkach dokonano zmian w zapisach deklaracji (dostarczony użytkownikom poprawioną deklarację).

Ze względu na właściwość miejscową, w 7 przypadkach dokumentacje z kontroli wyrobów zostały przesłane do innych OIP-ów, celem wszczęcia postępowania.

Tabela 4.11.1 Kontrole maszyn

Wyszczególnienie	Liczba
- skontrolowane wyroby ogółem,	14
w tym:	
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	2
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	12
- wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	5
- opinie negatywne wydane dla organów celnych:	0

## SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

- wyroby, których dokumentacje insp. przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	7
▪ - innemu OIP	7
▪ - GIP	0

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
- brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	14	6
- brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	14	11
- nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	14	
- niezgodność z zasadniczymi wymaganiami ogółem, w tym:	14	9
o nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	14	4
o brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	14	6
o brak instrukcji użytkownika	14	3
o instrukcja w języku obcym	14	0
o nieprawidłowa zawartość instrukcji	14	9

**Tabela 4.11.2. Kontrole środków ochrony indywidualnej**

Wyszczególnienie	Liczba
- skontrolowane wyroby ogółem, w tym:	9
o spełniające zasadnicze lub inne wymagania	7
o niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	2
- wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	2
- wyroby, których dokumentacje inspektorzy przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
o innemu OIP	0
o GIP	0

Ponadto do Okręgowego Inspektoratu Pracy w roku 2022 wpłynęły 2 wnioski organu celnego o wydanie opinii. W wyniku postępowania kontrolnego wydano 2 opinie negatywne.

W ramach ww. działań skontrolowano 2 maszyny.

Skontrolowane maszyny to:

- wentylator osiowy, marka NEDFON, typ/model DPT20-54C, (kraj pochodzenia: Chiny);
- przemysłowy kocioł parowy na parę nasyconą, marka LOOS International, typ UL-SIĘ 6000 (kraj pochodzenia: Ukraina).

W przypadku skontrolowanego wentylatora stwierdzono następujące niezgodności z dyrektywą 2014/35/UE:

- brak skutecznej ochrony przed wnikaniem wody i skutkami jej działania;
- dostępne wystające ostre elementy stwarzające ryzyko urazu kończyn górnych;
- brak oznakowania ostrzegawczego;
- na produkcie nie umieszczono czytelnych (w języku kraju UE) danych umożliwiających identyfikację i bezpieczną eksploatację produktu (tj. marka, typ/model, rok produkcji, podstawowe dane techniczne) oraz danych zawierających nazwę importera wraz z adresem pocztowym;
- na produkcie (wentylatorze) brak jest oznakowania CE;
- brak deklaracji zgodności UE z dyrektywą niskonapięciową;
- brak instrukcji w języku polskim.

W urządzeniu ciśnieniowym (kotle parowym) stwierdzono następujące niezgodności z dyrektywą 2014/68/UE:

- brak potwierdzenia zgodności z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/68/UE tj. brak deklaracji zgodności UE z dyrektywą 2014/68/UE oraz certyfikatu wydanego przez jednostkę notyfikowaną przeprowadzającą ocenę zgodności z dyrektywą 2014/68/UE;
- do urządzenia nie dołączono sporządzonej w języku polskim instrukcji;
- na urządzeniu nie umieszczono danych zawierających nazwę importera wraz z adresem pocztowym.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że importerzy którzy dokonują po raz pierwszy importu maszyn, w tym na własne potrzeby, nie mają wystarczającej wiedzy na temat wymagań jakie musi spełniać maszyna (wymagań dyrektyw UE).

#### 4.12. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

W roku 2022 inspektorzy pracy skontrolowali 53 pracodawców, przeprowadzając u nich łącznie 56 kontroli związanych z realizacją zadań nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W 2022 r. poddano kontrolom okresowym 11 zakładów pracy chronionej, przy czym nie kontrolowano oddziałów na wniosek innego okręgu. Ponadto przeprowadzono 2 kontrole zakładów aktywności zawodowej.

**Tabela 4.12.1. Działania dotyczące zakładów zatrudniających niepełnosprawnych**

Wyszczególnienie	Liczba
- zakłady posiadające status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy	30
- oddziały lub inne jednostki organizacyjne zakładów pracy chronionej	27
- kontrole zakładów pracy chronionej	11
- kontrole zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, w tym ubiegających się ponownie o status – siedziba i jednostki organizacyjne	4
- wydane decyzje pozytywne	4
- kontrole zakładów posiadających status takiego zakładu, tworzących nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne (dla jednostek na terenie OIP)	3
- wnioski skierowane do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej (na podst. art. 26e ust.5 ustawy o rehabilitacji)	0
- skontrolowane stanowiska pracy	0
- wydane opinie – (pozytywne)	0
- zakłady posiadające status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowane na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy	9
- skontrolowane zakłady aktywności zawodowej ogółem	2
- wnioski pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej	0
- wydane decyzje - (pozytywne)	0
- wnioski skierowane do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej i nie ubiegających się o nadanie statusu (na podst. art. 26 ust. 6, art. 26e ust.5 ustawy o rehabilitacji)	32
- wydane postanowienia:	32
▪ pozytywnie zaopiniowane stanowiska:	31
- kontrole po kątem warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach nie zapewniających warunków pracy chronionej (art. 4 ust. 6 ustawy) – (stanowisk)	7 (10)

Podczas 12 kontroli nie ujawniono żadnych nieprawidłowości, co stanowi niemal 22,2 % ogólnej liczby kontroli (wobec ponad 36,6% w roku ubiegłym). Najwięcej takich kontroli (10) wystąpiło w zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegające się o jego nadanie, a organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w trybie art. 26 ust. 6 lub art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz dwie w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej. Podczas pozostałych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili łącznie 175 uchybień dotyczących osób niepełnosprawnych.

**Tabela 4.12.2. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- decyzje ogółem, w tym wstrzymanie wykonywania prac	103 1
- wnioski w wystąpieniach	52
- polecenia	16
- mandaty karne (kwota mandatów)	4 (4 600)
- środki oddziaływania wychowawczego	2

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa w kontrolowanych zakładach należy zaliczyć:

- lekceważenie przepisów i zasad bhp przez pracowników;
- nieprawidłowości w sektorze małych firm z zakresu bhp wynikają z niezajomości przepisów oraz oszczędności przy korzystaniu z usług profesjonalistów doradzających poprawę warunków pracy, czy sporządzających odpowiednią dokumentację;
- niewiedza, niedostateczna znajomość lub lekceważenie przepisów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych.

Powyższe odnosi się to zarówno do pracodawców, jak i kadry kierowniczej oraz pracowników służby BHP. Z kolei inna grupa pracodawców gotowa jest ponosić ewentualne koszty związane z naruszeniem przepisów np. o czasie pracy niepełnosprawnych, ponieważ to się bardziej „opłaca” niż kary mogące grozić na niedotrzymanie terminów realizacji zamówień. Istnieje też lekceważenie przepisów lub wręcz tłumaczenie, że „to dla dobra niepełnosprawnych zatrudniają ich dłużej, gdyż pozostała część załogi traktowałaby ich gorzej wiedząc, że za krótszą pracę otrzymują te same pieniądze co inni”.

Pracodawcy nakłaniają osoby niepełnosprawne do pracy ponad obowiązujący je wymiar czasu pracy lub w godzinach nadliczbowych nie dbając przy tym o uzyskanie wniosku pracownika, czy zgody lekarza na taką formę pracy. Często dochodzi też do swoistej zмовы pomiędzy pracodawcą i pracownikiem co do niewykazywania faktycznych godzin pracy i wypłaty ukrytego wynagrodzenia.

W wyniku 56 kontroli, przeprowadzonych u 53 pracodawców, inspektorzy pracy wydali nakazy i wystąpienia (polecenia) mające na celu likwidację zagrożeń wypadkowych i chorobowych oraz przywrócenie praworządności w stosunkach pracy.

Wydano ogółem 103 decyzje w odniesieniu do 1111 pracowników. Natomiast na 52 wnioski zawarte w wystąpieniach, regulujących nieprawidłowości odnoszące się do 538 pracowników.

Tabela 4.12.3. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Zagadnienie	Zakłady	Pracownicy
- przeprowadzono pomiary potwierdzające skuteczność działania ochron przy uszkodzeniu i ochrony podstawowej przy eksploatowanych urządzeniach i instalacjach elektrycznych	9	144
- przeprowadzono pomiary stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na ich stanowiskach pracy (pyły, hałas, drgania mechaniczne);	4	99
- oznakowano barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne m.in. krawędzie uskoków, niskie belki stropowe	3	35
- przeprowadzono aktualizację oceny ryzyka zawodowego lub dokonano aktualizacji z uwzględnieniem czynników środowiska pracy m.in. osób pracujących, w tym osób z niepełnosprawnością	27	345
- dostosowało zapisy regulaminu pracy lub obwieszczenia do obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie dotyczącym m.in. ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy pracowników niepełnosprawnych	10	126
- przedstawiono pracownikom pisemne informacje o niektórych warunkach zatrudnienia w kontekście uprawnień związanych z niepełnosprawnością	17	47
- skierowano pracowników niepełnosprawnych na zaległe urlopy wypoczynkowe należne za rok poprzedni	4	20
- założono i rozpoczęto prawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy	5	24

Konsekwencją ujawnionych podczas kontroli poważniejszych nieprawidłowości, mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, było pociągnięcie do odpowiedzialności wykroczeniowej 4 sprawców. Inspektorzy pracy ukarali ich mandatami na łączną kwotę 4600 zł (postawiono w nich 9 zarzutów naruszenia praw pracowników niepełnosprawnych). Wobec 2 sprawców wykroczeń odstąpiono od wymierzenia kary w postaci mandatu i zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne wykazują nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa pracy oraz praworządności, chociaż widocznie jest ich mniej.

W roku sprawozdawczym, w porównaniu do 2 poprzednich lat, jak i wcześniejszych, zaznaczył się spadek lub zbliżony poziom zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawców zapewniających warunki pracy chronionej.

Zasadniczo nie było wzrostu wskaźników nieprawidłowości w żadnym z kontrolowanych zagadnień:

- w 2022 r. odnotowano 7 przypadków wstrzymania eksploatacji maszyn (4 u jednego pracodawcy), w 2021 r. nie odnotowano takich przypadków, przy 4 przypadkach w 2020 r.,
- w 2022 r. podobnie jak i w 2021 r. nie skierowano żadnego pracownika do innych prac (w 2020 skierowano jednego pracownika),
- w 2022 r. nie było decyzji wstrzymania prac, w 2021 r. wydano 1 taką decyzję, (w 2020 r. – 0).

- w 2022 i 2021 r. liczba mandatów kredytowych jest taka sama – 4, (w 2020 – 7), jest też zbliżona kwota nałożonych grzywn, (w 2020 r. była to kwota 7000 zł), zastosowano tę samą liczbę środków wychowawczych - 2, przy 3 udzielonych w 2020r

Kilka wskaźników utrzymuje zbliżoną liczbę nieprawidłowości na przestrzeni 3 ostatnich lat – przykładowo budynki i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wymiana powietrza. Należy też odnotować spadek liczby nieprawidłowości w zagadnieniu maszyny i urządzenia zarówno w grupie zakładów chronionych, jak i przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

U pracodawców niezapewniających warunków pracy chronionej nie odnotowano pogorszenia warunków pracy w stosunku do lat ubiegłych - na przestrzeni 3 lat tendencje we wszystkich wskaźnikach są w przeważającej mierze malejące. Należy zwrócić uwagę na wahania liczby kontrolowanych pracodawców w poszczególnych latach, a także branż przyjętych do kontroli (w przemyśle z reguły stwierdza się więcej nieprawidłowości niż w zakładach usługowych czy urzędach).

Porównując rok 2022 i 2020 należy zauważyć procentowe wyrównanie udziału kontroli, podczas których nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, po chwilowym wzroście w 2021 r. – obecnie to 22,2% wobec 36,6% w 2021 i 22,5% w 2020 r., co może wskazywać z jednej strony na przygotowanie pracodawców do prowadzonych kontroli (kilku po raz kolejny na przestrzeni lat organizuje refundowane stanowiska pracy), ale też mogło oznaczać łagodniejsze podejście, w okresie stanu zagrożenia epidemicznego, do kontrolowanych podmiotów ze strony inspektorów pracy.

W roku 2022 utrzymywała się zbliżona, w stosunku do wcześniejszych lat, liczba przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (o 3 większa niż w 2021 i 2020 r., jednak o blisko 20% mniejsza w stosunku do 2019 r.), co pokazuje, że poszczególne samorządy dysponują mniejszymi środkami finansowymi na ten cel lub przeznaczają je na inne dziedziny polityki społecznej – istnieje wiele powiatów, które nie zawarły żadnej umowy na tworzenie nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych. Dodatkowo brak jest na rynku pracy osób niepełnosprawnych o wymaganych kwalifikacjach. Nie było tworzenia nowych zakładów aktywności zawodowej.

Od kilku lat utrzymuje się trend spadkowy liczby zakładów pracy chronionej – mniej o 5 w porównaniu do roku 2021. Pracodawcy zachowują niepewność co do dalszego posiadania statusu zpch. Wśród pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej dominuje obawa o utrzymanie statusu ze względu na zrównanie dofinansowania i refundacji kosztów płacy z otwartym rynkiem pracy, niewystarczającą waloryzację kwot refundacji przy rosnących wciąż kosztach pracy, konieczność dokonywania wpłat na ZFRON, likwidację przywilejów podatkowych, braki na rynku pracy osób z orzeczonymi niepełnosprawnościami wymaganymi do utrzymania wskaźników zatrudnienia lub z określonymi kwalifikacjami. Dochodzi do tego prowadzenie u nich częstszych kontroli (PIP, Urząd Wojewódzki, Urząd Skarbowy).

#### 4.13. Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne

Celem kontroli zrealizowanych w ramach ograniczenia zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałasu i drgań mechanicznych było ustalenie, czy i jakie działania podejmują pracodawcy w celu ograniczenia lub eliminowania tych czynników – zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z 2 lutego 2011 roku w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a także ocena tych działań.

W ramach powyższego zagadnienia inspektorzy pracy OIP Olsztyn przeprowadzili 6 kontroli. We wszystkich skontrolowanych zakładach stwierdzono występowanie narażenia pracowników na hałas. W kontrolowanych zakładach pracowników nie zatrudniano w warunkach zagrożenia w związku z występującymi drganiami mechanicznymi. Niemniej w 3 zakładach ujawniono narażenie na drgania mechaniczne. Skontrolowane zakłady są zaliczone do różnych działów produkcyjnych.

W przypadku 4 podmiotów wyniki pomiarów hałasu były aktualne. W pozostałych 2 podmiotach wyniki pomiarów nie były aktualne lub nie przeprowadzono takich pomiarów. W przypadku dwóch podmiotów spośród trzech, w których ujawniono narażenie na drgania mechaniczne stwierdzono, że wyniki pomiarów drgań mechanicznych były aktualne. W trzecim stwierdzono, że pracodawca nie dokonuje badań/pomiarów wielkości charakte-

ryzujących drgania mechanicznych, pomimo że wykazano narażenie na ten czynnik fizyczny (np. w ocenach ryzyka zawodowego dokonanych na stanowiskach pracy).

W pięciu podmiotach spośród 6 skontrolowanych przekroczenia wartości progów działania (lub NDN) wynikały przede wszystkim z konstrukcji maszyn stosowanych w procesie technologicznym oraz realizowanego procesu technologicznego. W jednym przypadku ze względu na fakt, że nie przeprowadzono pomiarów natężenia hałasu nie można ocenić jednoznacznie stopnia narażenia pracowników na hałas.

W 3 skontrolowanych zakładach sporządzono program działań organizacyjno-technicznych w związku z przekroczeniem wartości NDN:

- pracodawca wydał ochronniki słuchu na stanowiska pracy, na których były przekroczone wartości progowe działania hałasu. W zakładzie sporządzono program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas. W programie zadeklarowano, między innymi wprowadzenie dodatkowej przerwy w pracy dla wszystkich pracowników, wydziały na którym występuje przekroczenie NDN;
- pracodawca wydał ochronniki słuchu na stanowiska pracy, na których były przekroczone wartości progowe działania hałasu. Pracodawca zaleca stosowanie tych ochronników na tych stanowiskach pracy. W zakładzie sporządzono program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas. W programie zadeklarowano, między innymi, „wprowadzenie zasad pracy podczas wykonywania prób zaworów armatury zbiornika na Wydziale Produkcji i Regeneracji części w celu odizolowania pozostałych pracowników w trakcie prowadzenia tych prób (...) oraz zlecenie analizy firmie specjalistycznej zajmującej się wygłuszeniem i akustyką stanowisk pracy”;
- pracodawca wydał ochronniki słuchu na stanowiska pracy, na których były przekroczone wartości progowe działania hałasu. W zakładzie sporządzono program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas. W programie zadeklarowano (między innymi): „wprowadzić rotacje pracowników na stanowiskach o wysokim przekroczeniu dopuszczalnych norm poziomu hałasu”.

We wszystkich trzech ww. zakładach w mniejszym lub w większym stopniu podejmowano działania mające na celu ograniczenie narażenia pracowników na oddziaływanie czynników fizycznych. Niemniej podstawowe działania pracodawców skupiają się na wydaniu pracownikom ochronników słuchu.

W żadnym z kontrolowanych zakładów nie stwierdzono przypadku nie stosowania indywidualnych ochronników słuchu na stanowisku pracy, na którym stwierdzono przekroczenie najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu. Ochronniki słuchu również zapewniono pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których natężenie hałasu przekraczało wartości progów działania (80dB). Nie stwierdzono przypadku stosowania ochronników słuchu, które były w złym stanie technicznym. Jednak w przypadku trzech skontrolowanych zakładów pracy stwierdzono nieprawidłowości w zakresie doboru ochronników do wielkości charakteryzujących hałas. Wprawdzie w dwóch zakładach dokonano oceny stosowanych ochronników słuchu, ale na niektórych stanowiskach pracy stwierdzono, że stosowane ochronniki słuchu wykazywały nadmierną skuteczność. Natomiast w trzecim podmiocie nie dokonano oceny stosowanych ochronników.

Po zakończeniu 6 kontroli skierowano do pracodawców ogółem 92 decyzje, w tym 28 decyzji w związku z realizacją tematu. Wydano łącznie 6 poleceń, w tym 2 w związku z realizacją tematu. Ponadto do pracodawców skierowano wystąpienia, które zawierały łącznie 41 wniosków, w tym 13 wniosków związanych z realizacją tematu.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami ukarano 4 osoby mandatami karnymi na kwotę 4700zł.

Zastosowane środki prawne, będące w dyspozycji inspektorów pracy, zwłaszcza działania decyzyjne, doprowadziły do likwidacji wielu ujawnionych nieprawidłowości. Podjęte przez inspektora pracy działania spowodowały poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy u wszystkich skontrolowanych pracodawców. W poniższej tabeli przedstawiono przykłady uzyskanych efektów:

Tabela 4.13.1. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Opis uzyskane efektu	Liczba pracowników, których dotyczy efekt
- zaniechano zatrudniania w godzinach nadliczbowych - w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy - pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu	87
- zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego na jednym stanowisku pracy, w celu wskazania w tych ocenach, że skutkiem zdrowotnym narażenia na hałas może być niedosłuch	52
- oznakowano znakiem bezpieczeństwa (nakazującym stosowanie ochronników słuchu) wejście/wjazd do stolarni od strony podwórza	47



## SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

Opis uzyskane efektu	Liczba pracowników, których dotyczy efekt
- pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których stwierdzono przekroczenie progów działania hałasu lub najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu zapewniono odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej słuchu	21
- przeprowadzono pomiary natężenia hałasu na stanowiskach pracy	19
- skorygowano nieprawidłowe dane zawarte w rejestrze czynników szkodliwych dla zdrowia	12
- założono: rejestry czynników szkodliwych dla zdrowia, karty badań i pomiarów o których mowa w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy	10
- pracowników poinformowano o wynikach pomiarów natężenia hałasu na stanowiskach pracy	10
- podjęto działania zmierzające do przekazania lekarzowi przeprowadzającemu profilaktyczne badania lekarskie pracowników informacji o warunkach pracy na stanowisku pracy, w tym informacji o narażeniu na hałas	5
- pracowników zapoznano z aktualną oceną ryzyka zawodowego dokonaną na stanowisku pracy	4
- dokonano oceny ryzyka zawodowego na jednym stanowisku pracy	2
- w ocenie ryzyka zawodowego dokonanej na stanowisku pracy, na którym stwierdzono natężenie hałasu o wartości przekraczającej wartości progów działania hałasu uwzględniono narażenie na hałas	2

### 4.14. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych

W 2022 r. na wniosek Ministra Klimatu i Środowiska przeprowadzono 1 kontrolę dotyczącą laboratorium Stacji Badawczej Instytutu Biologii Doświadczalnej w zakresie spełnienia wymagań bhp przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy. W laboratorium, przy pracach z GMO, przewidziano zatrudnienie 4 pracowników.

W efekcie kontroli wydano 1 decyzję ustną dot. oznakowano barwami bezpieczeństwa różnicy poziomów (stopni) między pomieszczeniami laboratorium.

W wyniku kontroli wydano postanowienie, w którym Okręgowy Inspektor Pracy wydał pozytywną opinię w zakresie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej.

### 4.15. Kontrole wynikające z ustawy prawo energetyczne – w zakresie posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 3 kontrole w podmiotach zajmujących się obrotem paliw płynnych.

Celem kontroli była ocena spełnienia obowiązku wynikającego z art. 23r ustawy z dnia 10 kwietnia 1997r. Prawo Energetyczne w zakresie posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych, wpisu do rejestru podmiotów przywożących, zgłoszenia do Prezesa URE informacji o rodzaju i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności.

Skontrolowane podmioty prowadzą działalność w zakresie obrotu paliwami ciekłymi bez przewozu.

W pierwszym przypadku obrotu paliwami dokonywano na stacji paliw należącej do przedsiębiorcy - osoby fizycznej – benzyna, olej napędowy, gaz LPG, gaz w butlach.

W drugim przypadku obrotu paliwami dokonywano na stacjach paliw należącej do Spółki z o.o. – benzyna, olej napędowy, gaz LPG i w butlach.

W trzecim przypadku obrotu paliwami dokonywano na sieciowej stacji paliw - osoba fizyczna – prowadząca stację paliw, handel benzyną, olejem napędowym, gazem LPG, gazem w butlach.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie spełniania obowiązków wynikających z przyznaných koncesji.

#### 4.16. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej. Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy – statki śródlądowe, morskie i obiekty zanurzalne

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadzono 2 kontrole w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą w zakresie eksploatacji pływających jednostek morskich oraz prac przeładunkowych.

W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było łącznie 17 pracowników.

Kontrolą objęto przestrzeganie przepisów i zasad bhp w szczególności:

- wykonywanie prac przeładunkowych oraz urządzeń stosowanych przy tych pracach;
- wykonywanie prac przeładunkowych na statkach i na nabrzeżach;
- składowanie i magazynowanie towarów;
- przejścia i dojścia pracujących do miejsc wykonywania prac oraz dróg dojazdowych.

Po kontrolach w celu usunięcia nieprawidłowości wydano 10 decyzji w tym 3 dotyczące prac portowych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż obecnie panująca koniunktura gospodarcza powoduje częste zmiany własnościowe terenów nadbrzeżnych, a liczba stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje na potrzebę kontynuowania kontroli na terenach portowych.

W roku sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wpłynęło 19 wniosków o wydanie orzeczenia o dopuszczeniu 109 statków do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z przepisami ustawy o żegludze śródlądowej. Przeprowadzono 19 kontroli, po których inspektorzy wydali 109 orzeczeń.

Przeznaczenie kontrolowanych statków przedstawiało się następująco:

- ponton przewozowy - 68 jednostek,
- obsługa śluz - 10 jednostek,
- ponton roboczy - 9 jednostek,
- przystań - 7 jednostek,
- transportowa - 3 jednostki,
- patrolowo-inspekcyjne - 1 jednostka,
- patrolowe - 1 jednostka,
- inspekcyjno-pomiarowe - 2 jednostki,
- prace hydrotechniczne - 1 jednostka,
- prace techniczne - 1 jednostka,
- pogłębiarka - 1 jednostka,
- pomiarowe - 1 jednostka,
- koszące - 1 jednostka,
- robocze - 1 jednostka,
- pasażersko-gastronomiczne - 1 jednostka,
- utrzymanie szlaków żeglugowych - 1 jednostka.

We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy wydali pozytywne orzeczenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 17 decyzji, celem usunięcia nieprawidłowości, które nie miały wpływu na wydanie orzeczeń.

#### 4.17. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA

Celem działań kontrolnych, podobnie jak w latach ubiegłych, była weryfikacja poprawności danych zawartych w druku ZUS-IWA, zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189).

W związku z powyższym od 1 lutego 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie u 344 pracodawców - płatników składek sprawdzali dane zawarte w drukach ZUS IWA. W 325 podmiotach nie ujawniono nieprawidłowości.

W okresie od 1 lutego do 31 grudnia 2022 roku w 4 przypadkach inspektor pracy skierował pismo do ZUS. W pierwszym przypadku adresata poinformowano, że kontrolowany płatnik podał nieprawidłowe dane dotyczące liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. W dwóch kolejnych przypadkach w protokole kontroli odnotowano, że brak było możliwości sprawdzenia części danych ujętych w formularzu ZUS IWA z powodu braku aktual-

nych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (adresata poinformowano o braku możliwości sprawdzenia tych danych). W ostatnim przypadku ZUS poinformowano, że płatnik nie sporządził informacji ZUS IWA za 2021 rok.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 15 przypadkach po stwierdzeniu przez inspektorów pracy podania nieprawidłowych danych w informacji ZUS IWA lub po stwierdzeniu, że nie została ona przekazana do ZUS płatnicy składek skorygowali dane lub przekazali informację do ZUS. W 2 przypadkach nie sporządzono informacji ZUS IWA, a w kolejnych 2 przypadkach nie było możliwe sprawdzenie poprawności danych zawartych w formularzu ZUS IWA z uwagi na brak aktualnych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. W zamieszczonej poniżej tabeli przedstawiono obszary, w których ujawniano uchybienia.

Tabela 4.17.1. Ujawnione uchybienia

Opis uchybienia	Liczba uchybień
- przypadki podania nieprawidłowej liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy	10
- przypadki podania nieprawidłowej liczby pracujących w warunkach zagrożenia	3
- przypadki podania nieprawidłowej liczby ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego	1
- przypadki podania nieprawidłowego PKD	1
- przypadki nie sporządzenia informacji ZUS IWA	2
- przypadki braku możliwości sprawdzenia poprawności części danych z uwagi na brak aktualnych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	2

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości:

- brak należytej wiedzy lub staranności przy realizacji przez kontrolowane podmioty obowiązków wynikających z przepisów prawa.

#### Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie społeczne

W 2022 roku, działając na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189) inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie skierowali do ZUS dwa wnioski o podwyższenie o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalanej na najbliższy rok składkowy.

W poniżej zamieszczonej tabeli zawarto informację z powodu jakich rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy skierowano do ZUS wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe w związku ze stwierdzeniem w czasie dwóch kolejnych kontroli rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Tabela 4.17.2. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

Płatnik składek	Stwierdzone rażące naruszenie przepisów bhp (podstawa skierowania wniosku)
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kilkakrotnie stwierdzono, że nie zabezpieczono strefy niebezpiecznej zagrożonej upadkiem przedmiotów z góry;</li> <li>- kilkakrotnie dopuszczono do stosowania rusztowań, które nie spełniały wymagań z zakresu bhp (w tym nieprawidłowe balustrady, brak ciągów komunikacyjnych, niepełne pomosty robocze, brak uziemienia),</li> <li>- w trakcie kontroli pracownicy nie stosowali wymaganych środków ochrony indywidualnej (helmów ochronnych);</li> </ul>
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dwukrotnie stwierdzono, że dopuszczono do eksploatacji rusztowania, które nie spełniały wymagań z zakresu bhp (w tym nieprawidłowe balustrady, brak ciągów komunikacyjnych, niepełne pomosty robocze),</li> <li>- w trakcie kontroli stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości,</li> <li>- w trakcie kontroli pracownicy nie stosowali wymaganych środków ochrony indywidualnej (helmów ochronnych).</li> </ul>

Na podstawie uzyskanych informacji z ZUS, że zostały wydane decyzje o podwyższeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe. Płatnicy nie odwoływali się od tych decyzji.

## V. PRAWNA OCHRONA PRACY

### 5.1. Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych

Podobnie jak w latach poprzednich przeprowadzone w 2022 roku kontrole ujawniły nieprawidłowości zarówno w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, jak też nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia.

Najliczniejszą grupę stanowiły naruszenia przepisów polegające na braku ustalenia w umowie sposobu potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług i nieprzedkładaniu przez zleceniobiorców informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia oraz naruszenia przepisów polegające na niearchiwizowaniu dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Inne naruszenia przepisów związane z obowiązkiem zapewnienia minimalnej stawki godzinowej stanowiły:

- niezapewnienie wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu;
- niewypłacenie wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia i tym samym niezapewnienia minimalnej stawki godzinowej;
- wypłacanie wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia w wysokości niższej od minimalnej stawki godzinowej;
- ustalenie w umowie zlecenia wynagrodzenia niegwarantującego otrzymania minimalnego wynagrodzenia,

Aktualne są spostrzeżenia z lat poprzednich, iż ustalona i obowiązująca stawka godzinowa minimalnego wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług nie różniła się zasadniczo od stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy. Nie było więc wystarczającej ekonomicznej zachęty do zatrudnienia pracowniczego i zastępowania umów cywilnoprawnych umowami o pracę. Różnica pomiędzy wyżej wymienionymi stawkami nie rekompensowała bowiem kosztów pracy wynikających ze stosunku pracy.

Z ustaleń kontroli wynikało, że osobom wykonującym czynności na podstawie umów cywilnoprawnych generalnie zapewniono i wypłacono wynagrodzenie gwarantujące zachowanie minimalnej stawki godzinowej. Obserwacje wskazywały jednak, iż można było mówić jedynie o częściowym zapewnieniu stawek minimalnych. Przy obecnych realiach rynku pracy, obowiązujących kosztach pracy i uzależnionych od dochodu świadczeniach społecznych niejednokrotnie obie strony stosunku cywilnoprawnego nie były zainteresowane ujawnieniem rzeczywistej więzi prawnej oraz ustaleń co do rzeczywistego czasu pracy i faktycznej stawki wynagrodzenia.

Podobnie jak w latach ubiegłych podczas kontroli przedsiębiorcy wskazywali często na problematyczność obowiązku wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu. Po pierwsze, wynik pracy z danego miesiąca może w żaden sposób nie odpowiadać planowanemu wynikowi pracy objętego umową. Po drugie, zleceniodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia raz w miesiącu, mimo że nie otrzymał jeszcze „efektów pracy”, gdyż nie zawsze jest możliwe ich częściowe przekazanie. W przypadku długotrwałych umów cywilnoprawnych z ryczałtową formą wynagrodzenia niejednokrotnie obie strony są zainteresowane, aby wynagrodzenie miesięczne nie było bezpośrednio powiązane z pracą wykonaną w danym miesiącu a było powiązane z pracą w okresie dłuższym niż jeden miesiąc.

Przeprowadzone kontrole nie potwierdziły, iż doszło do diametralnej zmiany postawy osób, które powinny być potencjalnie zainteresowane zmianą zawartej przez nich umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę. Często zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych stanowiło dla nich jedyną możliwość uzyskania jakichkolwiek dochodów. Obawiając się utraty źródła utrzymania osoby te nie chciały, aby inspektor pracy podejmował na ich rzecz jakiegokolwiek działania. Utrzymywały, że chciały zawrzeć umowę cywilnoprawną i nie były zainteresowane zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Taką postawę prezentowały podczas kontroli, co znajdowało odzwierciedlenie w składanych przez nich oświadczeniach.

Inspektorzy pracy skierowali 26 wystąpień o niezawieranie wobec 87 osób umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy Pracodawcy poinformowali o zastosowaniu się do 19 zaleceń inspektorów pracy wobec 57 osób.

Realizując 7 poleceń przekształcono w umowy o pracę umowy cywilnoprawne zawarte z 9 osobami.

Przykłady nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych:

- 14 osobom od kilku lat powierzano wykonywanie czynności na podstawie umów zleceń. Jeden ze zleceniobiorców rozpoczął pracę jeszcze w czerwcu 2020 roku;
- zleceniobiorcy byli zobowiązani do wykonywania ściśle określonych pisemnie w umowach obowiązków związanych z przygotowaniem posiłków - nawet 29 pozycji;
- zawarte umowy zlecenia przewidywały obowiązek osobistego wykonywania czynności przez zleceniobiorców. Świadczenie czynności odbywało się w lokalu gastronomicznym pod nadzorem właściciela lub menadżera lokalu. Podczas wykonywania czynności zleceniobiorcy byli kontrolowani przez te osoby, które wydawały im doraźnie polecenia odnośnie sposobu wykonywania prac. Świadczenie czynności przez zleceniobiorców odbywało się na podstawie opracowanych przez przełożonych grafików;
- przed podpisaniem umów zleceń nikt nie proponował zleceniobiorcom świadczenia usług w ramach umów o pracę. Część z nich byłaby zainteresowana umową o pracę, gdyby taka propozycja pojawiła się ze strony podmiotu powierzającego;
- zleceniobiorca wykonywał czynności w ramach kilku zawartych po sobie umów. Pierwsza z tych umów została zawarta jeszcze w sierpniu 2020 r. a ostatnia była zawarta do końca marca 2022 roku;
- dwóch zleceniobiorców posiadało ustalone ustnie stawki wynagrodzenia w wysokości odpowiednio 14 zł i 15 zł za godzinę wykonywania zlecenia. Ustalone w ten sposób wynagrodzenie nie gwarantowało możliwości otrzymania wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości:

- świadome naruszenia przepisów prawa pracy celem obniżania kosztów działalności,
- niewystarczająca znajomość przepisów prawa,
- niewłaściwa interpretacja przepisów prawa.

**Tabela 5.1.1. Zastosowane środki prawne i i wykroczeniowe**

	Liczba
- wystąpienia (wnioski)	98 (145)
- polecenie	26
- wysokość wypłaconych świadczeń	8.174,68
- wnioski do sądu o ukaranie	2
- mandaty karne (kwota mandatów)	28 (37.000,00)
- środki oddziaływania wychowawczego	9

## 5.2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 83 kontrole, których celem było sprawdzenie przestrzegania przepisów czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W ramach 83 kontroli skontrolowano 82 pracodawców zatrudniających łącznie 7691 pracowników, w tym 3266 kobiet i 70 pracowników młodocianych.

Podział skontrolowanych przedsiębiorców wg stanu zatrudnienia:

- do 9 pracowników - 37 pracodawców
- od 10 do 49 pracowników - 27 pracodawców
- od 50 do 249 pracowników - 11 pracodawców
- ponad 250 pracowników - 7 pracodawców

Podział podmiotów według klasyfikacji prowadzonej działalności:

- 22 - zakłady branży handlowej, naprawy pojazdów;
- 12 - zakłady przetwórstwa przemysłowego;
- 9 - zakłady branży budowlanej;
- 6 - zakłady działu zakwaterowanie i usługi gastronomiczne;

## SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

- 5 - zakład działu dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami;
- 5 - zakłady branży transportowej i magazynowej;
- 5 - podmioty działu opieki zdrowotnej i pomocy społecznej;
- 4 - zakłady z zakresu działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej;
- 3 - zakłady z zakresu działalności w zakresie usług administrowania;
- 3 - zakłady działu edukacja;
- 3 - zakłady związane z działalnością związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją;
- 2 - zakłady działu obsługi rynku nieruchomości;
- 1 - zakład z zakresu usług związanych branży rolnictwo, leśnictwo, rybactwo;
- 1 - zakład działu wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz;
- 1 - zakład z działu administracja publiczna oraz polityka gospodarcza;
- 1 - podmiot związany z pozostałą działalnością usługową.

Naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę stwierdzono podczas 77 kontroli. Stwierdzone nieprawidłowości zawarto w tabeli:

**Tabela 5.2.1. Stwierdzone nieprawidłowości**

Opis nieprawidłowości	Liczba zakładów, w których stwierdzono	Liczba pracowników, których dotyczy
- niewywiązanie się z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy bądź też niewłaściwego prowadzenia ewidencji	42	233
- nieprawidłowe wykonanie obowiązku określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy	32	64
- wielokrotne zatrudnianie pracowników w dobie roboczej	12	36
- nieprawidłowe wykonanie obowiązku w zakresie ustalenia rozkładu na okres obejmujący co najmniej 1 na miesiąc oraz poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy	12	113
- zatrudnianie pracownika ponad granice dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu	5	17
- naruszenie przepisów w zakresie zapewnienia : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ odpoczynku dobowego</li> <li>▪ odpoczynku tygodniowego stwierdzono</li> </ul>	8 10	29 26
- naruszenie przepisów w zakresie zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	23	109
- naruszenia przepisów w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia	21	100
- wypłacanie wynagrodzenia w sposób naruszający przepis art. 86 § 3 Kodeksu Pracy	3	10
- dokonanie potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów	2	2
- naruszenie przepisów w zakresie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej	2	22
- naruszenie przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy	3	17
- naruszenie przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy	8	78
- naruszenia przepisów w zakresie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop	18	37
- naruszenie przepisów w zakresie wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego	3	69
- naruszenie przepisów w zakresie rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ niewypłacenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;</li> <li>▪ udzielanie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych</li> </ul>	16 6	
- naruszenie przepisów w zakresie rekompensaty z tytułu pracy w niedziele i święta	3	7

Podsumowując wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 r. w zakresie przestrzegania przepisów czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy należy zauważyć, że przeważały tu kontrole powiązane z rozpatrywaniem skarg, których było 47.

Można zauważyć, że najczęstszą nieprawidłowością w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy było niewykazywanie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy; niewykazywanie przyczyn usprawiedliwionych nieobecności w godzinach pracy. Problem ten dotyczył głównie podmiotów branży handlowej i produkcyjnej w zakładach o małej i średniej liczbie zatrudnionych. Koniecznym jest podkreślenie, że często brak ewidencji czasu pracy czy też prowadzenie jej w sposób nieprawidłowy powiązany był z brakiem prawidłowej rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych czy też brakiem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Nie można tego działania nie uznać za zamierzone ze strony pracodawców. Brak woli w zakresie prawidłowego prowadzenia dokumentacji oraz nieprzywiązywanie wagi dla wymogów stawianych formie wniosków o udzielenie czasu wolnego za przepracowane nadgodziny z inicjatywy pracowników wielokrotnie był przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości.

ści w rekompensacie pracy w godzinach nadliczbowych, co najczęściej stwierdzano w firmach produkcji przemysłowej i działalności handlowej.

Często kontrole wykazywały naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy polegające na przekroczeniu średniotygodniowego wymiaru, niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, co tłumaczone było również brakiem pracowników szczególnie w zakładach produkcyjnych.

Należy zauważyć (porównując do lat ubiegłych), że nadal w czasie kontroli wykazywano nieprawidłowość polegającą na planowaniu czasu pracy bez uwzględnienia pojęcia doby pracowniczej i to zarówno u pracodawców zatrudniających niewielu, jak i dużą liczbę pracowników. Nieprawidłowość tę wykazywano szczególnie u pracodawców zajmujących się handlem, ale wystąpiła również w podmiotach zajmujących się działalnością edukacyjną czy produkcją przemysłową. Podkreślenia wymaga, że często na rozkład czasu pracy wpływ mieli sami pracownicy a pomimo tego nie spełniano warunków formalnych pozwalających na wprowadzenie różnych godzin rozpoczęcia pracy np. na podstawie pisemnego wniosku pracownika o indywidualny rozkład czasu pracy. Oznacza to brak znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów przez obie strony stosunku pracy.

Kontrole wykazały nadal powtarzającą się nieprawidłowość przy wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest wypłacanie go z opóźnieniem, bez uwzględnienia daty ustania stosunku pracy. Do naruszeń w tym zakresie dochodziło w podmiotach o małej, jak i średniej liczbie zatrudnionych pracowników.

Problem nieterminowego niewypłacenia wynagrodzenia z uwagi na brak środków podobnie, jak w latach wcześniejszych dotyczył w większości firm budowlanych, produkcyjnych, handlowych. Można natomiast zauważyć, że nieprawidłowe naliczanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy tygodniowej często występowało w zakładach z zakresu dostaw wody, gospodarowania ściekami i odpadami.

Na uwagę zasługuje również kwestia braku znajomości przepisów określających sposób naliczenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy tj. obowiązku uwzględniania zmiennych składników wynagrodzenia przy ustalaniu podstawy służącej do naliczenia tego wynagrodzenia. Kilukrotnie stwierdzano również brak znajomości przepisów przy ustalaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy tygodniowej.

Konsekwencją jednej przeprowadzonej kontroli było złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa:

- z art. 233 § 1 Kodeksu Karnego polegającego na możliwości zeznania nieprawdy przez świadków podczas składania zeznań w ramach przesłuchania prowadzonego przez inspektora pracy. Zeznania dotyczyły m.in. liczby godzin pracy, w jakich świadczone były obowiązki pracownicze.
- z art. 271§ 1 Kodeksu Karnego, polegającego na poświadczeniu nieprawdy w dokumentach: umowie o pracę i karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp.

W powyższej sprawie wydano postanowienie o odmowie wszczęcia śledztwa wobec stwierdzenia iż czyn nie zawiera znamion przestępstwa. Do postanowienia sporządzono uzasadnienie.

Inspektorzy pracy dokonując kontroli jako przyczyny nieprawidłowości wskazywali

1/ w zakresie czasu pracy:

- nieznajomość przepisów;
- świadome działanie pracodawcy wynikające z niechęci do tworzenia dokumentacji i nadmiernej biurokratyzacji;
- świadome działanie pracodawcy wynikające z chęci ukrycia rzeczywistego czasu pracy zatrudnionych pracowników;
- przejmowanie działań i rozwiązań organizacyjnych typowych (jak wyjaśniano) dla państw – właścicieli firm np. Korei Południowej.

2/ w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń:

- brak środków finansowych powodujących nieterminowe lub niewypłacenie świadczeń ze stosunku pracy;
- nieznajomość przepisów, w tym przepisów wewnątrzzakładowych;
- błędy tzw. ludzkie przy naliczaniu wynagrodzenia i innych świadczeń;
- niewłaściwą metodę obliczania;
- konflikt z pracownikiem;
- brak właściwej współpracy i komunikacji pomiędzy zewnętrznymi biurami rachunkowymi obsługującymi podmioty a samym podmiotem.

Tabela 5.2.2. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	Liczba
- decyzje płacowe (kwota)	16 (77.177zł)
- wystąpienia (wnioski)	76 (372)
- polecenie (kwota)	26 (151.361zł)
- wnioski do sądu o ukaranie	1
- mandaty karne (kwota mandatów)	39 (53.100zł)
- środki oddziaływania wychowawczego	8

Pracodawcy realizując wnioski dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wypłacili pracownikom kwotę 48.205,83 zł.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie kontroli dotyczących wypłacania wynagrodzenia bez wykazywania w prowadzonej dokumentacji, powiadomiono Urząd Skarbowy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych w celu wykorzystania służbowego.

### 5.3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców

W celu realizacji działań w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw, odpoczynków oraz czasu pracy kierowców, prowadzonych w ramach Krajowej Strategii Kontroli, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili w 2022 r. łącznie 15 kontroli. Prowadzone kontrole miały na celu poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z wykonywaniem przewozu drogowego. W wyniku przeprowadzonych kontroli skontrolowano pracę 57 kierowców, łącznie obejmując 10856 dni pracy kierowców. W kontrolowanych zakładach pracę wykonywało ogółem 988 osób, w tym: 118 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnych; 866 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym: 214 kobiet, 12 niepełnosprawnych; 25 cudzoziemców.

Nieprawidłowości w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców były podstawą do wydania 15 decyzji o nałożeniu na pracodawcę kary administracyjnej na podstawie ustawy o transporcie drogowym. Łącznie decyzje obejmowały 312 naruszeń, a liczba nałożonych kar z tego tytułu wyniosła 52.650 zł.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły najczęściej:

- przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy – 79;
- przekraczania maksymalnego dobowego czasu pracy jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej – 74;
- wymaganego odpoczynku dobowego (skrócenie wymaganego odpoczynku oraz niespełnienie wymagań w zakresie udzielania kierowcy odpoczynku dzielonego) – 67;
- obowiązkowej przerwy w pracy wynikającej z przepisów ustawy o czasie pracy kierowców – 43;
- przekroczenia dziennego czasu prowadzenia pojazdu – 39;
- przekroczenia czasu jazdy powyżej 10 godzin, w sytuacji gdy jego wydłużenie w danym tygodniu było dozwolone – 29;
- przekroczenia dziennego czasu prowadzenia pojazdu powyżej 9 godzin, w sytuacji gdy kierowca wcześniej dwukrotnie w danym tygodniu wydłużył jazdę dzienną do 10 godzin – 9.

Stwierdzono ponadto:

- 3 przypadki skrócenia odpoczynku tygodniowego, w tym zarówno regularnego okresu odpoczynku tygodniowego oraz wymaganego skróconego okresu odpoczynku tygodniowego.
- 1 przypadek niepoddania się pracodawcy kontroli w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynków.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż w 2022 r. zdecydowanie najczęściej naruszeń dotyczyło przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerw. Znacząca ilość naruszeń dotyczyła przekroczenia dopuszczalnego dobowego 10 – godzinowego czasu pracy wykonywanej w porze nocnej. Bardzo często stwierdzano również w trakcie kontroli naruszenia w zakresie odpoczynku dziennego. Dane zbiorcze z przeprowadzonych kontroli wskazują, że stosunkowo rzadko dochodzi do przekroczenia maksymalnego dwutygodniowego



okresu prowadzenia pojazdu czy skrócenia tygodniowego okresu odpoczynku. Rzadkie były również przypadki przekroczenia maksymalnego 48-godzinowego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 12 ust. 1 i art. 26c ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców.

Należy stwierdzić, że znaczna część naruszeń to naruszenia w zakresie przekroczenia czasu pracy, w przypadku wykonywania przez kierowcę pracy w porze nocnej. Kontrole przeprowadzone w 2022 r. dotyczyły okresów wcześniejszych, należy zakładać, że zmiana w tym zakresie, polegająca na rozliczaniu czasu pracy pracującego w nocy pomiędzy dwoma okresami jazdy, zamiast, jak wcześniej, w dobach pracowniczych, wpłynie niewątpliwie na zmniejszenie występowania tego naruszenia w przyszłości.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie w 2022 r. kontynuowana była zapoczątkowana w latach ubiegłych współpraca z Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego w zakresie wymiany doświadczeń oraz bieżących informacji dotyczących prowadzonych kontroli w transporcie drogowym. W ramach prowadzonej współpracy świadczona jest doraźnie wzajemna pomoc prawna w sprawach wynikających z właściwości poszczególnych organów.

#### 5.4. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy

W ramach oceny przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w edukacji przeprowadzono 2 kontrole w dwóch placówkach publicznych – szkole podstawowej i specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym.

W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 139 osób, w tym:

- 106 pracowników pedagogicznych,
- 123 kobiety.

W obu szkołach wystąpiły nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dot. odpowiedniego przygotowania pracowników – nauczycieli do pracy, zarówno w zakresie szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp, jak i badań lekarskich, które często są przeprowadzone już po podjęciu zatrudnienia.

W wielu szkołach nadużywana jest umowa na czas określony jako podstawa zatrudnienia nauczycieli, w tym posiadających stopnie nauczyciel dyplomowany i nauczyciel mianowany. Na podstawie ustaleń inspektor pracy stwierdził, że istniały warunki do zatrudnienia nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć na podstawie umowy na czas nieokreślony. W aktach osobowych pracownicy nie było dokumentów, na podstawie których można by ustalić, czy umowy na czas określony zostały zawarte w związku z zaistniałą potrzebą wynikającą z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela.

Częstym zjawiskiem jest w szkołach brak wyrażonej na piśmie, w sposób wyraźny i jednoznaczny, zgody nauczycieli na zatrudnienie w wymiarze powyżej  $\frac{1}{4}$  obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. W opinii wielu dyrektorów szkół, udział nauczyciela w posiedzeniu rady pedagogicznej, podczas którego przedkładany i opiniowany jest arkusz organizacyjny szkoły lub wręczenie nauczycielowi karty z przydziałem godzin jest równoznaczne z wyrażeniem zgody przez tego pracownika na zatrudnienie w godzinach ponadwymiarowych.

W kontrolowanym podmiocie, 22 nauczycieli w roku szkolnym 2021/2022 świadczyło pracę w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze powyżej  $\frac{1}{4}$  obowiązkowego wymiaru godzin zajęć w tygodniu. Ustalono, że pracodawca nie uzyskał od tych nauczycieli na piśmie zgody na zatrudnianie w godzinach ponadwymiarowych.

W trakcie jednej z kontroli ustalono, że pracodawca nie wypłacił należnego dodatku za warunki pracy w sumie 36 nauczycielom prowadzącym w okresie od 16.03.2020 r. do 25.06.2020 r. zajęcia dydaktyczne (w tym indywidualne) i wychowawcze z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Pracownikom pedagogicznym Ośrodka nie wypłacono ogółem kwoty **43230,35 zł** z tytułu dodatku za warunki pracy.

Pracodawcy jako przyczyny zaistniałych nieprawidłowości wskazywali:

- nieracjonalność lub anachroniczność przepisów prawa, w tym Karty Nauczyciela, które zwiększają biurokrację i generują dodatkowe, zbędne koszty,
- brak wykwalifikowanej kadry do zajmowania się sprawami kadrowymi – wiele samorządów – organów prowadzących szkoły, w celu obniżenia wydatków na edukację, redukuje, szczególnie w przypadku małych szkół gminnych, etaty administracyjne w placówkach oświatowych i przesuwają zadania kadrowo-płacowe do wydzielonych jednostek obsługi zlokalizowanych przy urzędzie miasta czy gminy; w efekcie w szkole nie ma często osoby, która mogłaby na bieżąco zajmować się chociażby gromadzeniem dokumentacji pracowniczej; w tej sytuacji obowiązki w tym zakresie spoczywają więc na dyrektorach szkół;
- niejasność przepisów, skomplikowane regulacje prawne.

Zdaniem inspektora pracy przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- postawa organów prowadzących szkoły, które w związku z trudną sytuacją finansową szukają oszczędności, co jest wyraźnie widoczne np. w przypadku problemów z wypłacaniem nauczycielom wynagrodzenia za okres pracy zdalnej;
- niewystarczająca znajomość lub niewłaściwa interpretacja przepisów prawa,
- brak, szczególnie w małych szkołach gminnych, wykwalifikowanych pracowników wyznaczonych do zajmowania się sprawami kadrowymi, prowadzeniem dokumentacji pracowniczej.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali w dwóch kontrolowanych placówkach oświatowych w sumie 11 wniosków pokontrolnych.

#### 5.5. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

W okresie od 3 stycznia do 31 grudnia 2022 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili łącznie 8 kontroli w ramach oceny przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie nie wpłynęła żadna skarga z zakresu pracowniczych planów kapitałowych (dalej PPK).

Inspektorzy pracy stwierdzili, że wszyscy kontrolowani pracodawcy terminowo zawarli umowę o zarządzanie PPK. Wybór instytucji finansowej w każdym przypadku poprzedzony był zawarciem stosownych porozumień ze związkami zawodowymi bądź przedstawicielami pracowników.

Zasadniczo nie stwierdzano uchybień w zakresie terminowego zawierania umów o prowadzenie PPK. W przypadku jednej osoby zatrudnionej inspektor pracy stwierdził, że umowa o prowadzenie PPK nie została zawarta – tj. umowy o prowadzenie PPK nie zawarto nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. Pracownik złożył deklarację o rezygnacji z wpłat do PPK po upływie tego terminu, lecz przed datą dokonywania obliczeń pierwszej składki.

W przypadku jednego podmiotu zatrudniającego 344 osób, stwierdzono nieterminowe odprowadzenie wpłat na PPK za styczeń, luty i marzec 2022 r. Łącznie nieterminowo odprowadzono kwoty – odpowiednio 7842,40 zł, 6245,09 zł, 8919,85 zł. Opóźnienie w stosunku do obowiązującego terminu przekazania wpłat wyniosło odpowiednio 1, 6 i 4 dni. Nieterminowe odprowadzanie wpłat było wynikiem zaniedbania pracownika Działu Kadr kontrolowanego podmiotu, polegającego na nieterminowym przekazaniu do Działu Księgowości stosownej informacji i dyspozycji dokonania przelewu wpłat do instytucji finansowej.

Inspektorzy pracy stwierdzali ponadto, że podmioty zatrudniające dokonują prawidłowego zgłoszenia wymaganych danych, a także prowadzą dokumentację związaną z obliczaniem wpłat na PPK.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nie stosowano postępowań wykroczeniowych.

W trakcie realizacji kontroli tematycznych można zaobserwować, że Pracownicze Plany Kapitałowe wśród podmiotów funkcjonujących na terenie OIP Olsztyn cieszą się zainteresowaniem nieznacznej części zatrudnianych osób. Skala stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o prowadzenie PPK jest znikoma, Ujawnione niedochowanie terminu odprowadzenia wpłat na PPK było wynikiem zaniedbań ze strony pracownika podmiotu zatrudniającego. Nie ujawniono również nieprawidłowości polegających na nakłanianiu do rezygnacji z PPK, skargi w tej materii, po wejściu w życie zmiany do art. 10 ust. 1 pkt 14b o Państwowej Inspekcji Pracy do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie nie wpływały.

#### 5.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych oraz zatrudniania dzieci do lat 16

##### Zatrudnianie młodocianych

W 2022 roku przeprowadzono 23 kontrole mające na celu ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu młodocianych. Najwięcej kontroli przeprowadzono w branży usługowej, w tym w zakładach fryzjerskich - 5 kontroli. Ponadto kontrolowane podmioty prowadziły działalność w branżach takich jak: handel, usługi budowlane, usługi gastronomiczne, usługi mechaniczne, usługi hotelarskie, przetwórstwo i produkcja oraz inne.

Pod względem ogólnego zatrudnienia były to podmioty zróżnicowane, zatrudniające od kilku pracowników (mikro) do kilku tysięcy. W odniesieniu do będącej przedmiotem działań kontrolnych grupy pracowników młodocianych skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 278 pracowników młodocianych, na ogółem 5959 pracujących.

Tabela 5.6.1. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	Liczba
- decyzje	14
- wystąpienia (wnioski)	20 (79)
- mandaty karne (kwota mandatów)	3 (3.200)

Analizując rodzaje naruszeń przepisów prawa, ujawnionych przez inspektorów pracy w wyniku kontroli należy stwierdzić, że niewiele z nich stanowiło naruszenie kardynalnych praw pracowniczych, takich jak naruszenia czasu pracy lub naruszenia w zakresie naliczania i wypłaty wynagrodzeń.

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości:

- niezapewnienia pracownikom młodocianym w jednym z tygodni prawa do co najmniej 48 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego, obejmującego niedzielę – 1 podmiot;
- udzielanie młodocianym urlopu wypoczynkowego, na pojedyncze dni w trakcie roku szkolnego co skutkowało tym, że w trakcie ferii letnich, czy też zimowych młodociany był zobligowany wykonywać pracę – 1 podmiot;
- nieterminowa wypłata wynagrodzenia pracownikom młodocianym – 1 podmiot;
- nieprzekazanie przedstawicielom ustawowym pracowników młodocianych informacji i ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego oraz zasadami ochrony przed zagrożeniami – 13 podmiotów;
- nieopracowanie lub nieudostępnienie wykazu prac wzbronionych pracownikom młodocianym – 11 podmiotów.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości są zróżnicowane i uzależnione od kondycji ekonomicznej podmiotów, ich wielkości i zasobności, jak również od kultury organizacyjnej, czy też siły gospodarczej i zasobności regionu. W naszym regionie dostrzegalne jest wśród małych przedsiębiorców zjawisko braku dostatecznego rozoznania w obowiązujących wymogach prawnych związanych zarówno z zatrudnianiem młodocianych, jak i w ogóle zatrudnieniem pracowniczym. Powyższe może wynikać zarówno z braku odpowiednich zasobów, czy też motywacji do zdobycia stosownej wiedzy, umożliwiającej prowadzenie działalności zgodnie w obowiązującymi wymogami prawnymi. Mali przedsiębiorcy swoje działania zwykle podejmują bez dogłębnej analizy stanu prawnego, wymogów i ryzyka z tym związanych, poprzestając na przykład na informacjach uzyskanych od znajomych, czy też z lakonicznych artykułów internetowych.

W dużych podmiotach, tworzących komórki organizacyjne zajmujące się zarządzaniem personelem, szkoleniem młodocianych, czy też bezpieczeństwem pracy, przyczyną niezadawalającego poziomu przestrzegania prawa pracy jest niepełna świadomość pracowników zajmujących się daną dziedziną co do obowiązujących wymogów prawnych w szczególności wtedy, gdy są to dodatkowe zadania zlecone poza podstawowymi obowiązkami pracownika.

W trakcie kontroli nie stwierdzono istotnych naruszeń (poza pojedynczymi incydentami) choćby w zakresie naliczania i wypłaty wynagrodzeń, czasu pracy i odpoczynków, czy też udzielania urlopów wypoczynkowych. Również nie stwierdzono istotnych uchybień w zakresie zawierania i rozwiązywania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, co jak można domniemywać może być wynikiem weryfikacji poprawności ich treści również przez inne podmioty i organy, prowadzonej w procesie przyznawania pracodawcom dofinansowania kosztów zatrudnienia i wykształcenia pracowników młodocianych.

#### Zatrudnianie dzieci

W 2022 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wpłynęły trzy wnioski o zgodę na pracę dzieci obejmujące łącznie czworo dzieci. W oparciu o analizę wniosków i załączonych dokumentów w 3 przypadkach wydane zostały decyzje wyrażające zgodę, natomiast w jednym odmówiono zgody. Brak zgody wynikał z tego, że wnioskodawca nie prowadził działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej ani reklamowej. Ponadto rodzaj prac, do których dziecko miało być zatrudnione wykraczał daleko poza zakres regulacji zawartej w art. 304<sup>5</sup> Kodeksu pracy.

W przypadku decyzji wyrażających zgodę na pracę dzieci nie było konieczności przeprowadzania kontroli ponieważ rodzaj zajęcia tj. artystyczne wykonanie utworów muzycznych nie budził wątpliwości. Nie budził również wątpliwości kulturalny i artystyczny profil działalności wnioskodawców.

W 2022 r. wpłynęło natomiast 6 wniosków o zatwierdzenie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe. We wszystkich przypadkach wydano decyzje zatwier-

dzające wykazy prac lekkich dozwolonych młodocianym. Trzy wnioski dotyczyły prac w restauracji, a pozostałe pomocniczych prac biurowych. Wskazać należy, że do czasu zatwierdzenia powyższych wykazów w podmiotach nie zatrudniano młodocianych pracowników.

Zatrudnianie młodzieży w innym celu niż przygotowanie zawodowe

W roku 2022 przeprowadzono 2 kontrole mające na celu ocenę przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Kontrole wykazały, iż osoby kierujące tymi podmiotami są w pełni świadome obowiązków jakie spoczywają na nich w związku z zatrudnianiem osób młodocianych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, bez decyzji inspektora pracy zatwierdzającego wykaz prac lekkich.

W rezultacie przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali łącznie 5 decyzji, w tym 1 decyzję ustną. Tylko decyzja ustna dotyczyła pracownika młodocianego. Nie stwierdzono rażących naruszeń prawa pracy w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych.

## VI. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

### 6.1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Prowadzone w 2022 r. kontrole miały, jak w latach ubiegłych, za cel ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w tym określenie skali pracy nierejestrowanej (nielegalnej) w kontrolowanych podmiotach, przyczyn naruszeń obowiązujących przepisów oraz nowych zjawisk i tendencji. Obszarem kontroli objęto takie zjawiska, jak: legalność zatrudnienia i świadczenia innej pracy zarobkowej, informowanie urzędów pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, opłacania składek na Fundusz Pracy, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego i przestrzegania terminowości tego obowiązku. Także podejmowano w czasie kontroli zagadnienia alimentacyjne. Wskazać należy w tym miejscu, że tak jak w latach ubiegłych, obszarami objętymi kontrolami z zakresu legalności dotyczyła tradycyjnie branży budowlanej, handlowej, gastronomii oraz branży prowadzącej działalność sezonową w sektorze usług turystycznych gastronomicznych sportowo-rekreacyjnych czy małej gastronomii czy sektora związanego z hotelami i zakwaterowaniem.

W 2022 r. przeprowadzono 483 kontrole (479 podmiotach) oraz podjęto 7 czynności z zakresu legalności zatrudnienia, obejmując sprawdzeniem 5082 osoby, w tym 1168 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i 44 podmiotów samozatrudniających się.

Kontrolami legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej objęto podmioty o przewidywanym wysokim ryzyku naruszeń prawa i przewidywania te co do zasady miały przełożenia na liczbę stwierdzonych nieprawidłowości, tj.:

- handel, naprawy – 169 kontroli;
- działalność usługowa związana z wyżywieniem i zakwaterowaniem – 82 kontrole;
- budownictwo – 91 kontroli;
- przetwórstwo przemysłowe – 64 kontrole;
- transport, składowanie – 20 kontroli.

Struktura kontrolowanych podmiotów w ujęciu wielkości oraz struktury organizacyjnej obejmowała w przeważającej części małe podmioty gospodarcze, które generowały największą ilość nieprawidłowości w obszarze legalności zatrudnienia. Przedstawia się ona następująco:

- do 9 osób - 400 kontroli, ogólna liczba osób pracujących – 2043;
- od 10 do 49 osób - 69 kontroli, ogólna liczba osób pracujących – 1.708;
- od 50 do 249 osób - 14 kontroli, ogólna liczba osób pracujących – 1.751.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, ujawniono nielegalne zatrudnienie 241 osób (spadek w stosunku do 2021r. o 92 osoby), w tym 42 osoby (w 2021 r. 47 osób) bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę lub nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę oraz 199 osób bez dokonania obowiązkowego zgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia osób do ubezpieczenia. Ponadto w grupie osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych ujawniono nielegalne świadczenie pracy w przypadku 71 osób - bez obowiązkowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. – kontrolą objęto 752 osoby świadczące pracę w ramach umów cywilnoprawnych. Należy uznać, że dochodziło do sytuacji, gdy pracodawcy nie dopełniali obu obowiązków bądź tylko jednego z nich.

W roku 2022 na 504 badanych pracowników stwierdzono, że w 17 przypadkach (w roku 2021 r. było 25 przypadków) doszło do niezgłaszania w Powiatowych Urzędach Pracy, faktu podjęcia pracy, przez osoby posiadające status bezrobotnego oraz 5 przypadków uchybienia terminowi do zgłoszenia zatrudnienia.

W roku 2022 w wyniku kontroli legalności zatrudnienia stwierdzono, że w przypadku 113 osób doszło do nieprawidłowości dotyczących braku dokonania opłacenia należnych składek na Fundusz Pracy na kwotę 39.441,00 zł oraz stwierdzono także wobec 358 osób (2329 osób badanych) nieprawidłowość polegająca na nieterminowości dokonywanych wpłat na rzecz Funduszu Pracy. W zakresie Funduszu Pracy ustalono, że w przypadku 49 osób kontrolowane podmioty dopuściły się nieprawidłowości polegających na zgłaszaniu nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na kwotę 25.639,00 zł.

W wyniku prowadzonych kontroli sprawdzono 77 osób będących dłużnikami alimentacyjnymi – nie stwierdzono w tym przypadku nieprawidłowości.

Analizując zjawisko nielegalnego zatrudnienia i jego negatywnych skutków związanych z prawem pracowniczym, zauważyć należy lekki wzrost zjawiska braku potwierdzenia na piśmie umowy o pracę zawartej z pracownikiem oraz nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju zawartej umowy o pracę co może wynikać chociażby

z faktu wykorzystywania wciąż zjawiska pandemii. Okres 2022 roku potwierdził, jak ważną kwestią jest bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia. Oczywiście najwyższy stopień tegoż bezpieczeństwa związany jest z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, dużo mniejszy z umowami cywilnoprawnymi. Praktycznie nie występuje natomiast w przypadku form nierejestrowanych (pozostaje w praktyce zależny od dobrej woli powierzającego pracę).

Tak jak w latach ubiegłych stwierdzić należy, że podmioty powierzające pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, nie przykładają uwagi do kwestii związanych z przesłankami wskazującymi istnienie stosunku prawnego opartego o przepisy umowy o pracę. Zawieranie takich umów cywilnoprawnych uzasadniają najczęściej zmniejszeniem kosztów związanych z zatrudnieniem osób, zarówno fiskalnych, jak i wynikających z ochrony określonej w kodeksie pracy. Natomiast zleceniobiorcy podnoszą argumenty swobody w zawieraniu umów oraz elastycznością jej wykonywania na rzecz zleceniodawcy, a w przypadku osób młodych tzw. krótkotrwałością chęci świadczenia pracy traktowanej najczęściej jako „dorobienie” do posiadanych środków, a nie jedyne czy podstawowe źródło utrzymania. W roku 2022 umowy o dzieło jako podstawa zatrudnienia i świadczenia pracy są spotykane sporadycznie.

Tabela 6.1.1. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	Liczba
- decyzje	3
- wnioski	184
- polecenie	29
- wnioski do sądu o ukaranie (nałożone kary w zł)	6 (19.500)
- mandaty karne (kwota mandatów w zł)	65 (83.300)
- środki oddziaływania wychowawczego,	33
w tym	
▪ - na pracodawców	11
▪ - na bezrobotnych nie pobierających zasiłku dla bezrobotnych	14

Wydano także **33** środków wychowawczych, najwięcej bo aż **14** skierowano do osób bezrobotnych nie pobierających zasiłku dla bezrobotnych oraz pracodawców **11** środków wychowawczych.

W roku 2022 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole obejmujące zagadnienia legalności zatrudnienia w 20 podmiotach zatrudniających pracowników w porze nocnej, w tym 4 kontrole we współpracy lub przy asyście policji. W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 178 osób. W wyniku działań kontrolnych stwierdzono naruszenie prawa, w tym w 1 kontroli polegające na niezgłoszeniu osoby zatrudnionej do ubezpieczenia społecznego w ustawowym terminie, zaś w 2 brak terminowych wpłat na Fundusz Pracy – wpłaty dokonane przed kontrolą inspektora pracy.

W okresie letnim przeprowadzono zmasowane kontrole, w zakresie legalności zatrudnienia, w podmiotach branży gastronomicznej zajmujących się sprzedażą lodów, deserów, prowadzeniem kawiarni i ciastkarni oraz małej gastronomii. Ujawniały one przypadki podejmowania nielegalnej pracy przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne. W 2022 r. stwierdzono, że na 504 osoby objęte kontrolami 22 bezrobotnych, podjęły zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej, bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy, w 17 nie wypełniły tego obowiązku, a 5 bezrobotnych dokonało tego z uchybieniem terminu. Ilość wykrywanych przypadków od kilku lat utrzymuje się na dość stałym poziomie, co wskazuje, iż bezrobotni co do zasady, dopełniają obowiązku informowania właściwego Urzędu Pracy o fakcie podjęcia zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej.

Przyczyny ujawnionych, w toku czynności kontrolnych roku 2022 r. nieprawidłowości, podobnie jak w latach poprzednich są trwałe i nie ulegają zmianie co do ich źródeł, głównie dotyczących zminimalizowania kosztów prowadzonej działalności gospodarczej. Wśród najczęstszych przyczyn wymienić należy:

- dążenia podmiotów gospodarczych minimalizacji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej i maksymalizacji obniżenia lub wręcz uniknięcia obciążeń związanych z kosztami legalnej pracy, a tym samym do maksymalizacji zysków;
- zwiększenie konkurencyjności zakładu pracy przez obniżenie kosztów finansowych;
- ciągły brak zaufania świadczeniobiorców rynku pracy w zakresie przyszłych świadczeń emerytalnych;
- w przypadku osób nielegalnie świadczących pracę taką przyczyną jest kierowanie się przesłanką polegającą na nieujawnianiem swoich dochodów przed właściwymi organami (ZUS, pomoc społeczna, sądy rodzinne - alimenty) oraz korzystających częstokroć z różnych form wsparcia ze strony instytu-

- cji publicznych, w tym świadczeń z pomocy społecznej czy świadczenia 500+, unikanie spłat świadczeń alimentacyjnych, komorniczych;
- kolejną przyczyną jest przyczyna związana z ustawowymi zapisami dopuszczającymi zawieranie umów cywilnoprawnych w formie ustnej oraz przepisy umożliwiające zgłoszenie danych do ubezpieczenia społecznego do 7 dni od ich zawarcia, co skutkuje legalizacją takich umów w terminie 7 dni – czas na zgłoszenie takiej umowy do ubezpieczenia społecznego;
  - wpływ rynku lokalnego i tzw. „dobrosąsiedzkich znajomości” oraz przyzwolenie na nielegalną pracę czy „pomoc sąsiedzka” czy konieczność „sprawdzenia na próbę”;
  - uzyskiwanie do ręki wyższego wynagrodzenia niż uzyskiwanego z legalnego zatrudnienia, nieobjętego obowiązkowymi kwotami podatków i składek na ubezpieczenie społeczne;
  - w grupie młodych pracowników przesłanką do świadczenia pracy nielegalnej jest chęć zarobienia pieniędzy dla siebie bez obciążenia budżetu rodziców (turystyka i mała gastronomia) oraz ignorowanie przyszłych skutków świadczenia pracy bez odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne oraz chęć emigracji.

W ramach współpracy z innymi organami, instytucjami administracji publicznej samorządowej i rządowej oraz innych podmiotów wskazać należy, że współpraca ta przebiegała bez zmian do lat poprzednich. Nie spotkano się z odmową współpracy czy braku udzielenia inspektorowi pracy pomocy w bieżących czynnościach kontrolnych. Nie zanotowano problemów, które miałyby wpływ na brak możliwości przeprowadzenia kontroli. W roku 2022 prowadzone były, tak jak w latach ubiegłych kontrole wszczynane na wniosek różnych organów (w tym 1 kontrola na wniosek Prokuratury i z udziałem Prokuratorów), a po ich zakończeniu kierowano powiadomienia o naruszeniach przepisów prawa pracy, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych itp.

Realizując obowiązki określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w wyniku przeprowadzonych w 2022 r. kontroli legalności zatrudnienia, skierowano 126 informacji o wynikach kontroli (najwięcej informacji skierowano do ZUS - 42 oraz 24 do organów skarbowych). Zdecydowana większość powiadomień (31) skierowana została do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz właściwych starostów, prezydentów miast (12). Powiadomienia skierowane do starostów dotyczyły stwierdzonych naruszeń przez osoby bezrobotne podejmujące zatrudnienie, przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, natomiast skierowane do ZUS dotyczyły oczywiście nieprawidłowości z brakiem objęcia ubezpieczeniem. Na 76 powiadomień skierowanych przez inspektorów pracy w 2022 r. do innych instytucji do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęła 1 informacja zwrotna z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Najwięcej kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej podejmowano w 2022 r. na wniosek administracji skarbowej - 10 kontroli, powiatowych urzędów pracy – 4 kontroli i tyle samo z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 4 kontrole.

W roku 2022 r. przeprowadzono na wniosek Prokuratury Olsztyn Południe wraz z asystą Policji oraz we współpracy z innymi podmiotami, tj. Urzędem Wojewódzkim w Olsztynie, Powiatowym Inspektoratem Sanitarnym w Olsztynie przeprowadzono czynności kontrolne obejmujące swymi działaniami obszary z zakresu legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pandemicznego.

W zakresie współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy Województwa Warmińsko-Mazurskiego inspektorzy pracy nie stwierdzali nieprawidłowości czy opieszałości w uzyskiwaniu informacji za pośrednictwem platformy ePUAP czy uzyskiwania informacji telefonicznej o osobach figurujących w rejestrze bezrobotnych.

W roku 2022 r. przeprowadzono 5 wspólnych kontroli z Policją oraz 4 wspólnych z udziałem funkcjonariuszy Staży Granicznej.

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej przeprowadzonych w 2022 r. należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz prawnej ochrony pracy utrzymuje się na tym samym poziomie. Świadomość konieczności stosowania się do obowiązujących przepisów zarówno pracodawców, jak i pracobiorców zmienia się w sposób nieznaczny i tak jak w latach poprzednich odbiega od określonych przepisami prawa norm.

Skala stwierdzonych naruszeń wciąż utrzymują się co wskazuje, iż proceder ten jest trudny do ujawnienia i udowodnienia, stąd ujawniona liczba przypadków jest niewielka. Wynika to najczęściej i zapewne z tego, że obie strony są zainteresowane nielegalnym zatrudnieniem.

## 6.2. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2022 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono łącznie 245 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, w tym 51 kontroli przeprowadzonych w podmiotach powierzających pracę na podstawie powiadomienia, o którym mowa w ustawie z dnia 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

W 2022 roku kontrolami objęto łącznie 232 podmioty, w których pracę wykonywało łącznie 1134 cudzoziemców. Inspektorzy pracy weryfikowali zagadnienia objęte legalnością zatrudnienia cudzoziemców w przypadku stwierdzenia w trakcie kontroli powierzenia pracy obywatelom krajów spoza UE, jak również w wyniku złożonych przez nich skarg i wniosków. Kontrole podejmowano również w związku z powiadomieniami innych urzędów, tj. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Warmińsko- Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy.

Mimo panującego na terytorium RP od 16.05.2022 roku stanu zagrożenia epidemicznego, liczba kontroli w roku minionym wzrosła w stosunku do roku 2021 o 63 % (w 2021r.- liczba kontroli 156, w 2020r.- liczba kontroli 105, w 2019r.- liczba kontroli 196).

W roku 2022 najwięcej kontrolowanych podmiotów należało do następujących sekcji gospodarki:

- przetwórstwo przemysłowe - 26%;
- budownictwo - 24,4%;
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne - 14,2 %;
- handel i naprawy - 7,3%;
- usługi administrowania - 6,9%; działalność ta w rzeczywistości objęła agencje pracy tymczasowej kierujące cudzoziemców do pracy do pracodawców użytkowników,
- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo - 2,44 %;
- transport i gospodarka magazynowania - 5,3%.

Wśród objętych kontrolami osób najliczniejszą grupę spośród pracujących cudzoziemców stanowili obywatele:

- Ukrainy - 890 pracujących;
- Białorusi - 83 pracujących,
- Gruzji - 58 pracujących;
- Mołdowii - 39 pracujących.

W 2022 roku kontrolami objęto łącznie 1134 cudzoziemców, z czego 139 z nich pracowało nielegalnie, stanowi to 12,2%. Skala nielegalnego zatrudnienia zmalała w porównaniu z poprzednimi latami: w 2021r. wyniosła 18,7%, w 2020r.- 16,03%, w roku 2019 osiągnęła poziom 11,23%. Niższy wskaźnik nielegalnego powierzania pracy, który odnotowano w 2022r. może wynikać z wprowadzenia do obrotu prawnego nowej formy legalizacji pracy określonych cudzoziemców na terytorium RP, tj. powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcom na podstawie przepisów ustawy z dnia 12 marca 2022 roku o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022r. poz. 583 ze zmianami oraz z 2022r. poz. 1733), zwanej dalej „ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy”.

W minionym roku cudzoziemcy objęci kontrolami świadczyli pracę na terenie województwa warmińsko - mazurskiego na podstawie:

- powiadomienia o powierzeniu pracy, o którym mowa w ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy – 449;
- oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy zarejestrowanym w PUP – 261;
- zezwolenia na pracę sezonową – 20;
- zezwolenia na pracę - 404.

Nowa forma legalizacji pracy, tj. powiadomienia z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy wyparła w znacznym stopniu zezwolenia sezonowe, z którymi w dużo mniejszym stopniu spotykali się inspektorzy pracy w porównaniu do roku 2021. W minionym roku nie stwierdzono przypadków nielegalnej pracy sezonowej.

Najczęściej wykrywaną nieprawidłowością w zakresie zatrudniania cudzoziemców była praca na innym stanowisku lub warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę bądź oświadczeniu o powierzeniu pracy zarejestrowanym w PUP - stwierdzono 68 przypadki, tj. 48,9%. W minionym roku sprawozdawczym odnotowano 34 przypadki pracy bez wymaganego zezwolenia (w tym oświadczenie pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzo-



ziemcowi nie zostało zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy), a w 24 przypadkach- z cudzoziemcami nie zawarto umowy w formie pisemnej.

Kontrole wykazały 21 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, w związku nie zgłoszeniem w terminie powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, o którym mowa w art. 22 Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy.

Obywatele Ukrainy to od lat najliczniejsza grupa osób nielegalnie wykonujących pracę, cudzoziemców ujawnionych na kontrolach. Skala nielegalnego zatrudnienia ze względu na obywatelstwo przedstawia się następująco:

- Ukraina - 91 osób, tj. 65,4 %
- Białoruś - 19 osób, tj. 13 %
- Mołdowa - 13 osób, tj. 9,3 %
- Gruzja - 10 osób, tj. 7,2 %

Zdarzyły się przypadki nielegalnego powierzania pracy obywatelom Tadżykistanu (1 osoba), Turkmenistanu (2 osoby), Azerbejdżanu (2 osoby), Bangladeszu (1 osoba).

Odsetek nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom ujawniono w tym roku w firmach:

- średnich (od 10 do 49 osób) na poziomie 41 %,
- małych (do 9 osób) na poziomie 27,3%,
- w dużych (50 – 249 osób) na poziomie 24,4 %.

Inspektorzy pracy w 2022 roku podczas prowadzonych kontroli w zakresie legalności zatrudnienia, wykonywania innej pracy przez cudzoziemców na terytorium RP, nie napotkali na znaczne utrudnienia, których efektem było uniemożliwienie przeprowadzenia czynności kontrolnych.

Nadzwyczajna sytuacja faktyczno-prawna, która nastąpiła na terytorium RP w związku z wybuchem wojny w Ukrainie, doprowadziła ustawodawcę do opracowania specjalnych przepisów, mających na celu ułatwienie obywatelom tego państwa legalizację ich pobytu w naszym kraju oraz podejmowanie przez nich zatrudnienia na terenie Polski. Stały napływ uciekinierów z Ukrainy do naszego kraju pokazuje, że powierzanie im pracy na podstawie ułatwionych w tym zakresie przepisów jest zjawiskiem długofalowym, gdyż migracja spowodowana wojną może przekształcić się w długoterminowe osiedlenie na terenie naszego kraju lub na stałą zmianę państwa zamieszkania.

Powierzenie pracy cudzoziemcom na podstawie powiadomienia następuje za pomocą portalu [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl), a jego treść jest maksymalnie ograniczona, w porównaniu przykładowo ze strukturą oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Brak jakiegokolwiek nadzoru ze strony Państwa przy tej formie legalizacji pracy skutkuje dowolnością wyboru podstawy zatrudnienia przez przedsiębiorców. Powierzenie pracy w ramach umów zlecenie bądź umów o dzieło stało się nagminne.

Jednocześnie wskazać należy, iż powierzanie pracy obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomień zarejestrowanych elektronicznie bez podjęcia szeregu czynności urzędowych przed rozpoczęciem zatrudnienia, może skutkować zarówno problemami w prowadzeniu samych kontroli przez organy PIP, jak również narażać cudzoziemców na nadużycia ze strony nieuczciwych pracodawców.

Kontrole przeprowadzone na terenie OIP Olsztyn wykazały, iż pracodawcy nadal podejmują działania, mające na celu obejście obowiązujących przepisów o legalnym powierzaniu pracy cudzoziemcom.

Zaobserwowane następujące postępowanie pracodawców służące obejściu obowiązujących przepisów:

- nie prowadzenie dokumentów, które mają wpływ na ustalenie, czy praca świadczona jest na warunkach określonych w dokumentach wydanych przez polskie urzędy (dotyczy to głównie ewidencji czasu pracy); tworzenie dokumentacji z przebiegu pracy cudzoziemców wyłącznie na cele kontroli, które nie odzwierciedlają jego rzeczywistej pracy; problem z ustaleniem faktycznej ilości godzin przepracowanych przez cudzoziemców, wiąże się z chęcią przedsiębiorców do obniżenia podstawy wynagrodzenia, od której naliczane są składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne;
- zawieranie z cudzoziemcami umów o świadczenie usług - umowy outsourcingowe;
- nieokazywanie do kontroli kompletu dokumentów wymaganych do dokonania oceny legalności pobytu i pracy cudzoziemców;
- nietworzenie lub nierzetelne prowadzenie dokumentacji czasu pracy oraz związanej z nią dokumentacji dotyczącej wysokości wypłaconego wynagrodzenia;

- zatajanie przez podmiot kontrolowany danych cudzoziemców, którzy zaprzestali pracować na rzecz danej firmy; przedkładanie w trakcie kontroli dokumentów tylko tych cudzoziemców, którzy posiadają ważne dokumenty związane z legalną pracą i legalnym pobytem.

Wskazać należy, iż zdarzały się przypadki związane z brakiem możliwości przeprowadzenia kontroli z uwagi na nieprzewodzenie faktycznej działalności pod adresem wskazanym jako siedziba podmiotu oraz nieodbieranie przez przedsiębiorców korespondencji w/w miejscu jak również brakiem kontaktu z osobami wskazanymi w dokumentach rejestrowych jako osoby reprezentujące podmiot. Dotyczyło to w głównej mierze cudzoziemców, obywateli państw trzecich.

Z dniem 16 maja 2022 roku zakończył się trwający od marca 2020 roku stan epidemii. Wprowadzony po tej dacie stan zagrożenia epidemicznego nie wpłynął znacząco na zahamowanie trendów wzrostowych w zakresie zatrudnienia cudzoziemców. Liczba kontroli przeprowadzonych w 2022 roku w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców wzrosła w stosunku do roku poprzedniego o 63%.

W dalszym ciągu obowiązuje wiele istotnych rozwiązań i ułatwień związanych z trwającym stanem zagrożenia epidemicznego COVID-19, skierowanych do pracodawców w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. W przypadku, gdy stan zagrożenia epidemicznego zostanie odwołany, pracodawcy i cudzoziemcy będą musieli przygotować się do podjęcia zawieszonych na ten czas obowiązków, dokonać wszelkich zaległych formalności związanych z legalnością zatrudniania, które to procedury mogą ulec znacznemu wydłużeniu z uwagi na duże obciążenie urzędów.

W 2022 roku przeprowadzono kontrole w podmiotach, w których pracę wykonywali cudzoziemcy będący obywatelami: Bangladeszu - 24 cudzoziemców, w tym 1 świadczył pracę nielegalnie; Indii - 1 cudzoziemiec, Wietnamu - 4 cudzoziemców. Obywatele tych państw już kolejny rok pojawiają się na rynku pracy województwa warmińsko-mazurskiego. Jednocześnie w minionym roku inspektorzy pracy kontrolami legalności zatrudnienia, powierzenia i wykonywania pracy objęli obywateli:

- Azerbejdżanu- 3 cudzoziemców, w tym 2 świadczyło pracę nielegalnie,
- Pakistanu- 1 cudzoziemiec,
- Tadżykistanu- 4 cudzoziemców, w tym 1 świadczył pracę nielegalnie,
- Turkmenistanu- 5 cudzoziemców, w tym 2 świadczyło pracę nielegalnie,
- Uzbekistanu- 2 cudzoziemców,
- Korei Południowej- 7 cudzoziemców,
- Turcji- 2 cudzoziemców.

Przedmiotem przeważającej działalności podmiotów objętych kontrolą była działalność usługowa związana z gastronomią. Poza nielegalnym powierzaniem pracy (praca na innych warunkach, brak umowy w formie pisemnej), kontrole wykazały naruszenie przepisów prawnej ochrony pracy, takie jak:

- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy - powierzanie pracy z naruszeniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy;
- niewypłacenie należnego wynagrodzenia, takiego jak dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 100% za pracę w nadgodzinach wynikających z przekraczania przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym;
- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników, ze wskazaniem godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy;
- nieterminowe zgłaszanie cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego;
- niepoddawanie pracowników szkoleniom wstępnym oraz okresowym z zakresu Bhp w terminach określonych w obowiązujących przepisach;
- naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przykładowo: powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom bez wstępnych profilaktycznych badań lekarskich lub bez wstępnych bądź okresowych szkoleń w dziedzinie Bhp.

W minionym roku sprawozdawczym kontrole na terenie OIP Olsztyn nie wykazały zatrudnienia obywateli: Nepalu, Indii, Filipin, Etiopii, Kolumbii, Meksyku, innych krajów Ameryki Łacińskiej.

W 2022r. skierowano jedno zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa polegającego na uprzedzonym naruszeniu praw pracownika do wynagrodzenia za pracę, w tym dodatkowego za pracę w nadgodzinach i porze nocnej oraz innych świadczeń ze stosunku pracy dla cudzoziemca.

Jako przyczyny nieprawidłowości w zakresie legalnego zatrudniania oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, analogicznie jak w latach poprzednich, należy wskazać:

- brak specjalistycznej kadry, która zajmuje się procedurą legalizacji pracy cudzoziemców;

- próby wykorzystania nielegalnej i przez to znacznie tańszej siły roboczej obcokrajowców dla zwiększenia zysków przez powierzających taką pracę, co było przyczyną: powierzania cudzoziemcom wykonywania pracy na innych warunkach niż określone w zarejestrowanym oświadczeniu bądź zezwoleniu na pracę oraz nieuwzględnienie w umowach zawartych z cudzoziemcami, warunków określonych w oświadczeniu bądź zezwoleniu na pracę, w tym dotyczących wysokości wynagrodzenia;
- niedostateczną znajomość przez osoby reprezentujące podmioty powierzające pracę cudzoziemcom, obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych, co było przyczyną następujących uchybień: nieuzyskaniem od cudzoziemca przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywanie kopii tego dokumentu; powierzanie pracy cudzoziemcom, którzy „legitymują się” dokumentem zarejestrowanym przez inny podmiot. W takich sytuacjach pracodawcy są przekonani, że jest to wystarczający warunek do legalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi (np. karta pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”);
- niskie kary w stosunku do zysków z nielegalnego zatrudnienia;

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w 2022 roku prowadził na bieżąco współpracę z placówkami Straży Granicznej, wydziałem ds. cudzoziemców Warmińsko- Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, a także z powiatowymi urzędami pracy. Inspektorzy pracy podejmowali czynności na poziomie roboczym w zakresie wymiany informacji i niezbędnej pomocy.

Inspektorzy pracy kontrolują objęli legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Ustalenia kontrolne nie wykazały występowania zjawiska handlu ludźmi w celu wykorzystania ich do pracy przymusowej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2022 roku inspektorzy pracy OIP w Olsztynie wydali środki pokontrolne:

**Tabela 6.2.1. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- decyzje	91
- decyzje płacowe (kwota)	3 (1.726,70zł)
- wystąpienia (wnioski)	99 (277)
- polecenia	18
- wnioski do sądu o ukaranie	5
- mandaty karne (kwota mandatów)	55 (73.150)
- środki oddziaływania wychowawczego	9

W minionym roku sprawozdawczym do OIP Olsztyn wpłynęło 35 skarg cudzoziemców, z czego 30 obywateli Ukrainy, 5- obywateli Białorusi.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy uzyskali wymierne efekty w postaci, m.in.: zgłoszenia cudzoziemców do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, potwierdzenie na piśmie umowy, zgłoszenia powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy; zapewnienia przestrzegania przez podmiot kontrolowany przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; wypłaty należnego wynagrodzenia.

### 6.3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia i powierzanie pracy tymczasowej

#### Agencje zatrudnienia

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 13 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia. Szczegółowe zestawienie przeprowadzonych kontroli z podziałem na źródło wszczęcia kontroli zawarto w poniższej tabeli.

Tabela 6.3.1. Zestawienie przeprowadzonych kontroli

Wyszczególnienie	Liczba kontroli
- Przeprowadzone kontrole	13
w tym	
o wynikające z rozpatrzenia skargi	2
o związane z interwencją własną urzędu:	
▪ realizacja planu kontroli wytypowanych pod względem nieprawidłowości lub rodzaju świadczonych usług	9
▪ monitoring ogłoszeń, ofert zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach	1
o wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu (WUP, SG)	0
o inne przypadki – kontrola wszczęta w związku ze zgłoszeniem wypadku przy pracy	1

W 2022 r. w wyniku przeprowadzonych kontroli ujawniono 2 przypadki prowadzenia usług agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę w związku z wypadkiem przy pracy. Wypadkowi uległ cudzoziemiec świadczący czynności w ramach umowy zlecenia zawartej z podmiotem – agencją zatrudniania. W wyniku czynności kontrolnych ustalono, że podmiot zatrudniający świadczy usługi polegające na kierowaniu osób (cudzoziemców) do pracy na rzecz podmiotów trzecich, w ramach usługi outsourcingu.

W związku z zaistniałym faktem kontrolą objęto również prawidłowość świadczenia usług outsourcingu przez podmiot kontrolowany. W wyniku sprawdzenia ustalono, iż podmiot nie figuruje w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia. W wyniku kontroli przeprowadzonych w obu podmiotach ustalono, że usługa świadczona przez podmiot udostępniający osoby nosi cechy pracy tymczasowej takie jak m.in. pozostawanie osób skierowanych pod nadzorem i kierownictwem podmiotu korzystającego z usług w/w osób oraz świadczenie czynności razem z pracownikami podmiotu korzystającego. Po kontroli skierowano do marszałka województwa powiadomienie informujące o świadczeniu usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Skierowano również zawiadomienie do właściwego naczelnika urzędu skarbowego o możliwości naruszenia przepisów w zakresie prawa podatkowego.

Wynikiem kontroli było skierowanie do sądu wniosku o ukaranie. Jednym z zarzutów zawartych w złożonym wniosku był zarzut dotyczący popełnionego wykroczenia z art. 121 ust. 1 pkt 2 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w związku z art. 18 ust. 1 pkt 4 teże oraz wydanie wystąpienia pokontrolnego. W lipcu 2022r. zapadł wyrok nakazowy sądu pierwszej instancji zasądający karę grzywny w wysokości 10 000 zł. Wyrok uprawomocnił się po upływie terminu na wniesienie sprzeciwu.

W drugim przypadku inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę w podmiocie w związku ze skargą cudzoziemca na niewypłacone wynagrodzenie. W wyniku czynności kontrolnych ustalono, że podmiot – agencja zatrudnienia jako podwykonawca świadczy usługi polegające na kierowaniu osób (cudzoziemców) do pracy na rzecz podmiotów trzecich w ramach usługi outsourcingu.

W związku z zaistniałym faktem kontrolą objęto również prawidłowość świadczenia usług outsourcingu przez podmiot kontrolowany. Ustalono, iż podmiot nie figuruje w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia. Do kontroli przedłożono umowę o świadczenie usług zawartą między podmiotami.

Po kontroli skierowano do marszałka województwa powiadomienie informujące o świadczeniu usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Skierowano również zawiadomienie do właściwego naczelnika urzędu skarbowego o możliwości naruszenia przepisów w zakresie prawa podatkowego.

Wynikiem kontroli było również skierowanie do sądu wniosku o ukaranie. Jednym z zarzutów zawartych w złożonym wniosku był zarzut dotyczący popełnionego wykroczenia z art. 121 ust. 1 pkt 2 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w związku z art. 18 ust. 1 pkt 4 teże oraz wydanie wystąpienia pokontrolnego. W lipcu 2022r. zapadł wyrok nakazowy sądu pierwszej instancji zasądający karę grzywny w wysokości 5.000 zł. Do dnia przekazania sprawozdania nie otrzymano informacji, czy osoba ukarana skorzystała z możliwości wniesienia sprzeciwu od wyroku.

Przeprowadzone kontrole w dalszym ciągu ujawniają przypadki naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej. W odniesieniu do lat poprzednich na stałym poziomie utrzymuje się liczba podmiotów, które świadczyły usługi agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu – odpowiednio w 2022r. 2 podmioty, w 2021 r. 3 podmioty, w 2020 r. 2 podmioty i w 2019 r. 3 podmioty. Ujawnione w 2022 r. przypadki świadczenia usług bez certyfikatu

różniły się jednak znacząco od ujawnionych w zeszłych latach przypadków dotyczących prowadzenia działalności polegającej na kierowaniu osób do pracy do pracodawców zagranicznych oraz prowadzenia usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu.

W roku 2022r. oba stwierdzone przypadki świadczenia przez podmioty usługi pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia dotyczyły sytuacji, w której podmioty zawierały umowę o świadczenie usług polegającą na kierowaniu osób do wykonywania czynności na rzecz podmiotu korzystającego (outsourcing). W sytuacjach takich jak opisywana podmioty świadomie zawierają umowę o świadczenie usług w miejsce umowy o pracę tymczasową celem uniknięcia stosowania wobec nich przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Dodatkową przesłanką wpływającą na zawieranie umów o świadczenie usług jest fakt, że celem realizowania usługi outsourcingu w obowiązującym stanie prawnym nie występuje obowiązek posiadania wpisu w rejestrze KRAZ. W związku z powyższym podmiot kierujący osoby do wykonywania usług na rzecz podmiotu trzeciego w założeniu nie musi spełniać wymogów wprowadzonych przepisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dla prowadzenia agencji zatrudnienia.

Niezależnie od powyższego w przypadkach kontroli opisanych powyżej sposób organizacji faktycznie wykonywanych czynności przez osoby kierowane przez outsourcera oraz informacje uzyskane od kadry insourcera jednoznacznie wskazały cechy charakterystyczne dla pracy tymczasowej, a zawierane umowy, zdaniem inspektorów pracy przeprowadzających kontrole, mają na celu obejście przepisów zarówno dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia jak i zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia ustalono, że najczęściej stwierdzanym uchybieniem, podobnie jak w latach poprzednich było niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz nieoznaczanie ofert pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”. Powyższe nieprawidłowości ujawniono w dużej części kontrolowanych agencji zatrudnienia. Nieprawidłowości dotyczyły 5 kontrolowanych agencji zatrudnienia. W większości przypadków nie jest to świadome działanie, lecz wynika z niedopatrzenia osób zamieszczających oferty zatrudnienia.

Podczas kontroli zwracano szczególną uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących kierowania przez agencje zatrudnienia osób do pracy do pracodawców zagranicznych. W dalszym ciągu ujawniane są w tym zakresie nieprawidłowości. W szczególności w agencjach zatrudnienia stwierdzone zostały nieprawidłowości w zakresie sporządzania wykazu osób kierowanych do pracy za granicą jak i wykazu podmiotów do których kierowane są osoby. Jest to spowodowane głównie nieznaną przepisów prawa.

W ramach działań przeprowadzonych w roku 2022r. kontrolą objęto również podmiot kierujący cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W toku przeprowadzonych działań ujawniono nieprawidłowości w zakresie zawierania umów z osobami kierowanymi, sporządzania wykazów podmiotów do których kieruje się osoby oraz przekazywania cudzoziemcom w języku zrozumiałym informacji o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP.

W porównaniu do lat ubiegłych na podobnie niskim poziomie utrzymała się tendencja ujawnianych przypadków nieinformowania marszałka województwa o zmianie danych agencji. W 2022 podobnie jak 2021 r. odnotowano jeden taki przypadek podczas, gdy w 2020 r. 3 przypadki. Powyższe niedopatrzenie podyktowane były słabą znajomością przepisów przez osobę kierującą agencją.

Również na podobnie niskim poziomie utrzymała się liczba nieprawidłowości dotyczących nieopłacenia, bądź nieterminowego opłacenia składek na fundusz pracy W 2022r. podobnie jak 2021 r. odnotowano jeden taki przypadek podczas, gdy w 2020 r. 10 przypadków. Spadek tych nieprawidłowości podyktowany jest w dużej mierze wzrostem kondycji finansowej agencji, w okresie spadku obostrzeń związanych z wystąpieniem epidemii znacząco wzrosło zapotrzebowanie na usługi świadczone przez agencje zatrudnienia.

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. nie wykazały przypadków kierowania przez agencje zatrudnienia osób do wykonywania pracy tymczasowej w charakterze opiekunów osób starszych oraz kierowania osób do pracy za granicą do zagranicznych agencji zatrudnienia, które następnie zatrudniały takie osoby w charakterze opiekunów osób starszych. W bieżącym roku nie przekazywano również do rozpatrzenia w ramach czynności kontrolnych skarg dotyczących nieprawidłowości występujących w ramach świadczenia usług polegających na opiece nad osobami starszymi. Występowały przypadki udzielania odpowiedzi na pisma w formie porad prawnych do osób występujących pisemnie do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w opisywanym zakresie. Podczas analizy nadesłanych pism ustalono, że we wszystkich przypadkach osoby sprawujące opiekę nad osobami starszymi świadczyły czynności na podstawie umów zlecenia zawartych z podmiotem kierującym, a wątpliwości zawarte w pismach dotyczyły najczęściej warunków mieszkalnych, bądź zachowań osób starszych oraz wypłaty wynagrodzeń.

W 2022 r. kontynuowana była stała współpraca z Marszałkiem Województwa Warmińsko-Mazurskiego oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie. W trakcie roku na bieżąco wymieniano informacje z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie dotyczące wyników kontroli przeprowadzonych w agencjach zatrudnienia. Przekazane informacje, w tym dokumentacja z kontroli posłużyły do wszczęcia postępowania przez WUP w Olsztynie dotyczącego wykreślenia z rejestru KRAZ agencji zatrudnienia.

W ramach współpracy Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie przekazał do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie informacje zamieszczone przez agencje zatrudnienia w sprawozdaniach rocznych dotyczące:

- osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia, z podaniem nazwy agencji zatrudnienia i państwa zatrudnienia,
- osób skierowanych przez agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej, z podaniem nazwy agencji zatrudnienia oraz liczby osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej z podaniem państwa zatrudnienia,
- cudzoziemców skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej z podaniem narodowości osób kierowanych.

Przekazana informacja posłużyła do zaplanowania czynności kontrolnych w agencjach zatrudnienia w 2022 r.

a) Powiadomienia skierowane w 2022 r. do Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego:

Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektor Pracy ma obowiązek zawiadomić właściwego Marszałka Województwa o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2022 okręgowy inspektor pracy poinformował Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego o stwierdzonych naruszeniach prowadzenia agencji zatrudnienia warunkujących wykreślenie agencji z rejestru KRAZ. Powyższe naruszenia dotyczyły następujących przepisów:

- art. 85a ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj. kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez zawarcia pisemnych umów między agencją, a tymi cudzoziemcami – 1 przypadek ;
- art. 85a ust. 6 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj. nie prowadzenie wykazu podmiotów, do których skierowano cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie jego siedziby – 1 przypadek.

Dodatkowo okręgowy inspektor pracy dwukrotnie informował Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego o stwierdzonych naruszeniach art. 18 ust 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. prowadzenie działalności w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej bez posiadania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – 2 przypadki.

#### Agencje pracy tymczasowej

W 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 4 kontrole w zakresie oceny przestrzegania przepisów prawa pracy w agencjach pracy tymczasowej. Struktura skontrolowanych podmiotów według formy prawnej prowadzenia działalności gospodarczej przedstawiała się następująco:

- trzy agencje zatrudnienia – spółki z ograniczoną odpowiedzialnością;
- jedna agencja zatrudnienia - jednoosobowa działalność gospodarcza.

Zazwyczaj są to niewielkie agencje pracy tymczasowej zatrudniające do kilku pracowników na podstawie umowy o pracę oraz do kilkudziesięciu pracowników tymczasowych, lub osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej.

W 2022 r. nie prowadzono kontroli w wyniku złożonej skargi, przeprowadzono kontrole wynikającą z monitoringu ogłoszeń, ofert zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach.

Kontrole w dalszym ciągu ujawniają przypadki naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez agencje świadczące usługi pracy tymczasowej. Odnotowywane są nieprawidłowości w zakresie treści uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunków w zakresie wykonywania pracy tymczasowej. Nieprawidłowości stwierdzono u trzech kontrolowanych pracodawców użytkowników. Nie można wykluczyć, że zdarzają się przypadki celowego działania, w tym zakresie mające na celu takie ustalenie warunków wykonywania pracy tymczasowej, aby jak najbardziej obniżyć koszty zatrudnienia. Powtarzalność tego zjawiska wiąże się również z dążeniem do uproszczenia procedur związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych oraz niewiedzą podmiotów zawierających umowę o pracę tymczasową o obligatoryjnym charakterze wymaganych ustaleń.

W toku przeprowadzonych kontroli odnotowano również nieprawidłowości w zakresie obowiązkowych informacji - treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10 Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, które agencja pracy tymczasowej na obowiązek przekazać pracownikom tymczasowym przed zawarciem umowy o pracę tymczasową. Stwierdzono również przypadek nieprzekazania w ciągu 7 dni od daty zawarcia umowy o pracę tymczasową informacji umożliwiających bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej, dotyczące adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, kiedy możliwy jest taki kontakt. Powyższe przypadki wynikają z niedostatecznej znajomości przez osobę prowadzącą agencję zapisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Kontrole przeprowadzone w 2022 roku podobnie jak w 2021 r. nie wykazały nieprawidłowości związanych z nieprzebrnięciem obowiązku kierowania osób świadczących pracę tymczasową wyłącznie do wykonywania zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub zadań określonych w art. 2 pkt 3 lit. b i c ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Za pozytywny aspekt można uznać fakt niestwierdzenia przypadków niewydawania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz określonego pracodawcy użytkownika dla osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych. W latach poprzednich była to powtarzająca się nieprawidłowość.

W 2022r. nie ujawniono przypadków powierzania pracownikom tymczasowym wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy. Należy to potraktować jako pozytywne zjawisko, które przyczyni się do poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników tymczasowych.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w agencjach zatrudnienia w 2022 r. na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, inspektorzy nie ujawnili przypadków popełnienia przestępstwa przez osoby prowadzące agencje zatrudnienia, nie wystąpiły również znamiona pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi. W związku z powyższym nie kierowano do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Przyczynami nieprawidłowości ujawnionych podczas kontroli było:

- niedostateczna znajomość przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
- nieznanomość przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przedstawicieli pracodawcy użytkownika wpłynęła na udzielenie urlopów pracownikom tymczasowym w niezgodnym z przepisami ustawy wymiarze, co z kolei skutkowało wypłaceniem przez agencję pracy tymczasowej zaniżonego wynagrodzenia za urlop.

Poza wymienionymi przypadkami naruszenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych najważniejszym problemem, przed jakim stają inspektorzy pracy są próby całkowitego omijania przepisów ustawy poprzez zastępowanie pracy tymczasowej usługą outsourcingu. Podmioty kierujące osoby do świadczenia usług świadomie stosują opisaną formę świadczenia usług celem uniknięcia obowiązku przestrzegania wymogów formalnych zawartych zarówno w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przede wszystkim w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

#### Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty z państwa spoza UE

W roku 2022r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono jedną kontrolę agencji zatrudnienia prowadzoną przez cudzoziemca z Państwa spoza UE (Ukraina). Prezes zarządu spółki posiadał ważne dokumenty zezwalające na pobyt i pracę na terenie RP, który oświadczył, że jest w stanie komunikować się z inspektorem pracy w języku polskim. Czynności podjęto w związku z kontrolą legalności zatrudnienia w zakładzie przetwórstwa owoców na terenie województwa Warmińsko-Mazurskiego. W toku kontroli natrafiono na osoby skierowane do wykonywania czynności w ramach zawartych umów zlecenia tymi osobami a opisywaną agencją zatrudnienia. Skierowane osoby wykonywały czynności w zakładzie w ramach zawartej umowy o świadczenie usług (outsourcing). W toku kontroli dokonano sprawdzenia rejestru KRAZ, na podstawie czego ustalono, że kontrolowany podmiot został wpisany do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Agencja zatrudnienia uzyskała certyfikaty uprawniające do prowadzenia działalności w zakresie:

- świadczenia usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej.

W roku 2022 podobnie jak w 2021 r., zgodnie z informacją uzyskaną od osoby reprezentującej spółkę, kontrolowany podmiot nie prowadził działalności w powyżej opisanych zakresach, a fakt rejestracji w KRAZ uzasadnił planowanym świadczeniem usług w charakterze agencji zatrudnienia w przyszłości.

W trakcie kontroli ustalono, że od momentu uzyskania certyfikatu do dnia kontroli, agencja nie prowadziła działalności w zakresie pracy tymczasowej, pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego. Działania Spółki skupiły się wyłącznie na zatrudnieniu personelu z krajów trzecich i kierowaniu ich do wykonywania prac m.in. w kontrolowanym podmiocie z którym zawarto umowę na świadczenie usług – outsourcing.

Powyższe wynika, z faktu iż prowadzący agencję wybierają tą formę kierowania osób do wykonywania czynności z uwagi na fakt, że jest najbardziej elastyczną pod kątem stosowania przepisów prawa formą prowadzenia usług w opisywanym zakresie. Stosując tego typu usługę, w założeniu, skutecznie obchodzi się regulacje prawne zawarte w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Osoby kierowane do zatrudnienia są pozyskiwane z cudzoziemców przebywających na terenie RP. Agencja nie zamieszcza ogłoszeń w formie standardowej (prasa) ani też w internecie. Ustalono, że osoby kierowane do pracy same zgłaszają się do kontrolowanego podmiotu uzyskując informacje od innych osób tej samej narodowości o możliwości zarobkowej. Po przedstawieniu cudzoziemcom warunków wykonywania pracy oraz po akceptacji warunków przez zainteresowanych rozpoczyna się działania legalizujące w zakresie dostępu do rynku pracy. Opisana forma ustnego przekazywania informacji między zainteresowanymi wykonywaniem pracy cudzoziemcami jest wystarczająca do wykonania kontraktów na usługę outsourcingu zawieranych przez podmiot kontrolowany.

Kontrolą legalności powierzania pracy cudzoziemcom objęto 5 osób skierowanych przez podmiot kontrolowany do wykonywania czynności na rzecz podmiotu trzeciego. Ustalono, że skierowane osoby są narodowości Ukraińskiej. Kontrolowane osoby wjechały na teren RP na podstawie paszportów biometrycznych. Dokumentami zezwalającymi na pracę objętych kontrolą cudzoziemców na terenie RP były powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy. W warunkach powiadomień wskazano rodzaj umowy, miejsce wykonywania pracy oraz stanowisko cudzoziemca. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Na podstawie okazanych ewidencji godzin wykonywania czynności w ramach zawartych umów zlecenia oraz potwierdzeń wypłaty wynagrodzenia stwierdzono jeden przypadek wypłacenia cudzoziemce wynagrodzenia w kwocie niższej niż wymagana przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Na polecenie inspektora pracy naliczono i wypłacono cudzoziemce należną część wynagrodzenia. Za popełnione wykroczenie prezes spółki został ukarany mandatem karnym.

#### Pracodawcy użytkownicy

Kontrole przeprowadzone w 2022 r. w dalszym ciągu ujawniają przypadki naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników. Przeprowadzone kontrole w powyższym zakresie ujawniły nieprawidłowości u 4 na 8 kontrolowanych pracodawców użytkowników.

Należy zauważyć, że nadal odnotowywane są nieprawidłowości w treści uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem w zakresie warunków wykonywania pracy tymczasowej. Nie można wykluczyć, że zdarzają się przypadki celowego działania, w tym zakresie mające na celu takie ustalenie warunków wykonywania pracy tymczasowej, aby jak najbardziej obniżyć koszty zatrudnienia. Powtarzalność tego zjawiska wiąże się również z dążeniem do uproszczenia procedur związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych oraz wprowadzeniem nowoczesnych środków komunikacji pozwalających na ustne negocjacje między stronami.

**Tabela 6.3.2. Stwierdzone nieprawidłowości - prawo pracy**

Opis nieprawidłowości	Liczba
- nieprzestrzeżenie zakazu zatrudniania pracowników tymczasowych przy pracach szczególnie niebezpiecznych	1
- niedopełnienie obowiązku przekazania agencji pracy tymczasowej informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie miało być powierzone pracownikom tymczasowym oraz informacji o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy	1
- nieodnotowywanie w ewidencji czasu pracy informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz sporządzaniu rozkładów czasu pracy na okresy krótsze niż co najmniej jeden miesiąc	1
- prowadzenie ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową w sposób nierzetelny nie odnotowując w niej daty rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej	1
- nieprawidłowe ustalanie wymiaru urlopu wypoczynkowego przez pracodawcę użytkownika dla pracowników tymczasowych	1

Zatrudnianie przy pracach szczególnie niebezpiecznych nie zostało odnotowane podczas kontroli w roku 2022.



Pozytywnym trendem jest brak przypadków kierowania przez agencje zatrudnienia do pracodawców użytkowników osób świadczących pracę tymczasową nie spełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym. Ustawa nie zawiera definicji pojęć pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym, co daje agencjom i pracodawcą użytkownikom dużą dowolność interpretacyjną, zachęca do obchodzenia prawa i powoduje obniżenie kosztów pracy przez pracodawcę użytkownika.

Pozytywnym zjawiskiem jest również brak przypadków traktowania pracowników tymczasowych mniej korzystnie w zakresie warunków pracy niż własnych zatrudnionych pracowników.

W czasie 5 kontroli pracodawców użytkowników stwierdzono naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Przy czym do najczęstszych naruszeń dochodziło w zakresie wyposażenia i stanu pomieszczeń higienicznosanitarnych.

**Tabela 6.3.3. Stwierdzone nieprawidłowości - prawo pracy**

Opis nieprawidłowości	Liczba nieprawidłowości
- nieprzestrzeganie zakazu zatrudniania pracowników tymczasowych przy pracach szczególnie niebezpiecznych	1
- niedopełnienie obowiązku przekazania agencji pracy tymczasowej informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie miało być powierzone pracownikom tymczasowym oraz informacji o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy	1
- nieodnotowywanie w ewidencji czasu pracy informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz sporządzaniu rozkładów czasu pracy na okresy krótsze niż co najmniej jeden miesiąc	1
- prowadzenie ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową w sposób nierzetelny nie odnotowując w niej daty rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej	1
- nieprawidłowe ustalanie wymiaru urlopu wypoczynkowego przez pracodawcę użytkownika dla pracowników tymczasowych	1

Do negatywnych zjawisk można zaliczyć stały wzrost przypadków kierowania osób do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Taką formę powierzania pracy ujawniono u 3 pracodawców użytkowników na 8 kontrolowanych. Opisane wyżej zjawisko nasila się zwłaszcza przy zatrudnianiu cudzoziemców spoza Unii Europejskiej. Z informacji uzyskanych od kontrolowanych podmiotów wynika, że cudzoziemcy są zainteresowani elastyczną formą zatrudnienia pozwalającą na zatrudnianie ponad obowiązujące normy czasu pracy. Taka forma zatrudnienia zazwyczaj jest zgodna z wolą cudzoziemców, którzy są nastawieni na uzyskanie jak najwyższego wygrodożenia w stosunkowo krótkim czasie. Przekłada się to często na bezpieczeństwo pracy cudzoziemców i związane z tym wypadki przy pracy. Powyższe zjawisko należy również tłumaczyć chęcią obniżenia kosztów pracy ze strony agencji pracy tymczasowych, aby być bardziej konkurencyjnym na rynku pracy.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest niedostateczna znajomość przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych regulujących uprawnienia pracowników tymczasowych odmiennie niż pozostałych pracowników. Następną przyczyną jest próba obchodzenia obowiązujących przepisów poprzez zastępowanie pracy tymczasowej usługami outsourcingu. Jest to podyktowane chęcią minimalizacji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Kolejną z przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości jest również świadome łamanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez zastępowanie formy pisemnej uzgodnień z art. 9 ustawy formą kontaktu elektronicznego.

#### 6.4. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług

##### Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

Realizując zadania kontrolne w ramach delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, przeprowadzono 6 kontroli.

Czynności kontrolne w wyżej wskazanym temacie wszczęto:

- w związku z wnioskiem o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikowe – 5 kontroli – wszystkie podjęto w związku z zapytaniem skierowanym przez Federalne Publiczne Służby Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego Królestwa Belgii;
- na podstawie ustaleń własnych OIP Olsztyn, w związku ze skargą obywatela RP – 1 kontrola.

Przedmiotem przeważającej działalności podmiotów, których dotyczyły wnioski IMI były roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych w 5 przypadkach i wykonywanie instalacji elektrycznych w przypadku 1 kontroli.

Wskazując na najistotniejsze trudności i utrzymujące się negatywne tendencje należy podkreślić, iż w roku 2022 inspektorzy pracy podobnie jak w roku poprzednim napotykali trudności związane z kontaktem i uzyskiwaniem dokumentacji niezbędnej do przeprowadzenia kontroli i pełnej odpowiedzi na wnioski IMI. W przypadku jednej kontroli inspektor pracy miał do czynienia z wirtualnym biurem (kancelaria prowadziła na rzecz spółki wirtualne biuro przekazując zarządowi, najczęściej drogą elektroniczną, informacje i pisma kierowane do spółki), w czterech przypadkach trudności w kontakcie z przedsiębiorcami były spowodowane ich przebywaniem poza granicami kraju, przedsiębiorcy odlewali umówione spotkania, przesuwali ustalone terminy przedłożenia dokumentacji. W przypadku czterech kontroli siedziby podmiotów wskazane w CEIDG znajdowały się w budynkach/lokalach mieszkalnych, w żadnym z wymienionych przypadków inspektorom nie udało się zastać przedsiębiorców we wskazanej siedzibie.

W przypadku jednej z przeprowadzonych kontroli ujawniono nieterminową wypłatę wynagrodzenia pracownikowi delegowanemu do pracy w Niemczech. Pracodawcę ukarano mandatem karnym. Nie stwierdzono innych rażących naruszeń przepisów w zakresie delegowania pracowników i osób, którym powierzono wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych.

W przypadku czterech kontroli, spośród wszczętych w związku z koniecznością udzielenia odpowiedzi na pytania instytucji łącznikowych, ustalenia wskazywały na kierowanie pracowników do wykonywania okresowo czynności na obszarze innego państwa UE w ramach polecenia wyjazdu służbowego (delegacji). W przypadku dwóch podmiotów inspektor pracy ujawniła zaniżenie diety związanej z przebywaniem pracowników w podróży służbowej na terytorium Belgii.

W następstwie przeprowadzonych kontroli wydano wnioski w wystąpieniach dotyczące m.in. terminowości zgłaszania osób, którym powierzono wykonywanie prac w ramach zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, terminowości opłat składek do ZUS, braku potwierdzeń dotyczących ilości godzin wykonania zlecenia.

W oparciu o informacje uzyskane od inspektorów prowadzących czynności kontrolne, jako główną przyczynę ujawnionych nieprawidłowości można wskazać małą świadomość osób zajmujących się sprawami pracowniczymi w zakresie warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym. Pracodawcy często wskazują także trudności z rozróżnianiem pojęć: delegowanie, podróż służbowa, zmiana miejsca pracy.

#### Delegowanie cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

Realizując zadania kontrolne dotyczące delegowania cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, przeprowadzono 5 kontroli.

Czynności kontrolne w wyżej wskazanym temacie wszczęto:

- w związku z wnioskiem o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikowe – 5 kontroli – wszystkie podjęto w związku z zapytaniem skierowanym przez Federalne Publiczne Służby Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego Królestwa Belgii;

Przedmiotem przeważającej działalności podmiotów, których dotyczyły wnioski IMI były roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych w 4 przypadkach i wykonywanie instalacji elektrycznych w przypadku 1 kontroli. W przypadku 3 spośród kontrolowanych podmiotów, osobami zarządzającymi firmami byli obcokrajowcy – obywatele Ukrainy i Białorusi.

Wskazując na najistotniejsze trudności i utrzymujące się negatywne tendencje należy podkreślić, iż w roku 2022 inspektorzy pracy, podobnie jak w roku poprzednim napotykali trudności związane z kontaktem i uzyskiwaniem dokumentacji niezbędnej do przeprowadzenia kontroli i pełnej odpowiedzi na wnioski IMI. W przypadku jednej kontroli inspektor pracy miał do czynienia z wirtualnym biurem (kancelaria prowadziła na rzecz spółki wirtualne biuro przekazując zarządowi, najczęściej drogą elektroniczną, informacje i pisma kierowane do spółki), w czterech przypadkach trudności w kontakcie z przedsiębiorcami były spowodowane ich przebywaniem poza granicami kraju, przedsiębiorcy odlewali umówione spotkania, przesuwali ustalone terminy przedłożenia dokumentacji. W przypadku czterech kontroli siedziby podmiotów wskazane w CEIDG znajdowały się w budynkach/lokalach mieszkalnych, w żadnym z wymienionych przypadków inspektorom nie udało się zastać przedsiębiorców we wskazanej siedzibie.

Analiza dokumentacji z kontroli wykazała, iż nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów w zakresie delegowania cudzoziemców z terytorium RP (pracowników i osób, którym powierzono wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych).

W przypadku czterech kontroli, spośród wszczętych w związku z koniecznością udzielenia odpowiedzi na pytania instytucji łącznikowych, ustalenia wskazywały na kierowanie pracowników do wykonywania okresowo czynności na obszarze innego państwa UE w ramach polecenia wyjazdu służbowego (delegacji). W przypadku dwóch podmiotów inspektor pracy ujawniła zaniżenie diety związanej z przebywaniem pracowników w podróży służbowej na terytorium Belgii.

W następstwie przeprowadzonych kontroli wydano wnioski w wystąpieniach dotyczące m.in. terminowości zgłaszania osób, którym powierzono wykonywanie prac w ramach zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, terminowości opłat składek do ZUS, braku potwierdzeń dotyczących ilości godzin wykonania zlecenia przez cudzoziemców.

Jako główną przyczynę ujawnionych nieprawidłowości można wskazać małą świadomość osób zajmujących się sprawami pracowniczymi w zakresie warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym. Pracodawcy często wskazują także trudności z rozróżnianiem pojęć: delegowanie, podróż służbowa, zmiana miejsca pracy.

W opisywanym okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy w związku z koniecznością uzyskania dodatkowych informacji istotnych z punktu widzenia odpowiedzi na zapytania IMI instytucji łącznikowych UE, na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników (...) oraz art. 9 ust. 2 pkt 4 lit. d tej ustawy i art. 10 ust. 1 pkt 14 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, zwracali się do ZUS o udzielenie informacji dotyczących firm, których siedziby znajdują się na terenie RP. Zapytania dotyczyły m.in. zgromadzonych na koncie płatnika składek, opłacania składek, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób objętych wnioskiem. Inspektorzy pracy wystąpili również w tym trybie do właściwych US, z zapytaniem o całkowity obrót podmiotu uzyskany w ostatnim zamkniętym roku obrachunkowym, w tym uzyskany na terytorium RP. Zakład Ubezpieczeń Społecznych udzielał odpowiedzi na pytania po upływie 10 dni roboczych zdarzył się przypadek braku odpowiedzi z US do dnia zakończenia czynności kontrolnych w podmiocie objętym wnioskiem o udzielenie informacji.

## VII. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE

## 7.1. Kampania informacyjno-edukacyjna kształtowanie kultury bezpieczeństwa wśród młodzieży

W celu zainteresowania tematyką kampanii, OIP w Olsztynie utrzymuje bieżące kontakty ze szkołami i nauczycielami uczestniczącymi w programie edukacyjnym. Nauczyciele, szczególnie rozpoczynający realizację programu, otrzymują wsparcie merytoryczne zarówno przy przygotowywaniu i prowadzeniu zajęć z młodzieżą (np. lekcje z udziałem pracownika OIP) jak i w postaci wydawnictw, które cieszą się dużym zainteresowaniem adresatów kampanii.

Tabela 7.1.1. Program „Kultura bezpieczeństwa”

Działania podejmowane w ramach programu	Rok szkolny 2021/22	Rok szkolny 2022/23
Liczba szkół ogółem, które realizowały program	19	22
Liczba nauczycieli biorących udział w programie	60	66
Liczba uczniów biorących udział w zajęciach, w tym:	7458	121
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli	6960	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	498	121
Liczba studentów biorących udział w zajęciach, w tym:	221	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	141	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	80	8
Liczba szkoleń i spotkań informacyjnych związanych z tematyką kampanii	14	6
Liczba pracodawców uczestniczących w szkoleniach i spotkaniach informacyjnych	6	2
Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach i spotkaniach informacyjnych	15	5
Liczba stoisk, punktów informacyjnych, konferencji, seminariów, spotkań, szkoleń	8	5
Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	325	260
Liczba konferencji, seminariów zorganizowanych w województwie	2	0
Liczba doniesień w mediach lokalnych i regionalnych inspirowana przez OIP, w tym	8	7
w internecie	4	3
w rozgłośniach radiowych	2	2
w stacjach telewizyjnych	2	1
w prasie	0	1

Należy podkreślić znaczenie bardzo owocnej i bliskiej współpracy OIP z Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, nie tylko w zakresie prowadzenia szkoleń dla studentów, ale także realizacji innych inicjatyw o charakterze prewencyjno-promocyjnym (np. konkurs wiedzy z zakresu prawa pracy dla studentów) czy naukowym - w tej dziedzinie współpraca najlepiej układa się z wydziałami Prawa i Administracji oraz Rolnictwa i Leśnictwa UWM w Olsztynie. Zasady współdziałania OIP z ww. wydziałami zostały doprecyzowane w porozumieniach o współpracy, które zostało podpisane w 2019 (z Wydziałem Prawa) i 2021 (z Wydziałem Rolnictwa i Leśnictwa).

Przykłady:

- w dniu 25 lutego 2022 r. koordynator tematu „Kultura bezpieczeństwa” w Zespole Szkół Licealnych w Morągu, przeprowadził szkolenie nt. kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, form zatrudnienia i ochrony pracy młodocianych. W szkoleniu uczestniczyło 64 uczniów oraz 3 nauczycieli.
- w dniu 24 maja odbyły się Targi Pracy w Giżycku, zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Olsztynie oraz Młodzieżowe Centrum Kariery OHP, a w dniu 31 maja - Targi Pracy i Edukacji zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Olsztynie. Targi były adresowane głównie do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz osób poszukujących pracy. W obu tych imprezach uczestniczyli pracownicy OIP w Olsztynie, organizując punkty informacyjno-promocyjne z wydawnictwami PIP, w tym dotyczącymi zatrudniania młodocianych oraz legalności i form zatrudnienia.
- w dniu 19 października odbyły się Targi Pracy i Edukacji, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Elblągu, a 21 października - IV Olsztyńskie Targi Pracy, zorganizowane Miejski Urząd Pracy w Olsztynie. Wydarzenia

były adresowane głównie do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz osób poszukujących pracy. W targach uczestniczyli pracownicy OIP, organizując punkty informacyjno-promocyjne z wydawnictwami PIP, w tym dotyczącymi zatrudniania młodocianych oraz legalności i form zatrudnienia.

Najważniejsze przedsięwzięcia popularyzacyjne i promocyjne, zrealizowane w ramach kampanii, ciekawe inicjatywy szkół, uczelni, OHP itd. oraz OIP.

W 2022 roku OIP w Olsztynie zrealizował akcję informacyjną „Patent na pierwszą pracę”, adresowaną do uczniów, studentów i młodych ludzi podejmujących pierwsze zatrudnienia w okresie wakacji.

- w dniu 28 maja w ramach akcji „Patent na pierwszą pracę”, podczas Dni Giżycka wystawiono pierwszy mobilny punkt PIP z poradnictwem prawnym oraz broszurami i ulotkami.
- w lipcu w ramach akcji „Patent na pierwszą pracę”, pracownicy OIP wystawili mobilne stoiska poradnictwa prawnego, przy których udzielali porad prawnych oraz rozdawali ulotki i broszury PIP w następujących miejscowościach.
- w dniu 28 czerwca, w ramach inicjatywy „Lato z OHP”, odbyło się spotkanie z młodzieżą, zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP we współpracy ze szkołą „Cosinus”.
- w dniu 8 kwietnia inspektor pracy przeprowadził szkolenie 68 uczniów III klas Zespołu Szkół Ekonomiczno-Handlowych w Olsztynie, a w dniu 20 kwietnia dla 98 uczniów Zespołu Szkół Mechaniczno-Energetycznych im. Tadeusza Kościuszki w Olsztynie. Tematem przewodnim szkoleń były zagadnienia związane z umowami o pracę, zatrudnianiem młodzieży, pracy w wakacje oraz ochrony pracy młodocianych.
- w dniu 9 maja 2022 r. koordynator programu „Kultura bezpieczeństwa” przeprowadził szkolenie dla uczniów klas III Uniwersyteckiego Liceum Ogólnokształcącego im. Marii i Geорга Dietric w Olsztynie nt. kompetencji PIP, form zatrudnienia oraz pracy w wakacje. W szkoleniu uczestniczyło 126 uczniów oraz 2 nauczycieli.
- w dniu 18 maja 2022 r. Koordynator programu Kultura bezpieczeństwa przeprowadził szkolenie dla uczniów klas II technikum Zespołu Szkół Samochodowych im. por. A.M. Bocheńskiego w Olsztynie nt. kompetencji PIP, form zatrudnienia oraz pracy w wakacje. W szkoleniu uczestniczyło 26 uczniów oraz 1 nauczyciel.
- w dniu 19 maja koordynator programu „Kultura bezpieczeństwa” przeprowadził szkolenie dla uczniów klas branżowych Zespołu Szkół Zawodowych w Giżycku nt. kompetencji PIP, form zatrudnienia oraz pracy w wakacje. W szkoleniu uczestniczyło 158 uczniów oraz 3 nauczycieli.
- w dniach 17 oraz 20 października koordynator programu „Kultura bezpieczeństwa” przeprowadził w Zespole Szkół Mechaniczno-Energetycznych im. Tadeusza Kościuszki w Olsztynie oraz w Zespole Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Nidzicy szkolenia nt. kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, form zatrudnienia, zatrudniania pracowników młodocianych oraz pracy w wakacje. W spotkaniach uczestniczyło w sumie 85 uczniów i 3 nauczycieli.

Z informacji przesłanych przez nauczycieli, zajęcia z uczniami najczęściej prowadzono w ramach przedmiotów zawodowych (dział bhp, ergonomia), godzin wychowawczych lub elementów prawa.

Działania prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy związane z promowaniem bezpiecznych zachowań wśród młodych ludzi po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy spotykają się z bardzo pozytywnym odbiorem zarówno nauczycieli, jak i uczniów szkół ponadpodstawowych. Świadczą o tym docierające do OIP oceny materiałów szkoleniowych oraz duży odsetek nauczycieli, którzy deklarują chęć ponownego udziału w programie.

Warto podkreślić niesłabnące zainteresowanie uczniów szkół ponadpodstawowych konkursem „Poznaj swoje prawa w pracy”. W ostatniej 9. edycji tego konkursu brało udział 34 uczniów z 18 szkół (w etapie szkolnym rekordowa liczba - 789 uczniów z 21 szkół ponadpodstawowych). Do 10. edycji konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, którego finał centralny zaplanowano w kwietniu 2023r., zgłosiła się rekordowa liczba 21 szkół z terenu województwa.

W celu popularyzacji programu „Kultura bezpieczeństwa” Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie podejmował m.in. niżej wymienione działania przy współpracy z mediami regionalnymi/lokalnymi:

- w dniu 8 czerwca na antenie Radia Olsztyn w ramach cyklu audycji pn. „Socjalna środa” została wyemitowana wypowiedź Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych nt. akcji informacyjnej „Patent na pierwszą pracę” oraz podejmowania pierwszego zatrudnienia przez młodych ludzi w okresie wakacji oraz zagrożeń z tym związanych.
- w dniu 29 czerwca 2022 r. OIP w Olsztynie uruchomił mobilny punkt poradnictwa w ramach akcji informacyjnej „Patent na pierwszą pracę”, skierowanej do młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy. Tym razem inspektorzy pracy udzielali porad prawnych zainteresowanym osobom na plaży miejskiej w Olsztynie. Odwiedzający punkt informacyjny otrzymali również broszury i ulotki Państwowej Inspekcji Pracy. Stoisko cieszyło się sporym zainteresowaniem.

- resowaniem nie tylko młodzieży, ale również osób zatrudniających pracowników młodocianych. Wydarzenie zostało zrelacjonowane przez **Polsat News, TVP 3 Olsztyn oraz Radio Plus Olsztyn**.
- w dniu 29 czerwca Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych udzielił wypowiedzi nt. założeń kampanii „Patent na pierwszą pracę” oraz zatrudniania pracowników młodocianych. Wypowiedzi te zostały udzielone dziennikarzom następujących mediów: **Radio Olsztyn, Radio Plus Olsztyn, TVP 3 Olsztyn i Polsat News**.
  - w dniu 4 lipca 2022 r. Okręgowy Inspektor Pracy udzielił wypowiedzi dla stacji radiowej "Meloradio" nt. założeń kampanii "Patent na pierwszą pracę" oraz pracy młodzieży w wakacje.
  - w dniu 22 listopada 2022 r. Okręgowy Inspektor Pracy udzielił wypowiedzi dziennikarzowi **Radia Plus Olsztyn** nt. legalności zatrudnienia oraz założeń kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „**Legitna praca**”.
  - w dniu 15 grudnia zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie, na antenie **Polskiego Radia Olsztyn** oraz **Radia Plus Olsztyn** wypowiedział się nt. programów prewencyjnych PIP, w tym „Kultura bezpieczeństwa”, „Legitna praca” oraz akcji informacyjnej OIP „Patent na pierwszą pracę”.

Podczas Gali podsumowującej działalność promocyjno-prewencyjną, która miała miejsce w grudniu 2022 r. wręczono dyplomy i podziękowania prof. Małgorzacie Czuryk oraz dr Krystynie Ziółkowskiej z Katedry Prawa Pracy i Prawa Socjalnego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, za udział w programie edukacyjnym Państwowej Inspekcji Pracy pn. „Kultura Bezpieczeństwa”.

## 7.2. Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym

Celem i zakresem działań prewencyjnych była:

- popularyzacja prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem w pracy i prewencji wypadkowej,
- dążenie do zmiany podejścia odbiorców programu względem oceny ryzyka zawodowego (zmiana postaw); uświadomienie im, że jest to narzędzie do oceny procesu pracy, pozwalające w profesjonalny sposób wykrywać zagrożenia dla zdrowia oraz podejmować odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze oraz, że ocena ryzyka zawodowego to obowiązek, który ma sens, a nie zbędna formalność,
- wskazanie pracodawcom negatywnych skutków i konsekwencji braku przeprowadzenia lub nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego,
- wsparcie merytoryczne w procesie oceny ryzyka zawodowego (szkolenia, materiały edukacyjne, ekspercka pomoc) dla przedsiębiorców, którzy są zaangażowani w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- podniesienie poziomu wiedzy oraz praktycznych umiejętności przedstawicieli służb bhp z zakładów pracy uczestniczących w programie,
- dodatkowo, w ramach inicjatyw informacyjnych – popularyzowanie wśród pracowników zainteresowanych zakładów pracy, przysługujących im praw w zakresie oceny ryzyka zawodowego oraz znaczenia ryzyka zawodowego dla ich bezpieczeństwa w miejscu pracy.

W tabeli znajdują się dane liczbowe programu prewencyjnego.

**Tabela 7.2.1. Program prewencyjny – „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”**

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	27
Liczba zorganizowanych szkoleń dla przedstawicieli służb bhp	1
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	16
Liczba przedstawicieli służby bhp uczestniczących w szkoleniach	7
Liczba pracodawców, którzy ukończyli program, uzyskując pozytywny wynik kontroli sprawdzającej	11
Liczba szkoleń i spotkań informacyjnych zorganizowanych dla pracowników	1
Liczba pracowników uczestnicząca w szkoleniach	27
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	110
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	2

W dniu 20.05.2022 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował w trybie zdalnym szkolenie – webinarium - dla pracodawców lub ich przedstawicieli z udziałem ekspertów z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie oraz Wojewódzkiej Stacji Sanitarno – Epidemiologicznej w Olsztynie, w trakcie którego:

- zapoznano z założeniami programu;
- przekazano niezbędną wiedzę nt. zasad szacowania ryzyka zawodowego, identyfikacji zagrożeń w zakładzie pracy, dokumentowania wyników oceny, podejmowania działań na rzecz eliminacji lub ograniczenia ryzyka zawodowego i współdziałania w tym zakresie z pracownikami oraz zasad szacowania ryzyka zawodowego, identyfikacji zagrożeń w zakładzie pracy, dokumentowania wyników oceny, podejmowania działań na rzecz eliminacji lub ograniczenia ryzyka zawodowego i współdziałania w tym zakresie z pracownikami;
- zapoznano ze sposobem i trybem postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, sposób ich dokumentowania oraz eliminowania powtarzalności wypadków;
- zapoznano ze zmianami w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennych w środowisku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian dotyczących klasyfikacji pyłu drewna.

W trakcie szkolenia dla zakładów z branży drzewnej, które zgłosiły się do programu oraz zakładów drzewnych, które wyraziły chęć udziału w webinarium zostały przedstawione zmiany wprowadzone do prawodawstwa nowelizacją rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennych w środowisku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian dotyczących klasyfikacji pyłu drewna.

Po zakończeniu działań korygujących w zakładach inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole we wszystkich zakładach biorących udział w programie.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w ramach programu inspektor pracy skierował do pracodawców 39 wniosków w wystąpieniach oraz wydał 67 decyzji zawartych w nakazach, w tym 42 na piśmie. Wydano również 5 decyzji dotyczących wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Pracodawcy przystępowali do udziału w programie kierując się przede wszystkim chęcią zdobycia i uzupełnienia wiedzy na temat sposobu prowadzenia dochodzeń powypadkowych oraz oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w zakładzie. Ponadto pracodawcy oraz ich przedstawiciele zostali zachęćeni możliwością skorzystania z pomocy inspektorów pracy oraz innych specjalistów z OIP Olsztyn. Część pracodawców i pracowników uczestniczyła w takim szkoleniu po raz pierwszy od momentu rozpoczęcia działalności.

### 7.3. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

Zgodnie z regulaminem do programu zaklasyfikowano pracodawców zatrudniających do 20 pracowników, Nadrzędnym celem realizacji programu jest wsparcie pracodawców w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy oraz doprowadzenie zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy, w szczególności poprzez:

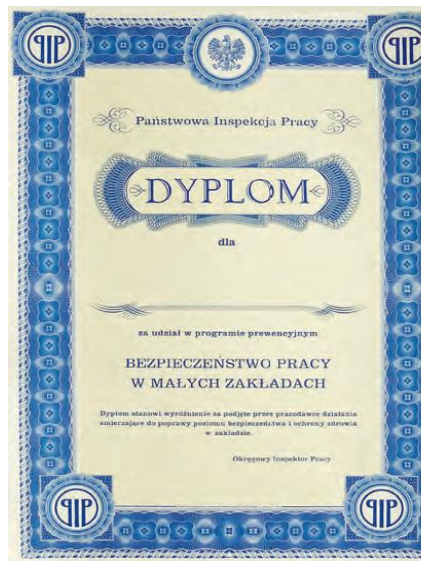
- przeszkolenie pracodawców i przekazywanie im materiałów edukacyjnych;
- upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego.

Do programu prewencyjnego przystąpiło 30 pracodawców. Szkolenie dla tych pracodawców zostało przeprowadzone zdalnie za pomocą platformy internetowej w dniu 20 maja 2022 roku i wzięło w nim udział 26 pracodawców. Dla czterech pracodawców prowadzących zakłady usług leśnych przeprowadzono oddzielne szkolenia w terminach 20 i 27 maja w siedzibach tych zakładów. Kontrole audytowe zostały przeprowadzone od 1 września do 31 października. W wyniku kontroli audytowych 24 pracodawców spełniło wymagania w zakresie otrzymania dyplomu PIP.

Tabela obrazuje zestawienie zakładów w podziale na branże gospodarki narodowej dla edycji programu prewencyjnego za 2022rok.

Tabela 7.3.1. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP” - laureaci

Branża	Liczba zakładów/ Liczba zatrud. pracown.
Usługi leśne	4/33
Handel detaliczny i hurtowy	11/80
Produkcja mebli	1/20
Hotelarstwo	1/7
Naprawa maszyn i pojazdów	2/5
Samorządowe jednostki kultury	3/28
Usługi finansowe	1/3
Usługi IT	1/16
Produkcja tworzyw sztucznych	1/15
Gastronomia	1/7
Nauka jazdy	1/9
Razem	27/223



Zgodnie z powyższą tabelą najwięcej zakładów było z branży zajmującej się sprzedażą hurtową i detaliczną, pozyskiwaniem drewna oraz samorządowe jednostki kultury i sztuki. Poniższa tabela odnosi się do programu prewencyjnego za 2022 rok

Tabela 7.3.2. Program prewencyjny – „Zdobądź dyplom PIP”

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	30
Liczba zorganizowanych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	3
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach	30
Liczba pracodawców, którzy przystąpili do programu	30
Liczba pracodawców, którzy ukończyli program, uzyskując pozytywny wynik kontroli sprawdzającej, którym przyznano Dyplom PIP	27
Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się negatywnie	3
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	120



Fot. Laureaci programu prewencyjnego Zdobądź Dyplom PIP edycja 2022 (w środkowej części zdjęcia Okręgowy Inspektor Pracy wraz z zastępcami)



W 2022 roku, zakłady typowane były przez inspektorów pracy poprzez bezpośrednie kontakty jak również zaproszenia wraz z kartami zgłoszenia były wysyłane drogą elektroniczną po wcześniejszych kontaktach telefonicznych z pracodawcami. Zapraszano również pracodawców, którzy w poprzednich latach brali udział w tym programie.

Pracodawcy podkreślali, że do udziału w programie skłonił ich głównie brak wiedzy z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy. Ponadto twierdzili, że dostosowanie swoich zakładów do wymagań bhp i prawa pracy bez pomocy inspektora pracy sprawia im duże trudności z uwagi na częste zmiany obowiązującego prawa oraz brak dostępu do ustaw i rozporządzeń z zakresu prawa pracy w okresie pandemii. Około 15 procent zakładów samodzielnie zgłosiło się do programu prewencyjnego z uwagi chęci uaktualnienia wiedzy z zakresu prawa pracy. Uroczystość wręczenia dyplomów dla laureatów programu prewencyjnego za 2022 rok odbyła się w dniu 15 grudnia 2022 roku w Sali Kopernikańskiej Zamku Kapituły Warmińskiej w Olsztynie. W dniu tym w trakcie uroczystości nastąpiło zakończenie i podsumowanie wszystkich programów prewencyjnych prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie.

Pracodawcy, którzy pomyślnie przeszli audyt w ramach programu prewencyjnego "Zdobądź Dyplom PIP", otrzymali dyplomy i nagrody rzeczowe. W tegorocznej edycji tego programu Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy uzyskało 27 przedsiębiorców. Dyplomy wręczył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie.

#### 7.4. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym pod hasłem: „Szczuj Życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Celem programu jest upowszechnianie zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników oraz członków ich rodzin w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych;
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej podczas organizowanych szkoleń i spotkań;
- kreowanie właściwych postaw i nawyków u dzieci i młodzieży wiejskiej oraz uwrażliwianie ich na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych oraz zagrożeń związanych z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich;
- współpraca na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie z partnerami i podmiotami upowszechniającymi zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, w tym m.in. z: jednostkami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, organami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi, zawodowymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami.

W 2021 r. działania prewencyjno-promocyjne były ukierunkowane dwutorowo. Część skierowano do rolników a pozostałą do dzieci rolników.

W 2022r. w ramach działań prewencyjno – promocyjnych w rolnictwie przeprowadzono następujące działania:

- w miesiącu marcu i kwietniu inspektorzy pracy dokonali 5 wizytacji gospodarstw rolnych oraz 12 wizytacji wiosennych prac polowych. W trakcie wizytacji inspektorzy pracy przekazali rolnikom materiały informacyjne PIP.
- w dniu 19 maja 2022 r. odbyło się IV spotkanie Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie, Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie, Wydziału Kształtowania Środowiska i Rolnictwa na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim, Oddziału Terenowego w Olsztynie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, Warmińsko-Mazurskiej Izby Rolniczej w Olsztynie, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa Oddziału Regionalnego w Olsztynie. Spotkanie Komisji odbyło się w siedzibie gospodarstwa rolnego laureata ogólnopolskiego konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Uczestnicy spotkania zobaczyli zastosowane w gospodarstwie nowoczesne rozwiązania technologiczne, mające wpływ na bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym. Efektem spotkania Komisji było wystosowanie „Listu do Rolników, Rodziców i Opiekunów Dzieci mieszkających w gospodarstwach rolnych”, który został następnego dnia przekazany do 557 szkół oraz 114 urzędów miasta i gmin.



- w dniu 21 czerwca 2022 r. odbył się finał Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie w Warmińsko-Mazurskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Olsztynie. Organizatorem Olimpiady jest Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Olsztynie. Jednym ze współorganizatorów oraz fundatorem nagród dla laureatów III i IV miejsca był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. W pracach komisji konkursowej uczestniczył inspektor pracy OIP w Olsztynie. Olimpiada została przeprowadzona w 2 etapach to jest powiatowym i wojewódzkim. Do etapu wojewódzkiego zakwalifikowało się 48 rolników. Etap wojewódzki składał się m.in. z testu z pytaniami z zakresu produkcji roślinnej i zwierzęcej, ochrony środowiska i odnawialnych źródeł energii, organizacji i zarządzania gospodarstwem, bezpiecznej obsługi maszyn, narzędzi i urządzeń rolniczych, bezpiecznej obsługi zwierząt. A następnie z części ustnej, w której zawodnicy odpowiadali na 4 pytania. Ufundowane nagrody wręczył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie.
- w okresie od maja do listopada inspektorzy pracy dokonali 6 wizytacji gospodarstw rolnych, 2 wizytacji prac żniwnych i 39 wizytacji przy innych pracach polowych. Podczas tych wizytacji wręczono materiały informacyjne PIP.
- w dniach 3-4 września 2022 r. odbyły się XXVIII Jesienne Targi Rolnicze "Wszystko dla rolnictwa", zorganizowane przez Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Olsztynie. Zorganizowano stoisko informacyjno-promocyjne z broszurami i ulotkami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. Stoisko cieszyło się dużym zainteresowaniem zwiedzających. W trakcie Targów odbyło się uroczyste podsumowanie konkursu fotograficznego „Rolnictwo to moja pasja”, w którym ufundowaliśmy nagrodę dla autora najlepszego zdjęcia w kategorii: „Wieś – bezpieczne miejsce”. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie wręczył laureatom nagrody ufundowane przez OIP w Olsztynie. W tym roku II miejsce w konkursie „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, w etapie ogólnopolskim zajęło gospodarstwo rolne z miejscowości Wonna.
- w dniu 18 września w Olsztynku na Warmińsko-Mazurskich Dożynkach Wojewódzkich 2022 r., OIP w Olsztynie zorganizował stoisko. Pracownicy udzielali porad z zakresu bhp oraz rozdawali materiały informacyjno-prewencyjne i wydawnictwa a także ulotki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Podczas wydarzenia wręczono również „Odznaki Honorowe za Zasługi dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego” oraz „Zasłużony dla Rolnictwa”. Rozstrzygnięto też konkursy na „Najładniejszy Wieniec Dożynkowy” i „Najładniejsze stoisko dożynkowe Kół Gospodyń Wiejskich 2022”.
- w dniu 30 listopada 2022 r. inspektor pracy przeprowadził w Nowym Mieście Lubawskim szkolenie z zakresu bhp w rolnictwie z uwzględnieniem problematyki chorób odkleszczowych, w którym uczestniczyło 19 rolników indywidualnych.

W trakcie realizacji zagadnień z zakresu prewencji i promocji bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie współpracował z Warmińsko – Mazurskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Olsztynie, Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziałem Regionalnym w Olsztynie oraz Warmińsko-Mazurską Izbą Rolniczą w Olsztynie, Wydziałem Kształtowania Środowiska i Rolnictwa na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, Oddziałem Terenowym w Olsztynie Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa Oddziałem Regionalnym w Olsztynie.

Współpraca z tymi instytucjami polegała przede wszystkim na wspólnym organizowaniu olimpiady z zakresu bhp w rolnictwie z udziałem rolników indywidualnych a także pracach w Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie.

Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z W-M ODR, W-M IR, KRUS przy organizacji konkursu fotograficznego „Rolnictwo to moja pasja” oraz organizacji Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie.

W ramach porozumienia zawartego w dniu 15.12.2021 r. pomiędzy Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, a Okręgowym Inspektorem Pracy w Olsztynie, troje inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie począwszy od 2022 r. będzie prowadziło seminaria dla studentów Wydziału Rolnictwa i Leśnictwa UWM w Olsztynie na następujących kierunkach: chemia, leśnictwo, rolnictwo i ochrona środowiska. Tematyka seminariów dotyczyć będzie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w przyszłym środowisku zawodowym studentów.

W 2022 r. media lokalne uczestniczyły w realizacji zadań promocyjnych ze względu na możliwość dotarcia do szerokiej grupy odbiorców.

Udzielane przez przedstawicieli OIP wywiady promowały bezpieczną pracę i docierały do większej grupy rolników. W dniu 1 sierpnia 2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie był gościem niedzielnego wydania magazynu rolniczego „Tydzień” nadawanego na antenie TVP 1. Temat rozmowy dotyczył bezpieczeństwa pracy na wsi. W dniu 22 września 2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie udzielił wywiadu dla Polskiego Radia Olsztyn w ramach tzw. socjalnej środy, nt. przyczyn i skutków wypadków przy pracy w rolnictwie.

W ubiegłym roku sprawozdawczym, współpraca z regionalnymi stacjami radiowymi tj.: **Radio PLUS i Radio Olsztyn oraz telewizją TVP Olsztyn**, w audycjach których promowano bezpieczną pracę w rolnictwie przebiegała wzorcowo. Ponadto w Bieżących Informacjach – wydawnictwie Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie ukazały się materiały promujące aktywność PIP w obszarze rolnictwa.

**Tabela 7.4.1. Program prewencyjny – „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**

Liczba podmiotów uczestniczących w działaniach prewencyjno-promocyjnych	360
Liczba wizytacji gospodarstw indywidualnych przyjmujących praktykantów ze szkół rolniczych	0
Liczba działań popularyzacyjnych	3
Liczba olimpiad i konkursów wiedzy zorganizowanych dla rolników indywidualnych	3
Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych w ramach programu	334
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	7

Głównym celem podejmowanych przez OIP działań była popularyzacja wiedzy z zakresu bezpiecznej pracy i wypoczynku na wsi wśród młodzieży uczącej się w szkołach rolniczych i dzieci zamieszkujących obszary wiejskie. Wyjaśnianie i pokazywanie zagrożeń oraz przyczyn wypadków przy pracy w rolnictwie przynosi efekty. Nadal istnieje potrzeba prowadzenia działań zmierzających do zwiększania świadomości wśród dzieci i pozostałych osób mieszkających i pracujących na wsi.

Celem działań prewencyjno - promocyjnych jest dotarcie do jak największej liczby młodzieży i dzieci na wsi, które już pracują lub w przyszłości będą pracowały w gospodarstwach. Starania o uświadomienie dzieci daje nadzieję na zmniejszenie ilości wypadków w rolnictwie z udziałem dzieci i młodzieży. Wskazane jest rozpowszechnianie materiałów instruktażowych upowszechniających bezpieczeństwo pracy w rolnictwie podczas spotkań i szkoleń w szkołach rolniczych i podstawowych z terenów wiejskich. Materiały te należy przekazywać także do jednostek samorządu terytorialnego, KRUS i W-MODR, W-MIR w celu szybszego i szerszego rozpowszechnienia w środowisku wiejskim.

W minionym roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie na terenie województwa warmińsko – mazurskiego uczestniczyli w różnego rodzaju przedsięwzięciach o charakterze prewencyjno – promocyjnym. Poniżej w ujęciu chronologicznym wydarzenia:

- w dniach 30 i 31 marca 2022 r. w Szkole Podstawowej w Dobrym Mieście odbyły się szkolenia dla uczniów klas 1 – 6 zakończone ustnym testem. Po teście uczniowie otrzymali nagrody. W spotkaniach uczestniczyło 125 uczniów.
- w dniu 4 kwietnia odbył się konkurs z zakresu wiedzy bhp w rolnictwie dla uczniów z Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Karolewie, a w dniu 8 kwietnia dla uczniów z Zespołu Szkół Rolniczych im. Biskupa Ignacego Krasickiego w Smolajnach. Organizatorem konkursu była Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Inspektor pracy uczestniczący w pracach komisji konkursowych przeprowadził szkolenia dla uczniów przed rozpoczęciem konkursu. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie jako współorganizator wydarzenia ufundował nagrody dla zdobywców 2 i 3 miejsca. Laureaci otrzymali również materiały promocyjne PIP.
- w dniu 8 kwietnia 2022 r. odbyły się eliminacje okręgowe 45 Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych, której byliśmy współorganizatorem. W rywalizacji uczestniczyło 180 uczniów ze szkół rolniczych. Startowali oni w 9 kategoriach, tj.: agrobiznes, architektura krajobrazu, gastronomia, mechanizacja rolnictwa, produkcja roślinna, produkcja zwierzęca, technologia żywności, weterynaria i leśnictwo. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował stoisko z wydawnictwami PIP, przy którym uczestnicy wydarzenia mogli uzyskać poradę prawną z zakresu prawa pracy, przepisów bhp i legalności zatrudnienia. Organizatorem przekazano Olimpiady 3 nagrody dla laureatów konkursu w następujących kategoriach: mechanizacja rolnictwa (I miejsce), produkcja zwierzęca (III miejsce) i leśnictwo (IV miejsce).  
W eliminacjach wyłoniono 45 najlepszych uczniów z województwa warmińsko – mazurskiego, którzy przeszli do eliminacji centralnych. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie ufundował trzy nagrody. Nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy przekazane zostały laureatom konkursu za pośrednictwem członka Komitetu Okręgowej Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych w Olsztynie.

Ponadto w trakcie Olimpiady pracownicy OIP zorganizowali na terenie Uniwersytetu stoisko informacyjne, na którym udzielano porad oraz eksponowano wydawnictwa PIP dotyczące m.in. bhp w rolnictwie:

- w dniu 12 kwietnia inspektor pracy przeprowadził 4 szkolenia dla uczniów Szkoły Podstawowej w Braniewie, w trakcie których dzieci oglądały film „Bezpieczeństwo dzieci na wsi” oraz otrzymały gry planszowe „Bezpiecznie przed i za płotem”. W szkoleniach uczestniczyło 131 uczniów.
- w dniu 18 maja 2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie w Szkole Podstawowej w Kalinowie. Działania polegały na uświadomieniu uczniom zagrożeń występujących w gospodarstwach rolnych. Szkolenia przeprowadzono w klasach 4 - 5. Uczniom wyświetlono film dotyczący przestrzegania przepisów bhp w gospodarstwach rolnych. W spotkaniu uczestniczyło 60 uczniów.
- w dniu 27 maja 2022 r. w Warmińsko-Mazurskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Olsztynie odbyło się podsumowanie etapu wojewódzkiego XII Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi mamy, bo ryzyko upadków znamy” oraz III Ogólnopolskiego Konkursu dla Dzieci na Rymowanek o Bezpieczeństwie w Gospodarstwie Rolnym. W uroczystości udział wzięli przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, Oddziału Terenowego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie, Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa Oddziału Terenowego w Olsztynie, Kuratorium Oświaty w Olsztynie. Do konkursu plastycznego w 2022r. przystąpiło ogółem 1154 uczniów ze 118 szkół z województwa warmińsko-mazurskiego. Do konkursu na rymowankę przystąpiło ogółem 54 uczestników. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, był jednym ze współorganizatorów konkursów oraz fundatorem nagród, które wręczył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie.
- w dniu 27 września 2022 r. w Zespole Szkół Rolniczych w Smolajnach, odbył się konkurs z zakresu wiedzy bhp w rolnictwie zorganizowany przy współudziale Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie. Inspektor pracy uczestniczący w pracach komisji konkursowej, przeprowadził także szkolenie dla uczniów. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie jako współorganizator wydarzenia ufundował nagrody.
- w dniu 5 października 2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 20 uczniów Zespołu Szkół Rolniczych im. Biskupa Ignacego Krasickiego Centrum Kształcenia Rolniczego w Karolewie. Po szkoleniu uczniowie przystąpili do konkursu z zakresu wiedzy o przepisach BHP w rolnictwie. Konkurs zorganizowany został we współpracy z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Placówka Terenowa w Kętrzynie. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie ufundował nagrody dla zdobywców 2 i 3 miejsca.

- w dniu 20 października 2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie oraz konkurs dla 41 uczniów Zespołu Szkół Kształtowania Środowiska i Agrobiznesu w Giżycku. Podobne szkolenie oraz konkurs inspektor pracy przeprowadził w dniu 20 października 2022 r. dla uczniów Zespołu Szkół Kształtowania Środowiska i Agrobiznesu w Giżycku.
- w dniu 10 listopada 2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 16 uczniów Zespołu Szkół Centrum Kształcenia w Dobrocinie z zakresu bezpieczeństwa przy pracach rolnych. Po szkoleniu odbył się konkurs z zasad wiedzy o BHP w rolnictwie. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie ufundował nagrody dla zdobywców II i III miejsca.
- w dniu 23 listopada 2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenia dla 75 uczniów z klas 4-8 w Szkole Podstawowej w Wieliczkach, na temat bhp w gospodarstwach rolnych, zagrożeń podczas prac z maszynami rolniczymi oraz zwierzętami gospodarskimi.

W 2022 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 18 szkoleń dla młodzieży i dzieci, w których uczestniczyło łącznie 559 uczniów. Na terenie działania OIP Olsztyn zorganizowano konkursy dla dzieci szkół podstawowych plastyczny oraz na rymowanek o bezpieczeństwie w gospodarstwie rolnym i sześć konkursów dla młodzieży szkół średnich oraz Olimpiada Wiedzy i Umiejętności Rolniczych.

**Tabela 7.4.2. Program prewencyjny – „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” – dzieci i młodzież**

Liczba podmiotów uczestniczących w działaniach prewencyjno-promocyjnych	1675
Liczba wizytacji gospodarstw indywidualnych przyjmujących praktykantów ze szkół rolniczych	0
Liczba działań popularyzacyjnych	0
Liczba olimpiad i konkursów wiedzy zorganizowanych dla rolników indywidualnych	8
Liczba konkursów plastycznych	1
Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych w ramach programu	572
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	3

Najważniejszym celem działań prewencyjno-promocyjnych jest kontakt z młodzieżą i dziećmi zamieszkującymi tereny wiejskie. Przystąpienie przez dzieci zasad bezpiecznej pracy daje nadzieję na zmniejszenie wypadków z udziałem dzieci i młodzieży. Zalecana jest dystrybucja materiałów instruktażowych upowszechniających bezpieczeństwo pracy w rolnictwie, podczas spotkań i pogadarek w szkołach rolniczych i podstawowych z terenów wiejskich. Materiały te należy przekazywać także do jednostek samorządu terytorialnego, instytucji wspierających rolnictwo w celu jak największego promowania w środowisku wiejskim. Działania informacyjne, edukacyjne i doradcze z wykorzystaniem środków masowego przekazu, upowszechnia wiedzę o zagrożeniach wypadkowych i chorobach związanych z pracą w rolnictwie.

#### 7.5. Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” w 2022 roku zrealizowano zarówno w formie szkoleń stacjonarnych, jak również w formie szkolenia online, za pomocą komunikatora internetowego.

Pracodawcy zostali zaproszeni do udziału w programie poprzez pocztę elektroniczną. Zaproszenia wysłano do tych pracodawców, którzy zadeklarowali chęć uczestnictwa w programie podczas kontaktu telefonicznego oraz szkoleń, konferencji, targów organizowanych lub współorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Informacje na temat programu prewencyjnego zostały zamieszczone zarówno na stronie internetowej Okręgu, jak i na portalu społecznościowym „Twitter”.

W pierwszym półroczu 2022 roku zostały przeprowadzone dwa szkolenia z tematyki stresu w miejscu pracy:

- w dniu 15 czerwca 2022 r. w sali konferencyjnej należącej do Centrum Rekreacyjno-Sportowego „UKIEL” OSIR w Olsztynie;
- w dniu 22 czerwca 2022 r. w sali konferencyjnej „Ekomariny Giżycko”.

W obu szkoleniach uczestniczyły podmioty zatrudniające ratowników wodnych, a także ratownicy i kandydaci na ratowników wodnych.

W celu zwiększenia efektywności, a jednocześnie „atrakcyjności” programu prewencyjnego, podczas szkoleń stacjonarnych wystąpiło wsparcie merytoryczne ze strony doświadczonych psychologów z zewnątrz: psycholog Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Olsztynie oraz z Powiatowego Ośrodka Rozwoju Edukacji w Giżycku.



W drugiej połowie roku, 23 września 2022 r. odbyło się szkolenie on-line dla pracodawców i ich pracowników pn. „Stres w miejscu pracy”, zorganizowane i przeprowadzone przez pracownika ds. prewencji i promocji. W spotkaniu uczestniczyły 4 podmioty: 3 reprezentujące branżę transportową oraz 1 branżę szkoleniową – razem 27 osób. Podczas szkoleń omówiono następujące zagadnienia: definicja stresu, w tym stresu w miejscu pracy, podstawy prawne ochrony pracowników przed stresem, prawa i obowiązki pracodawcy związane z zapobieganiem stresowi, źródła i przyczyny stresu, konsekwencje zdrowotne stresu, zjawisko mobbingu, sposoby radzenia sobie ze stresem, przeciwdziałanie stresowi przez pracodawcę. Uczestnicy szkolenia stacjonarnego otrzymali wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy pn. „Stres w pracy. Poradnik dla pracownika”, „Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy”, „Pracownik wobec mobbingu”, natomiast uczestnikom szkolenia online przesłano linki do wersji pdf materiałów edukacyjnych związanych z tematyką stresu, zamieszczonych na stronie PIP.

W ramach promocji współpracowano z mediami.

- w dniu 25.04.2022 r. ukazał się artykuł do Gazety Olsztyńskiej autorstwa Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie pt. „Czy to, co mnie spotkało to mobbing?”;
- w dniu 25.08.2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie udzielił wypowiedzi dla Radia Olsztyn nt. negatywnych zjawisk psychospołecznych w środowisku pracy - mobbing i dyskryminacja;
- w dniu 7.10.2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie Wywodził dla Radia Plus Olsztyn nt. negatywnych zjawisk psychospołecznych w środowisku pracy - mobbing i dyskryminacja, występujących w województwie warmińsko-mazurskim.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że zarówno pracodawcy jak i pracownicy nie wyrazili zgody na udział w badaniu stresogenności w zakładzie pracy. Zrezygnowano z narzędzia SRP, gdyż każda próba zachęty do udziału w ankiecie powodowała, że podmiot chciał wycofać się z udziału w programie.

**Tabela 7.5.1. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – podejmowane działania**

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
- pracodawcy, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	7
- przeprowadzone szkolenia	3
- uczestnicy szkolenia	44
- podmioty zaliczone do harmonogramu centralnego, u których przeprowadzono wyłącznie szkolenie	7
- informacje w mediach dotyczące tematyki programu prewencyjnego	3
- egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w trakcie realizacji programu	60 oraz 3 (linki do wersji PDF)

Zdjęcie 7.5.1. – Przykłady wydawnictw PIP dot. stresu, mobbing, dyskryminacji, (...)



## 7.6. Inne działania prewencyjno-promocyjne, w tym działania w zakładach pracy w celu ochrony pracowników w sytuacjach zagrożenia epidemicznego

Odejście od stanu epidemii i przejście w stan epidemiczny w maju 2022 roku pozwoliło na powrót, w kontrolowanych warunkach, do normalnej działalności. Nadal na bieżąco monitorowano poziom zachorowań na COVID-19 i w zależności od poziomu podejmowano czynności kontrole i prewencyjno-promocyjne.

W roku 2022 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie kontynuowali kontrole weryfikujące realizację obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające, w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

Podczas kontroli dotyczących przestrzegania uprawnień pracowniczych, obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy sprawdzali stosowanie się do przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy, a także realizację obowiązku przekazywania pracownikom kontrolowanych zakładów informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę zagrożeń biologicznych w środowisku pracy oraz zagadnień związanych ze stosowaniem produktów biobójczych przez pracowników, a szczególnie środków do dezynfekcji rąk, powierzchni i pomieszczeń pracy.

Zakres przedmiotowy kontroli uzależniony był od profilu prowadzonej działalności zakładu pracy, tj. procesów pracy i wykonywanych czynności oraz występowania sytuacji, w których wzrasta prawdopodobieństwo kontaktu pracownika z osobą zarażoną wirusem SARS-CoV-2. Analizie poddawano:

- aktualizację oceny ryzyka zawodowego lub wprowadzenie stosownych procedur;
- wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej lub środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii;
- organizację stanowisk pracy – uwzględnienie wymaganej odległości min. 1,5m między nimi – w tym prawidłowej organizacji stanowisk pracy, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi;
- wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej.

W roku 2022 poza wymienionymi wcześniej działaniami promocyjnymi, jak również konkursami podejmowane były inne działania prewencyjno-promocyjne:

- na łamach „**Gazety Olsztyńskiej**”, w ciągu całego roku ukazywały się artykuły z cyklu „**Ekspert radzi**”, skierowane do czytelników „Gazety” z wypowiedziami Okręgowego Inspektora Pracy oraz jego zastępców. Artykuły pojawiały się w każdy poniedziałek miesiąca i dotyczyły różnego rodzaju zagadnień z zakresu prawa pracy oraz przepisów bhp. W sumie ukazały się 52 artykuły.

- w dniu 15 lutego 2022 r. odbyło się szkolenie dla nowo wybranych społecznych inspektorów pracy **Regionu Elbląskiego NSZZ „Solidarność”**. Szkolenie przeprowadzili: Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie, który omówił ustawowe kompetencje społecznych inspektorów pracy i zmiany w przepisach bhp w czasie pandemii Covid-19 oraz Kierownik Oddziału w Elblągu, który omówił problematykę dotyczącą wypadków przy pracy, a także czynników biologicznych oraz rakotwórczych w środowisku pracy.
- 17 marca 2022 r. w siedzibie **Zarządu Regionu Elbląskiego NSZZ „Solidarność”**, odbyło się szkolenie nt. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz stwierdzanych przez inspektorów pracy nieprawidłowości, ze szczególnym uwzględnieniem placówek oświatowych, dla działaczy związkowych NSZZ "Solidarność" z elbląskich szkół i innych placówek oświatowych. Szkolenie poprowadzili Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie oraz starszy inspektor pracy.
- W dniu 22 kwietnia w ramach kampanii **„Budowa. Stop wypadkom”**, inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 24 pracowników budowlanych. Tematyka szkolenia obejmowała pracę na wysokości oraz wypadki przy pracy związane z pracą na wysokości.
- 27 kwietnia odbyło się posiedzenie **Warmińsko-Mazurskiej Rady ds. BHP w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie**. Na terenie budowy budynku Wydziału Prawa i Administracji i Nauk Społecznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego spotkali się członkowie Rady - przedstawiciele następujących instytucji: Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Warmińsko-Mazurskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Olsztynie, Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Urzędu Dozoru Technicznego, Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, a także przedstawiciele generalnego wykonawcy oraz prelegenci z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Spotkanie rozpoczął Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, który powitał członków Rady i zaproszonych gości oraz omówił działania kontrolne i prewencyjne w budownictwie, podejmowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, a także przedstawił statystyki dotyczące wypadków przy pracy. Przedstawiciel generalnego wykonawcy przedstawił prezentację dotyczącą projektu budowy i rozwiązań technologicznych mających wpływ na podnoszenie poziomu bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy.



Kolejnym punktem spotkania członków Rady był pokaz ewakuacji poszkodowanego pracownika z rusztowania, ze specjalnym udziałem funkcjonariuszy Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej nr 2 w Olsztynie.





W trakcie wizytacji budowy, jak również po jej zakończeniu, podczas oficjalnego posiedzenia, odbyła się dyskusja i wymiana spostrzeżeń na temat prowadzonych robót, w tym w szczególności wprowadzonych rozwiązań zapewniających bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania prac. Ostatnim punktem wydarzenia, było szkolenie dla pracowników firm wykonawczych, które poprowadził inspektor pracy, który przedstawił problematykę wypadków przy pracy związanych z pracą na rusztowaniach. Przedstawiciel Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań omówił zasady prawidłowego stosowania środków ochrony indywidualnej przy pracy na rusztowaniu.

- w ramach **Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy**, obchodzonego 28 kwietnia, Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie był gościem lokalnych mediów, gdzie wypowiadał się nt. stanu wypadowości przy pracy w woj. warmińsko-mazurskim oraz działań inspektorów pracy w zakresie zapobiegania wypadkom i egzekwowania przepisów bezpieczeństwa pracy.

Wypowiedzi te miały miejsce:

- w dniu 27 kwietnia na antenie **Radia Olsztyn**
- w dniu 28 kwietnia na antenie **Radia Plus**

W powyższych wypowiedziach Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, między innymi omówił definicję wypadku przy pracy, główne przyczyny wypadków, branże gospodarki, w których dochodzi do najpoważniejszych wypadków oraz dane statystyczne dotyczące wypadków przy pracy, w ostatnich latach w województwie warmińsko-mazurskim. Tematem wypowiedzi były również działania podejmowane przez inspektorów pracy w związku z badaniem przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, w tym stosowane środki nadzoru.

- w dniu 27 kwietnia 2022 r. inspektor pracy, w ramach współpracy z **Regionem Warmińsko-Mazurskim NSZZ "Solidarność"** w Olsztynie pełnił dyżur, podczas którego udzielał porad z zakresu przepisów prawa pracy oraz przepisów bhp, przedstawicielom ww. organizacji.
- w dniu 29 kwietnia 2022 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie uczestniczył w **XXVIII Walnym Zebraniu Delegatów Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ „Solidarność”**. Podczas wystąpienia Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie przedstawił uczestnikom spotkania m. in. statystyki wypadków przy pracy w województwie warmińsko-mazurskim oraz działania kontrolne i prewencyjne, podejmowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, a także przedstawił zakres współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Olsztynie a Regionem Warmińsko-Mazurskim NSZZ „Solidarność”.
- w dniu 13 maja 2022 r. inspektor pracy **wizytował gospodarstwo rolne** w gminie Kalinowo, podczas wykonywania wiosennych prac związanych z siewem kukurydzy oraz rozrzucaniem obornika na pole. Inspektor pracy rozdał materiały informacyjne PIP. Rozmowa z rolnikami dotyczyła m.in. zagrożeń związanych z użytkowaniem maszyn i urządzeń bez odpowiednich osłon. Inspektor Pracy udał się również do Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego Oddział w Olecku. Rozmowę przeprowadzono z 2 przedstawicielkami Izby Rolniczych. Rozmowa dotyczyła możliwości uczestnictwa PIP w imprezach i konkursach organizowanych przez ww. podmioty.

- w dniu 19.05.2022 r. Koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia przeprowadziła szkolenie zorganizowane przez Miejski Urząd Pracy w Olsztynie dla pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego. Tematem były zmiany w przepisach wprowadzonych w 2022 r. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.
- w dniach 23-29 maja br. na warmińsko-mazurskich budowach odbyła się tegoroczna edycja "Tygodnia Bezpieczeństwa" w budownictwie, pod hasłem "**Budowa się kończy. Bezpieczeństwo nigdy**". Podobnie jak w latach ubiegłych, również w tym roku, w „Tygodniu Bezpieczeństwa” wzięli czynny udział pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, którzy w ramach działań prewencyjno-promocyjnych zorganizowali 5 szkoleń, dotyczących bezpieczeństwa pracy na budowach.



- w dniu 24 maja 2022 r. odbyły się **Targi Pracy w Giżycku**, zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Olsztynie oraz Młodzieżowe Centrum Kariery OHP, natomiast 31 maja 2022 r. odbyły się Targi Pracy i Edukacji zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Olsztynie. Targi były adresowane głównie do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz osób poszukujących pracy. W obu tych imprezach uczestniczyli inspektorzy pracy OIP w Olsztynie, organizując punkty informacyjno-promocyjne z wydawnictwami PIP, w tym dotyczącymi zatrudniania młodocianych oraz legalności i form zatrudnienia.



- w dniu 30 maja 2022 r. inspektor pracy przeprowadził, na wniosek pracodawcy szkolenie związane z wypadkami przy pracy. Szkolenie, o które wносił pracodawca było efektem ciężkiego wypadku przy pracy, który miał miejsce na jednej z budow podmiotu w 2021 r. W szkoleniu w siedzibie pracodawcy udział wzięło sześciu kierowników budow podmiotu
- w dniu 20 maja 2022 r. w sali konferencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, w ramach współpracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Przedstawicieli Służby BHP w Olsztynie odbyło się spotkanie szkoleniowe, podczas którego Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie przedstawił założenia kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „**Budowa. STOP wypadkom**”, natomiast Koordynator Sekcji Wypadkowej omówił problematykę zdarzeń wypadkowych podczas wykonywania pracy zdalnej.
- w dniu 3 czerwca 2022 r. odbyły się **Ełckie Targi Pracy**, zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Ełku. Targi były adresowane głównie do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz osób poszukujących pracy. W wydarzeniu uczestniczyli inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, Oddział w Ełku, organizując punkt informacyjno-promocyjny z wydawnictwami PIP, w tym dotyczącymi zatrudniania młodocianych oraz legalności i form zatrudnienia.
- w dniu 21 czerwca 2022 r. odbyło się webinarium, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, skierowane do **przedsiębiorców oraz pracowników z branży turystycznej**. Spotkanie poprowadzili inspektorzy pracy, którzy omówili zasady zatrudniania pracowników młodocianych oraz przedstawili zagadnienia związane z zatrudnianiem pracowników, w tym cudzoziemców oraz powierzaniem pracy cudzoziemcom. W spotkaniu uczestniczyło 10 podmiotów.
- w dniu 21 czerwca 2022 r. odbyło się szkolenie pod hasłem „**Budowa. STOP wypadkom!**”, adresowane do pracodawców, kierowników budow/robót oraz osób kierujących pracownikami z branży budowlanej/robót torowych. Tematyką szkolenia przeprowadzonego w ramach inwestycji budowy nowego obiektu dworca Olsztyn Główny objęto następujące zagadnienia:
  - strategia PIP dla branży budowlanej;
  - wypadki przy pracy w budownictwie;
  - organizację prac na budowie ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości i w głębokich wykopach oraz instalacji elektrycznej.
- w dniu 28 czerwca 2022 r. odbyło się spotkanie z młodzieżą, w ramach **inicjatywy „Lato w OHP”**, zorganizowane przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP we współpracy ze szkołą „Cosinus”. Celem inicjatywy było m. in. przekazanie młodym ludziom informacji nt. warunków podejmowania bezpiecznego i legalnego zatrudnienia. Na zaproszenie organizatorów wydarzenia, w spotkaniu uczestniczył przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy, który przedstawił zagadnienia związane z pracą osób młodocianych, pracą w wakacje, a także omówił wykaz prac lekkich i rodzaje umów o pracę.
- w dniu 14 czerwca 2022 r. w Lidzbarku Warmińskim, odbyło się spotkanie **Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego**. W spotkaniu, oprócz członków WRDS uczestniczyli Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno – Organizacyjnych w Olsztynie, którzy przedstawili członkom Rady „Strategię funkcjonowania PIP w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie”.
- W ramach kampanii „**Patent na pierwszą pracę**”, skierowanej do młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wystawili mobilne stoiska poradnictwa prawnego, przy których udzielali porad prawnych oraz rozdawali ulotki i broszury PIP. Stoiska były wystawiane kolejno w następujących miejscowościach:
  - 2 lipca 2022 r. na Placu Wolności podczas „Dni Węgorzewa”,
  - 10 lipca 2022 r. obok Amfiteatru, podczas „Dni Iławy”,
  - 15 lipca 2022 r. na Placu Wolności, podczas „Lata z książką” w Mikołajkach.



- w dniu 05.08.2022 r. w siedzibie OIP w Olsztynie odbyło się bezpłatne szkolenie adresowane do pracodawców, kierowników budów i osób nadzorujących roboty budowlane. Tematyką szkolenia objęto:
  - strategie Państwowej Inspekcji Pracy dla branży budowlanej,
  - wypadki przy pracy w budownictwie
  - organizację prac na budowie ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości i wysokich wykopach. W szkoleniu uczestniczyło 16 osób.
- w dniach: 18, 24 i 26 sierpnia 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili wizytacje prac polowych rolników. Podczas wizytacji poruszono tematykę bezpieczeństwa podczas wykonywania prac polowych oraz zagrożeń związanych z użytkowaniem maszyn i urządzeń bez odpowiednich. Przekazano również broszury i wydawnictwa PIP.
- w dniu 30 sierpnia b.r. odbyło się posiedzenie on-line **Regionalnej Kujawsko-Pomorskiej, Pomorskiej, Warmińsko-Mazurskiej, Podlaskiej Kapituły „Lodołamaczy”**. W konkursie po raz kolejny wzięły udział firmy, instytucje i osoby, dla których priorytetem jest wrażliwość, eliminowanie barier i podziałów społecznych względem osób z niepełnosprawnościami. Organizatorem plebiscytu jest Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, wspierana przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Projekt „Lodołamacze” jest realizowany ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Konkurs „Lodołamacze” odbywa się pod **Honorowym Patronatem Małżonki Prezydenta RP, Pani Agaty Kornhauser-Dudy**. Komisja Regionalna przyznała nagrody w ośmiu kategoriach: Zatrudnienie chronione, Otwarty rynek pracy, Instytucja, Rehabilitacja społeczno-zawodowa, Przyjazna przestrzeń, Dziennikarz bez barier, Super lodołamacz oraz Lodołamacz specjalny. Wyróżniono również osoby i instytucje stwarzające szansę pełnej integracji społecznej i zawodowej osobom z niepełnosprawnościami.
- w dniach 3-4 września 2022 r. odbyły się **XXVIII Jesienne Targi Rolnicze "Wszystko dla rolnictwa"**, Warmińsko-Mazurska Wystawa Zwierząt Hodowlanych i IV Forum Innowacji, zorganizowane przez Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Olsztynie. To wydarzenie o zasięgu krajowym, pod patronatem honorowym Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Wojewody Warmińsko - Mazurskiego. W ubiegłym roku wydarzenie odbyło się w nowej lokalizacji - na terenie Ładowiska Gryżliny. Jesienne Targi Rolnicze „Wszystko dla rolnictwa” to jedyna w województwie okazja do zapoznania się z trendami technologicznymi, nowościami na rynku maszyn i urządzeń, instalacjami wykorzystującymi odnawialne źródła energii, ofertą gospodarstw ogrodniczych, regionalnego rękodzieła oraz tradycyjnej, zdrowej żywności. Podczas targów na stoisku zorganizowanym przez pracowników OIP dostępne były dla osób zwiedzających materiały promocyjne PIP, między innymi ulotki i broszury dotyczące bezpieczeństwa na wsi oraz wydawnictwa z zakresu prawa pracy i przepisów bhp, w tym legalności zatrudnienia cudzoziemców. Stoisko to cieszyło się dużym zainteresowaniem zwiedzających. W drugim dniu targów, odbyło

się wręczenie nagród laureatom konkursów: **fotograficznego „Rolnictwo to moja pasja”**, oraz **"Bezpieczne Gospodarstwo Rolne"**. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w obu konkursach ufundował nagrody, które wręczył laureatom Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie.



- w dniu 15.09.2022 r. na terenie Parku Naukowo-Technicznego w Elku odbyły się **Międzyzakładowe Zawody BHP**, pod patronatem honorowym Prezydenta Miasta Elku oraz Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie. W rywalizacji udział wzięły zakłady pracy z Elku i Olecka. Organizatorem inicjatywy był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie.

W zawodach rywalizowały pięcioosobowe zespoły. Rywalizacja składała się z 4 konkurencji:

1. Wiedza – w tej konkurencji uczestniczył cały zespół, który miał za zadanie rozwiązać test jednokrotnego wyboru, przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy.



2. Ratownictwo Medyczne – konkurencja polegała na sprawdzeniu wiedzy i umiejętności poszczególnych zespołów w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.



3. Transport ręczny oraz transport wózkiem widłowym - w tej konkurencji zespoły wykonywały zadania w 5-osobowych składach, natomiast wyznaczona osoba wykonywała zadania w zakresie transportu wózkiem widłowym.



4. Ochrona przeciwpożarowa



Po zakończeniu zawodów Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz Kierownik Oddziału w Elku wręczyli statuetki oraz nagrody rzeczowe kapitanom drużyn oraz zawodnikom. Wydarzeniu towarzyszyła obecność mediów – **TVP 3 Olsztyn**.



- w dniu 18 września 2022 r. podczas obchodów tradycyjnego **Święta Plonów** w Olsztynku Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował stoisko informacyjne, na którym zostały udostępnione materiały informacyjno-prewencyjne, związane z działalnością PIP oraz ulotki i wydawnictwa dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie udzielali zainteresowanym informacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony życia i zdrowia w gospodarstwie rolnym. Głównym organizatorem wydarzenia był Samorząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego. W uroczystościach uczestniczyli senatorowie oraz posłowie ziemi warmińsko-mazurskiej, władze wojewódzkie, samorząd i związki rolnicze, instytucje i organizacje obsługi rolnictwa. Podczas wydarzenia wręczono również „Odznaki Honorowe za Zasługi dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego“ oraz „Zasłużony dla Rolnictwa”.
- w dniu 27 września 2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 30 uczniów Zespołu Szkół Rolniczych im. Biskupa Ignacego Krasickiego w Smolajnach. Po szkoleniu uczniowie przystąpili do konkursu z zakresu wiedzy o przepisach BHP w rolnictwie. Konkurs zorganizowany został we współpracy z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział w Olsztynie, natomiast Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie ufundował nagrody dla zdobywców 2 i 3 miejsca.
- w dniu 30 września 2022 r. odbyło się szkolenie dla członków związku zawodowego **„BUDOWLANI”** oraz obchody 130-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych. Szkolenie poprowadzili: Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie oraz inspektor pracy, którzy omówili zasady funkcjonowania społecznej inspekcji pracy oraz zagadnienia związane z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Z okazji 130-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce, Zarząd Krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” wyróżnił Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie złotym medalem, który podczas uroczystości odebrał Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie.
- w dniu 13 października 2022 r. referent prawny przeprowadził szkolenie dla uczniów Branżowej Szkoły II Stopnia nr 3 w Elblągu. W trakcie zajęć omówiono następujące zagadnienia: umowa cywilno-prawna a umowa o pracę, nawiązanie stosunku pracy, rozwiązanie stosunku pracy, podstawowe prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, elementy umowy o pracę, urlopy pracownicze, elementy stosunku pracy, ponoszenie kosztów podnoszenia kwalifikacji przez pracownika, odprawa emerytalno-rentowa itp.
- w dniu 26 października 2022 r. inspektor pracy przeprowadziła szkolenie **„Odkleszczowe choroby zawodowe”** dla pracowników zakładów usług leśnych na terenie Nadleśnictwa Bartoszyce.



- w dniu 20 października 2022 r. referent prawny przeprowadził szkolenie dla przedstawicieli Warmińsko-Mazurskiej Rady Wojewódzkiej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej. Szkoleniem objęto następujące zagadnienia:

- Rola Społecznej Inspekcji Pracy w okresie zagrożenia epidemicznego, bezpieczne i higieniczne warunki kontroli i pracy;
- Badanie wypadkowości w drodze do pracy i w pracy, w przypadku osób zatrudnionych na innych umowach niż o pracę (umowy cywilno-prawne, stażyści, praktykanci, doktoranci i wykonujący specjalizację, pozarolnicza działalność gospodarcza);
- Sporządzanie dokumentacji powypadkowej;
- Orzecznictwo sądowe, precedensowe wyroki w sprawie BHP;
- Przepisy dotyczące szkoleń okresowych kadr medycznych oraz służb społecznych;
- Przepisy dotyczące orzecznictwa ZUS w odniesieniu do pracy Zakładowych Komisji BHP.

- w dniu 28 października 2022 r. referent prawny przeprowadził szkolenie dla przedstawicieli dla przedstawicieli Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ Solidarność. Tematyka szkolenia dotyczyła zmian w prawie pracy oraz uprawnień komisji ds. BHP.

- w dniach: 7 listopada oraz 9 listopada 2022 r. referent prawny przeprowadził szkolenie dla pracowników młodocianych z zakresu prawa pracy dla uczniów Zespołu Szkół Ekonomiczno-Handlowych w Olsztynie oraz dla uczniów Ochotniczych Hufców Pracy w Olsztynie.

- Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w dniach 14-18.11.2022 r. zorganizował „Tydzień bezpieczeństwa” w budownictwie. W ramach „Tygodnia bezpieczeństwa” inspektorzy pracy przeprowadzili następujące szkolenia:

- |               |  |
|---------------|--|
| 14.11.2022 r. | – nt. zagrożeń występujących na budowie, dla uczniów Zespołu Szkół Budowlanych im. Żołnierzy Armii Krajowej w Olsztynie; |
| 15.11.2022 r. | – dla 5 podmiotów wykonujących prace na przebudowie układu komunikacji z linią tramwajową w Olsztynie                    |
| 16.11.2022 r. | – dla 7 podmiotów wykonujących prace na Budowie nowego przebiegu drogi krajowej S16 Borki Wielkie – Mrągowo              |



18.11.2022 r. – dla podmiotu wykonującego prace na placu budowy Pstrowskiego - Obiegowa w Olsztynie.

Tematyką szkoleń objęto przede wszystkim: zagrożenia na budowie, zagrożenia związane z pracą w wykopach, zagrożenia związane z pracą na wysokości, zagrożenia związane z użytkowaniem maszyn do robót ziemnych, z uwzględnieniem prac transportowych czy prace przy robotach szczególnie niebezpiecznych.

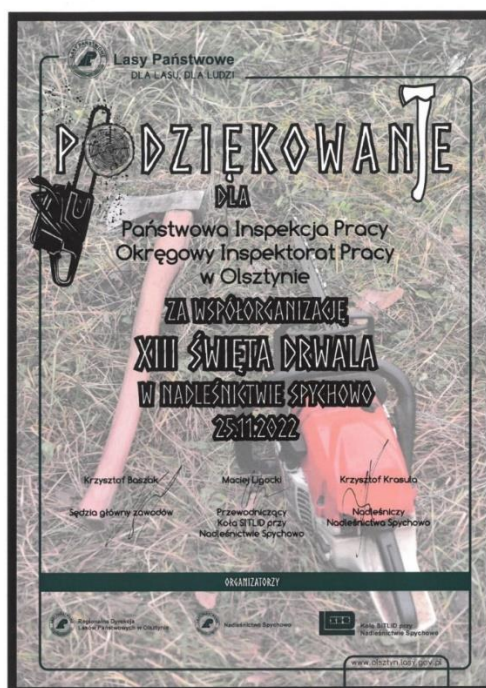


- 17 listopada 2022 r. na terenie Katedry Budownictwa Ogólnego i Fizyki Budowli Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, w ramach **"Tygodnia bezpieczeństwa"** odbyło się posiedzenie Warmińsko-Mazurskiej Rady do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie. W spotkaniu uczestniczyli członkowie Rady - przedstawiciele instytucji, związanych z branżą budowlaną. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie przywitał wszystkich obecnych oraz omówił aktualnie podejmowane działania oraz zaplanowane w najbliższym czasie, w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie, a także podsumował dotychczasowe działania prewencyjne i kontrolne, podjęte przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Przedstawiono założenia 3-letniej kampanii Państwowej Inspekcji Pracy „**Budowa. STOP Wypadkom!**”. Omówiono działania organizacyjno-prewencyjne w budownictwie, przeprowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w 2022 r. Podsumował również działania kontrolno-nadzorcze w 2022 r. oraz przedstawił przyczyny i skutki wypadków przy pracy w budownictwie, zaistniałych na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Druga część spotkania miała charakter wizytacji Katedry Fizyki Budowli.



- w dniu 18 listopada 2022 r. na terenie Elbląskiego Parku Technologicznego odbył się cykl wydarzeń związanych ze **Światowym Dniem Przedsiębiorczości**. W spotkaniu uczestniczył inspektor pracy, który przeprowadził szkolenie pn. „Podstawowe obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników”. Szkolenie było dedykowane przedsiębiorcom, osobom planującym założenie własnej działalności gospodarczej oraz innym osobom zainteresowanym prawem pracy.
- w dniu 25 listopada 2022 r. odbyło się **XIII Święto Drwala**, zorganizowane przez Nadleśnictwo Spychowo, podczas którego o Złotą Siekierę Nadleśniczego Nadleśnictwa Spychowo rywalizowali miejscowi pilarze. W zawodach wzięło udział 10 drwali – pilarzy z 4 zakładów usług leśnych, świadczących usługi na rzecz Nadleśnictwa Spychowo oraz gościnnie 4 uczniów Zespołu Szkół Leśnych w Rucianem-Nidzie. Zawodnicy byli oceniani w pięciu konkurencjach: ścinka drzew, okrzesywanie, przerzynka złożona i na dokładność oraz wymiana piły łańcuchowej. W trakcie święta można było zwiedzać stoiska ze sprzętem do prac leśnych i BHP oraz stoisko Państwowej Inspekcji Pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie był, jak co roku, jednym ze współorganizatorów wydarzenia i fundatorem nagrody specjalnej za BHP dla najbezpieczniej pracującego drwala. Na stoisku zorganizowanym przez pracowników OIP Olsztyn uczestnicy wydarzenia mogli skorzystać z fachowego poradnictwa z zakresu prawa pracy i przepisów bhp oraz otrzymać wydawnictwa PIP.
- 18 listopada 2022 r. inspektor pracy poprowadził seminarium dla studentów Wydziału Rolnictwa i Leśnictwa Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, w zakresie podstaw bhp w zatrudnieniu.
- w dniu 7 listopada 2022 r. inspektorzy pracy oraz referent prawny poprowadzili szkolenie dla społecznych inspektorów pracy - przedstawicieli **NSZZ „Solidarność”**. Podczas szkolenia zostały omówione następujące zagadnienia: „Zmiany w prawie pracy, które weszły w życie w 2022 roku”, „Uprawnienia społecznego inspektora pracy” i „Zasady przesłuchania poszkodowanego i świadków wypadku przy pracy oraz prawidłowe sporządzenie protokołu powypadkowego”. W spotkaniu wzięło udział 25 społecznych inspektorów pracy.
- w dniu 9 grudnia 2022 r. odbyło się webinarium dla przedsiębiorców i pracowników z branży poliestrowo-szkłanej. Szkolenie poprowadził inspektor pracy, który omówił następujące zagadnienia:
  - charakterystyczne zagrożenia w zakresie bhp w zakładach zajmujących się przetwórstwem laminatów poliestrowo-szkłanych,
  - ocena realizacji kontroli tematycznych w zakładach zajmujących się przetwórstwem laminatów poliestrowo – szkłanych,
  - ocena ryzyka zawodowego związanego z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi w miejscu pracy.



- w dniu 14 grudnia 2022 r. referent prawny poprowadził szkolenie dla pracowników **Miejskiego Urzędu Pracy w Olsztynie** nt. zmian w prawie pracy w 2022 r. i zapowiadanych zmian w 2023 r.
- w dniu 13 grudnia 2022 r. inspektorzy pracy OIP Olsztyn, w ramach zawartego porozumienia o współpracy, poprowadzili seminarium dla studentów **Wydziału Rolnictwa i Leśnictwa Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie**. Szkoleniem objęto "Zagrożenia w środowisku pracy" z uwzględnieniem odkleszczowych chorób zawodowych.

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie współpracował głównie z mediami lokalnymi: Polskie Radio Olsztyn, Radio Plus Olsztyn, Gazeta Olsztyńska i TVP 3. Niektóre wypowiedzi, dotyczące działań o zasięgu ogólnopolskim, zostały udzielone również dla mediów ogólnopolskich. Od marca 2022 r. zapoczątkowano stałą obecność przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, w ramach cyklu „Socjalna środa”, gdzie raz w miesiącu, na antenie Polskiego Radia Olsztyn, poruszano tematy związane z bezpieczeństwem i prawnymi aspektami człowieka w miejscu pracy.

### 7.7. KONKURSY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Konkursy, których organizatorem lub współorganizatorem jest Państwowa Inspekcja Pracy promują wśród adresatów aktywne postawy skutkujące wzrostem poziomu bezpieczeństwa, posiadanej wiedzy z zakresu prawa pracy i bhp, a także dbałością o organizację bezpiecznych stanowisk pracy oraz praworządność.

Zmniejszenie obciążeń w funkcjonowaniu urzędu związanych z zagrożeniem epidemicznym COVID-19 umożliwiło powrót do większości konkursów organizowanych lub współorganizowanych przez OIP w Olsztynie.

Zgodnie z regulaminami konkursów uczestniczyć w nich mogą następujące podmioty:

- „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – pracodawcy;
- „Poznaj swoje prawa w pracy” – uczniowie;
- „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy” – społeczni inspektorzy pracy;
- Konkurs dla pracowników młodocianych – pracownicy młodociani;
- „Buduj bezpiecznie” - pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej;
- „Bezpieczne gospodarstwo rolne” - rolnicy indywidualni.

W tabeli zamieszczonej poniżej określono liczbę uczestników poszczególnych konkursów centralnych lub informację o zmianie w terminie zakończenia konkursu.

Tabela 7.7.1. Konkursy – harmonogram centralny

Nazwa konkursu	Liczba uczestników	Informacja o przyznanych nagrodach
Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej	7	7 nagród (7 okolicznościowych statuetek)
Poznaj swoje prawa w pracy	34	7 nagród rzeczowych
Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy	3	3 nagrody rzeczowe
Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle	15	2 nagrody rzeczowe
Buduj bezpiecznie	4	4 nagrody rzeczowe
Bezpieczne gospodarstwo rolne	7	3 nagrody rzeczowe

Podsumowanie konkursów i programów prewencyjnych, realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie odbyło się w dniu 15 grudnia 2022 roku w Sali Kopernikańskiej Zamku Kapituły Warmińskiej w Olsztynie. Nagrodzono laureatów konkursów: **„Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”**, **„Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”** i **„Buduj bezpiecznie”** oraz uczestników programu prewencyjnego **„Zdobądź Dyplom PIP”**. W uroczystości, oprócz tegorocznych laureatów, uczestniczyli partnerzy instytucjonalni, przedstawiciele związków zawodowych, inspektorzy pracy, a także przedstawiciele lokalnych władz i administracji państwowej.



Specjalny list do uczestników spotkania wystosował Pan Artur Chojecki - Wojewoda Warmińsko-Mazurski.



Olsztyn, 16 grudnia 2022 r.

Szanowny Pan  
**Jarosław Kowalczyk**,  
Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie

*Szanowny Panie Inspektorze*

Uprzejmie dziękuję za zaproszenie na spotkanie podsumowujące działalność prewencyjno-promocyjną, prowadzoną przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Gratuluję Panu Inspektorowi oraz współpracownikom. Pragnę złożyć Państwu podziękowania oraz najserdeczniejsze życzenia.

Ochrona pracy stanowi jeden z filarów zrównoważonego rozwoju i ładu społecznego. Dlatego cieszę się, że Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie tak sprawnie funkcjonuje. Wykonują Państwo trudną i odpowiedzialną pracę, która wymaga szczególnej determinacji oraz dochowania najwyższych standardów rzetelności. Chcę w tym miejscu podziękować inspektorom pracy i wszystkim pracownikom tej szacownej instytucji, którzy przez lata budują społeczne zaufanie do tego organu nadzoru i kontroli.

Proszę przyjąć najlepsze życzenia dobrego zdrowia oraz wszelkiej pomyślności na dalsze lata pracy, a także satysfakcji z solidnie wykonywanych obowiązków.

*Łączę wyrazy szacunku*  
*Artur Chojecki*

Wręczono listy gratulacyjne oraz nagrody rzeczowe laureatom etapu wojewódzkiego konkursu "Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy". Następnie Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, wręczył statuetki nagrodzonym pracodawcom w etapie wojewódzkim konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

### 7.7.1. Konkurs „Pracodawca -organizator pracy bezpiecznej”

W dniach 29 oraz 31 sierpnia 2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie odbyło się rozstrzygnięcie I etapu XXIX edycji konkursu „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**”. Rozpatrzono 7 zgłoszeń Pracodawców w I etapie konkursu.

Podstawę oceny dokonanej przez Okręgową Komisję Konkursową stanowiły: zgłoszenia pracodawców, zdjęcia, prezentacja w formie elektronicznej oraz dokumentacja kontrolna inspektorów pracy.

W oparciu o ww. materiały i zgodnie z rozdz. V. Regulaminu Konkursu, Okręgowa Komisja Konkursowa wytypowała do honorowych nagród Okręgowego Inspektora Pracy następujących pracodawców:

- w I kategorii – zakłady pracy do 49 zatrudnionych:

I miejsce: GALWAN SP. Z O.O.

II miejsce: VEOLIA SZCZYTNO SP. Z O.O.

- w II kategorii – zakłady pracy od 50 do 249 zatrudnionych:

I miejsce: WILD POLSKA S.A.

II miejsce: GOSPODARSTWO OGRODNICZE ŁĘGAJNY SP. Z O.O.

- w III kategorii – zakłady pracy powyżej 249 zatrudnionych:

I miejsce: DEKORGLASS DZIAŁDOWO S.A.

II miejsce: MICHELIN POLSKA SP. Z O.O.

III miejsce: SĄD OKRĘGOWY W OLSZTYNIE



Okolicznościowe statuetki zostały wręczone laureatom I etapu przez Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie, w dniu 15.12.2022 r. na Zamku Kapituły Warmińskiej podczas gali podsumowującej działalność prewencyjno-promocyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w roku 2022.

Do etapu centralnego zgłoszono zdobywców pierwszych miejsc w I, II i III kategorii.

Decyzją Kapituły Konkursu „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**”, laureatami Konkursu w etapie centralnym zostały przedsiębiorstwa: GALWAN SP. Z O.O., w kategorii firm zatrudniających do 49 pracowników oraz DEKORGLASS DZIAŁDOWO S.A. w kategorii firm zatrudniających powyżej 249 pracowników. Przedstawiciele obu firm odebrali nagrodę z rąk Głównego Inspektora Pracy podczas uroczystej gali w dniu 17.11.2022 r. na Zamku Królewskim w Warszawie.



W dniu 18 listopada 2022 r. pracownik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przekazał dziennikarce **TVP 3 Olsztyn** notatkę prasową nt. laureatów konkursu **"Pracodawca organizator pracy bezpiecznej"**, którzy otrzymali nagrodę Głównego Inspektora Pracy w etapie ogólnopolskim.

#### 7.7.2. Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”

W dniu 18 marca 2022 r. w Szkole Policealnej im. prof. Zbigniewa Religi w Olsztynie, został rozstrzygnięty etap regionalny IX edycji konkursu dla uczniów szkół ponadpodstawowych **„Poznaj swoje prawa w pracy”**, który zorganizował Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Wcześniej odbył się etap szkolny, do którego przystąpiło łącznie 789 uczniów z 21 szkół ponadpodstawowych. Natomiast w etapie regionalnym konkursu uczestniczyło 34 zwycięzców etapów szkolnych, reprezentujących 18 placówek oświatowych, z terenu województwa warmińsko-mazurskiego. Rywalizacja polegała na rozwiązaniu testu. Laureatami konkursu zostało trzech uczestników, którzy uzyskali największą liczbę punktów w rozwiązaniu teście i w części ustnej konkursu. Poniżej lista laureatów:

- I miejsce - Nikola Skorupska z Zespołu Szkół Zawodowych im. S. Staszica w Lidzbarku Warmińskim
- II miejsce – Jakub Nieciecki z Zespołu Szkół Mechanicznych w Elblągu
- III miejsce - Paulina Seliwiak z Zespołu Szkół Ekonomicznych im. M. Kopernika w Olsztynie
- Wyróżnienie – Karol Badurek z Zespołu Szkół Ekonomicznych w Olsztynie
- Wyróżnienie – Oliwia Kwiatkowska z Zespołu Szkół Mechanicznych w Elblągu
- Wyróżnienie – Weronika Klepacka z Zespołu Szkół nr 6 im. Macieja Rataja w Ełku

Wszyscy laureaci i wyróżnieni w etapie regionalnym otrzymali nagrody, ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, które wręczył koordynator programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”. Pozostali uczestnicy otrzymali dyplomy uczestnictwa. Ponadto przekazano podziękowania wszystkim opiekunom – nauczycielom, zaangażowanym w przygotowanie uczniów do konkursu.



### 7.7.3. Konkurs „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”

W dniu 28 czerwca 2022 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie odbyło się spotkanie Komisji Konkursowej etapu wojewódzkiego konkursu „**Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy**”. Komisja została wyznaczona przez Okręgowego Inspektora Pracy, w skład której wchodził przedstawiciel OIP oraz przedstawiciele Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”.

Rozpatrzono 3 wnioski - kandydatury społecznych inspektorów pracy z zakładów pracy w woj. warmińsko-mazurskim.

Zgodnie z §6 Regulaminu Konkursu, Komisja Konkursowa oceniła kandydatów, biorąc pod uwagę następujące kryteria:

1. Działania społecznych inspektorów pracy w zakresie poprawy stanu bhp;
2. Realizacja uprawnień SIP;
3. Rezultaty działalności SIP na rzecz poprawy stanu bhp;
4. Działania SIP na rzecz zapewnienia przez zakład prawnej ochrony pracy.

Po rozpatrzeniu wniosków, Komisja Konkursowa wyłoniła laureatów:

I miejsce: Mariusz Gorttler – zakładowy społeczny inspektor pracy w Black Red White COMFORT Sp. z o.o.

II miejsce: Małgorzata Twardowska - zakładowy społeczny inspektor pracy w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Elblągu

Wyróżnienie: Andrzej Kadamus – społeczny inspektor pracy w Elbląskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej.

Laureaci zostali uhonorowani podczas gali podsumowującej działalność prewencyjno-promocyjną Okręgu w dniu 15.12.2022 r. na Zamku Kapituły Warmińskiej w Olsztynie.



#### 7.7.4. Konkurs „Bezpiecznie od startu”

W dniu 6 października 2022 r. odbył się etap regionalny XX edycji konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych **„Bezpiecznie od startu”**. Organizatorem konkursu na etapie regionalnym była Warmińsko-Mazurska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości wraz ze zrzeszonymi w niej cechami, Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie oraz Kuratorium Oświaty.

Do konkursu przystąpiło 15 pracowników młodocianych z 3 cechów rzemieślników i przedsiębiorców z miejscowości Lubawa, Ostróda i Braniewo. Uczestnicy konkursu rozwiązywali test składający się z 35 pytań z zakresu: prawa i technicznego bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy, a następnie 6 osób, które uzyskało z ww. testu największą liczbę punktów, odpowiadało dodatkowo na pytania komisji konkursowej.

Laureatom konkursu wręczono ufundowane przez organizatorów atrakcyjne nagrody, natomiast pozostali uczestnicy otrzymali dyplomy uczestnictwa w konkursie. Nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie wręczył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie.

Zdobywcy pierwszego i drugiego miejsca na szczeblu wojewódzkim – Mikołaj Strózik z Lubawy i Bartłomiej Bereda z Braniewa, reprezentowali nasze województwo w etapie ogólnopolskim konkursu, który odbył się 20 października 2022 r. w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie.





### 7.7.5. Konkurs „Bezpieczne gospodarstwo rolne”

Organizatorami konkursu „**Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**”, tak jak w latach minionych, byli: Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Państwowa Inspekcja Pracy, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Pan Andrzej Duda, Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej objął konkurs honorowym patronatem. Partnerem Strategicznym zostało AGRO Ubezpieczenia – Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych, a partnerem wspierającym - Narodowy Instytut Kultury i Dziedzictwa Wsi. Patronat medialny nad konkursem sprawowali: TVP Info, Agro Profil, Tygodnik Poradnik Rolniczy oraz Rolniczy Przegląd Techniczny i portale agronews.com.pl, wiescirolnicze.pl i gospodarz.pl.

Konkurs ten od lat cieszy się popularnością. Szansa zdobycia pierwszych miejsc i wartościowych nagród zachęca do uczestniczenia w konkursie. Ponadto uczestnicy eliminują zagrożenia w gospodarstwach, przez co zwiększają bezpieczeństwo swoje i swoich rodzin.

Do ubiegłorocznego konkursu na terenie działania OIP w Olsztynie przystąpiło 40 gospodarstw, z czego komisja wybrała do etapu wojewódzkiego 7.

Przy ocenie gospodarstw zgłoszonych do konkursu w 2022 r. komisja brała pod uwagę:

- organizację obejścia i podwórza gospodarstwa oraz produkcji rolniczej,
- ład i porządek w obrębie podwórza, zabudowań i stanowisk pracy,
- stan budynków inwentarskich i gospodarczych, a także maszyn, urządzeń instalacji i narzędzi znajdujących się w gospodarstwie rolnym,
- warunki obsługi i bytowania zwierząt gospodarskich i profilaktyka chorób odzwierzęcych,
- wyposażenie w środki ochrony osobistej i urządzenie wspomagające bezpieczną pracę,
- sposób przechowywania i postępowania ze środkami ochrony roślin i innymi substancjami niebezpiecznymi,
- dbałość o środowisko naturalne,
- estetykę gospodarstwa oraz organizację miejsca wypoczynku rodziny, w tym placu zabaw dzieci;
- zastosowane rozwiązania organizacyjne, techniczne i technologiczne wpływające na bezpieczeństwo osób pracujących i przebywających w gospodarstwie rolnym.

Wojewódzka Komisja Konkursowa wyłoniła zwycięzców:

I miejsce - gospodarstwo rolne Państwa Justyny i Marka Patalonów z miejscowości Wonna, powiat iławski,

II miejsce - gospodarstwo rolne Państwa Wioletty i Mariusza Szczypińskich z miejscowości Kisiny, powiat działowski,

III miejsce - gospodarstwo rolne Pana Stanisława Malinowskiego z miejscowości Olszewo, powiat ełcki.

Odbiór nagród rzeczowych przez laureatów etapu wojewódzkiego nastąpił w trakcie trwania XXVIII Jesiennych Targów Rolniczych „Wszystko dla Rolnictwa”. Przebieg uroczystości transmitowała TVP 3 Olsztyn i Radio Olsztyn, Rolnicze abc, Radio Eska.



### 7.7.6. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

Organizatorem konkursu przeprowadzonego w roku 2022 na szczeblu I etapu województwa warmińsko-mazurskiego był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Oceny dokonała komisja powołana przez Okręgowego Inspektora Pracy

W 2022 roku do konkursu „**Buduj bezpiecznie**” zgłoszone zostały 4 budowy.

W konkursie uczestniczyli pracodawcy – wykonawcy robót budowlanych. Podstawę oceny dokonanej przez członków Okręgowej Komisji Konkursowej stanowiły m.in. karty zgłoszenia do udziału w konkursie wraz z wymaganymi załącznikami, wizytacje przeprowadzone w dniach 21, 24, 25 października 2022 r. na 4 zgłoszonych budowach oraz dokumentacje z kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy na budowach zgłoszonych do konkursu.

Ocenie komisji podlegały zagadnienia wyszczególnione w regulaminie konkursu, dotyczące zarówno dokumentacji związanej z prowadzeniem budowy i zatrudnianiem na niej pracowników, zagospodarowania placu budowy, przestrzegania przepisów i zasad bhp na budowie jak również koordynacja i skuteczność nadzoru nad przestrzeganiem zasad i przepisów bhp przez wszystkie podmioty działające na budowie.

Na żadnej z budowli zgłoszonych do konkursu nie zaistniał wypadek przy pracy określany jako ciężki, zbiorowy lub śmiertelny.

Okręgowy Inspektor Pracy po zapoznaniu się z wynikami pracy komisji konkursowej postanowił przyznać następujące nagrody:

**I miejsce** – Budowa budynku Wydziału Prawa i Administracji, Wydziału Nauk Społecznych oraz Studium Języków Obcych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego przy ul. Warszawskiej 98 w Olsztynie.

Zgłaszający: Budimex S.A.

**II miejsce** - Budowa drogi ekspresowej S-5 na odcinku Ornowo – Wirwajdy.

Zgłaszający: Budimex S.A.

**III miejsce** – Budowa hali testowania opon z zapleczem socjalno-biurowym i technicznym przy ul. Leonharda 9 w Olsztynie.

Zgłaszający: Karmar S.A.

**wyróżnienie** – Budowa budynku mieszkalnego wielorodzinnego M1 przy ul. Bydgoskiej w Olsztynie.

Zgłaszający: Iławskie Przedsiębiorstwo Budowlane „IPB” Sp. z o.o.



## 7.8. DZIAŁANIA NA RZECZ WYKONYWANIA PRZEZ OBYWATELI UKRAINY LEGALNEJ PRACY NA TERYTORIUM RP

W ramach pomocy przybywającym po 24 lutego 2022 r. uchodźcom z Ukrainy, zorganizowano **Punkt Receptyjny** przy ul. Niepodległości 53/55 oraz **Punkt Informacyjny** w holu olsztyńskiego dworca PKP. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie włączył się w działania pomocowe dla ukraińskich uchodźców mające na celu wsparcie prawne, przede wszystkim w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. W Punkcie Receptyjnym oraz w Punkcie Informacyjnym rozstawione zostały roll-upy informacyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w języku ukraińskim, zawierające wskazówki, gdzie obywatele Ukrainy mogą uzyskać wsparcie i pomoc prawną, w zakresie prawa pracy i legalności zatrudnienia. W obu punktach udostępniono również ulotki i broszury PIP w języku ukraińskim, zawierające przydatne informacje dla cudzoziemców, którzy podjęli lub zamierzają podjąć pracę w Polsce.



W związku z aktualną sytuacją na Ukrainie, Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie wraz z Okręgową Izbą Radców Prawnych w Olsztynie włączył się w **akcję bezpłatnej pomocy prawnej** w ramach ustawowych kompetencji, dla obywateli dotkniętych działaniami wojennymi na terenie tego kraju.



Realizacja założonego celu polegała na uruchomieniu cyklicznych, telefonicznych dyżurów prawnych w każdy wtorek i czwartek w godzinach od 9:00 do 11:00 (począwszy od 8.03.2022 r.), podczas których dzwoniący mieli możliwość uzyskania porady prawnej z zakresu prawa pracy, również w języku ukraińskim. Porady udzielane przez inspektorów pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia OIP w Olsztynie były uzupełnieniem poradnictwa świadczonego w zakresie wykraczającym poza obszar zatrudnienia przez radców prawnych.

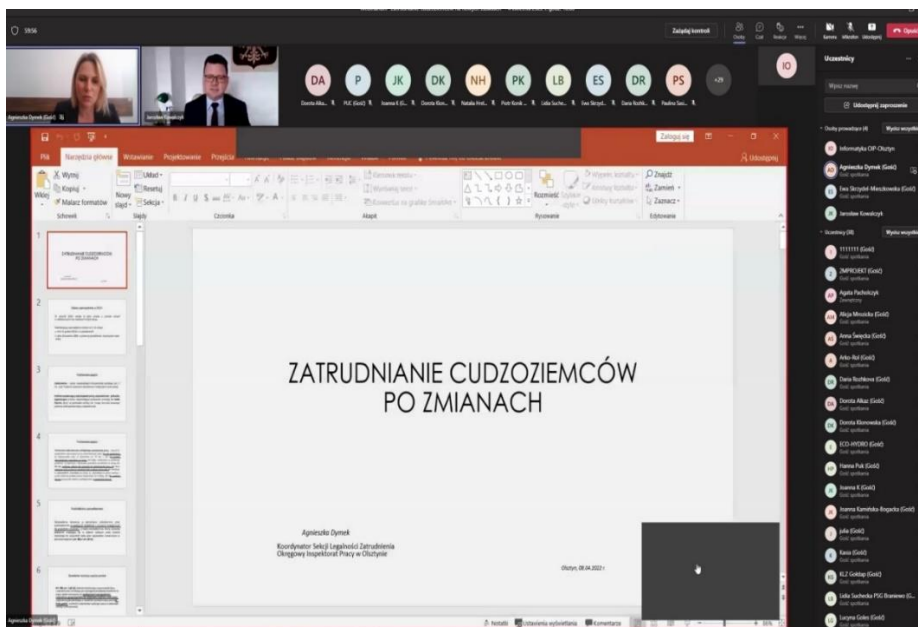
W ramach współpracy z Okręgową Izbą Radców Prawnych w Olsztynie zainicjowano również cykl spotkań **dla osób przybywających z Ukrainy**, podczas których mogli oni uzyskać informacje w języku ukraińskim, dotyczące przysługujących im praw, w tym praw pracowniczych. Pierwsze spotkanie odbyło się 13 kwietnia 2022 r. w Zespole Szkół z Ukraińskim Językiem Nauczania w Górowie Iławeckim. Przedstawiciele obu instytucji przekazywali uczestnikom spotkania wiedzę z zakresu praw i obowiązków przysługujących osobom, które znalazły u nas schronienie, uciekając przed zbrojnym konfliktem na Ukrainie. Uczestnicy spotkania otrzymali dodatkowo tematyczne publikacje w języku ukraińskim, wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy. W dniu 27 kwietnia 2022 r. odbyło się kolejne spotkanie informacyjne dla obywateli Ukrainy, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie i Okręgową Izbę Radców Prawnych.



Miało ono miejsce w Wyższym Seminarium Duchownym Metropolii Warmińskiej „Hosianum” w Olsztynie. Tłumaczenie na język ukraiński zapewnił przedstawiciel z Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy. Natomiast 26 maja 2022 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie odbyło się trzecie i ostatnie spotkanie informacyjne dla obywateli Ukrainy. Wydarzeniu towarzyszyła oprawa medialna **TVP 3 Olsztyn**.

We wszystkich spotkaniach z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie udział wzięła Koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia, która odpowiadała uczestnikom na pytania z zakresu legalności zatrudniania cudzoziemców i prawa pracy oraz przekazała ulotki i broszury PIP dedykowane obywatelom Ukrainy. OIRP w Olsztynie reprezentowana była przez jednego z radców prawnych.

W dniu 8 kwietnia 2022 r. odbyło się webinarium on-line pt. **"Zatrudnianie cudzoziemców na nowych zasadach"**. Głównym celem webinarium było omówienie zmian w ustawie o cudzoziemcach. Spotkanie skierowane było przede wszystkim do pracodawców zatrudniających bądź planujących zatrudnienie pracowników - obywateli Ukrainy.



Webinarium zorganizowane było przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, we współpracy z następującymi instytucjami: Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej, Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki oraz Miejski Urząd Pracy w Olsztynie. Spotkanie rozpoczął Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, który przywitał uczestników i wprowadził ich w tematykę szkolenia. Podczas spotkania wymienieni prelegenci omówili następujące zagadnienia:

1. *Zatrudnianie cudzoziemców po zmianach* - Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie.
2. *Legalność pobytu cudzoziemców na terytorium RP* – Warmińsko – Mazurski Oddział Straży Granicznej
3. *Nowe zasady legalizacji pracy cudzoziemców, w tym obywateli Ukrainy* – Miejski Urząd Pracy w Olsztynie
4. *Zmiany w przepisach o legalizacji pobytu cudzoziemców wprowadzone w życie 29 stycznia 2022 r.* – Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie

Zorganizowane webinarium spotkało się z dużym zainteresowaniem, a udział w nim wzięło ponad 60 przedsiębiorców i przedstawicieli organizacji zraszających pracodawców z terenu naszego województwa.

W dniu 19 maja 2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie zorganizowane przez Miejski Urząd Pracy w Olsztynie dla pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego. Tematem były zmiany w przepisach wprowadzonych w 2022 r. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W dniu 14 czerwca 2022 r. w Lidzbarku Warmińskim, odbyło się spotkanie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego. W spotkaniu uczestniczyli: Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno – Organizacyjnych w Olsztynie, którzy przedstawili członkom Rady „Strategię funkcjonowania PIP w sytuacji zwiększonego napływu cudzoziemców na terytorium RP w następstwie działań wojennych w Ukrainie”.



Tabela 7.8.1. Działania na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP

Liczba przeprowadzonych szkoleń	6
Liczba przeszkolonych obywateli Ukrainy	70
Liczba przeszkolonych pracodawców	60
Liczba stoisk, punktów informacyjnych	5
Liczba konferencji, seminariów, spotkań itd. zorganizowanych przez OIP	2
Liczba egzemplarzy wydawnictw wykorzystanych do realizacji działań	90
Liczba informacji w mediach lokalnych i regionalnych (inspirowanych przez OIP)	9

W dniu 18 października 2022 r. w Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim w Olsztynie odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa pn. „**Legalność zatrudnienia a handel ludźmi**”. Konferencja została zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie oraz Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. W konferencji uczestniczyli prelegenci – przedstawiciele nauki oraz instytucji zajmujących się problematyką szeroko rozumianych praw człowieka, a także zaproszeni goście i lokalne media. Wydarzenie zostało objęte patronatem honorowym **Głównego Inspektora Pracy, Pani Katarzyny Łażewskiej-Hrycko** oraz **Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, Pana Artura Chojeckiego**. Data wydarzenia - 18 października – została wybrana nieprzypadkowo, gdyż w tym dniu obchodzony jest „**Europejski Dzień Przeciwko Handlowi Ludźmi**”. Patronat medialny nad wydarzeniem objęły lokalne media: TVP 3 Olsztyn, Radio Plus Olsztyn oraz Polskie Radio Olsztyn. Podczas uroczystego otwarcia konferencji, Pan Dariusz Mińkowski, Zastępca Głównego Inspektora Pracy odczytał List od Głównego Inspektora Pracy, Pani Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, skierowany do organizatorów i uczestników wydarzenia. Główny Inspektor Pracy w swoim Liście odniósł się do sytuacji obywateli Ukrainy, którzy masowo przybyli do naszego kraju, podkreślając, że najważniejsze jest zapewnienie im godnych warunków pracy, dlatego PIP sprawdza, czy nie dochodzi do sytuacji związanych z wyzyskiem osób, które w trudnej sytuacji życiowej były zmuszone do podejmowania pracy w warunkach niespełniających minimalnych standardów zatrudnienia.



Konferencję podzielono na dwie części: pierwsza dotyczyła problematyki handlu ludźmi, jako współczesnej formy niewolnictwa, natomiast druga część spotkania skupiona została wokół tematyki legalności zatrudnienia, jako formy przeciwdziałania handlowi ludźmi. Gościem specjalnym konferencji była Pani Tatiana Kotlyarenko, która od sześciu lat zajmuje się przeciwdziałaniem handlowi ludźmi w Biurze Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka. W swoim wykładzie podkreśliła, że największym wyzwaniem dla Państwowej Inspekcji Pracy, w kwestii przeciwdziałania handlowi ludźmi, jak również dyskryminacji jest kontrola zatrudnienia uchodźców z Ukrainy.



Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy, wygłosił wykład pt. „Eliminowanie handlu ludźmi, w szczególności do pracy przymusowej, w działaniach Państwowej Inspekcji Pracy”.



W pierwszej części konferencji referaty wygłosili również przedstawiciele Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, który omówił „Kryminologiczne aspekty handlu ludźmi w Polsce” oraz przedstawił problematykę handlu ludźmi okiem wiktymologa.

Drugą część spotkania otworzył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, przedstawiając skuteczność kontroli i kampanii informacyjno-edukacyjnych PIP w zakresie legalności zatrudnienia.



Przedstawiciel z Uniwersytetu Łódzkiego wygłosił referat pt. „Syndrom sztokholmski? Wnioski z badań i obserwacji cudzoziemców na polskim rynku pracy”. Natomiast z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie wystąpił z wykładem pt. „Delegowanie obywateli państw trzecich z Polski – podwójna podatność na zagrożenia? Wnioski z badań”. Na zakończenie przedstawiciel z Uniwersytetu Warszawskiego omówił temat: „Odpowiedzialność solidarna w łańcuchu podwykonawców za zapłatę wynagrodzenia na rzecz pracownika delegowanego, zamykając tym samym drugą – i jednocześnie ostatnią - część konferencji.

W dniu 28.03.2022 r. ukazał się w Gazecie Olsztyńskiej artykuł autorstwa Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie pt. „Nowa procedura legalnego wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy”.

W dniu 30.03.2022 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie wziął udział w audycji „Blizsze spotkania” w ramach cyklu Socjalna Środa, na antenie **Polskiego Radia Olsztyn**. Tematem audycji były nowe zasady zatrudniania cudzoziemców w związku z działaniami zbrojnymi na Ukrainie oraz obowiązki pracodawcy z tym związane. Zaprezentowano również plan działań ze strony OIP w Olsztynie, w zakresie pomocy prawnej dla osób przybywających z terenów dotkniętych konfliktem zbrojnym.

W dniu 6.04.2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie na antenie **Radia Plus**, w programie „W rytmie wydarzeń” omówił szczegóły zaangażowania się przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w pomoc prawną dla obywateli Ukrainy.

W dniu 29.11.2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie udzielił wypowiedzi dla **Polskiego Radia Olsztyn** nt. kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, w tym obywateli Ukrainy podejmujących pracę na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

W dniu 15.12.2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie udzielił wypowiedzi dla **Polskiego Radia Olsztyn** nt. programów prewencyjnych i kampanii PIP, w tym nt. „Działań na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP”.

W dniu 15.12.2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie udzielił wypowiedzi dla **Radia Plus Olsztyn** nt. programów prewencyjnych i kampanii PIP, w tym nt. „Działań na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP”.



## VIII. DZIAŁANIA WŁASNE

## 8.1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w regionach turystycznych

W okresie od 01.05.2022 r. do 30.09.2022 r. na terenie województwa warmińsko-mazurskiego przeprowadzono 109 postępowań, w 108 podmiotach zatrudniających łącznie 1085 osoby, w tym:

- w ramach stosunku pracy - 556 osób, w tym 330 kobiet, 22 młodocianych, 23 niepełnoprawnych;
- na podstawie umów cywilnoprawnych - 476 osób;
- cudzoziemców: 29.

Zatrudnienie w kontrolowanych zakładach przedstawia się następująco:

- zatrudniających 1-9 pracowników - 95 kontroli (dotyczy 538 osób),
- zatrudniających 10-49 pracowników - 13 kontroli (dotyczy 427 osób),
- zatrudniających 50-249 pracowników – 1 kontrola, dotyczy 120 osób).

Przeważającą liczbę kontroli przeprowadzono w branży związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Zakresem przedmiotowym objęto zagadnienia dotyczące przepisów prawa pracy oraz legalności zatrudnienia, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach prowadzących działalność miejscowościach turystycznych.

W wyniku kontroli w zakresie legalności zatrudnienia stwierdzono 12 przypadków nielegalnego świadczenia pracy. Nieprawidłowość dotyczyła braku lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. W wyniku przeprowadzonych kontroli w przypadku jednego podmiotu odnotowano nieprawidłowości dotyczące zawierania umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa cywilnoprawna. W przypadku 3 podmiotów odnotowano nieprawidłowości dotyczące braku zawarcia umowy na piśmie przed dopuszczeniem do pracy. W jednym przypadku odnotowano nielegalne powierzane pracy zarobkowej cudzoziemcowi. W dwóch podmiotach stwierdzono naruszenia przepisów o czasie pracy.

W ramach współpracy z innymi organami w 3 przypadkach powiadomiono Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz w 2 przypadkach Starostę, w 1 przypadku Urząd Skarbowy, Związki Zawodowe oraz Policję. W 2 przypadkach kontrolę przeprowadzono na wniosek Policji oraz Urzędu Skarbowego.

Ponadto stwierdzono w każdym z kontrolowanych podmiotów naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- przygotowania pracowników do pracy, w tym brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- braku lub nieterminowo przeprowadzone badanie lekarskie;
- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych;
- dokumentowania oceny ryzyka zawodowego;
- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych;
- instrukcji BHP dotyczących obsługi urządzeń eksploatowanych w podmiotach;
- ustalania zasad przydziału odzieży roboczej;
- stanu obiektów i pomieszczeń pracy.

Rzadziej występujące uchybienia dotyczyły np. magazynowania i składowania oraz pomieszczeń higieniczno- sanitarnych oraz związane z prowadzeniem akt osobowych.

Tabela 8.1.1. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	Liczba
decyzje	321
w tym	
▪ z art. 108 kpa	13
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	5
- wystąpienia (wnioski)	47 (187)
- polecenia	13
- mandaty karne (kwota w zł)	9 (11.900)
- środki oddziaływania wychowawczego	2

W zakresie nieprzestrzegania przez kontrolowane podmioty przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia inspektorzy pracy wydali szereg środków prawnych zawartych w tabeli powyżej. Wnioski najczęściej dotyczyły następujących nieprawidłowości:

- nielegalnego powierzania pracy zarobkowej w związku z niezgłoszeniem osoby zatrudnionej lub świadczącej usługi do ubezpieczenia społecznego, bądź zgłoszenie osoby zatrudnionej lub świadczącej usługi do ubezpieczenia społecznego o upływie wymaganego przepisami terminu;
- niewskazania w umowie o pracę aktualnych warunków zatrudnienia;
- niepoddawania pracowników wbrew obowiązkowi okresowym badaniom lekarskim w określonym przepisami terminie.
- jedno polecenie dotyczyło wypłaty zaległego wynagrodzenia wysokości 898 zł.

Kontrole przeprowadzono w podmiotach prowadzących wzmożoną działalność w okresie letnim, w związku z sezonem turystycznym. W związku z powyższym potrzeby kadrowe podmiotów są odpowiednio zwiększone. Z powyższego wynika większość stwierdzonych nieprawidłowości. W wielu przypadkach zauważono, że pracodawcy mając na uwadze krótki okres zatrudnienia oraz dużą rotację pracowników nie przywiązują uwagi do odpowiedniego przygotowania pracowników/świadczących usługi do wykonywanej pracy poprzez przeszkolenie w/w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz skierowanie na badania lekarskie. Zazwyczaj praktyką jest opracowanie ryzyka dla jednego stanowiska występującego w zakładzie, na którym praca wykonywana jest przez cały rok. W ocenie ryzyka zawodowego nie są brane pod uwagę stanowiska związane z pracą lub świadczeniem usług w okresie letnim.

## 8.2. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania ratowników wodnych

W okresie od 3 stycznia do 31 grudnia 2022 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 12 kontroli w zakresie ustalenia stanu przestrzegania przez pracodawców/przedsiębiorców przepisów w zakresie zatrudnienia ratowników wodnych, zwłaszcza na kąpieliskach, pływalniach i w parkach wodnych. Kontrolami objęto 11 podmiotów. Kontrolowane podmioty zatrudniały 148 ratowników wodnych, w tym: 37 na podstawie umów o pracę, 110 na podstawie umów zlecenie i 1 w oparciu o jednoosobową działalność gospodarczą.

W trakcie 2 kontroli nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości dotyczących przestrzegania przepisów odnoszących się do zatrudniania ratowników wodnych.

Nieprawidłowości stwierdzono podczas 10 kontroli dotyczyły m.in.:

- zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – 3 podmioty;
- wypłacania ratownikom wodnym zatrudnionym na podstawie umów zlecenia wynagrodzenia rzadziej niż raz w miesiącu – 1 podmiot;
- nieodbierania od ratowników wodnych zatrudnionych na podstawie umów zlecenia, potwierdzeń o liczbie godzin wykonania zlecenia w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia, w celu zapewnienia wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej – 2 podmioty;
- nieprawidłowości w odniesieniu do regulaminu pracy co do:
  - nieokreślenia rzeczywistego rozkładu czasu pracy ratowników wodnych i okresu rozliczeniowego ich czasu pracy,
  - nieokreślenia pory nocnej,
  - nieokreślenia konkretnego terminu wypłaty wynagrodzenia,
  - błędnego ustalenia sposobu wypłaty wynagrodzenia,
  - nieustalenia w regulaminie pracy celów, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu,
- nieprawidłowości w zakresie regulaminu wynagradzania co do określonych w tabelach stawek wynagrodzenia, które to stawki były niezgodne z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych - 2 podmioty;
- niepoinformowania pracowników na piśmie o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę – 3 podmioty;

- nie poinformowania na piśmie pracowników o zmianie warunków zatrudnienia – 1 podmiot;
- nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych – 2 podmioty;
- nieudostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu – 1 podmiot;
- nieprawidłowego prowadzenia kart ewidencji czasu pracy ratowników wodnych - 2 podmioty;
- niezapewnienia pracownikom co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego – 1 podmiot;
- niezapewnienia pracownikowi w każdym tygodniu, prawa do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego – 1 podmiot;
- udzielania pracownikom czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, bez pisemnego wniosku pracownika – 1 podmiot;
- niewypłacania pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej - 1 podmiot;
- dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku – 1 podmiot;
- wyposażania pracowników zatrudnionych na stanowisku ratownika w odzież roboczą niezgodnie z zasadami przydziału odzieży obowiązującymi na tym stanowisku - 1 podmiot;
- ubytków w stopniach schodów wejściowych do pływalni;
- niesprawności punktów oświetleniowych;
- wyrwanych ze ściany gniazd elektrycznych;
- nieoznakowania znakami lub barwami bezpieczeństwa różnicy poziomów posadzki,

Przyczynami występujących nieprawidłowości były:

- świadome naruszenia przepisów prawa pracy celem obniżania kosztów działalności,
- niewystarczająca znajomość przepisów prawa,
- niewłaściwa interpretacja przepisów prawa.

**Tabela 8.2.1. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe**

	Liczba
- decyzje	23
- wystąpienia (wnioski)	9 (38)
- polecenia	4
- mandaty karne (kwota w zł)	1 (1.000)
- środki oddziaływania wychowawczego	1

Kontrole ujawniły, że duże grono ratowników wodnych zatrudnionych jest w oparciu o umowy zlecenia. Wymieniane przez zleceniodawców i zleceniobiorców przesłanki ich zawarcia to:

- w przypadku młodych osób kontynuujących naukę - elastyczny czas pracy i wyższe zarobki przy tej formie zatrudnienia;
- możliwość dodatkowego zarobkowania - w przypadku osób zatrudnionych w innym podmiocie na podstawie umowy o pracę lub w przypadku emerytów;
- możliwość zapewnienia pracy uzależniona od warunków pogodowych w przypadku kąpielisk zewnętrznych.

Inspektorzy pracy mając na uwadze obowiązujące prawo i argumenty przytoczone zarówno przez zleceniodawców i zleceniobiorców nie kwestionowali w większości przypadków zawarcia umów cywilnoprawnych.

Wyniki kontroli wskazują na to, iż stwierdzone naruszenia przepisów dotyczących ratowników wodnych mają charakter powszechny i nie są co do większości z nich zdeterminowane charakterem stanowiska pracy.

### 8.3. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkcji laminatów poliestrowo-szklanych

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 10 kontroli w zakładach zajmujących się produkcją i przetwórstwem laminatów poliestrowo – szklanych, których celem było sprawdzenie poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad bhp związanych z prowadzonym procesem produkcji, podniesienie świadomości przedsiębiorców w zakresie zmian w przepisach oraz poprawa bezpieczeństwa pracy, skutkująca ograniczeniem zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych w podmiotach kontrolowanych.

W skontrolowanych zakładach ogółem zatrudnionych było 2147 osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było 2122 pracowników, w tym 668 kobiet i 22 pracowników młodocianych.

Według wielkości zatrudnienia kontrolami objęto:

- zakłady mikro do 9 pracowników – 4 podmioty,
- zakłady małe od 10 do 50 pracowników – 3 podmioty,
- zakłady średnie od 51 do 250 pracowników – 1 podmiot,
- zakłady duże powyżej 250 pracowników – 2 podmioty.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono kontrole zakładów zajmujących się produkcją i przetwórstwem laminatów poliestrowo – szklanych prowadzących działalność produkcji łodzi żaglowych i motorowych, ich elementów wyposażenia, zbiorników, kiosków itp.

W prowadzonych procesach produkcyjnych występuje szereg zagrożeń i czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników. Do najbardziej charakterystycznych należą:

- Substancje i mieszaniny chemiczne stwarzające zagrożenie
- Atmosfery wybuchowe
- Pożar
- Pył tworzywa
- Pył drewna
- Hałas
- Zagrożenia wynikające z eksploatacji maszyn.

Przeprowadzone kontrole wykazały występowanie bardzo dużej liczby nieprawidłowości w ocenianym zakresie. Inspektorzy wydawali środki prawne we wszystkich zakładach objętych kontrolami. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- braku badań lekarskich,
- braku szkoleń z zakresu bhp,
- braku wentylacji stanowiskowej lub jej nieprawidłowego działania,
- braku odzieży roboczej,
- braku środków ochrony dróg oddechowych,
- braku odzieży antyelektrostatycznej,
- braku obuwia ochronnego,
- braku badań i pomiarów stężeń czynników chemicznych, poziomu zapylenia i natężenia hałasu,
- brak zabezpieczeń przed niezamierzonym uwalnianiem czynników chemicznych,
- braku zabezpieczeń zapobiegających iskrzeniu posadzek i wyładowaniom elektryczności statycznej (uziemiaenia),
- braku dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego lub nieprawidłowości w posiadanej dokumentacji,
- braku dokumentacji związanej z zagrożeniami wybuchowymi,
- braku dokumentacji związanej z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi (pyły drewna),
- braku dokumentacji związanej z zagrożeniami chemicznymi (m. in. spis stosowanych czynników chemicznych, karty charakterystyk, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, instrukcje, itd.),
- braku lub niewłaściwych osłonach stref niebezpiecznych eksploatowanych maszyn,
- nieprawidłowości przy magazynowaniu i składowaniu czynników chemicznych,
- braku lub niewłaściwym wyposażeniu zaplecza higieniczno-sanitarnego,
- niezapewnieniu właściwej wysokości w pomieszczeniu produkcyjnym,

Ogólna ocena warunków pracy w kontrolowanych zakładach była bardzo zróżnicowana. U większych przedsiębiorców, istniejących od wielu lat na rynku, posiadających wiedzę i doświadczenie w branży, panowały bardzo dobre warunki pracy. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono u małych przedsiębiorców, często krótko działających, warunki pracy były nieodpowiednie i często nie spełniały nawet podstawowych wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości:

- niedostateczny nadzór pełniony przez pracodawców i służbę bhp.
- brak lub niewystarczająca wiedza pracodawców i służb bhp na temat obowiązujących przepisów bhp związanych z prowadzonym procesem technologicznym;

- bagatelizowanie głównych zagrożeń stwarzanych przez czynniki chemiczne wynikające z ich właściwości – narażenie na styren i aceton, zagrożenie wybuchem.
- niska świadomość pracodawców i pracowników – bezpieczeństwo na drugim planie.
- szukanie oszczędności przez przedsiębiorców w związku z rosnącymi kosztami prowadzenia działalności.

W ramach działań kontrolnych, w ramach współpracy w zakresie bhp, przesłano informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach do Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Nadzoru Budowlanego, Urzędu Dozoru Technicznego oraz Straży Pożarnej.

W trakcie realizacji kontroli stwierdzono w 1 zakładzie działanie 2 organizacji związków zawodowych oraz Społecznej Inspekcji Pracy. Partnerzy społeczni zostali poinformowani o zakresie oraz o wynikach prowadzonych kontroli.

Tabela 8.3.1. Zastosowane środki prawne i wykroczeniowe

	Liczba
- decyzje,	244
w tym	
▪ z art. 108 kpa	9
▪ wstrzymania eksploatacji maszyn	11
▪ wstrzymanie prac	1
▪ skierowanie do innych prac	9
▪ nakazujące wykonanie badań i pomiarów	15
- wnioski	6
- polecenia	13
- mandaty karne (kwota w zł)	6 (8.500)
- środki oddziaływania wychowawczego	

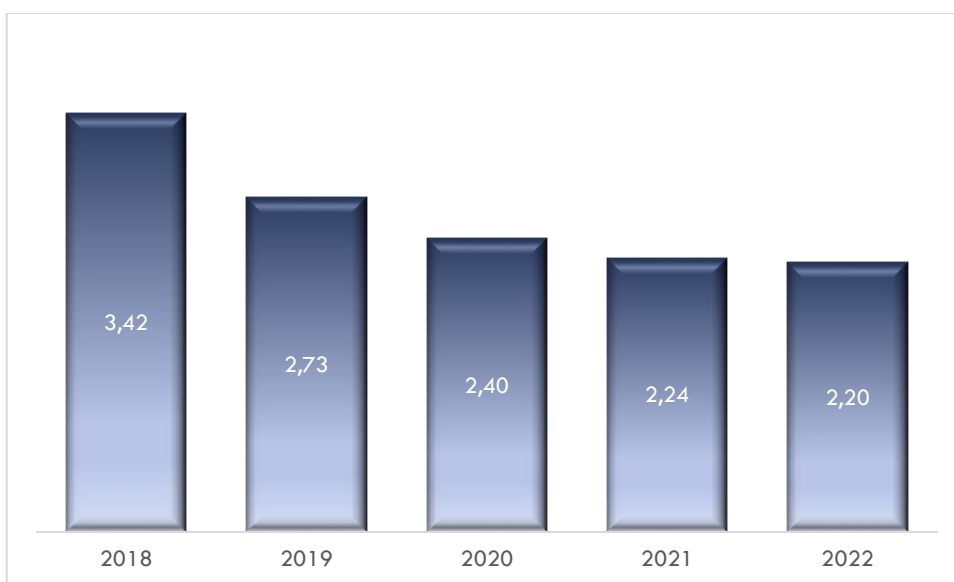
Przeprowadzone kontrole wykazały występowanie wielu nieprawidłowości w zakresie bhp. Kontrole spowodowały, że pracodawcy podjęli stosowne działania mające na celu usunięcie stwierdzonych uchybień. Kontrole wykazały, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzano u małych pracodawców którzy nie posiadali dostatecznej znajomości przepisów bhp dotyczących prowadzonych procesów produkcyjnych oraz niewłaściwie pełnionym nadzorem przez służby bhp. Zagadnienie związane z bezpieczeństwem były także bagatelizowane przez pracowników, dla których istotniejsze było posiadanie pracy niż dbanie o bezpieczeństwo.

## IX. ANEKS

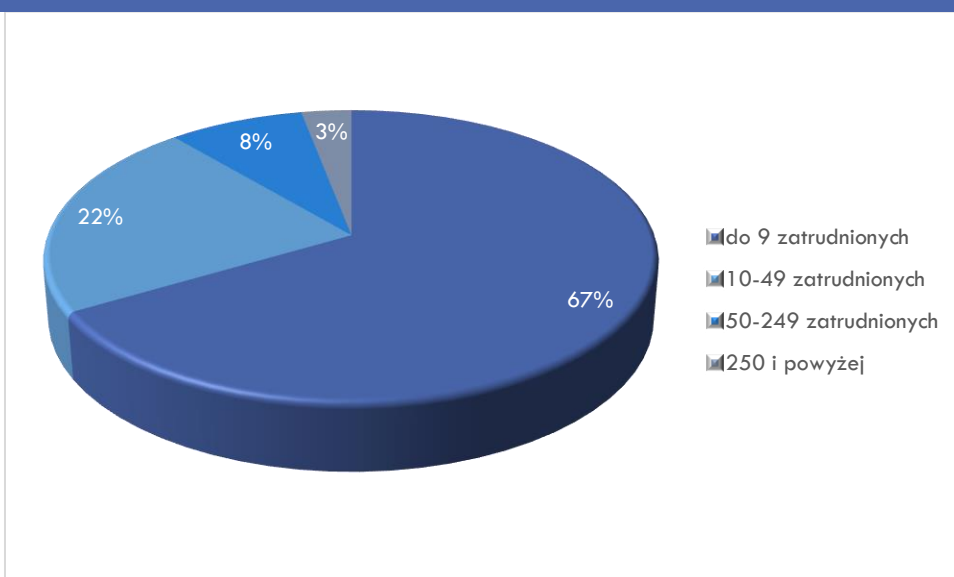
## 9.1. Kontrole

W 2022 roku inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 2,2 tys. kontroli u przeszło 1,8 tys. podmiotów gospodarczych. Istotną część kontroli stanowiły ponowne kontrole, których celem było przede wszystkim sprawdzenie realizacji zastosowanych wcześniej środków prawnych i wyegzekwowanie poprawy stanu przestrzegania prawa. Najczęściej kontrolowano zakłady branż: budownictwo, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. 62,9% kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w podmiotach, w których zatrudniano nie więcej niż 9 pracowników, przeszło co czwarta w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób, a co dziesiąta w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób. Pozostałe 4,6% kontroli zostało przeprowadzonych w firmach zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Łącznie w kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę przeszło 100 tys. osób w tym przeszło 90 tys. osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

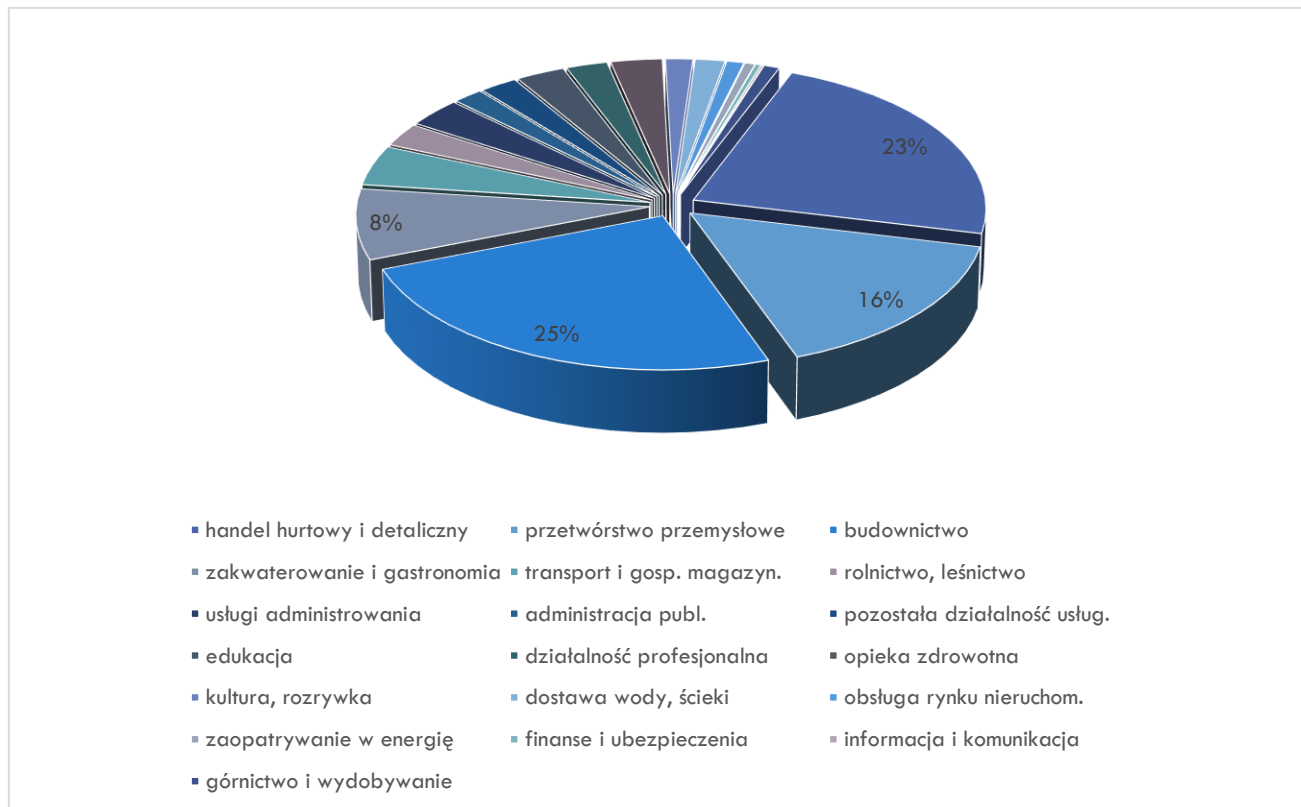
Wykres 9.1.1. Liczba kontroli w latach 2018-2022 (tys.)



Wykres 9.1.2. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2022 r. (wg wielkości zatrudnienia)



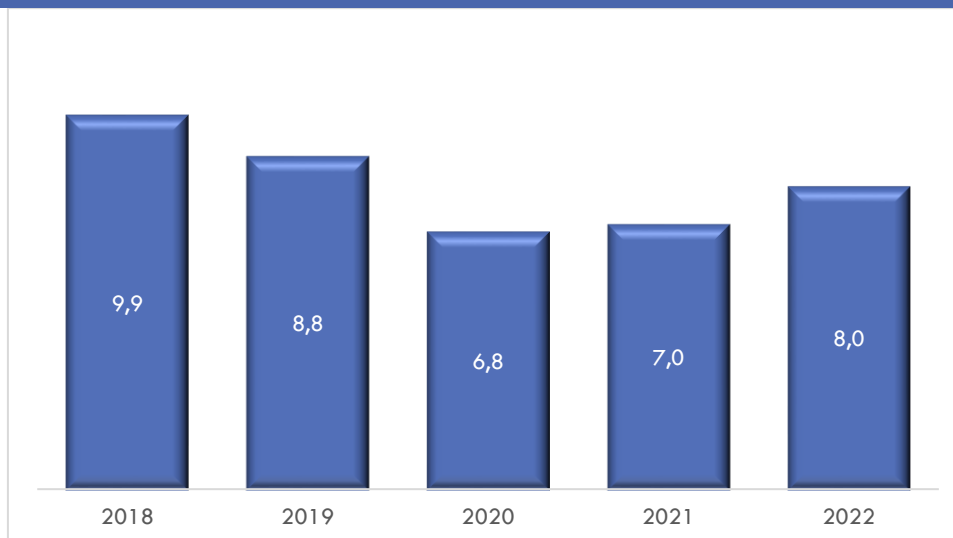
Wykres 9.1.3. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2022r. (wg sekcji PKD)



## 9.2. Decyzje

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy w 2022 roku wydali prawie 8,0 tys. decyzji zobowiązujących ich adresatów do usunięcia stwierdzonych uchybień.

Wykres 9.2.1. Liczba decyzji w latach 2018-2022 (tys.)



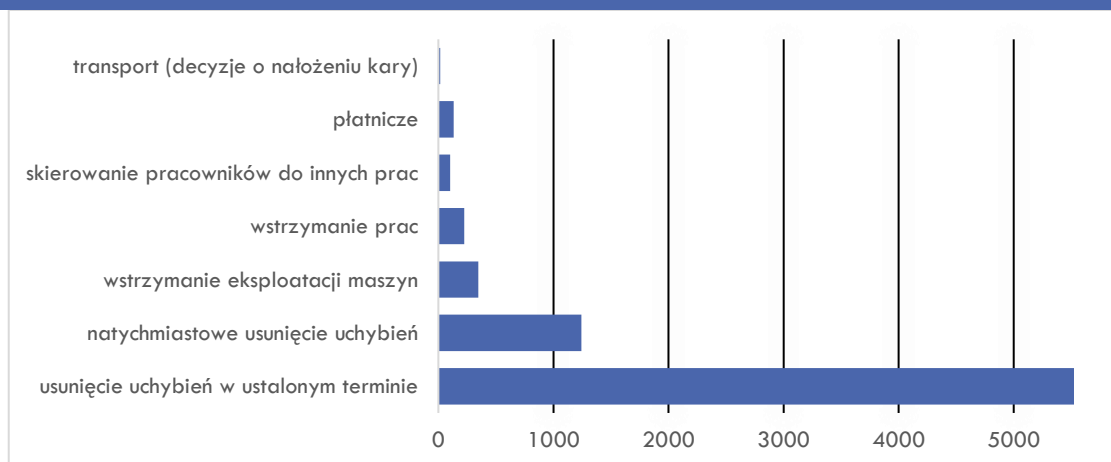
Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie (przeszło 5,8 tys. decyzji). Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego przeszło 1,2 tys. decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wśród wydanych decyzji 224 nakazywało wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia bądź zdrowia pracowników, a 347 decyzji nakazywało wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich stan stwarzał bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. W związku ze stwierdzeniem, że pracownicy zatrudnieni są wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub szkodliwych bez wymaganych kwalifikacji, inspektorzy pracy wydawali decyzje skierowania pracowników do innych prac. Ogółem wydano 102 takich decyzji w stosunku do 187 pracowników.

Spośród wydanych decyzji 132 dotyczyły wypłaty 1056 pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń na łączną kwotę przeszło 1.960 tys. zł. Jest to znaczny wzrost w stosunku do ubiegłego roku, gdy wydano takich decyzji 56, a dotyczyły one 284 pracowników. Kwota świadczeń przekraczała 980 tys. zł.

Z ponownych kontroli i informacji, jakie napłynęły do OIP wynika, że do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania pracodawcy wykonali przeszło 7,1 tys. decyzji (89,6% wydanych), w tym 71 decyzji dot. wypłaty pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń. W wyniku realizacji tych ostatnich 526 pracownikom wypłacono prawie przeszło 500 tys. zł.

Oprócz ww. decyzji inspektorzy pracy na podstawie ustawy o transporcie drogowym, wydali 15 decyzji o nałożeniu kary pieniężnej na łączną kwotę przeszło 52 tys. zł.

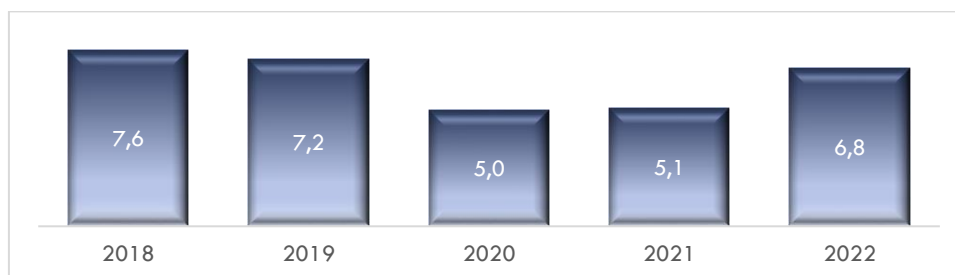
Wykres 9.2.2. Struktura rodzaju decyzji – 2022 r.



### 9.3. Wystąpienia i polecenia

W 2022 roku inspektorzy pracy skierowali do pracodawców prawie 1,4 tys. wystąpień zawierających przeszło 6,4 tys. wniosków. Ponadto skierowano 436 poleceń.

Wykres 9.3.1. Liczba wniosków w wystąpieniach i polecenia w latach 2018-2022 (tys.)



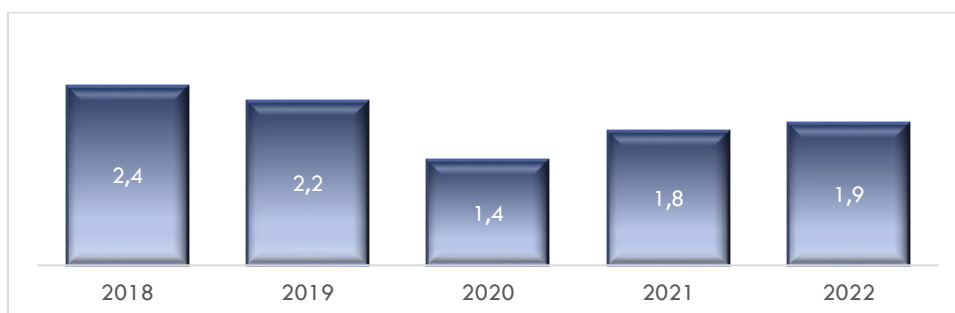


Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania uzyskano informację o realizacji lub uwzględniono 78% wniosków i poleceń. W wyniku realizacji tych drugich pracownikom wypłacono świadczenia pieniężne na kwotę przeszło 650 tys. zł dla 612 pracowników.

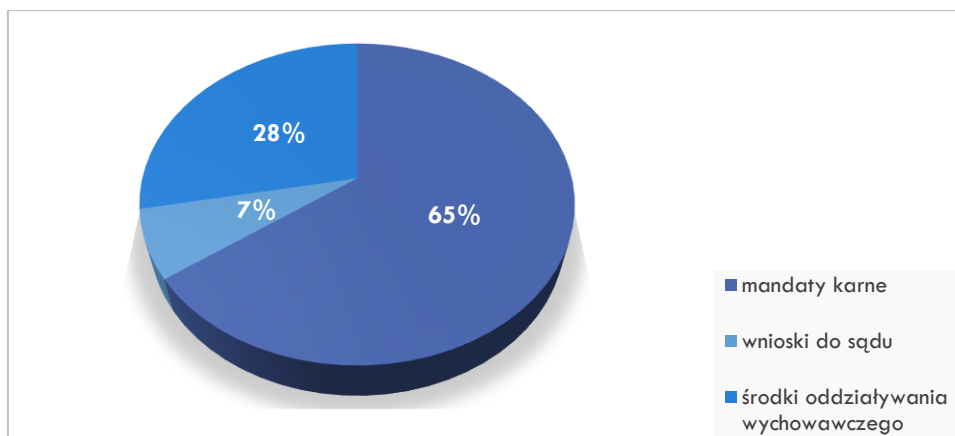
#### 9.4. WYKROCZENIA

W 2022 roku inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie prawie 1,9 tys. wykroczeń (w zdecydowanej większości związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz w bezpieczeństwa i higieny pracy). W związku z tymi zarzutami, w 68 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie, w 643 wystawiono mandaty karne na kwotę przeszło 800 tys. zł. W 277 przypadkach zastosowano środki wychowawcze. Analogicznie do lat poprzednich, najliczniejszą grupę wykroczeń (48,4% ogółu) stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wyczerpujące znamiona wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy.

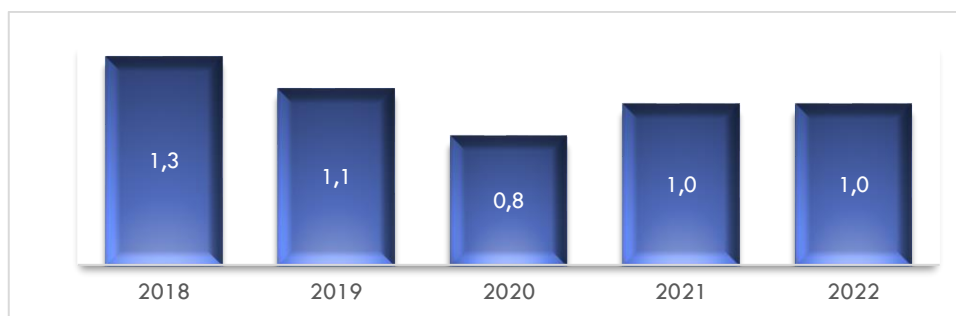
Wykres 9.4.1. Liczba wykroczeń w latach 2018-2022 (tys.)



Wykres 9.4.2. Struktura zastosowanych sankcji – 2022 r.



Wykres 9.4.3. Liczba wniosków do sądu, mandatów i śr. wychowawczych - lata 2018-2022 (tys.)



Jak już wspomniano wyżej, w ciągu roku sprawozdawczego inspektorzy pracy skierowali do sądów łącznie 68 wniosków o ukaranie. W roku 2022 zapadło łącznie 59 rozstrzygnięć przed sądami I instancji. Były to zarówno rozstrzygnięcia w sprawach zainicjowanych wnioskami o ukaranie wniesionymi do sądów w latach 2022, jak i latach ubiegłych. W 46 sprawach sądy orzekły grzywnę wyrokami nakazowymi, a w 6 przypadkach grzywna była orzekana w trybie zwykłym. W 6 sprawach uniewinniono oskarżonego, w 2 udzielono nagany. W 1 wypadku odstąpiono od wymierzania kary. Nie wystąpiły umorzenia postępowań. Wystąpił 1 przypadek odmowy wszczęcia postępowania. Łącznie sądy wymierzyły grzywny w kwocie 79.100 zł w formie wyroku nakazowego i 15.000 zł tytułem grzywien w pozostałych wyrokach.

W 2022 roku sądy wydały 4 orzeczenia po rozpatrzeniu środków zaskarżenia od wyroków wydanych w okresie sprawozdawczym, jak i od wyroków zapadłych w ubiegłym roku. Były to 2 orzeczenia utrzymujące w mocy wyroki sądów I instancji oraz 1 wyrok zmieniający, którym zmieniono wysokość grzywny oraz 1 orzeczenie uwzględniające zażalenia inspektora pracy na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania.

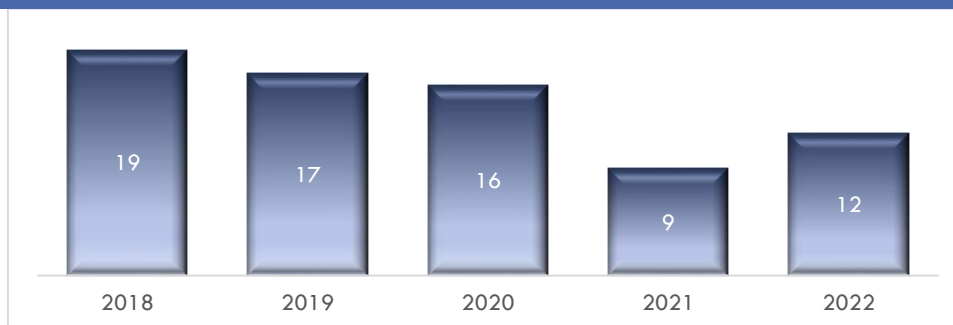
W 2022 roku sądy wydały 4 orzeczenia po rozpoznaniu sprzeciwów od wyroków nakazowych wydanych w okresie sprawozdawczym, jak i od wyroków nakazowych wydanych w latach wcześniejszych. Zapadły 2 wyroki orzekające karę grzywny oraz 2 wyroki orzekające karę nagany.

#### 9.5. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2022 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratur łącznie 13 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w tym:

- 2 zawiadomienia z art. 160 § 1 Kodeksu karnego w zbiegu art. 156 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 233 § 1 Kodeksu karnego oraz 271 § 1 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 218 § 1<sup>a</sup> Kodeksu karnego w zw. z art. 94 pkt 5, 85 § 1 i 2 i art. 77<sup>5</sup> § 1, 2, 5 Kodeksu pracy
- 1 zawiadomienie z art. 225 § 2 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 270 § 1 Kodeksu karnego, z art. 271 § 1 Kodeksu karnego, z art. 273 Kodeksu karnego oraz z art. 272 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 271 § 1 Kodeksu karnego oraz art. 273 Kodeksu karnego
- 2 zawiadomienia z art. 218 § 1<sup>a</sup> Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 218 § 1<sup>a</sup> Kodeksu Karnego w zw. z art. 94 pkt 9a oraz art. 149 Kodeksu Pracy
- 1 zawiadomienie z art. 271 § 1<sup>a</sup> Kodeksu karnego oraz art. 273 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 225 Kodeksu karnego w zw. z art. 24 ust. 1, art. 26 ust. 1 i art. 27 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy

Wykres 9.5.1. Liczba zawiadomień skierowanych do prokuratury w latach 2018-2022



Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania wszczęto postępowania przygotowawcze - dochodzenie w 6 przypadkach, a śledztwo w 3. Odmówiono wszczęcia postępowania przygotowawczego w 3 dochodzeniach i śledztwie. W wyniku prowadzonego postępowania prokuratorskiego, na dzień sporządzania sprawozdania, skierowano do sądu 2 akty oskarżenia

Poza powiadomieniami o możliwości popełnienia przestępstwa, przeprowadzono 3 kontrole na wniosek prokuratury, z czego 1 kontrola w zakresie prowadzonych postępowań dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, 1 kontrolę na podstawie skargi zgłoszonej przez cudzoziemca w zakresie prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 1 kontrolę na wniosek prokuratora w zakresie legalności zatrudnienia i nieprzestrzegania przepisów obowiązujących w związku z pandemią wirusa Sars-CoV-2.

Ponadto w 13 przypadkach inspektorzy brali udział w postępowaniach jako świadkowie.

#### 9.6. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W 2022 roku wpłynęło do OIP w Olsztynie 35 wniosków, w 2021r. 23 wnioski. W zakresie ilości napływających wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych, w porównaniu do roku poprzedniego, obserwuje się znaczną aktywność stron we wprowadzaniu regulacji układowych w stosunku do roku poprzedniego. Złożone wnioski dotyczyły:

- rejestracji nowych układów zbiorowych pracy – 2
- protokołów dodatkowych – 27,
- oraz wpisu informacji – 6.
- w tym:
  - o odstąpieniu od stosowania układu – 3,
  - o zmianie nazwy lub siedziby pracodawcy/organizacji związkowej – 1.
  - o wypowiedzeniu układu – 1
  - o rozwiązaniu związku zawodowego - 1

Z ww. wniosków w 2022r. zarejestrowano 1 zakładowy układ zbiorowy pracy, 26 protokołów dodatkowych oraz dokonano wpisu 5 informacji.

Spośród wniosków, które wpłynęły do OIP w Olsztynie w 2022r., odmówiono rozpatrzenia 1 wniosku. Wniosek dotyczył informacji o odstąpieniu od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy.

Przyczyną odmowy rozpatrzenia wniosku o rejestrację informacji o odstąpieniu od stosowania układu zbiorowego pracy był brak dołączonych dokumentów, o których mowa w § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. Nr 34, poz. 408), tj. oświadczenia o odstąpieniu od stosowania układu zbiorowego pracy skierowanego do pracowników oraz brak dokumentu potwierdzającego rozwiązanie związku zawodowego. W treści pisma pracodawca nie wskazał także, po upływie jakiego okresu odstępuje od stosowania układu (co najmniej równego okresowi wypowiedzenia) oraz daty upływu tego okresu. Wnioskodawca został wezwany do uzupełnienia braków formalnych wniosku, jednak dokumenty te nie zostały dostarczone. W związku z tym, wniosek o rejestrację informacji nie podlegał rozpatrzeniu.

Należy przy tym nadmienić, że wielokrotnie strona składająca wniosek o rejestrację protokołu dodatkowego lub rejestrację informacji była wzywana pisemnie do dokonania uzupełnienia wniosku o rejestrację, który nie zawierał wszystkich określonych w rozporządzeniu danych.

W okresie objętym sprawozdaniem wydano 2 postanowienia o niezgodności z prawem, nadesłanych protokołów dodatkowych do z.u.z.p. W pierwszym przypadku, zakwestionowano zapis protokołu dodatkowego niezgodny z art. 22<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy, przewidujący, że monitoring rejestrujący obraz poprzez wykorzystanie kamer stosuje się między innymi w celu dyscypliny pracy. W następstwie postanowienia o niezgodności z prawem przedmiotowego protokołu dodatkowego, strony dokonały odpowiednich zmian w protokole dodatkowym, wobec czego protokół ten został zarejestrowany.

Z kolei, w drugim przypadku organ rejestrowy zakwestionował zapis protokołu dodatkowego przewidujący, że pracodawca może bezterminowo zawiesić prawo do świadczeń wprowadzonych protokołem dodatkowym w formie pisemnego oświadczenia złożonego przez pracodawcę zakładowym organizacjom związkowym za 30-dniowym okresem wypowiedzenia, natomiast przywrócenie prawa do świadczeń może nastąpić na podstawie pisemnego oświadczenia pracodawcy z dniem wskazanym przez pracodawcę.

Dozwoloną formą modyfikacji układu zbiorowego pracy są wyłącznie protokoły dodatkowe, stanowiące integralną część układu. Ze swobody układowej wynika, że zmiany mogą być wprowadzone w każdym czasie obowiązywania układu, przy czym mogą dotyczyć zarówno istniejącej treści układu, jak i poszerzenia jego postanowień. To oznacza, że treść układu nie może być zmieniona w drodze jednostronnego działania pracodawcy. O zawieszeniu postanowień układu zakładowego decydują jego strony, tj. pracodawca i działające u niego organizacje związkowe, w trybie porozumienia. Porozumienie podlega zgłoszeniu do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy. Oznacza to, że niedopuszczalne było bezterminowe zawieszenie prawa do świadczeń wprowadzonych protokołem dodatkowym w formie pisemnego oświadczenia złożonego przez pracodawcę zakładowym organizacjom związkowym za 30-dniowym okresem wypowiedzenia, oraz przywrócenie prawa do świadczeń na podstawie pisemnego oświadczenia pracodawcy z dniem wskazanym przez pracodawcę.

W następstwie postanowienia o niezgodności z prawem przedmiotowego protokołu dodatkowego, strony wyraziły na piśmie zgodę na wpisanie protokołu dodatkowego do rejestru bez wyżej wymienionych postanowień.

W protokołach dodatkowych w okresie objętym sprawozdaniem strony dokonywały przeważnie zmian w:

- tabelach wynagrodzeń, stawkach zaszeregowania, taryfikatorach kwalifikacyjnych;
- premiach, dodatkach;
- zasadach naliczania nagród jubileuszowych;
- zasadach naliczania odpraw emerytalno-rentowych;
- zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, w szczególności wysokości odpisu na fundusz.

W protokołach dodatkowych strony często rezygnują także z dotychczasowych korzystniejszych rozwiązań prawnych w zakresie np.:

- dotychczasowych zasad przyznawania nagród jubileuszowych;
- dotychczasowych zasad wypłacania wynagrodzenia – rezygnacja z wypłacania premii kwartalnej, z wypłacania dodatku stażowego i dodatku dla kierowców samochodu za dodatkowe czynności.

Korzystniej niż w Kodeksie pracy uregulowano w układach zbiorowych pracy i protokołach dodatkowych następujące zagadnienia:

- ustalenie wynagrodzenia za każdą godzinę dyżuru domowego w wysokości 20% płacy bazowej za każdą godzinę pełnionego dyżuru w dni robocze i 35% płacy bazowej za każdą godzinę pełnionego dyżuru w niedzielę i święto, jeżeli pracownik nie wykonywał pracy w tym czasie (regulacja korzystniejsza niż określona przepisem art. 151<sup>5</sup> § 1 K.p.);

- przyznanie pracownikom dodatkowego dnia urlopu z okazji Dnia Pracownika Gospodarki Komunalnej obchodzonego w maju.

Dodatkowo, poza postanowieniami odpowiadającymi przepisom powszechnie obowiązującym, wprowadzane (i zmieniane) są:

- dodatek funkcyjny;
- dodatek za staż pracy;
- dodatek za czas dyżuru w domu;
- dodatek brygadzistowski;
- dodatek za użytkowanie monitora ekranowego;
- dodatkowe wynagrodzenie roczne;

- premia frekwencyjna;
- dodatek za wykonywanie dodatkowych czynności;
- dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub niebezpiecznych.

W 2022r. nie wniesiono odwołania do sądu od odmowy rejestracji, ani też nie toczyło się żadne postępowanie sądowe.

W 2022r. nie dokonano wykreślenia układu z rejestru na podstawie art. 241<sup>11</sup>§ 5<sup>4</sup> K.p., nie odnotowano też żadnych wystąpień z zastrzeżeniem, o którym mowa w art. 241<sup>11</sup>§ 5<sup>1</sup> K.p.

### 9.7. Ustalanie stosunku pracy

W 2022 roku inspektorzy pracy nie wnosili do sądu pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Natomiast zakończyło się, postępowanie wniesione w 2021r., ustalające istnienie stosunku pracy. Był to wyrok sądu okręgowego.

Problemy z jakimi spotykali się inspektorzy pracy w czasie kontroli w 2022 roku, na które również zwracali uwagę osoby przychodzące po porady prawne oraz składające skargi były podobne jak w latach ubiegłych. Przede wszystkim występowały przypadki zatrudniania osób na podstawie umów cywilnoprawnych, mimo że sposób wykonywania pracy przez te osoby wskazywał na to, że zawarty został stosunek pracy. Ponadto, część osób zgłaszających się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wskazywała, że obecnie pracują na podstawie umowy cywilnoprawnej bądź prowadzą jednoosobowo działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, mimo że charakter pracy, sposób jej wykonywania jest identyczny jaki osoby te miały na podstawie umowy o pracę.

Ugruntowany jest już pogląd, że podstawową cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownicze. Podjęcie decyzji o skierowaniu pozwu do sądu pracy powinno opierać się przede wszystkim na każdorazowym ustaleniu, że w danym przypadku można stwierdzić występowanie tej przesłanki oraz, że będzie możliwość jej wykazania. Należy jednak podkreślić, że w trudnych przypadkach (tzn. takich gdzie rodzaj pracy oraz warunki wykonywania pracy nie dają jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy ewidentnie występuje podporządkowanie pracownicze) szczególnie istotny jest całokształt okoliczności, do którego zaliczyć także należy postawę osoby na rzecz której inspektor zamierza ewentualnie złożyć pozew do sądu pracy.

Wniesienie odpowiedniego powództwa nie gwarantuje jednak, że sąd mimo występowania cech stosunku pracy orzeknie o tym, że strony łączył taki właśnie stosunek. Sądy analizują czy występuje przewaga cech stosunku pracy, ale biorą także pod uwagę wolę stron. W przypadku oddalenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy w latach ubiegłych sądy podnosiły m.in., że powód miał świadomość tego, że zawiera umowę cywilnoprawną. Wydaje się jednak oczywiste, że w pewnych przypadkach zawarcie umowy cywilnoprawnej przez osoby zatrudniane jest spowodowane trudną sytuacją materialną i rodzinną i w rzeczywistości osoba taka godzi się na stosunek cywilnoprawny z obawy przed utratą środków do życia.

Znacznym utrudnieniem także w prowadzeniu spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy jest mała świadomość prawna osób zatrudnionych, które nie posiadają m.in. wiedzy o możliwych konsekwencjach zeznań składanych przed sądem. Z analizy spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy już zakończonych wynika, że niejednokrotnie brak wiedzy, odpowiedniej motywacji i świadomości prawnej pracowników utrudnia, a czasem uniemożliwia zakończenie sprawy zgodnie z wcześniejszymi oczekiwaniami zarówno zatrudnionego, jak i inspektora pracy. Problemem jest postawa potencjalnie zainteresowanych osób. Często zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych stanowi dla nich jedyną możliwość uzyskania jakichkolwiek dochodów. Obawiając się utraty źródła utrzymania nie chcą, aby inspektor pracy podejmował na ich rzecz jakiegokolwiek działania. Utrzymują, że chciały zawrzeć umowę zlecenia czy o dzieło i nie są zainteresowane zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Zdarza się także, że osoby pierwotnie zainteresowane wniesieniem sprawy do sądu, w późniejszym okresie nie wykazują zaangażowania i woli współpracy z inspektorem pracy.

### 9.8. Spory zbiorowe

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wpłynęło 13 informacji o powstaniu sporów zbiorowych w zakładach pracy na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Podstawą do dokonania zgłoszenia jest obowiązek określony w art. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 1991 r., Nr 55, poz. 236).

Zdecydowana większość informacji o powstaniu zbioru zbiorowego wpłynęła od pracodawców związanych z wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów

klimatyzacyjnych (5 informacji) oraz administracji publicznej i obrony (3). Pojedyncze dotyczyły edukacji (2) oraz po jednej w przetwórstwie przemysłowym, kulturze, rozrywce, rekreacji i opiece zdrowotnej.

Spory powstały w związku z żądaniami zgłoszonymi przez związki zawodowe. Nadmienić należy, że żądania dotyczyły:

- 3 - warunków pracy (np. poprawa warunków bhp, zwiększenie nakładów na środki ochrony indywidualnej, wprowadzenie napojów i posiłków regeneracyjnych, zwiększenia liczby etatów – Straż Graniczna),
- 13 - warunków płacy (np. podniesienie wynagrodzenia zasadniczego pracownikom; podniesienie najniższych wynagrodzeń do wskazanego przez organizację związkową poziomu; jednorazowe dodatki do wynagrodzenia, ustalenie premii regulaminowej),
- 2 – świadczeń socjalnych (np. dodatkowe zasilenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych),
- 0 – praw i wolności związkowych (postulaty takie zostały podniesione przez organizacje związkowe, ale bez wskazania konkretnych żądań).

Do tutejszego OIP nie wpływały informacje o wynikach wszczętych sporów zbiorowych. W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy został powiadomiony o 2 sporach zbiorowych zakończonych porozumieniem. Z analizy zgłaszanych do tutejszego OIP sporów zbiorowych wynika, że większość z nich ma charakter długotrwały, na co wskazują przekazywane przez strony sporów zbiorowych informacje dotyczące zakresu i skali żądań.

Podsumowując, w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. do OIP w Olsztynie zgłoszono zdecydowanie mniej sporów zbiorowych niż w roku 2021. Nadmienić należy, że wszystkie zgłoszenia zawierał w sobie żądanie dotyczące poprawy warunków płacy (podwyżki). W stosunku do 2021 r. zmniejszyła się liczba sporów zgłoszonych w placówkach opieki zdrowotnej, gdyż dotyczyło to tylko 1 sporu zbiorowego - zgłoszony on został w placówce opieki zdrowotnej (DPS). Wspomnieć tu należy, że aktualnie często sami pracodawcy nie posiadają wystarczającego rozeznania lub wiedzy pozwalającej na prawidłowe zakwalifikowanie (a tym samym zgłoszenie), zaistniałej sytuacji jako sporu zbiorowego. Zdarzają się sytuacje, w których pracodawcy niejako profilaktycznie zgłaszali zdarzenia konfliktowe powstałe na tle prowadzonych z organizacjami związkowymi negocjacji płacowych, jako spór zbiorowy. Biorąc powyższe wnioski pod uwagę, wskazać w tym miejscu trzeba o przygotowywanych przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej zmianach dotyczących ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Zwraca uwagę nowa definicja sporu zbiorowego, zgodnie z którą, będzie to spór „osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy.” Proponowana szeroka definicja sporu zbiorowego wpłynąć może potencjalnie na zwiększenie liczby zgłaszanych do OIP sporów zbiorowych, ograniczając jednocześnie wątpliwości interpretacyjne co do np. legalności sporu.

### 9.9. Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na wyłączenie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu

W 2022 roku wpłynęło 16 wniosków dotyczących wyrażenia zgody na odstąpienie od wymogów określonych w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przepisach dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

We wnioskach tych wnoszono o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu oraz/lub o wyrażenie zgody na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego. Liczba wniosków:

- o wyrażenie zgody na lokalizację poniżej poziomu terenu pomieszczeń stałej pracy – 14;
- o wyrażenie zgody na stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy – 2.

Jeden wniosek dotyczył zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w wielu pomieszczeniach, z których część nie spełniała przesłanek do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody przez OIP na odstąpienie od przepisów BHP.

W tym przypadku w jednym (tym samym) postanowieniu wydano 2 rozstrzygnięcia:

- o Opinię pozytywną – w odniesieniu do części pomieszczeń spełniających przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody przez OIP na odstąpienie od przepisów BHP;
- o Opinię stwierdzającą fakt, że nie zostały spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie wyrażenia zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego – w odniesieniu do części pomieszczeń nie spełniających przesłanek do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody przez OIP na odstąpienie od przepisów BHP.

W drugim przypadku stwierdzono, że nie zostały spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie wyrażenia zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego – pomieszczenia nie produkcyjne.

Przeważająca większość wniosków dotyczyła pomieszczeń, w których prowadzona będzie drobna działalność handlowo - usługowa (przewidywane zatrudnienie od jednego do trzech pracowników) lub gastronomiczna. W ramach realizacji tematu nie przeprowadzono kontroli w obiektach, których dotyczyły wnioski o zgodę na odstęstwo.

## X. PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE

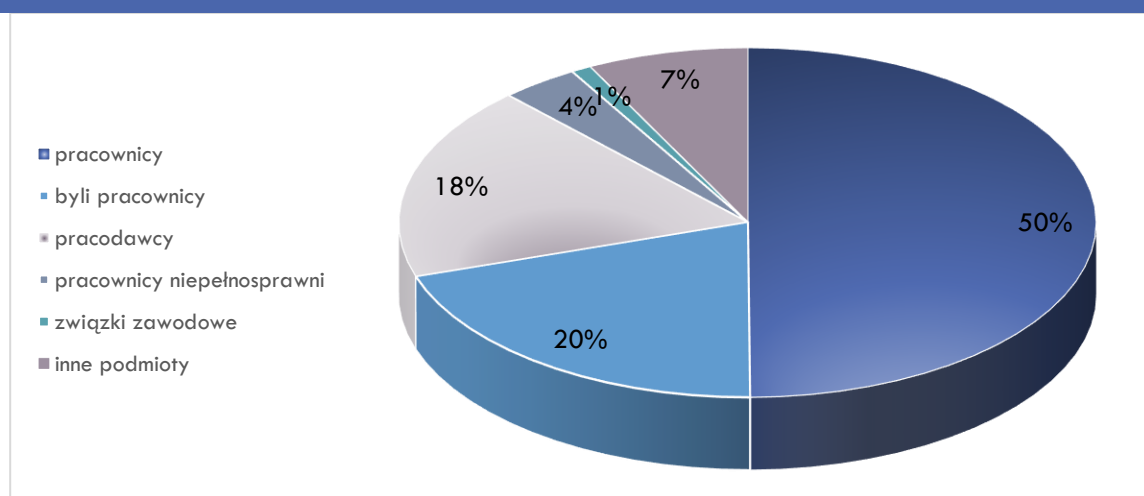
W 2022 roku inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni w siedzibach Oddziałów i siedzibie Okręgu udzielili 4678 porad. Ponadto wpłynęło 428 zapytań prawnych na piśmie skierowanych za pomocą poczty elektronicznej lub poczty tradycyjnej. W 160 przypadkach wystąpiono o uzupełnienie danych, gdyż zapytania prawne zostały przesłane drogą elektroniczną i tym samym nie spełniały wymogów określonych w art. 63 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Wymagane dane uzupełnione zostały w 43 przypadkach, co jednocześnie pozwoliło na udzielenie odpowiedzi na zapytania prawne. Ponadto, w 4 przypadkach na podstawie art. 21 § 1 pkt 3 w związku z art. 243 Kodeksu postępowania administracyjnego, zapytania prawne zostały przekazane do innych OIP-ów zgodnie z właściwością miejscową, w 1 przypadku na podstawie § 10 ust. 4 Zarządzenia nr 85/18 Głównego Inspektora Pracy z dnia 19 grudnia 2018 r., w sprawie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy miało miejsce przekazanie wniosku o udzielenie porady prawnej do Centrum Poradnictwa GIP, a w 1 przypadku nastąpiło wycofanie zapytania prawnego od wnioskującego.

Na poniższych wykresach przedstawiono obrazowo, jakich głównie zagadnień dotyczyły udzielone porady prawne oraz strukturę podmiotów, którym udzielano porad (wg naszych danych).

Wykres 10.1. Obszary prawa, w których udzielano porad – 2022 r.



Wykres 10.2. Struktura podmiotów zgłaszających się po porady – 2022 r.



Oprócz porad udzielanych w siedzibach, inspektorzy pracy w trakcie kontroli udzielali porad:

- prawnych – 3642
- technicznych – 4861,
- z zakresu legalności zatrudnienia – 817.



Spośród zagadnień, które były przedmiotem udzielanych porad prawnych można wyodrębnić najczęściej występujące kategorie zapytań, których struktura od lat się nie zmienia.

W ramach porad dotyczących **stosunku pracy** pytania dotyczyły:

- ✓ niepotwierdzenia na piśmie umowy o pracę i nielegalnego zatrudniania pracowników,
- ✓ nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę, w tym szczególnie umów terminowych,
- ✓ ochrony prawnej przed wypowiedzeniem, (ochrona przedemerytalna, kobiet w ciąży i w okresie korzystania z uprawnień np. w wieku przedemerytalnym czy kobiet w ciąży)
- ✓ wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Porady z zakresu **wynagrodzeń** dotyczyły w przeważającej części:

- ✓ terminów wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń,
- ✓ sposobu dochodzenia niewypłaconego wynagrodzenia,
- ✓ wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, porze nocnej,
- ✓ prawa do odpraw związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub w przypadku wypowiedzeń zmieniających.

Większość porad odnośnie przepisów regulujących **czas pracy** dotyczyła:

- ✓ sposobu rozliczania czasu pracy, w tym godzin nadliczbowych,
- ✓ świadczenia pracy w dni wolne od pracy oraz w niedzielę i święta,
- ✓ przysługujących pracownikowi okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- ✓ norm czasu pracy – dobowej, tygodniowej.

Najczęściej powtarzające się pytania z zakresu **urlopów wypoczynkowych** to:

- ✓ terminy wykorzystania urlopu wypoczynkowego w trakcie zatrudnienia, w okresie wypowiedzenia,
- ✓ zobowiązania pracownika przez pracodawcę do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego z pominięciem planu urlopów, bez uzyskania zgody pracownika, w wybranym przez pracodawcę terminie, w oparciu o przepisy specustawy,
- ✓ sposób ustalania urlopu proporcjonalnego dla pracownika zatrudnionego przez kilka miesięcy w roku kalendarzowym lub dla pracownika świadczącego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- ✓ urlop na żądanie – formy jego zgłoszenia pracodawcy, możliwość nieudzielenia go przez pracodawcę.

Wśród pytań o **uprawnienia związane z rodzicielstwem** czy z zakresu **prawnej ochrony pracy pracowników młodocianych** dominowały następujące zagadnienia:

- ✓ ochrona kobiet w ciąży przed wypowiedzeniem,
- ✓ dodatkowe uprawnienia związane z rodzicielstwem, np. prawo do dni wolnych na opiekę nad dzieckiem,
- ✓ obowiązującej normy czasu pracy młodocianego, odpoczynków dobowych oraz tygodniowych,
- ✓ uprawnień w zakresie urlopów wypoczynkowych dla młodocianego.

Zapytania o **warunki pracy** najczęściej dotyczyły:

- ✓ sposobu realizacji obowiązku wydawania przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego,
- ✓ tworzenia odpowiednich (bezpiecznych) warunków do pracy,
- ✓ temperatur obowiązujących w miejscu pracy w trakcie danej pory roku (lato, zima).

Pytania dotyczące **wypadków przy pracy** związane były najczęściej z:

- ✓ obowiązkiem pracodawcy w zakresie sporządzenia dokumentacji powypadkowej,
- ✓ trybem dochodzenia roszczeń w przypadku nieuznania przez pracodawcę zdarzenia za wypadek przy pracy,
- ✓ sposobem dochodzenia odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy.

Porady odnośnie **mobbingu i dyskryminacji** dotyczyły głównie:

- ✓ sposobu dochodzenia odszkodowania i zadośćuczynienia za krzywdę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy na skutek stosowania przez niego praktyk mobbingowych,
- ✓ sposobu postępowania przy dyskryminowaniu pracowników przez pracodawcę w zakładzie pracy.

Zapytania dotyczące **koronawirusa** dotyczyły głównie:

- ✓ utrzymaniem przepisów specustawy z okresu pandemii w zakresie badań lekarskich oraz szkoleń bhp,
- ✓ przedłużenia ważności orzeczeń o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności osób ze stopniem niepełnosprawności,
- ✓ zobowiązania pracownika przez pracodawcę do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego z pominięciem planu urlopów, bez uzyskania zgody pracownika, w wybranym przez pracodawcę terminie.

Podsumowując poradnictwo prawne w 2022 r. należy stwierdzić, że największym „zainteresowaniem” cieszyły się zagadnienia dotyczące stosunku pracy, których liczba wzrosła o ponad połowę w porównaniu do ubiegłego okresu sprawozdawczego. Udzielane w tym zakresie porady po raz kolejny w dużej mierze dotyczyły sposobów zatrudniania pracowników i problemów z obchodzeniem przez pracodawców obowiązku potwierdzania umowy o pracę na piśmie – zatrudnianie bez umowy o pracę. Interesanci pytali również o tryby rozwiązywania umów o pracę, okresy wypowiedzenia oraz terminy na wniesienie środka odwoławczego do sądu pracy.

Zwiększyła się ilość zapytań kierowanych przez obcokrajowców, głównie obywateli Ukrainy dotkniętych działaniami wojennymi. Pytania dotyczyły przede wszystkim przysługujących im praw, w tym praw pracowniczych. Z uwagi na panującą sytuację pojawiały się także pytania kierowane przez pracodawców dotyczące zmian w ustawie o cudzoziemcach, a także obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników – obywateli Ukrainy. Pytania te odnosiły się głównie do tematyki legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz warunków zatrudniania obywateli Ukrainy na terytorium RP. Nadal pojawiały się również zapytania dotyczące tego, jakie kroki podjąć, w sytuacji kiedy pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia pracownikowi będącemu cudzoziemcem zatrudnionemu bez umowy.

Niezmiennie utrzymuje się konieczność udzielenia porad dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz zagadnień związanych stricte z bezpieczeństwem i higieną pracy. Nadal z dużym powodzeniem służy interesantom odrębna infolinia przeznaczona do udzielania przez inspektora pracy z OIP w Olsztynie porad z zakresu BHP. Pytania pojawiające się w trakcie rozmów na infolinii dotyczyły przede wszystkim wypadków przy pracy. Dzwoniący pytali również o kwestie związane z zagadnieniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wynikające z działu X Kodeksu pracy, jak również zagadnień uregulowanych w przepisach Prawa Budowlanego, Prawa Energetycznego i o Dozorze Technicznym.

Najczęściej poruszano takie zagadnienia, jak:

1. Przygotowanie do pracy:

- ✓ szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (rodzaje, częstotliwość ich przeprowadzania),
- ✓ badania lekarskie (częstotliwość ich przeprowadzania),
- ✓ środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,
- ✓ pomiary czynników szkodliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy.

2. Obiekty i pomieszczenia pracy:

- ✓ wymagania dotyczące pomieszczeń pracy (w tym wysokości pomieszczeń).

3. Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne

4. Pomieszczenia higieniczno – sanitarne:

- ✓ wymagania dotyczące pomieszczeń higieniczno- sanitarnych (rodzaje pomieszczeń wymaganych na placach budowy, wielkość, wyposażenie).

5. Maszyny i urządzenia techniczne oraz urządzenia i instalacje energetyczne:

- ✓ dostosowanie maszyn do minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie ich użytkowania przez pracowników,
- ✓ rodzaje uprawnień wymaganych przy eksploatacji maszyn i urządzeń budowlanych.

Ponadto, porady dotyczyły również udzielania pierwszej pomocy, ochrony przeciwpożarowej, transportu, wykonywania robót budowlanych - sprzętu zapewniającego ochronę przed upadkiem z wysokości, wymagań dotyczących montażu i odbioru rusztowań budowlanych.

W ramach udzielania porad technicznych, udostępniano zainteresowanym pracownikom i pracodawcom materiały dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego, substancji chemicznych i systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz pozostałych ww. zagadnień.

Podobnie jak w roku poprzednim zauważa się, iż częściej po porady techniczne zgłaszają się pracodawcy (odwrotnie dzieje się w przypadku udzielania porad prawnych – zgłaszają się głównie pracownicy). Oczekują porad dotyczących ogólnie przygotowania do pracy (np. stanowiska pracy, miejsca pracy) oraz wszelkich innych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Porady udzielone związkom zawodowym.

W okresie sprawozdawczym w siedzibie OIP w Olsztynie i w oddziałach terenowych udzielono **43** porady organizacjom związkowym. W znaczącej przewadze były to porady udzielone telefonicznie i anonimowo. Natomiast, w **8** przypadkach były to odpowiedzi udzielone na postawie pisemnych wniosków u udzielenie porady prawnej skierowanych przez:

- Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego w Elblągu
- Zarząd Regionu NSZZ Solidarność w Elblągu
- Wolny Związek Zawodowy Pracowników Gospodarki Wodnej i Ochrony Środowiska
- Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników
- Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w Olsztynie
- Związek Nauczycielstwa Polskiego Miejsko-Gminny Oddział w Iławie – 2 wnioski
- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia w Iławie

Porady prawne udzielone przedstawicielom związków zawodowych dotyczyły przede wszystkim zagadnień, które najczęściej bezpośrednio związane są z przedmiotem ich działalności. Przedstawiciele związków zawodowych zwracają się zazwyczaj o wyjaśnienie zagadnień związanych z ochroną prawną działalności organizacji związkowych oraz rolą jaką pełnią w zakładzie pracy w zakresie uzgadniania regulaminu pracy i wynagradzania. W odniesieniu do powyższego do tut. Inspektoratu wpłynęło pisemne zapytanie dotyczące zgodności z przepisami prawa zapisów regulaminu pracy i regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz trybu i sposobu dokonywania uzgodnień ich treści.

Ponadto, kierowane były pytania o naruszanie zasad równego traktowania w zakresie wynagradzania wynikające z układu zbiorowego pracy, kwestie ustalania podstaw wynagrodzenia urlopowego, rozwiązywania umów o pracę na czas określony i odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. W tym obszarze tematycznym pojawiło się m.in. pisemne zapytanie dotyczące przestrzegania przepisów zawartych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy i Regulaminie Pracy jak również pytanie odnoszące się do dodatku wyrównawczego w kontekście wynagrodzenia pracowników. Do jednego z oddziałów terenowych OIP w Olsztynie skierowano również pisemne zapytanie dotyczące wypowiedzenia zbiorowego układu pracy w trakcie sporu zbiorowego oraz pytanie odnoszące się do procedury odwołania społecznego inspektora pracy. Związki zawodowe zwróciły się również z pisemną prośbą o ocenę zarządzenia pracodawcy w sprawie szczepień pracowników przeciwko wirusowi Sars-CoV-2 pod kontem zgodności z przepisami prawa pracy.

Przedstawiciele związków zawodowych często kierowali swoje pytania będąc „wsparciem” dla pracowników, którzy czują się poszkodowani lub wykorzystywani przez pracodawcę. W powyższym zakresie do tut. Inspektoratu wpłynęło zapytanie dotyczące zobowiązania pracowników do uczestnictwa w szkoleniach w dni wolne od pracy. Skierowano również rozbudowane pisemne zapytanie prawne dotyczące kwestii interpretacji przepisów Kodeksu pracy w kontekście:

- całodobowej dyspozycyjności kierowników komórek organizacyjnych w odniesieniu do dodatku funkcyjnego oraz kar regulaminowych,
- czasu pełnienia dyżuru wyznaczonego przez pracodawcę w nawiązaniu do odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- dni wolnych i świadczenia pieniężnego z tytułu nadgodzin,
- dyżuru telefonicznego,
- wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy oraz pracy w godzinach nadliczbowych.

Analizując badany okres sprawozdawczy dostrzega się, że liczba udzielanych porad prawnych wzrosła. Największy wzrost obserwuje się w zakresie porad prawnych udzielonych pracownikom, pracodawcom oraz byłym pracownikom. Widocznie wzrosła również liczba porad udzielonych pracownikom niepełnosprawnym. Większa ogólna liczba porad prawnych udzielonych w 2022 r. w porównaniu do 2021 r. spowodowana była przede wszystkim utrzymaniem funkcjonowania bezpłatnych telefonicznych porad prawnych. Profesjonalizm, bezpłatność i stała dostępność, bez względu na zmieniony przez Rząd 16 maja 2022 roku panujący w kraju „stan epidemii” na „stan zagrożenia epidemicznego”, to bezspornie te cechy, które powodują, że pracownicy i pracodawcy zwracają się po fachową pomoc prawną do Państwowej Inspekcji Pracy.

Rok 2022, to kolejny rok, w którym ustawodawca wprowadził zmiany w przepisach prawa pracy. Jak co roku została podniesiona płaca minimalna. W związku z powyższym, sporo zapytań prawnych szczególnie w początkowym etapie 2022 roku dotyczyło właśnie pensji minimalnej i problemów z jej zapewnieniem przez pracodawców.

Spora liczba zgłaszanych problemów związanych ze stosowaniem prawa wynika z odmiennej interpretacji przepisów dokonywanych przez różne podmioty, w tym także pracodawców. Wykładnia przepisów dokonywana przez te podmioty często odbiega od prezentowanej przez Państwową Inspekcję Pracy. Liczba udzielanych porad jest nie tylko wynikiem wciąż niejasnych przepisów prawa pracy dla osób zgłaszających się po porady prawne, ale również utrzymującej się trudnej sytuacji na rynku pracy i problemów finansowych wielu zakładów.

Największe zainteresowanie było tematem zmiany w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawców wprowadzonych do *ustawy z dnia 14 października 2021 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*. Problem z interpretacją skutkował dużą ilością zapytań prawnych pisemnych i e-mailowych, które wpłynęły do tut. Inspektoratu w pierwszym kwartale roku sprawozdawczego. Nowelizacyjne zapisy spowodowały pojawienie się pytań dotyczących nieodpłatnej pomocy najbliższych członków rodziny przedsiębiorców oraz prowadzenia ewidencji miesięcznego przychodu ze sprzedaży w aspekcie uprawnień kontrolnych PIP.

Wyjaśnień w zakresie interpretacji podczas udzielania porad prawnych w związku z sytuacją obywateli Ukrainy dotkniętych działaniami wojennymi wymagały również zmiany w ustawie o cudzoziemcach i innych ustawach, które dotyczą cudzoziemców i pracodawców. Kierowane pytania dotyczyły głównie obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników – obywateli Ukrainy.

Zmiana „stanu epidemii” na „stan zagrożenia epidemicznego” także spowodowała liczne pytania mające na celu potwierdzenie utrzymania w *ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* modyfikacji obowiązków dotyczących przeprowadzania badań okresowych i wstępnych pracowników oraz szkoleń wstępnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy oraz pracownicy niepełnosprawni pytali również o wydłużenie ważności orzeczeń lekarskich wydanych w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich oraz zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego.

Pracownicy tut. Inspektoratu, w tym jego Oddziałów, udzielali również porad prawnych na wielu szkoleniach tematycznych z zakresu prawa pracy, bhp, a także w ramach programów i działań prewencyjnych oraz promocyjnych. Jako przykłady wskazać można m.in. w targi pracy organizowane w miastach oraz stolicy województwa warmińsko – mazurskiego. Działania te polegały na organizacji punktów informacyjno-promocyjnych z wydawnictwami PIP. Targi cieszyły się zwykle dużym zainteresowaniem osób poszukujących pracy, co pozwoliło wyjaśnić wiele wątpliwości związanych z prawami pracowników oraz obowiązkami pracodawcy.