

# SPRAWOZDANIE

z działalności  
Okręgowego Inspektoratu Pracy  
w Olsztynie  
w 2020 roku



Szanowni Państwo !

*mam zaszczyt przedłożyć „Sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w roku 2020” - dokument o szczególnym znaczeniu dla oceny stanu przestrzegania prawa pracy na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Sprawozdanie zawiera informacje o prowadzonych w ubiegłym roku działaniach kontrolno-nadzorczych i prewencyjno-promocyjnych, jak również wnioski wynikające z przeszło 2,4 tys. kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.*

*Priorytety w działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, przyjęte w ubiegłym roku, koncentrowały się na najistotniejszych problemach osób zatrudnionych. Kontynuowaliśmy działania zmierzające m.in. do ograniczenia liczby wypadków przy pracy - w szczególności w budownictwie, poprawy sytuacji w zakresie wypłaty wynagrodzeń pracowniczych oraz zwiększenia świadomości prawnej podmiotów, zobowiązanych do przestrzegania prawa. Zwiększający się udział cudzoziemców w rynku pracy, skutkowałam działaniami w zakresie kontroli legalności zatrudnienia.*

*Niemniej jednak, rok 2020 przyniósł wiele nieoczekiwanych wyzwań związanych z zapewnieniem właściwych warunków pracy i skutecznej ochrony zdrowia. Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że wiele firm, by chronić pracowników przed zakażeniem koronawirusem, stosowało w zakładach pracy niekonwencjonalne rozwiązania techniczne i organizacyjne. Pozwoliło to zminimalizować skutki nowych, nieznanych dotychczas zagrożeń.*

*Również inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole w celu uzyskania oceny podejmowanych przez pracodawców działań, zapewniających osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii. Część kontroli w ww. zakresie podejmowano na obszarach objętych zwiększonymi obostrzeniami sanitarnymi.*

*W wyniku kontroli inspektorów pracy przeprowadzonych w 2020 r. m.in. wyegzekwowano ponad 1.050 tys. złotych zaległych wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych na rzecz 670 pracujących. W odniesieniu do kilku tysięcy pracujących osób inspektorzy pracy wydali ok. 400 decyzji wstrzymania prac lub wstrzymania eksploatacji, eliminujących bezpośrednio zagrożenia dla zdrowia i życia. Ponadto rozpatrzyliśmy ok. 750 skarg pracowniczych i udzieliliśmy prawie 11 tys. bezpłatnych porad prawnych.*

*Równolegle z kontrolami prowadziliśmy działania promocyjne i prewencyjne, obejmujące w roku sprawozdawczym pracodawców i przedsiębiorców, organizacje związkowe, pracowników i inne osoby świadczące pracę, rolników indywidualnych, studentów, a także uczniów.*

*W ramach realizacji powyższego programu, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie zorganizowali m.in. akcje zachęcające pracodawców do inwestowania w poprawę warunków pracy oraz tworzenia wzorców utrzymywania wysokich standardów dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy.*

*Pragnę podziękować wszystkim pracownikom Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie za zaangażowanie i skuteczność podejmowanych działań, a przede wszystkim inspektorom pracy, których wysiłek, konsekwencja i determinacja, każdego dnia — wczoraj i dziś — przynoszą pozytywne skutki społeczne.*

*Jestem przekonany, że niniejsze sprawozdanie, przybliży Państwu efekty ubiegłorocznej działalności naszego Inspektoratu, przynoszące w kontrolowanych zakładach polepszenie warunków zatrudnienia i eliminowanie zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych osób oraz umożliwi zapoznanie się z kluczowymi problemami towarzyszącymi tej działalności.*

*Z poważaniem,*

**Jarosław Kowalczyk**

**Okręgowy Inspektor Pracy  
w Olsztynie**

## Spis treści

	Str.
I. WPROWADZENIE .....	9
II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY .....	16
2.1. Wypadki przy pracy .....	16
2.2. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych .....	17
2.3. Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku .....	19
2.4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych .	21
2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych .....	22
2.6. Kontrola przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych ..	23
2.7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie .....	24
2.8. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących .....	27
2.9. Kontrole dot. problematyki REACH .....	28
2.10. Kontrole dot. problematyki CLP .....	28
2.11. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych .....	29
2.12. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA .....	29
2.13. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń .....	29
2.14. Bezpieczeństwo prac w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa .....	30
2.15. Bezpieczeństwo przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na hałas .....	31
2.16. Bezpieczeństwo w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.....	32
2.17. Bezpieczeństwo w leśnictwie .....	32
2.18. Bezpieczeństwo pracy w gospodarce komunalnej.....	34
2.19. Bezpieczeństwo pracy w zakładach rolnych .....	34
2.20. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach stosujących substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym .....	35
2.21. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzenia bezpieczeństwem .....	36
2.22. Wyposażenie pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej .....	37
2.23. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy .....	37
2.24. Kontrole placówek handlowych .....	38
2.25. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – paliwa ciekłe ....	39
2.26. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej .....	39
2.27. Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym .....	40
2.28. Służba bhp .....	40
2.29. Pierwsza kontrola – bezpieczeństwo pracy .....	41

2.30.	Ośrodki wczasowe i wypoczynkowe .....	41
2.31.	Podsumowanie .....	42
III.	PRAWNA OCHRONA PRACY .....	46
3.1.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców .....	46
3.2.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy .....	47
3.3.	Czas pracy w urzędach administracji państwowej, jednostkach samorządu terytorialnego, korporacjach .....	49
3.4.	Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy .....	51
3.5.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych .....	52
3.6.	Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych .....	53
3.7.	Edukacja – prawna ochrona pracy.....	54
3.8.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych .....	55
3.9.	Pierwsza kontrola – prawna ochrona pracy .....	56
3.10.	Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy .....	57
3.11.	Kontrole placówek handlowych .....	58
3.12.	Kontrole placówek handlowych – ograniczenie handlu w niedziele i święta .....	59
3.13.	Pracownicze Plany Kapitałowe .....	60
3.14.	Urlopy wypoczynkowe w urzędach administracji .....	60
3.15.	Ośrodki wczasowe i wypoczynkowe .....	61
3.16.	Podsumowanie .....	62
IV.	LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW .....	65
4.1.	Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich .....	65
4.2.	Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców .....	67
4.3.	Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych .....	69
4.4.	Delegowanie pracowników .....	74
4.5.	Pierwsza kontrola – legalność zatrudnienia .....	75
4.6.	Ośrodki wczasowe i wypoczynkowe .....	76
4.7.	Podsumowanie .....	76
V.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY ....	78
5.1.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa – działania prewencyjne .....	78
5.2.	Program prewencyjny: „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” .....	78
5.3.	Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów - program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” .....	79
5.4.	Program „Prewencja wypadkowa” .....	81

5.5.	Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikro-zakładach – program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP” .....	82
5.6.	Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szacunaj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” .....	84
5.7.	Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!” .....	86
5.8.	Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” .....	88
5.9.	Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy .....	89
5.10.	„Bezpiecznie w szkole” .....	91
5.11.	Inne działania popularyzujące prawo pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy.....	91
5.12.	Podsumowanie .....	96
VI.	ANEKS .....	97
6.1.	Kontrole .....	97
6.2.	Decyzje .....	98
6.3.	Wystąpienia i polecenia .....	99
6.4.	Wykroczenia .....	99
6.5.	Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe .....	101
6.6.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa ...	101
6.7.	Skargi i wnioski .....	102
6.8.	Porady prawne i techniczne .....	104
6.9.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy .....	105
6.10.	Ustalanie stosunku pracy .....	106
6.11.	Spory zbiorowe .....	107
6.12.	Orzeczenia dopuszczenia statku do eksploatacji .....	107
6.13.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci .....	108
6.14.	Zatwierdzanie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym .....	108
6.15.	Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na wyłączenie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu .....	108





## I. WPROWADZENIE

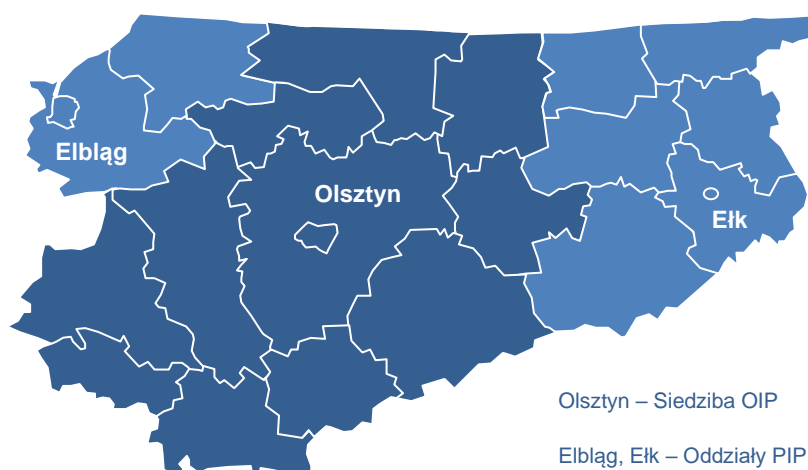
Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do **sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie z dnia 13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

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. Ponadto w ramach Okręgu działają dwa Oddziały – w Elblągu i Elku.

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



Działalnością okręgowego inspektoratu pracy kieruje **Okręgowy Inspektor Pracy**. Główny Inspektor Pracy i Okręgowi Inspektorzy Pracy wykonują zadania określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy przy pomocy podległych im odpowiednio: Głównego Inspektoratu Pracy oraz okręgowych inspektoratów pracy i działających w ramach ich terytorialnej właściwości inspektorów pracy. Do zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- **kontrola legalności zatrudniania**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:
  - informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
  - opłacania składek na Fundusz Pracy,
  - dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
  - prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
  - prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- kontrola **spełniania przez wyroby**, przeznaczone do stosowania u pracodawców, wymagań, kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia oraz kontrola w zakresie niezgodności formalnych, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów;
- kontrola **wyrobów** wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- nadzór nad **spełnianiem przez pracodawców obowiązków** określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH);
- nadzór nad **przestrzeganiem warunków stosowania substancji** określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji;
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy**, w tym:
  - badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
  - analizowanie przyczyn **chorób zawodowych** oraz kontrola stosowanych środków zapobiegających tym chorobom,
  - **inicjowanie prac badawczych** w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - **inicjowanie przedsięwzięć** w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
  - udzielanie **porad** służących ograniczeniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
  - podejmowanie **działań prewencyjnych i promocyjnych** zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o **mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych** (Dz. U. z 2017 r. poz. 2134 t. j.) oraz określanych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych, w tym w zakresie:

- oznakowania zakładu inżynierii genetycznej lub w jego części,
  - środków bezpieczeństwa związanych z daną kategorią zamkniętego użycia,
  - urządzeń używanych podczas zamkniętego użycia w odniesieniu do danej kategorii zamkniętego użycia, określonej w zezwoleniu na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej oraz w zgodzie na zamknięte użycie,
- oraz **kontrola prowadzonej dokumentacji** dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy;
- kontrola ewidencji pracowników **wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze**, o której mowa w art. 41 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2017 r., poz. 664 t. j.);
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy;
- prawo wnoszenia **powództw**, a za zgodą zainteresowanej osoby – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- **wydanie i cofanie zezwoleń** w przypadkach, o których mowa w art. 304<sup>5</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dot. wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia);
- **wykonywanie zadań określonych w ustawie** z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2016 r., poz. 868);
- **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**,
  - **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. poz. 2215), 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. 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 2017 r., poz. 220 t.j.), 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 2017 r. poz. 847),
- 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 2019 r. poz. 466), 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. o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności:
  - Obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK,
  - Dokonywanie wpłat do PPK,
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy i przepisach szczególnych.

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.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudniania właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy w szczególności są uprawnione do:

- **nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie** – w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: **wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania **wstrzymania eksploatacji maszyn** i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

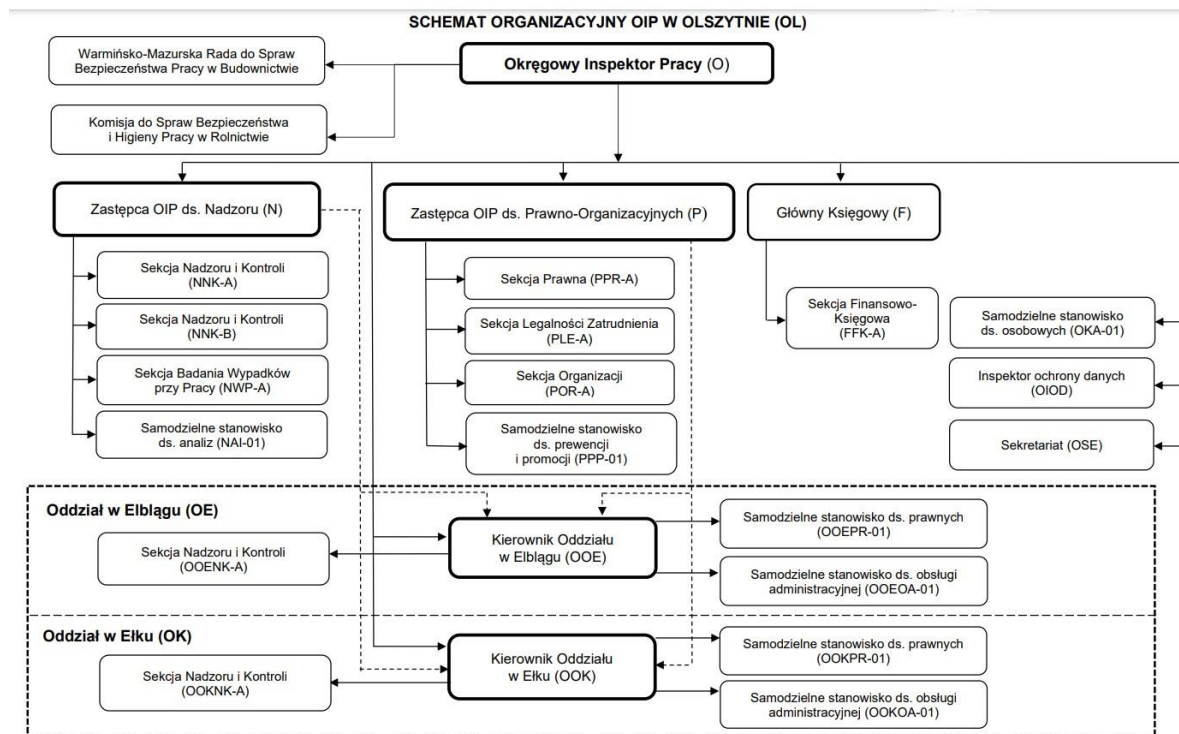
- **zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, **zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania **ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- **skierowania do pracodawcy wystąpienia lub wydania polecenia**, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż ww., dot. ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- **nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów** karnych i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego;
- nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanego wpisu w tej ewidencji;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

**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. prawo-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.

Pracownicy Inspektoratu, w tym inspektorzy pracy, w zależności od wykonywanych zadań, przypisani są formalnie do zorganizowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy sekcji i zespołów. Strukturę OIP w Olsztynie w 2020 r., zgodną z regulaminem organizacyjnym przedstawiono na schemacie 1.1.

## 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 2020 r. – 100 osób (3 w niepełnym wymiarze czasu pracy), w tym: 71 osób w siedzibie Okręgu, 16 osób w Oddziale w Elblągu i 13 osób w Oddziale w Elku. Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy, w porównaniu z 2019 rokiem, zwiększył się o 5 osób, a w porównaniu z 2018 rokiem, jest większy o 7 osób.

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		
	2018 r.	2019 r.	2020 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	59	56
Pracownicy przygotowujący się do wykonywania zadań kontrolnych	3	4	3
Pracownicy merytoryczni, którzy nie wykonują czynności kontrolnych (realizujący inne ustawowe zadania, na przykład takie jak poradnictwo prawne)	10	12	14
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	3	3	4
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych	12	9	12
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi	2	2	2
<b>Razem</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Należy ponadto podkreślić, że w roku 2020 na emerytury przeszły 2 osoby zatrudnione na stanowiskach inspektorskich.

W trakcie roku 2020 zatrudniono 7 osób na innych stanowiskach pracy niż inspektorskie.

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 Inspektorze Pracy w Olsztynie, będąca organem opiniotwórczo-doradczym, na rzecz promowania inicjatyw dla zwiększenia bezpieczeństwa pracy i poprawy warunków pracy w budownictwie.

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 oraz Powiatowymi Urzędami Pracy.

## II. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

### 2.1. Wypadki przy pracy

W 2020 roku inspektorzy pracy zbadali 79 wypadków przy pracy, z których 17 to wypadki zaistniałe w 2019 roku. W grupie zaistniałych w 2020 r. poszkodowanych zostało 59 pracowników i 7 osób ubezpieczonych, zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy (w tym samozatrudnieni/przedsiębiorcy). W zbadanych wypadkach, zaistniałych w 2020r., poszkodowanych zostało 66 pracujących, z których 3 poniosło śmierć, 23 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 40 obrażeń lekkich. Ponadto zbadano 9 zdarzeń, które nie zostały uznane za wypadki przy pracy

W 2020 r. inspektorzy pracy nie badali wypadków osób nie podlegających ubezpieczeniu. Dane dotyczące liczby zbadanych wypadków przy pracy oraz poszkodowanych w tych wypadkach w latach 2017-2020 zostały ujęte w tabeli zamieszczonej poniżej.

**Tabela 2.1.1. Zgłoszone i zbadane wypadki przy pracy**

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.
Liczba zbadanych wypadków przy pracy	89	78	97	62
Liczba poszkodowanych w zbadanych wypadkach	99	82	98	66

W wyniku działalności kontrolnej związanej z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy wydali 64 decyzje nakazowe w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. W tabeli zamieszczonej poniżej podano przykłady efektów uzyskanych w wyniku realizacji wydanych decyzji.

**Tabela 2.1.2. Uzyskane efekty**

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Opracowano lub uaktualniono instrukcje bezpieczeństwa pracy, w tym dotyczące:	12	199
- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi	5	87
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych	7	112
Wyposażono maszyny i urządzenia w wymagane osłony lub urządzenia ochronne	9	36
Doprowadzono do prawidłowego stanu technicznego eksploatowane maszyny i urządzenia	7	9
Uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego przy pracy na stanowiskach, na których miały miejsce wypadki	6	58
Przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	3	10
Zapewniono w eksploatowanych maszynach odpowiednie urządzenia do całkowitego lub awaryjnego zatrzymania	2	86
Zapewniono okresową kontrolę eksploatowanych maszyn	3	45
Zapewniono odpowiednie zabezpieczenie stanowisk przy pracach szczególnie niebezpiecznych	3	8
Zapewniono oznakowanie maszyn znakami i barwami bezpieczeństwa	2	15

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, inspektorzy nałożyli na osoby odpowiedzialne 24 mandaty karne na łączną kwotę 31.050 zł. W ramach działalności kontrolnej związanej z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy nie kierowali do sądu wniosku o ukaranie. Ponadto po kontrolach inspektorzy skierowali do prokuratury 3 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia prze-



stępstw, związanych z badanymi wypadkami. 2 powiadomienia dotyczyły wypadków przy pracy, które miały miejsce w 2019 r., a jeden dotyczył wypadku przy pracy z 2020 r.

W 2020 roku inspektorzy pracy w 88 kontrolowanych zakładach przeprowadzili analizę 242 dokumentacji powypadkowych, w tym 8 dokumentacji ze zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy. Analiza sporządzonych dokumentacji ujawniła szereg błędów popełnianych podczas postępowania powypadkowego. W celu usunięcia tych uchybień, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 6 decyzji nakazowych oraz 158 wniosków. W tabeli zamieszczonej poniżej podano przykłady efektów uzyskanych w wyniku ww. działań.

**Tabela 2.1.3. Uzyskane efekty**

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Zapewniono skład zespołu powypadkowego zgodny z przepisami	6	7
Zapewniono wpisanie do rejestru nieodnotowanych wypadków przy pracy	4	5
Założono rejestr wypadków przy pracy	4	4
Zapewniono prawidłową rejestrację wypadków w rejestrach (uzupełniono brakujące informacje lub wpisano brakujące wypadki)	3	5
Wygezwyczajono przeprowadzenie badania okoliczności i przyczyn wypadku i sporządzenie dokumentacji powypadkowej	2	2

Należy podkreślić, że w trakcie ww. kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych, w tym dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz problematyki wypadków przy pracy.

Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy jest ustawowym obowiązkiem inspektorów pracy. Wnioski wpływające z ustaleń kontrolnych wskazują na konieczność kontynuowania dotychczasowych działań. Do działań tych należy zaliczyć prowadzenie działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej ukierunkowanej na zakłady o największej liczbie wypadków przy pracy, wysokim wskaźniku częstości i ciężkości wypadków. W ramach badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy występuje współpraca z policją i prokuraturą oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W 109 przypadkach udostępniano organom ścigania informacji zebrane podczas kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy. Natomiast w Policji w 87 przypadkach poinformowała o zaistnieniu zdarzeń wypadkowych. W 16 sytuacjach inspektorzy uzyskali od policji i prokuratury materiały ze śledztwa, w tym dokumentację fotograficzną z miejsca wypadku, wyniki badań na zawartość alkoholu we krwi osób poszkodowanych lub ekspertyzy biegłych. Współpraca z ZUS wiązała się z udostępnieniem w 15 przypadkach wybranej dokumentacji z kontroli wypadkowej.

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

W 2020 roku wpłynęły 52 zgłoszenia prac dotyczących związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest – o ok. 27% mniej niż w roku poprzednim. Były to zgłoszenia dotyczące głównie usuwania pokryć dachowych z budynków mieszkalnych i budynków gospodarczych (gospodarstwa rolne). Przeprowadzono 11 kontroli u 10 przedsiębiorców zajmujących się usuwaniem tych wyrobów. W jednym przypadku kontrolę podjęto bez zgłoszenia dokonanego przez przedsiębiorcę.

Mniejsza liczba kontroli, w porównaniu z rokiem poprzednim, związana była z wystąpieniem zagrożenia wirusem SARS-CoV-2. Spośród firm zgłaszających prace, 1 została skontrolowanych więcej niż jeden raz. Najwięcej zgłoszeń wpłynęło od firm, którym prace zleciły samorządy w ramach realizacji krajowego „Programu usuwania azbestu i wyrobów zawierających azbest stosowanych na terytorium Polski”.

Na skontrolowanych obiektach łącznie pracowało 40 osób, w tym 37 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, 3 osoby wykonywały prace na podstawie umów cywilnoprawnych – wszyscy w bezpośrednim narażeniu na działanie azbestu. Kontrole w zakresie bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest były prowadzone poza siedzibami pracodawców – w miejscu prowadzenia prac demontażowych. Najczęściej kontrolowano grupy wykonawcze liczące 2-4 pracujących – w dwóch przypadkach grupy liczyły 5 osób bezpośrednio narażonych

na działanie pyłu azbestowego. Nie stwierdzono zatrudniania kobiet lub młodocianych przy pracach polegających na demontażu wyrobów zawierających azbest.

Na 2 skontrolowanych obiektach rozbiórkowych inspektorzy pracy nie ujawnili żadnych nieprawidłowości związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Na pozostałych 9 obiektach (u 8 przedsiębiorców) wystąpiły uchybienia. W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto nieprawidłowości najczęściej stwierdzane podczas tych kontroli.

**Tabela 2.2. Usuwanie wyrobów zawierających azbest - nieprawidłowości**

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba skontrolowanych obiektów, na których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Ogrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	8	Brak wymaganego ogrodzenia i oznakowania miejsca prowadzenia prac
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	8	Brak oznakowania spakowanych odpadów, brak skutecznego zabezpieczenia folią odpadów na palecie.
Ocena ryzyka zawodowego	1	Brak oceny lub nieuwzględnienie w opracowanej ocenie prac przy usuwaniu wyrobów azbestowych.
Plan pracy usuwania wyrobu azbestowego	1	Brak planu lub niedostępność go w miejscu rozbiórki
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	2	Brak zabezpieczenia odpowiednią folią miejsca pod składowiskiem odpadów azbestowych oraz dojścia do tego miejsca
Szkolenia dla osób pracujących w kontakcie z azbestem	1	Brak szkoleń pracowników lub osób kierujących pracownikami. Niewłaściwe szkolenie.
Badania lekarskie	2	Brak aktualnych badań profilaktycznych lub brak uwzględnienia przy badaniach kontaktu z azbestem
Wyposażenie pracujących w środki ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie	3	Brak środków ochrony indywidualnej przy czynnikach szkodliwych, nieprawidłowe stosowanie

W porównaniu z poprzednim rokiem (2019) w znacznym stopniu wzrosła liczba obiektów z ujawnionymi nieprawidłowościami dotyczącymi ogrodzenia i oznaczenia terenu prac odpowiednim ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem” (z 5 do 8), z właściwym pakowaniem i oznakowaniem odpadów azbestowych (z 4 do 8). Zmalała liczba obiektów z nieprawidłowościami dotyczącymi oceny ryzyka zawodowego i planu pracy usuwania wyrobów azbestowych – po 1 w porównaniu z poprzednim rokiem gdzie było ich 3.

W trakcie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości związanych z brakiem nawilżania płyt eternitowych przed demontażem i utrzymania ich w stanie nawilżenia na składowisku. Zmniejszyła się liczba nieprawidłowości polegających na braku szkoleń dla osób pracujących w kontakcie z azbestem. Nie ulega zmianie liczba nieprawidłowości dotyczących składowania odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu, z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestu do gruntu.

W celu usunięcia ww. nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 31 decyzji, w tym 1 wstrzymania prac, 1 skierowania do innych prac jednego pracownika oraz 7 decyzji opatrzonej rygorem natychmiastowego wykonania zgodnie z art. 108 ust. 1 Kpa. W efekcie realizacji tych środków prawnych usunięto wszystkie nieprawidłowości. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami wobec 2 sprawców tych wykroczeń wszczęto postępowanie mandatowe i ukarano mandatami na łączną kwotę 2.200zł. W jednym przypadku, wobec osoby działającej w imieniu pracodawcy, zastosowano środek oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżenia.

Analizując wyniki należy zwrócić uwagę, że większość, poza 2 przypadkami, były to kontrole zapowiadane, do których wykonawcy prac mogli się odpowiednio przygotować.

Rok 2020 był kolejnym rokiem, w którym nastąpiło zmniejszenie się liczby zgłoszeń prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. W głównej mierze wynika to z faktu, że podobnie jak w poprzednim roku, zmniejszyła się liczba ponownych zgłoszeń, związanych z koniecznością przesuwania terminów prowadzenia prac na skutek nieodpowiednich warunków

pogodowych. Na ogólną liczbę zgłoszeń ma też duży wpływ zjawisko „hurtowego” zgłaszania, w jednym zawiadomieniu, kilkunastu lub kilkudziesięciu obiektów na terenie małych miast i wsi. Gdyby oddzielnie liczyć każdy zgłoszony obiekt, to lista zgłoszeń by się zwielokrotniła. Tego rodzaju zgłoszenia wpływają od wyspecjalizowanych firm działających na terenie całego kraju, które wygrywają przetargi ogłaszane przez samorządy miejskie i gminne.

Od kilku lat, po zmianie ustawy o odpadach, inwestorzy mogą powierzać wykonanie prac polegających na usuwaniu wyrobów zawierających azbest dowolnym podmiotom gospodarczym lub dokonywać tego samodzielnie – nie ma wymogu posiadania decyzji zatwierdzającej program gospodarowania odpadami azbestowymi. Stwarza to dużą konkurencję dla firm, które do tej pory specjalizowały się w tego typu pracach i oznacza większe prawdopodobieństwo wykonywania tych prac niezgodnie z wymogami. Oznacza to również wykonywanie znacznej części tych prac poza kontrolą inspekcji pracy.

Podsumowując, na podstawie kontroli przeprowadzonych w latach 2017-2020 można stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest ulega poprawie.

### **2.3. Kontrole nowych maszyn, urządzeń oraz środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku**

W 2020 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 tematu skontrolowano 43 wyroby, w tym 23 maszyny, 19 środków ochrony przed upadkiem z wysokości oraz 1 urządzenie elektryczne. Ponadto przeprowadzono 3 kontrole na wniosek organu celnego.

Kontrole maszyn obejmowały 19 obrabiarek do metalu. W 6 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości, które głównie dotyczyły braku lub niewłaściwego oznakowania wyrobu (6 przypadków), braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności (5 przypadków), braku lub nieprawidłowej instrukcji (4 przypadki). Nieprawidłowość dotyczącą budowy/wykonania wyrobu stwierdzono w jednym przypadku i dotyczył wiertarki promieniowej.

W zakresie kontroli wyrobów stanowiących środki ochrony indywidualnej – środki ochrony przed upadkiem z wysokości, niezgodności stwierdzono w 5 przypadkach. Dotyczyły one braku lub nieprawidłowej instrukcji albo nieprawidłowej deklaracji.

W wyniku dobrowolnych działań naprawczych podjętych na etapie kontroli, niezgodności zostały usunięte w 10 wyrobach (maszynach). W ramach dobrowolnych usunięto nieprawidłowości m.in.:

- umieszczono na maszynie piktogram ze stosownym ostrzeżeniem;
- umieszczono na maszynie oznakowania i opis w języku polskim głównego wyłącznika zasilania elektrycznego;
- opisano w języku polskim elementy sterownicze i sygnalizacyjne umieszczone na panelu sterowniczym maszyny;
- zapewniono żółte tło wokół wyłączników awaryjnych umieszczonych na maszynie;
- umieszczono na maszynie tabliczkę znamionową z prawidłowymi danymi producenta i wyrobu.

Ponadto dostarczono użytkownikom:

- właściwą instrukcję – dotyczy środków ochrony indywidualnej oraz 2 maszyn;
- właściwą deklarację zgodności dla środka ochrony indywidualnej i 3 maszyn.

Ze względu na właściwość miejscową, w 4 przypadkach dokumentację z kontroli wyrobów zostały przesłane do innych OIP-ów, celem wszczęcia postępowania.

Jak już wspomniano wyżej, na 4 wnioski organu celnego zbadano ogółem 3 wyroby (wydano 1 opinię negatywną, 2 pozytywne, a dla 1 nie wydano opinii).

Kontrole, przeprowadzane na wnioski organów celnych, charakteryzują się dużą skutecznością, gdyż pozwalają na szybką weryfikację i ograniczenie wprowadzania na teren Unii Europejskiej wyrobów wadliwych, niespełniających wymagań zasadniczych.

Tabela 2.3.1. Kontrole maszyn

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem,	26
w tym: - spełniające zasadnicze lub inne wymagania	13
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	10
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobro- wolnych działań naprawczych	5
Liczba opinii negatywnych wydanych dla organów celnych:	1
Wyroby, których dokumentacje insp. przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	3
- GIP	0

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	23	3
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	23	7
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	0	0
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	23	10
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	23	5
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	23	9
- brak instrukcji użytkownika	23	2
- instrukcja w języku obcym	23	0
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	23	5

Tabela 2.3.2. Kontrole środków ochrony indywidualnej

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem, w tym:	19
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	14
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	5
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobro- wolnych działań naprawczych	5
Wyroby, których dokumentacje inspektorzy przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	0
- GIP	0

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych, w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	19	0
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	19	1
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	19	0
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	19	4
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	19	0
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	19	0
- brak instrukcji użytkownika	19	3
- instrukcja w języku obcym	19	0
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	19	1

W ramach kontroli i stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy nie kierowali do prokuratury pism w związku z wykroczeniem, jak również Okręgowy Inspektor Pracy nie nakładał kar w drodze decyzji, na wniosek inspektora pracy. Dynamiczna zmiana przepisów dotyczących nadzoru rynku oraz norm zharmonizowanych, jak również nieznanomość wymagań prawnych tj. wymagań zasadniczych zarówno przez producentów, jak i importerów, zdaniem inspektorów pracy, jest główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi lub innymi

wymaganiami, oraz nieodpowiedzialne podejście producentów do tematu dystrybucji wyrobów. Niemniej zwrócić należy uwagę na zmniejszającą się liczbę wyrobów niespełniających wymagania.

## 2.4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

Wypełniając zadania nałożone na Państwową Inspekcję Pracy ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych inspektorzy pracy prowadzili szereg działań w celu ich realizacji. W ramach tych działań między innymi prowadzono kontrole:

- w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej;
- u pracodawców, którzy ubiegali się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej;
- u pracodawców przystosowujących tworzone lub istniejące stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Realizując zadanie, inspektorzy pracy skontrolowali łącznie 59 pracodawców, przeprowadzając u nich łącznie 62 kontrole. Podczas 48 kontroli inspektorzy pracy stwierdzili łącznie 211 uchybień dotyczących osób niepełnosprawnych. W tabeli zamieszczonej poniżej przedstawiono informacje z realizacji tych zadań.

**Tabela 2.4. Działania dotyczące zakładów zatrudniających niepełnosprawnych**

– Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy – 37
– Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów pracy chronionej - 34
– Liczba kontroli zakładów pracy chronionej – 10
– Liczba kontroli zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, w tym ubiegających się ponownie o status – siedziba i jednostki organizacyjne - 2
– Liczba wydanych decyzji pozytywnych - 1
– Liczba kontroli zakładów posiadających status takiego zakładu, tworzących nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne (dla jednostek na terenie OIP) – 1
– Liczba wniosków skierowanych do okręgowego inspektoratu pracy o wydanie opinii dotyczącej tworzonego stanowiska pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej (na podst. art. 26e ust.5 ustawy o rehabilitacji) – 2
– Liczba skontrolowanych stanowisk pracy – 2
– Liczba wydanych opinii – 2 (pozytywna)
– Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy – 9
– Liczba skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej ogółem – 5
– Liczba wniosków pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej – 1
– Liczba wydanych decyzji - 1 (pozytywna)
– Liczba wniosków skierowanych 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) – 29 (dot. 29 niepełnosprawnych)
– Liczba wydanych postanowień: 29 (dot. 29 niepełnosprawnych)
– Liczba pozytywnie zaopiniowanych stanowisk: 28
– Liczba kontroli 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) – 32 (28 stanowisk)

Kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ich poziom, w poszczególnych kontrolowanych zagadnieniach u pracodawców zapewniających warunki pracy chronionej, jest zbliżony lub nieznacznie niższy w porównaniu z dwoma poprzednimi latami. Nie zaobserwowano wzrostu wskaźników nieprawidłowości w żadnym z kontrolowanych zagadnień.

W efekcie kontroli w 2020 r. wystąpiły 4 przypadki wstrzymania eksploatacji maszyn, czyli o 1 więcej niż w 2019 i 2018 r., skierowano 1 pracownika do innych prac (w 2019 r. również jednego a w 2018 r. żadnego pracownika). Nie wydano decyzji wstrzymania prac (w 2019 r. – 2). Liczba mandatów kredytowych jest nieco mniejsza (o 2 mandaty), jest też niższa kwota nałożonych grzywien (o 4500 zł), zastosowano tę samą liczbę środków wychowawczych co w 2019 r. tj. 3. Liczba stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego budynków i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarne, wentylacji utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Odnotowano

spadek liczby nieprawidłowości w obszarze wyposażenia w 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. Uwidacznia się - na przestrzeni 3 lat – tendencja w kierunku poprawy.

Porównując rok 2020 do 2019 i 2018 widać ustabilizowanie udziału kontroli, podczas których nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy - obecnie to 22,5% wobec 19,5% w 2019 r. i 25,3% w 2018 r., co może wskazywać na przygotowanie pracodawców do prowadzonych kontroli (kilku po raz kolejny na przestrzeni lat organizuje refundowane stanowiska pracy).

W roku 2020 spadła, w stosunku do ubiegłego roku, liczba przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (tym razem o blisko 20%), co pokazuje, że poszczególne samorządy dysponują mniejszymi środkami finansowymi na ten cel lub przeznaczają je na inne dziedziny polityki społecznej – istnieje kilka 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 tworzono nowych zakładów aktywności zawodowej (w 1 przypadku zmieniano siedzibę jednego z działów ZAZ), 1 zakład starał się o nadanie statusu Z.P.Ch., a w 1 przypadku Wojewoda nadał status Z.P.Ch. bez wcześniejszej decyzji inspektora pracy, w 1 przypadku Z.P.Ch. rozszerzył status na nowy obiekt.

W roku 2020 pracodawcy zachowywali się niepewnie, co do dalszego posiadania statusu Z.P.Ch. Dominuje obawa o utrzymanie tego statusu ze względu na zrównanie dofinansowania i refundacji kosztów płacy z otwartym rynkiem pracy, niewystarczającą waloryzacją kwot refundacji przy rosnących wciąż kosztach pracy, konieczność dokonywania wpłat na ZFRON, likwidację przywilejów podatkowych, braki na rynku pracy osób z orzeczonymi niepełnosprawnościami wymagającymi do utrzymania wskaźników zatrudnienia lub z określonymi kwalifikacjami. Dochodzi do tego prowadzenie u nich częstszych kontroli (PIP, Urząd Wojewódzki, Urząd Skarbowy). W 2020 r. dodatkową niepewność generuje stan zagrożenia sytuacją epidemiczną powodujący zwiększoną absencję pracowników, a tym samym zachwianie produkcji, pogorszenie sytuacji ekonomicznej. Firmy są mniej konkurencyjne na rynku pracy i przegrywają z „szarą” strefą, importem lub wyżej zaawansowanymi technologicznie i wydajniejszymi zakładami. Zakłady rezygnują też z ochrony mienia na rzecz np. monitoringu, odstępują od pilnowania obiektów lub zmniejszają zakres zamawianych usług z uwagi na wzrost ich kosztów (godzinowa płaca minimalna, wzrost miesięcznego minimalnego wynagrodzenia).

## **2.5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnie dostępnych**

Niezależnie od rutynowych działań inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnie dostępnych. W większości były to miejsca, w których były wykonywane prace budowlane. Tylko w jednym przypadku kontrolę przeprowadzono w trakcie prac porządkowych pobocza drogi wojewódzkiej. W sumie przeprowadzono 30 kontroli w 26 podmiotach.

Celem tych kontroli była likwidacja zagrożeń o charakterze publicznym. Większość skontrolowanych podmiotów to firmy zatrudniające do 9 pracowników. Kontrole przeprowadzono, między innymi, w związku z anonimowymi zgłoszeniami o prowadzeniu robót budowlanych niezgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa pracy oraz w związku z pisemnymi skargami dotyczącymi niewłaściwego prowadzenia robót.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w miejscach, gdzie wykonywano prace remontowe elewacji oraz dachów na istniejących budynkach z użyciem rusztowań, w bezpośrednim sąsiedztwie ogólnodostępnych ciągów komunikacyjnych, na których mogły przebywać osoby postronne, bez odpowiedniego zabezpieczenia. Kilka kontroli przeprowadzono w miejscach wykonywania prac w wykopach, w ciągach ulic, na chodnikach i parkingach.

Kontrole wykazały wiele nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez wykonawców robót, przepisów i zasad bhp. Stwierdzone podczas kontroli zagrożenia o charakterze publicznym nie były jedynymi stwierdzonymi nieprawidłowościami. Do najczęściej występujących nieprawidłowości, ujawnianych w czasie kontroli zaliczyć należy:

- brak niezbędnego zabezpieczenia (wygradzenia i oznakowania) strefy niebezpiecznej w miejscach prowadzenia prac budowlanych (w szczególności na wysokości lub w wykopach), w bezpośrednim sąsiedztwie ciągów komunikacyjnych, wejść do budynków;

- brak dostatecznego zabezpieczenia przed spadaniem przedmiotów z rusztowań ustawionych przy remontowanych budynkach, w tym brak lub niekompletne balustrady i pomosty robocze;
- brak lub niedostateczne zabezpieczenie przejść i wejść do budynków, przy których ustawiono rusztowania do wykonania prac remontowych (brak zadaszeń ochronnych nad wejściami do budynków);
- brak zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych przed dostępem osób postronnych w miejscu prowadzenia robót drogowych (remont chodnika, budowa parkingu);
- brak ogrodzenia terenu budowy, uniemożliwiającego wejście osobom nieupoważnionym na teren budowy.

Analiza problemów związanych z zagrożeniami publicznymi uwidacznia rozbieżność między przyczynami wskazanymi przez pracodawców a wskazanymi przez inspektorów pracy. I tak pracodawcy wskazywali następujące przyczyny nieprawidłowości:

- 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, które nie są uwzględniane w umowach zawartych z inwestorami;
- świadoma rezygnacja z zapewnienia właściwych warunków BHP - koszty jakie pracodawca musiałby ponieść na ten cel, niejednokrotnie przewyższałyby zysk z danej inwestycji;
- brak na rynku pracy dobrych i odpowiedzialnych pracowników, niechęć i bierność pracowników w stosowaniu zabezpieczeń BHP.

Zdaniem inspektorów pracy, oprócz przyczyn wymienionych przez pracodawców, należy wskazać przede wszystkim:

- świadoma rezygnacja przedsiębiorców z prowadzenia prac zgodnie z przepisami i zasadami BHP w celu zaoszczędzenia na kosztach (badaniach, szkoleniach, odzieży roboczej, narzędziach, elementach zabezpieczających rusztowań, itp.) i osiągnięciu maksymalnego zysku;
- nieświadomość pracowników pod względem rodzajów zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac budowlanych (wynikających z nieprawidłowego ich wykonywania, brak nawyku bezpiecznej pracy, lekceważenia zagrożenia, lekceważącego stosunku do wykonywanej pracy spowodowanego brakiem motywacji do pracy – niskie wynagrodzenie);
- niewłaściwa organizacja i koordynacja robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych, wynikająca z pośpiechu;
- brak właściwego nadzoru przez osoby odpowiedzialne, wynikający często z braku doświadczenia osób nadzorujących (często osoby młode, bezpośrednio po ukończeniu studiów, niemające praktyki i nieznające realiów prowadzenia prac budowlanych) lub lekceważenia zagrożeń ze strony przedsiębiorców;
- podejmowanie wykonywania robót budowlanych przez firmy, które nie posiadają odpowiedniego przygotowania technicznego i organizacyjnego.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 43 decyzje. W związku z ujawnionymi wykroczeniami zastosowano 3 środki wychowawcze. W wyniku interwencji inspektorów pracy we wszystkich przypadkach usunięto zagrożenia publiczne.

W efekcie kontroli zlikwidowane nieprawidłowości, m.in.:

- wygrodzono tereny budów;
- zabezpieczono wykop przed przypadkowym wpadnięciem;
- wygrodzono i oznakowano strefę niebezpieczną.

Poza działaniami kontrolnymi inspektorzy prowadzili działania prewencyjne mające na celu podnoszenie świadomości pracodawców i pracowników o zagrożeniach związanych z ich działalnością, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń publicznych.

## **2.6. Kontrola przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych**

Inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole zakładów, prowadzące działalność w zakresie usług pralniczych, stosujący produkty biobójcze. Kontrolą objęto 3 stosowane produkty biobójcze. W zakładach tych było zatrudnionych ogółem 68 osób, z czego 23 przy pracach z produktami biobójczymi, w tym 10 kobiet.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości związane ze stosowaniem produktów biobójczych, tj.:

- brak szkolenia w dziedzinie bhp lub nieterminowe ich przeprowadzenie w 1 zakładzie;

- brak badań lekarskich lub nieterminowe kierowanie na badania lekarskie w 1 zakładzie;
- brak instrukcji składowania niebezpiecznych substancji chemicznych w 1 zakładzie;
- brak opracowanej instrukcji postępowania z produktami biobójczymi w 1 zakładzie,
- brak karty charakterystyki produktu biobójczego w 1 zakładzie dla 1 produktu,
- brak oceny ryzyka zawodowego na 2 stanowiskach w 1 zakładzie;
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz określonych podstawowych wymagań przy tych pracach w 2 zakładach;
- brak oznakowania miejsca przechowywania niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych w 1 zakładzie.
- nieprawidłowości w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej w 1 zakładzie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wystosowano do pracodawców 10 decyzji mających na celu dostosowanie do stanu zgodnego z przepisami w zakresie pracy z czynnikami biobójczymi. Do czasu sporządzenia sprawozdania uzyskano informacje o wykonaniu wszystkich decyzji. Wobec jednego pracodawcy zastosowano środek wychowawczy.

Kontrole i analiza nieprawidłowości wskazuje na lekceważenie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz brak wiedzy w tym zakresie.

## **2.7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie**

W 2020 roku, tak jak od kilku lat, kontrole dotyczące przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie realizowaliśmy w ramach podtematów: „Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”, „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg”, „Krótkie kontrole w budownictwie, będące skutkiem bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących” i „Budownictwo infrastruktury kolejowej”.

### **a) Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych**

Inspektorzy pracy przeprowadzili 106 kontroli w 91 podmiotach. Najwięcej kontroli przeprowadzono na budowach nowych obiektów, głównie budynków mieszkalnych, hal produkcyjnych i budynków handlowo-usługowych. W skontrolowanych podmiotach ogólna liczba pracujących to 750 osób, w tym 68 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 71 cudzoziemców. Pozostałe czynności kontrolne przeprowadzono na budowach, gdzie obiekty były remontowane lub rozbierane. Prowadzono również kontrole podmiotów wykonujących prace w wykopach i na rusztowaniach (przy pracach termomodernizacji ścian zewnętrznych budynków). W trakcie kontroli stwierdzano szereg nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości zaliczyć można:

- brak urządzeń ochronnych (balustrad) na rusztowaniach;
- brak na rusztowaniu tablicy określającej wykonawcę montażu rusztowania oraz dopuszczalne obciążenie pomostów i konstrukcji rusztowania;
- brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) na placu budowy;
- brak zabezpieczenia otworów w stropach i ścianach zewnętrznych oraz otworów technologicznych przed możliwością wpadnięcia pracowników;
- brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi;
- niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej;
- brak odpowiednich zabezpieczeń podczas wykonywania prac na wysokości.

Analiza nieprawidłowości wskazuje, że najczęściej ich stwierdzono podczas kontroli zagadnień związanych z wykonywaniem prac na wysokości lub przy otworach oraz pracach związanych z eksploatacją maszyn i innych urządzeń technicznych, w tym rusztowań. W związku z ustaleniem, 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.

Pomimo trwającej od kilku lat działalności profilaktyczno-prewencyjnej w dalszym ciągu występują nieprawidłowości w sposobie eksploatacji rusztowań. Duże przedsiębiorstwa zlecają montaż wyspecjalizowanym firmom, które posiadają odpowiedni sprzęt, wiedzę i wykwalifikowany personel. Mniejsi przedsiębiorcy radzą sobie sami. Nabywają rusztowania najczęściej używane, których stan techniczny pozostawia wiele do życzenia. Przy zakupie nowego sprzętu „zapominają” o elementach mających istotne znaczenia dla bezpiecznej eksploatacji rusztowania, takich



jak: ramy górne (montowane na najwyższych kondygnacjach rusztowań), ramy wyrównujące (służące do niwelacji dużych nierówności terenu) nie wspominając o takich elementach, jak: konsole poszerzające czy dźwigary przejściowe. Doprowadza to do montażu bardzo skomplikowanych konstrukcji, które w żaden sposób nie odpowiadają wymogom bezpieczeństwa i w istotny sposób odbiegają od wskazówek montażu zawartych w instrukcji wytwórcy rusztowania. Często duże zdziwienie u kontrolowanych wywołuje nakazanie zamontowania desek krawężnikowych i często brakujących balustrad pośrednich, nie wspominając, w określonych przypadkach, o nakazaniu zamontowania balustrad od strony ściany, przy której stoi rusztowanie.

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

W celu usunięcia ujawnionych uchybień inspektorzy pracy wydali 676 decyzji, w tym skierowania do innych prac 4 pracowników, 10 wstrzymania eksploatacji maszyn, 16 wstrzymań prac. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wszczęto postępowanie wykroczeniowe. Sprawców ukarano 16 mandatami karnymi na ogólną kwotę 16.900zł oraz zastosowano 15 środków wychowawczych.

**Tabela 2.7.1. Kontrole w budownictwie – stwierdzone nieprawidłowości (przykłady budow)**

Budowa	Opis uzyskanych efektów
I.	Brak kompletnych balustrad ochronnych ciągu klatki schodowej i krawędzi stropu
	Brak instrukcji bezpiecznej obsługi pilarki stołowej
	Brak zabezpieczenia przewodów zasilania elektrycznego przed uszkodzeniem mechanicznym
	Brak zabezpieczenie otworów technologicznych w stropach
	Nieprawidłowe użytkowanie drabin aluminiowych – brak zabezpieczenia przed przemieszczeniem się, niedostosowana długość drabiny do dojścia na wyższą kondygnację
	Stosowanie prowizorycznych rusztowań bez balustrad i pionu komunikacyjnego
II.	Brak kompletnych balustrad ochronnych ciągu klatki schodowej i krawędzi stropu
	Brak zabezpieczenie otworów technologicznych w stropach
	Brak zabezpieczenia przewodów zasilania elektrycznego przed uszkodzeniem mechanicznym
	Niestosowanie środków ochrony indywidualnej podczas przecinania cegieł silikatowych – okulary ochronne
	Nieprawidłowe użytkowanie drabin aluminiowych – brak zabezpieczenia przed przemieszczeniem się
III.	Brak balustrad ochronnych w otworach ścian zewnętrznych, biegu klatki schodowej
	Brak instrukcji obsługi pilarki tarczowej do cięcia silikatów
	Brak zadaszenia nad stanowiskiem pilarki tarczowej
	Nieprawidłowe składowanie ciężkich silikatowych na wysokości w sposób stwarzający możliwość ich upadku
	Brak stałego nadzoru nad wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych

Nieprawidłowości przedstawione jako przykład nr I i II stwierdzono na dwóch różnych budowach prowadzonych przez ten samo podmiot. Między kontrolami wystąpił półroczny odstęp czasu.

Niepokojącym zjawiskiem jest niestosowanie przez pracowników środków ochrony osobistej. Duże firmy wyciągają konsekwencje służbowe wobec pracowników nieprzestrzegających przepisów i zasad bhp. Małe podmioty z tym zjawiskiem sobie po prostu nie radzą, a przy panującym obecnie braku chętnych do pracy pracowników, podmioty te raczej starają się nie zniechęcać pracowników tego rodzaju działaniami. Ponadto nastawienie większości podmiotów wyłącznie na wynik finansowy nie wpływa korzystnie na stan bezpieczeństwa.

Duże firmy budowlane, szczególnie zrzeszone w „Porozumieniu dla bezpieczeństwa w budownictwie”, starają się zachowywać wysokie standardy bezpieczeństwa na realizowanych przez siebie inwestycjach. Małe firmy przedkładają tradycyjnie kwestie finansowe nad te związane z bezpieczeństwem pracowników. Niepokojącym zjawiskiem obserwowanym dość często na budowach jest brak zainteresowania ze strony inwestora oraz generalnego wykonawcy przestrzeganiem przepisów prawa pracy przez podwykonawców. Inwestor i generalny wykonawca posiadający na budowie jedynie kadrę inżynierską, interesują się najczęściej kosztami, jakością oraz terminowością wykonania prac. Prowadzenie prac zgodnie z przepisami bhp bywa dla nich sprawą drugorzędną. Jest to szczególnie rażące przy inwestycjach realizowanych z funduszy publicznych.

- Jako możliwe przyczyny występowania ww. nieprawidłowości należy wskazać na następujące:
- szybkie tempo prowadzenia prac związane z krótkimi terminami narzuconymi przez inwestorów;
  - wysokie koszty oraz czasochłonność wykonywania prawidłowych zabezpieczeń; pracodawcy często świadomie rezygnowali z zapewnienia właściwych warunków BHP – koszty, jakie pracodawca musiałby ponieść na ten cel, niejednokrotnie przewyższałyby zysk z danej inwestycji;
  - 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, elementach zabezpieczających rusztowania, itp.) i osiągnięciu maksymalnego zysku;
  - niemożność znalezienia dobrych, odpowiedzialnych pracowników, niechęć i bierność pracowników w stosowaniu zabezpieczeń BHP; nieświadomość pracowników pod względem rodzajów zagrożeń występujących przy wykonywaniu prac budowlanych (wynikających z nieprawidłowego ich wykonywania, brak nawyku bezpiecznej pracy, lekceważenia zagrożenia, lekceważącego stosunku do wykonywanej pracy spowodowanego brakiem motywacji do pracy – niskie wynagrodzenie);
  - brak właściwego nadzoru nad pracownikami ze strony osób odpowiedzialnych, wynikający często z braku doświadczenia (osoby nadzorujące, to często osoby młode, bezpośrednio po ukończeniu studiów, niemające praktyki i nieznające realiów prowadzenia prac budowlanych) lub lekceważenia zagrożeń ze strony przedsiębiorców;
  - podejmowanie się wykonywania robót budowlanych przez firmy, które nie posiadają odpowiedniego przygotowania technicznego i organizacyjnego.

Podsumowując, zasadniczo nie zmieniły się problemy, z jakimi mamy do czynienia na prowadzonych budowach. Poprawa warunków bezpieczeństwa w jednym z kontrolowanych zagadnień idzie niestety w parze z pogorszeniem w innym. Zazwyczaj najpoważniejsze zagrożenia spotyka się na małych budowach, gdzie prace prowadzone są przez drobnych przedsiębiorców budowlanych. Skala stwierdzanych uchybień oraz uzyskane efekty uzasadniają kontynuowanie tych kontroli w kolejnych latach.

## b) Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W ramach tematu przeprowadzono 12 kontroli na placach budów, które związane były z budową i przebudową odcinków dróg krajowych i wojewódzkich, powiatowych, gminnych oraz ulic. Pracę na tych budowach wykonywało 100 osób, w tym 80 pracowników.

Kontrole ujawniły szereg nieprawidłowości i zagrożeń. Najczęściej stwierdzano je w obszarze przygotowania pracowników do pracy. W 2 przypadkach pracownicy zostali dopuszczeni do pracy bez instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp, w 3 przypadkach dopuszczono pracowników do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Wystąpiły sytuacje, że pracownicy zostali dopuszczeni do pracy bez wyposażenia w odpowiednie środki ochrony indywidualnej – 28 osób, a 8 pracowników zostało dopuszczonych do pracy bez wyposażenia w odpowiednią odzież roboczą.

Uchybienia w zakresie zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem stwierdzono w 5 przypadkach. W zakresie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych oraz nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi stwierdzono tylko w jednym przypadku.

Na 29 skontrolowanych maszynach i urządzeniach w 3 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ich stanu technicznego oraz eksploatację zbiornika ciśnieniowego bez wymaganej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego.

Stwierdzone nieprawidłowości znalazły odzwierciedlenie w wydanych decyzjach. W poniższej tabeli określono liczbę decyzji wydanych w poszczególnych obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Tabela 2.7.2. Kontrole dot. budowy i remontu dróg – nieprawidłowości (liczba decyzji)**

Zastosowane środki prawne	Rok 2020	Rok 2019
Decyzje ogółem	41	73
Decyzje wstrzymania prac i eksploatacji	1	1
Decyzje skierowania do innych prac (liczba skierowanych pracowników)	0(0)	4(4)
Wystąpienia (liczba wniosków w wystąpieniach)	0(0)	5(9)

Przeprowadzone kontrole robót drogowo-mostowych wskazują, że w ostatnim okresie na budowach nastąpiła znacząca poprawa w zakresie wyposażania i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, co jest związane z wyższą świadomością pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz wprowadzaniem standardami bezpieczeństwa przez generalnych wykonawców. Jest to też związane z wyższą świadomością pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz jakością prowadzonych szkoleń stanowiskowych, na których pracownicy są zapoznawani przez kierowników robót ze środkami ochrony indywidualnej.

Pod względem warunków pracy lepiej prezentują się duże przedsiębiorstwa budowlane o dobrej kondycji finansowej z personelem o wysokich kwalifikacjach i z właściwą organizacją pracy (często z wdrożonym systemem zarządzania bezpieczeństwem), inwestujące w nowoczesny sprzęt i technologie. Zauważamy, że częste kontrole, bezpośrednie kontakty inspektorów pracy z pracodawcami i kierownikami budów, wymuszenie natychmiastowych działań w kierunku usunięcia nieprawidłowości, najlepiej uświadamiają wykonawcom zagrożenia występujące w budownictwie. W porównaniu z rokiem 2019 nastąpiła znaczna poprawa w zakresie wydanych środków prawnych, w tym wstrzymań i skierowań do innej pracy. W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto prawie wszystkie stwierdzone nieprawidłowości, w tym wszystkie bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników (na dzień sporządzenia sprawozdania posiadamy informację o wykonaniu 95% wydanych środków prawnych).

### **c) Kontrole prac przy budowie infrastruktury kolejowej**

Ze względu na stan epidemii COVID-19 i wprowadzone obostrzenia, przeprowadzono 3 kontrole odcinków robót torowych wykonywanych na zamkniętych dla ruchu pociągów fragmentach torowisk. Przeprowadzone kontrole nie wykazały istotnych zagrożeń związanych z ruchem pociągów. Miejsca robót były oznakowane odpowiednimi tablicami i wskaźnikami zgodnie z regulaminem tymczasowym ruchu pociągów.

Kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie przeprowadzania badań lekarskich i szkoleń bhp pracowników.

Najczęściej stwierdzano naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy robotach budowlanych, w szczególności przepisów dotyczących:

- nieudostępnienia do stałego korzystania z instrukcji obsługi maszyn i urządzeń,
- przechowywanie niesprawnych zawiesi,
- niesprawnych gniazd zasilania prądem trójfazowym w sposób zagrażający zdrowiu i życiu pracowników.

W wyniku kontroli wydano 6 decyzji, w tym 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn lub urządzeń. W wyniku stwierdzonych wykroczeń ukarano mandatem karnym jednego pracodawcę.

## **2.8. Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących**

Inspektorzy pracy, jak corocznie, oprócz planowanych kontroli przeprowadzali krótkie doraźne kontrole placów budów (kontrole planowane opisano w rozdziale 2.7. niniejszego sprawozdania). Kontrole te podejmowane były w przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia zatrudnionych. Ich celem było zapewnienie osobom pracującym przy robotach budowlanych bezpiecznych warunków pracy, poprzez niezwłoczne usunięcie tych zagrożeń. Kontrolami objęto 600 osób pracujących w kontrolowanych podmiotach. Ogółem przeprowadzono 110 kontroli u 103 wykonawców prac budowlanych będących pracodawcami lub przedsiębiorcami powierzającymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Analiza wydanych decyzji wstrzymania prac, skierowania do innych prac, zakazu wykonywania prac oraz wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, wykazała zróżnicowaną skalę zagrożeń w poszczególnych grupach:

- prace na wysokości – 21,6% wszystkich ujawnionych zagrożeń
- prace na rusztowaniu – 52,6%
- roboty ziemne w tym praca w wykopach – 1,4%
- środki ochrony indywidualnej – 18,9%
- instalacje elektryczne – 1,8%
- inne – 3,7%

Ujawnione podczas kontroli naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiły podstawę wydania 213 decyzji nakazowych:

- wstrzymania pracy – 74 decyzji;
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 92 decyzji;
- zakazu wykonywania prac – 8 decyzji;
- skierowania do innych prac – 39 decyzji (w stosunku do 70 skierowanych pracowników).

Zdecydowana większość bo 195 decyzji to decyzje ustne, zrealizowane podczas kontroli. Ich realizacja była równoznaczna z likwidacją bezpośrednich zagrożeń na budowie przed jej opuszczenie przez inspektora pracy.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ukarano mandatami karnymi 58 osób na kwotę 64.100 zł oraz zastosowano środki wychowawcze w stosunku do 39 osób. Ponadto inspektorzy pracy skierowali 1 wniosek do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W porównaniu procentowym, z poprzednimi latami, widoczny jest porównywalny poziom kontroli w stosunku do wydanych środków prawnych.

## **2.9. Kontrole dot. problematyki REACH**

W ramach tematu przeprowadzono 6 kontroli w zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne. Kontrole przeprowadzono przede wszystkim w podmiotach prowadzących działalność w zakresie oczyszczania ścieków lub użytkujących niebezpieczne czynniki chemiczne w procesie pracy. W podmiotach tych używano 3 substancje chemiczne i 35 mieszanin zaklasyfikowanych do niebezpiecznych. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 389 pracowników, z czego 51 przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi.

Na 6 zakładów w 3 był nieaktualny spis stosowanych niebezpiecznych czynników chemicznych. Na 35 skontrolowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych stwierdzono brak 6 kart charakterystyki (w jednym zakładzie). W 1 zakładzie stwierdzono brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych. W 2 podmiotach stwierdzono brak oznaczenia 3 miejsc magazynowania i składowania niebezpiecznych czynników chemicznych. W 1 zakładzie stwierdzono brak instrukcji magazynowania, a w innym zakładzie nie zapewniono pracownikom dostępu do kart charakterystyki 5 niebezpiecznych czynników chemicznych.

Pomimo upływu czasu od wprowadzenia przepisów dotyczących postępowania z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi, zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy stosowaniu tych czynników nadal stwierdzane są zaniedbania. Wskazują na nieznaną problematyki i przepisów związanych z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. Niemniej należy wskazać, że w trakcie kontroli pracodawcy okazywali pełne zrozumienie zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp i deklarowali jak najszybsze ich usunięcie.

Po kontrolach wystosowano do pracodawców 21 decyzji dotyczących tematu niebezpiecznych czynników chemicznych. W efekcie działań inspektorów pracy większość uchybień została usunięta. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami ukarano 1 pracodawcę mandatem karnym oraz w stosunku do innego zastosowano środek wychowawczy.

## **2.10. Kontrole dot. problematyki CLP**

Problematykę CLP kontrolowano w 6 zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne. Kontrolami objęto te same podmioty, które były kontrolowane przy okazji problematyki REACH. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 389 pracowników, w tym 168 kobiet oraz 18 pracowników niepełnosprawnych. Przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi zatrudnionych było 51 pracowników. Kontrolą objęto 6 substancji i 35 mieszanin. W tabeli zamieszczonej poniżej przedstawiono stwierdzone nieprawidłowości.

Kontrole wykazały, że wszyscy skontrolowani pracodawcy posiadają wiedzę o obowiązującym nowym przepisach dotyczących oznakowania i pakowania substancji i mieszanin chemicznych wynikających z rozporządzenia CLP. Kontrolowani pracodawcy wyrażali duże zainteresowanie obowiązującymi, od kilku lat, przepisami i wymogami odnośnie chemikaliów. Zagadnienia te przedstawiane są podczas szkoleń okresowych.

Niemniej, pomimo deklaracji ze strony pracodawców, w trzech na sześć skontrolowanych podmiotach pracodawcy nie uwzględnili wymagań dotyczących aktualnego oznakowania w dokumentacji zakładowej. W 5 skontrolowanych dokumentach: instrukcjach bhp, programach szkoleń, stwierdzono brak spełnienia wymagań dotyczących oznakowania CLP.

**Tabela 2.10. Stwierdzone nieprawidłowości dot. problematyki CLP**

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Znajomość informacji w zakresie obowiązywania CLP	0
Oznakowanie pojemników/opakowań substancji zgodnie z CLP	0
Oznakowanie pojemników/opakowań mieszanin zgodnie z CLP	0
Uwzględnienie w karcie charakterystyki substancji niebezpiecznych oznakowania CLP	0
Uwzględnienie w karcie charakterystyki mieszanin niebezpiecznych oznakowania CLP	0
Uwzględnianie wymagań dotyczących oznakowania CLP w dokumentacji zakładowej (np. instrukcje, programy szkoleń)	3

Wyniki działalności kontrolnej w zakładach wskazują także, że podmioty wprowadzające substancje i mieszaniny chemiczne do obrotu spełniają wymagania CLP odnośnie oznakowania opakowań czynników niebezpiecznych.

W efekcie kontroli i stwierdzonych uchybieniach wydano 2 decyzje oraz 2 wnioski w wystąpieniach.

### **2.11. Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych**

W 2020 roku nie przeprowadzono kontroli, dotyczącej przestrzegania obowiązków wynikających z przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych. Związane to było z ogłoszeniem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii w związku z wystąpieniem wirusa SARS-CoV-2.

Pomimo obostrzeń sanitarnych przeprowadzono 1 kontrolę na wniosek Ministra Klimatu w sprawie wydania zgody na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej GMO i GMM. Użycie GMM dotyczyło przygotowania i podania pacjentom leku dostarczonego do szpitala. W trakcie kontroli stwierdzono 1 uchybienie w zakresie oznakowania znakiem ostrzegawczym zagrożenia biologicznego pomieszczenia przewidzianego użycia GMM.

Ostatecznie wydano pozytywną opinię w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w celu uzyskania zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej.

### **2.12. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA**

Inspektorzy pracy w trakcie 301 kontroli sprawdzali poprawności informacji (ZUS IWA) – składanych do ZUS przez pracodawców – zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. W 267 przypadkach nie ujawniono nieprawidłowości. W 14 przypadkach, po interwencji inspektora, jeszcze w trakcie kontroli dokonano korekty i przesłano do ZUS prawidłowe dane. W 3 przypadkach po stwierdzeniu nieprawidłowych danych inspektorzy skierowali pisma do ZUS.

### **2.13. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń**

Na terenie działania OIP kontrolami realizowanymi w ramach tematu objęto 4 zakłady produkcyjne różnych branż. W podmiotach tych pracowało 1566 osób. Ogółem w 4 podmiotach w ciągu trzech lat (2017-2019) zarejestrowano 153 wypadki przy pracy. Zaznaczyć należy, że jeden z kontrolowanych podmiotów zaczął działalność od 2018 roku i w okresie dwóch lat doszło do 12 wypadków przy pracy.

W efekcie działań inspektorów i pracodawców poprawę warunków pracy osiągnięto we wszystkich zakładach. Wydano łącznie 30 decyzje nakazowe oraz 9 wniosków w wystąpieniu. W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto efekty osiągnięte w tych zakładach w 2020 roku.

Liczba uzyskanych informacji o wykonaniu środków prawnych wskazuje, że kontrole osiągnęły zamierzony cel. W wyniku realizacji decyzji poprawiły się warunki pracy. Nasze działania kontrolne (a także doradcze, informacyjne) w zakładach objętych wzmożonym nadzorem nakierowane są przede wszystkim na likwidację lub przynajmniej ograniczenie występujących zagrożeń wypadkowych. Ponadto systematyczne kontrole skłaniają pracodawców do podejmowania konkretnych przedsięwzięć na rzecz poprawy warunków pracy.

Tabela 2.13. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Zakład nr 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ wyznaczenie pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,</li> <li>✓ zapewnienia programu instruktażu stanowiskowego i szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracowników wyznaczonych do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,</li> <li>✓ udostępniono instrukcję bhp określającą zasady postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,</li> <li>✓ uwzględniono w instrukcji wykonywania okresowych przeglądów maszyn i urządzeń zainstalowanych poza budynkami.</li> </ul>
Zakład nr 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ zaktualizowano instrukcję organizacji akcji ratowniczej oraz postępowania w przypadku wycieku amoniaku,</li> <li>✓ zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego,</li> <li>✓ zapewniono dostęp do tablicy rozdzielczej zasilania energetycznego kotłowni gazowej,</li> <li>✓ zapewniono dostęp do tablic automatyki odzysku ciepła i tablicy zasilania elektrycznego w warsztacie.</li> </ul>
Zakład nr 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego,</li> <li>✓ uzupełniono ubytek w posadzce na drodze transportowej w hali produkcyjnej,</li> <li>✓ oznaczono liniami drogi transportowe w halach produkcyjnych.</li> </ul>

## 2.14. Bezpieczeństwo pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa

W roku 2020 kontrolami objęto 5 podmiotów działających w różnych branżach, których działalność powoduje, że podczas pracy mogą występować miejsca z atmosferą wybuchową. Najliczniej byli reprezentowani producenci, wykorzystujący czynniki chemiczne mogące tworzyć atmosfery wybuchowe. W kontrolowanych zakładach ogółem zatrudnionych jest 795 pracowników, w tym 182 kobiety, 16 osób młodocianych oraz 6 osób niepełnosprawnych.

Widoczne jest zróżnicowanie w wielkości zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach. Najmniejszy zakład zatrudniał 6 pracowników, a największy 503.

Celem kontroli było sprawdzenie poziomu 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, eliminacji stwierdzonych nieprawidłowości w ww. zakresie, prowadzącej do poprawy bezpieczeństwa pracy w zakładzie.

We wszystkich skontrolowanych podmiotach stwierdzono nieprawidłowości związane z oceną ryzyka wystąpienia tej atmosfery. W 3 podmiotach nie dokonano oceny ryzyka związanego z wystąpieniem takiej atmosfery. Stwierdzone przyczyny tego zjawiska, to brak wiedzy pracodawcy o potencjalnym zagrożeniu wynikającym z obecności materiałów mogących tworzyć atmosferę wybuchową. Wskazać należy, że działające służby bhp nie zidentyfikowały tego zagrożenia. Skupiono się wyłącznie na potencjalnym zagrożeniu pożarowym, o czym świadczą sporządzone instrukcje bezpieczeństwa pożarowego. Dokumenty te jednak nie zawierały informacji o zagrożeniu wybuchowym, nawet w skali wynikającej z przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

W 2 pozostałych podmiotach dokonano oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej, jednak nie uwzględniono wszystkich czynników mogących tworzyć atmosfery wybuchowe lub nie dokonano aktualizacji w związku ze zmianą parku maszynowego. Ponadto nie zapewniono skutecznego odprowadzenia ładunków elektrostatycznych, a taka potrzeba wynikałaby po przeprowadzeniu aktualizacji oceny ryzyka.

Ponadto stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz podstawowych wymagań przy tych pracach;

- brak spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych;

- brak kart charakterystyk dla stosowanych niebezpiecznych czynników chemicznych;

- brak instrukcji bhp postępowania z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi;

- brak instrukcji bhp przy laminowaniu ręcznym, szlifowaniu;

- brak odpowiedniej wentylacji miejscowej na stanowisku laminowania;

- brak instrukcji magazynowania niebezpiecznych czynników chemicznych;

- dopuszczenie do powstania niebezpiecznej warstwy zalegającego pyłu stwarzającego zagrożenie pożarowo-wybuchowe;

- brak okresowych badań i pomiarów skuteczności ochrony podstawowej oraz przy uszkodzeniu instalacji elektrycznej.

W wyniku ustaleń kontrolnych skierowano do pracodawców 41 decyzji nakazowych, dotyczących realizowanego tematu. W wyniku stwierdzonych wykroczeń ukarano pracodawcę mandatem karnym w kwocie 1.500zł, a wobec innego zastosowano środek wychowawczy.

W zakresie przeprowadzanych kontroli współdziałano z jednostkami Państwowej Straży Pożarnej – kontrola związana z pismem o stwierdzonych nieprawidłowościach oraz z Urzędem Dozoru Technicznego – skierowano powiadomienie o nieprawidłowościach w zakresie maszyn i urządzeń poddozorowych.

W wyniku kontroli i wydanych decyzji usunięto szereg nieprawidłowości:

**Tabela 2.14. Uzyskane efekty**

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Zapewniono odprowadzenie ładunków elektrostatycznych z urządzeń	1	2
Sporządzono i uaktualniono instrukcje związane z pracami niebezpiecznymi	2	12
Zapewniono uaktualnienie instrukcji magazynowania czynników chemicznych	1	4
Zapewniono hermetyzację procesu rozładunku pyłu drzewnego	1	10
Zapewniono sprzęt do bezpiecznego usuwania pyłu zalegającego w przestrzeniach zagrożonych wybuchem	1	400
Uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego o stosowane czynniki chemiczne	1	3
Sporządzono lub uaktualniono ocenę ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej oraz dokument zabezpieczenia przed wybuchem	2	433
Oznaczono znakiem ostrzegawczym „EX” miejsca wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej	1	203

## 2.15. Bezpieczeństwo przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na hałas

W ramach tematu na terenie działania OIP przeprowadzono 3 kontrole. Do kontroli wytypowano 3 zakłady produkcyjne charakteryzujące się działalnością, w wyniku której pracownicy narażeni są na hałas (produkcja maszyn i sprzętu biurowego, produkcji artykułów spożywczych oraz produkcja drutu, łańcuchów i sprężyn). Wszystkie skontrolowane podmioty, należą do grupy zakładów zatrudniających do 49 pracowników. W sumie podmioty zatrudniały 107 osób – wszystkie na umowę o pracę.

Kontrole wykazały, że 24 pracowników było narażonych na hałas powyżej dopuszczalnych wartości (NDN). Pomimo tego w latach 2016-2019 nie odnotowano chorób zawodowych (ubytek słuchu) oraz nie odnotowano podejrzeń o chorobę zawodową (ubytek słuchu).

W wszystkich skontrolowanych podmiotach przekroczenia dopuszczalnego poziomu hałasu wynikały przede wszystkim z konstrukcji maszyn stosowanych w procesie technologicznym oraz realizowanego procesu technologicznego.

W dwóch podmiotach stwierdzono, że badania i pomiary nie były aktualne. Tylko w jednym zakładzie sporządzono program działań organizacyjno-technicznych w związku z przekroczeniem Najwyższych Dopuszczalnych Natężeń (NDN). We wszystkich trzech zakładach w mniejszym lub większym stopniu podejmowano działania organizacyjne mające na celu ograniczenie dostępu do stref, w których występuje narażenie na hałas, np. poprzez oznakowanie stref i wprowadzenie nakazu stosowania w tych strefach ochronników słuchu.

W efekcie działań inspektorów i pracodawców poprawę warunków pracy osiągnięto we wszystkich zakładach. W rezultacie wydano 14 decyzji dotyczących nieprawidłowości związanych z pracą w hałasie. Ponadto skierowano do pracodawców 3 wnioski dotyczące realizowanego tematu. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożono na pracodawcę 1 mandat karny na kwotę 1500zł oraz zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

W tabeli, zamieszczonej poniżej, zawarto efekty osiągnięte w tych zakładach w 2019 roku.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ustalono, że istnieje potrzeba dalszego egzekwowania, przez inspektorów pracy, przestrzegania przepisów prawa w zakresie ochrony pracowników przed zagrożeniem związanym z hałasem w środowisku pracy, na co wskazują wyniki przeprowadzonych kontroli. Istnieje potrzeba działań o charakterze prewencyjnym, np. w formie wydawania broszur informacyjnych oraz potrzeba doskonalenia ustanowionych systemowych rozwiązań motywujących pracodawców do podejmowania działań na rzecz ochrony pracy.

Tabela 2.15. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Zakład nr 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ oznakowano znakami bezpieczeństwa stanowiska pracy, na których stwierdzono przekroczenie najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu,</li> <li>✓ przeprowadzono pomiary natężenia hałasu na stanowisku pracy "obsługa stacji czyszczącej", które zostało zorganizowane w pomieszczeniu produkcyjnym.</li> </ul>
Zakład nr 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ oznakowano znakami bezpieczeństwa miejsca pracy z przekroczonym NDN,</li> <li>✓ zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego dokonaną na stanowiskach pracy, na których stwierdzono narażenie na hałas,</li> <li>✓ założono kartę badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy,</li> <li>✓ założono rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy,</li> <li>✓ skorygowano w rejestrze czynników szkodliwych dla zdrowia liczbę osób pracujących na stanowisku pracy.</li> </ul>
Zakład nr 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ sporządzono program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas – w związku z przekroczeniem wartości NDN,</li> <li>✓ przeprowadzono pomiary natężenia hałasu na stanowiskach pracy,</li> <li>✓ zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,</li> <li>✓ podjęto działania zmierzające do zapewnienia środków ochrony indywidualnej przed hałasem o odpowiedniej charakterystyce tłumienia,</li> <li>✓ oznakowano znakami bezpieczeństwa miejsca pracy, na których stwierdzono przekroczenie NDN, tj. umieszczono taki znak przed wejściem do pomieszczeń.</li> </ul>

## 2.16. Bezpieczeństwo w zakładach zajmujących się obróbką mięsa

W 2020 roku w ramach zadania przeprowadzono 2 kontrole w podmiotach zatrudniających łącznie 172 osoby. Kontrolowane zakłady prowadziły działalność w zakresie przetwarzania i konserwowania mięsa z drobiu – 1 podmiot i przetwarzania i konserwowania mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu – 1 podmiot.

Kontrolą objęto następujące zagadnienia: przygotowanie do pracy, wypadkowość i służba bhp, ocena ryzyka zawodowego, czynniki szkodliwe dla zdrowia i uciążliwe, obiekty i pomieszczenia pracy, stanowiska i procesy pracy, maszyny, urządzenia, instalacje, transport i magazynowanie. W wyniku ustaleń inspektorzy pracy wystosowali 5 decyzji nakazowych oraz 1 wniosek w wystąpieniu.

Kontrole wykazały nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły najczęściej eksploatacji maszyn i urządzeń oraz miejsc niebezpiecznych w zakładach pracy. Należy podkreślić nieprawidłowość dotyczącą skubarki rotacyjnej w zakresie nie spełniania wymagań zasadniczych odnośnie budowy i konstrukcji, co zostało uregulowane w oddzielnym postępowaniu.

## 2.17. Bezpieczeństwo w leśnictwie

W 2020 roku przeprowadzono 10 kontroli przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w trakcie procesu pozyskania drewna. Jedna kontrola została przeprowadzona w jednostce organizacyjnej Lasów Państwowych a pozostałe w Zakładach Usług Leśnych. Ogółem w kontrolowanych podmiotach pracowało 335 osób, w tym 316 zatrudnione były na podstawie umów o pracę. W tabeli zamieszczonej na następnej stronie określono liczbę podmiotów, w których stwierdzone nieprawidłowości.

W ocenie pracodawców przyczyn naruszeń prawa pracy należy szukać w słabej sytuacji ekonomicznej zakładów usług leśnych sektora prywatnego, wynikającej niedoszacowania kosztów rozliczania prac leśnych przez zleceniodawcę, z rosnących kosztów zatrudnienia ZUL-ów oraz z obecnej sytuacji związanej z pandemią COVID-19. Taka sytuacja powoduje odpływ pracowników z sektora usług leśnych do innych branż. Ponadto firmy leśne nie są co do zasady traktowane jako partnerzy we współpracy z Nadleśnictwami. Pracują pod zamówienia klienta, prawie zawsze na „wczoraj”. Mówi się im, że rządzą prawa rynku. W związku z tym, występuje często pozyskanie na różnych powierzchniach, różnych sortymentów co zwiększa znacznie koszty logistyczne i utrudnia koordynację prac.



Tabela 2.16. Kontrole prac przy pozyskiwaniu, zrywce i transporcie drewna - uchybienia

Badane zagadnienie	Liczba podmiotów,	
	braki*	uchybień
Szkolenie bhp – wstępne stanowiskowe	2	0
Szkolenie bhp - okresowe	2	2
Szkolenia bhp - pracodawców	1	0
Badania lekarskie – wstępne	1	1
Badania lekarskie – okresowe	1	1
Ocena ryzyka zawodowego	2	6
Środki ochrony indywidualnej – wyposażenie	0	2
Środki ochrony indywidualnej – stosowanie	2	0
Służba bhp	1	0
Posiłki	2	0
Pranie lub wypłacanie ekwiwalentu	1	0
Pierwsza pomoc przedlekarska	0	1
Szczepienia ochronne pracowników przeciwko KZM	1	0
Badania przesiewowe pracowników w kierunku boreliozy	6	0
Prace szczególnie niebezpieczne	2	0
Instrukcja bezpiecznego wykonywania prac w lesie	1	0
Stosowanie bezpiecznych technik pracy (Ścinka drzew pilarkami)	4	0
Zapewnienie bezpiecznej organizacji stanowisk pracy przy ścince drzew pilarkami	1	0
Stan techniczny maszyn i innych urządzeń technicznych	1	0
Decyzja UDT zezwalająca na eksploatację	3	0

\* Niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

W ocenie inspektora pracy podnoszone wyżej przesłanki naruszeń prawa pracy w zakładach usług leśnych są prawdziwe. Niska konkurencyjność pracy w lesie, poszukiwanie oszczędności w kosztach zatrudniania prowadzi do odpływu wykwalifikowanych pracowników i wykonywania prac przez osoby o najniższym statusie społecznym, bez kwalifikacji, pracujące dorywczo. 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.

Podobnie jak w wynikach kontroli z poprzedniego roku odnotowano sporą liczbę zakładów, w których stwierdzono uchybienia w profilaktyce chorób odkleszczowych, w szczególności badań przesiewowych w kierunku boreliozy. Jednak mając na uwadze, że 16 grudnia 2020 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Zdrowia zmieniające rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, w którym wprowadzono zmiany dotyczące wskazówek metodycznych w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników a w szczególności narażonych na czynniki biologiczne m.in.: wirusa kleszczowego zapalenia mózgu (KZM) oraz borelii burgdorferi należy żywić nadzieję, że profilaktyka odkleszczowa będzie mniej zaniedbywana przez pracodawców.

W stosunku do poprzedniego roku nie zauważono zwiększenia ilości uchybień w zakresie badanych zagadnień bezpieczeństwa pracy, występują one na pewnym poziomie w wyniku zaniedbań oraz niedopatrzeń. Jednak mając na uwadze, że ze względu na pandemię koronawirusa oraz dwa lockdowny część kontroli prowadzono zdalnie ich wyniki nie do końca mogą być miarodajne.

Po za tym obserwuje się stały postęp technologiczny w wykonywaniu prac leśnych. ZUL-e dysponują coraz lepszym sprzętem pozwalającym osiągać większą wydajność pracy przy ograniczeniu zagrożeń zawodowych. Palącym problemem staje się coraz bardziej odczuwalny brak wykwalifikowanych pracowników leśnych. Niskie wynagrodzenia, a co za tym idzie mała atrakcyjność zawodu, ogranicza dopływ nowych, młodych pracowników stając się czynnikiem ich negatywnej selekcji. Trudno w tej sytuacji osiągnąć stabilizację zatrudnienia i właściwe przygotowanie zawodowe pracownika. Zmiany prawa jakie doprowadziły do wpisania w SIWZ (Specyfikacja Istotnych Warunków Zamówienia - podstawowy dokument związany z procedurą przetargową) obowiązku zawierania umów o pracę częściowo wyeliminowały niekorzystne z punktu widzenia pracownika

umowy śmieciowe bądź pracę „na czarno”. W ocenie inspektora pracy, zmiany te powinny wpłynąć korzystnie na stabilizację rynku usług leśnych, o ile będzie im towarzyszył zdecydowany wzrost stawek płacowych za wykonywane usługi leśne.

W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 40 decyzji i 34 wnioski w wystąpieniach. 1 decyzja dotyczyła wstrzymania prac, a 2 skierowania do innych prac 2 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów kodeksu pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa ukarano 3 osoby mandatami karnymi na kwotę 3.200 zł.

W trakcie kontroli 9 zakładów usług leśnych inspektorzy pracy sprawdzili dokumentację eksploatacyjną 17 urządzeń poddózorowych (żurawi zamontowanych w przyczepach samozaładowczych, forwarderach i harwesterach), ujawniając 5 przypadków braku decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej urządzenie do eksploatacji. O stwierdzonych uchybieniach skierowano 3 powiadomienia UDT Oddział w Olsztynie, który w odpowiedzi poinformował inspektora pracy o podjętych działaniach.

## 2.18. Bezpieczeństwo pracy w gospodarce komunalnej

W ramach tematu w 2020 roku skontrolowano 4 zakłady zajmujących się gospodarką komunalną, w tym 1 to oczyszczalnia ścieków oraz 3 zajmujące się zbiórką, segregacją i utylizacją odpadów. Kontrolowane zakłady zatrudniają w sumie 226 pracowników, w tym bezpośrednio narażonych na działanie czynników biologicznych jest 38 pracowników. Większość zakładów charakteryzuje małe zatrudnienie, w 3 zakładach zatrudnienie było między 11 a 35 osób, w 1 wynosiło 167.

**Tabela 2.18. Nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy - przykłady**

I.p.	Nieprawidłowości	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
1	nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia szkodliwymi czynnikami biologicznymi	1
2	brak lub nieprawidłowy wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	1
3	brak określonych podstawowych wymagań przy pracach szczególnie niebezpiecznych	1
4	niezapewnienie środków ochrony indywidualnej	1

W części zakładów pracy nie są przestrzegane przepisy prawa pracy, a szczególnie w zakresie bhp przy występowaniu czynników biologicznych. Analiza wyników kontroli wykazała, że najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w zakładzie dawno niekontrolowanym. Poprzednia kontrola została przeprowadzona w 2012 roku. Pozostałe zakłady były kontrolowane w odstępie 3-4 lat, przez inspektorów pracy mających odpowiednią wiedzę i doświadczenie w tej branży podmiotów. Kontrole te były przeprowadzone w szerokim zakresie tematycznym. Efektem poprzednich kontroli było wyeliminowanie wielu nieprawidłowości oraz wzrost poziomu bezpieczeństwa w tych zakładach.

W wyniku kontroli wydano 20 decyzji nakazowych, 7 wniosków w wystąpieniach mające na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem a szczególnie wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych. W kontrolowanych zakładach w ciągu ostatnich 3 lat zarejestrowano 13 wypadków przy pracy.

## 2.19. Bezpieczeństwo pracy w zakładach rolnych

Inspektorzy pracy przeprowadzili 8 kontroli w gospodarstwach rolnych, w których łącznie pracowało 103 osoby, w tym 89 zatrudnionych na podstawie umów o pracę, 17 kobiet. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracę wykonywało 14 osób. Z ogólnej liczby skontrolowanych podmiotów:

- produkcję zwierzęcą prowadziły 4 podmioty – chów bydła mlecznego -2, chów bydła opasowego – 1, hodowla trzody chlewnej -1;
- produkcja roślinna – 4 podmioty.

Kontrolą objęto procesy pracy, przy wykonywaniu których istnieje prawdopodobieństwo narażenia na zagrożenia wywołane czynnikami: mechanicznymi, chemicznymi, biologicznymi, zagrożenie hałasem, zagrożenie porażenia prądem elektrycznym, zagrożenia dla układu mięśniowo-

szkieletowego, zagrożenia związane z upadkiem oraz zagrożenia związane z występowaniem atmosfery wybuchowej.

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

Właściciele gospodarstw posiadający wyeksploatowane obory lub chlewnie, zwłaszcza w małych przedsiębiorstwach, którzy ze względu na trudną sytuację ekonomiczną najczęściej nie modernizują obór, tylko rezygnują z produkcji zwierzęcej na rzecz produkcji roślinnej.

Inne przyczyny mające wpływ na stwierdzone nieprawidłowości to:

- niezajomość przepisów bhp w przedsiębiorstwach rolnych przez pracowników, jak i pracodawców,
- nieprzywiązywanie wagi do przestrzegania zasad bhp przez pracowników,
- tolerowanie przez pracodawców odstępstw od obowiązujących zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Najczęściej występujące nieprawidłowości zawarto w poniższej tabeli.

**Tabela 2.19. Najczęściej występujące nieprawidłowości**

Nieprawidłowości	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o czynniki biologiczne	4
Dopuszczenie do wykonywania pracy pracowników bez ważnych profilaktycznych badań lekarskich	2
Nieprawidłowe składowanie środków chemicznych używanych w uprawie roślin	4
Nieprawidłowy stan techniczny urządzeń i instalacji elektrycznych w pomieszczeniach gospodarczych	2
Brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	2

W celu usunięcia stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 50 decyzje nakazowe, z czego 30 w stosunku do podmiotów zajmujących się produkcją roślinną, a 20 decyzji w stosunku do producentów zwierzęcych. W sprawach z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy wydano 12 wniosków w wystąpieniach.

## **2.20. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach stosujących substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym**

W ramach zadania inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole w zakładach, w których występują czynniki rakotwórcze lub mutagenne. W skontrolowanych zakładach było zatrudnionych ogółem 2521 osób, w tym 1581 kobiet oraz 171 pracowników niepełnosprawnych. Kontrolami objęto stanowiska pracy, na których występują czynniki lub procesy o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, tak chemiczne, jak i pył drewna. Na tych stanowiskach było zatrudnionych 92 pracowników, w tym 12 kobiet. Nie zatrudniano na nich pracowników młodocianych i niepełnosprawnych.

We wszystkich zakładach ujawniono szereg uchybień, m.in.:

- nieprzesłanie do OIP wymaganej karty informacyjnej – 1 zakład;
- nieprowadzenie „Rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawiania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – 2 zakłady;
- nieprowadzenie „Rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi” – dla 80 pracowników w 2 zakładach;
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi – 2 zakłady (dla 17 pracowników);

- brak pomiarów szkodliwych czynników rakotwórczych w środowisku pracy – dla 6 pracowników na 2 stanowiskach.

Podsumowując, przeprowadzone kontrole wykazały, że w kontrolowanych zakładach pracy nie były w pełni przestrzegane przepisy bezpieczeństwa i higieny dotyczące czynników o działaniu rakotwórczym i mutagenym. Nie stwierdzono podejmowania działań mających na celu zastępowanie substancji, ich mieszanin, czynników lub procesów o działaniu rakotwórczym lub mutagenym mniej szkodliwymi dla zdrowia. Z uzyskanych informacji wynika, że nie ma możliwości wyeliminowania kontrolowanych czynników rakotwórczych.

W efekcie przeprowadzonych kontroli i stwierdzonych nieprawidłowości wystosowano do pracodawców 10 decyzji nakazowych oraz 1 wniosek w wystąpieniu. Wobec jednego pracodawcy zostało przeprowadzone postępowanie wykroczeniowe, w wyniku którego zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

Z nadesłanych odpowiedzi wynika, że 70% wydanych decyzji zostało wykonanych.

W wyniku realizacji decyzji usunięto nieprawidłowości co doprowadziło do:

- przekazania do OIP karty informacyjnej o czynnikach rakotwórczych;
- założono rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawiania w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi;
- założono rejestr pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi;
- uzupełniono ocenę ryzyka zawodowego o zagrożenie czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi;
- opracowano zasady przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Kontrole wykazały, że w części zakładów pracy nie są w pełni przestrzegane przepisy prawa pracy, a szczególnie w zakresie bhp przy występowaniu czynników rakotwórczych. Kontrole spowodowały, że pracodawcy podjęli stosowne działania mające na celu usunięcie stwierdzonych uchybień. Stwierdzono też pewne nieprawidłowości, które były związane z niedostateczną znajomością przepisów dotyczących czynników rakotwórczych przez osoby pełniące zadania służby bhp. Wciąż także wątpliwości budzi brak obowiązującej prawnie definicji „kontakty” z czynnikiem rakotwórczym.

Powyższe wskazuje, że zasadnym jest kontynuacja kontroli mająca na celu uświadomienie pracodawcom i służbom bhp obowiązków z zakresu czynników rakotwórczych i mutagennych, weryfikowanie poprawności sporządzanych dokumentacji związanej z czynnikami rakotwórczymi przesyłanymi do Inspekcji Pracy.

## **2.21. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem**

W ramach tematu w 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole.

W kontrolowanych zakładach poziom zarządzania bezpieczeństwem pracy można określić jako niski, ale pracodawcy starają się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp. Podczas kontroli stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- brak osłon na rurociągach pary wodnej;
- brak osłon zabezpieczających przed dostępem do niebezpiecznych części ruchomych maszyn i urządzeń;
- celowe uszkodzenie zamka klucza blokującego otwarcie osłon.

W ocenie inspektora pracy przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości jest tolerowanie przez pracodawców i osoby kierujące pracownikami naruszenia przepisów bhp.

W wyniku kontroli wystosowano do pracodawców 8 decyzji nakazowych, w tym 2 wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń, 5 wniosków w wystąpieniach. Jednego pracodawcę, za stwierdzone wykroczenia ukarano mandatem karnym, a wobec drugiego zastosowano środek wychowawczy.

W wyniku kontroli i zastosowanych środków prawnych uzyskano następujące efekty:

- zabezpieczono rurociąg doprowadzający gorącą wodę;
- 6 pomieszczeń mroźni wyposażono w sygnalizację wskazującą na obecność w nich pracowników oraz w drzwi otwierane od wewnątrz;
- wstrzymano eksploatację 5 wyparek do czasu zapewnienia pełnych osłon wału napędu przekładnika mocy ze względu na zagrożenie pochwyceniem;

- wstrzymano eksploatację wielopłyty, do czasu zapewnienia sprawnego wyłącznika krańcowego.

Kontrole wykazały, że w dokonanej i udokumentowanej ocenie ryzyka zawodowego, ryzyko jest oszacowane jako akceptowalne. Natomiast kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały występowanie na stanowiskach pracy poważnych zagrożeń. Zjawisko to wskazuje na sporządzanie dokumentów oceny ryzyka zawodowego jedynie ze względów formalnych i nie służą one pracodawcom do zarządzania bezpieczeństwem pracy.

## **2.22. Wyposażenie pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej**

W ramach tematu w 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole 24 zakładach pracy, w których pracowały 662 osoby, w tym 636 zatrudnionych w ramach stosunki pracy. Przeważały zakłady małe zatrudniające do 9 pracowników – 14 podmiotów. Nie przeprowadzono kontroli w zakładach dużych zatrudniających powyżej 249 pracowników. Kontrolowane podmioty charakteryzowały się różną działalnością: przetwórstwo przemysłowe, zakłady budowlane, handel i usługi oraz gastronomia.

Kontrole wykazały następujące nieprawidłowości w zakresie przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego:

- brak ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz przewidywanych okresów użytkowania – 5 podmiotów;
- brak kart ewidencji wyposażenia pracowników w odzież i obuwiu robocze oraz środki ochrony indywidualnej – 6 podmiotów;
- brak dostarczenia odzieży i obuwia roboczego dla 10 pracowników – 4 podmioty.

W zakresie doboru środków ochrony indywidualnej stwierdzono:

- wyposażenie w ochronniki słuchu bez przeprowadzenia pomiarów natężenia hałasu – 1 podmiot.

Natomiast w zakresie stosowania środków ochronnych oraz odzieży i obuwia roboczego stwierdzono:

- dopuszczenie do pracy bez przewidzianych do stosowania na stanowisku środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego – 17 pracowników w 5 podmiotach;
- stosowanie środków ochronnych indywidualnej, które nie posiadały właściwości ochronnych i użytkowych – 2 podmioty;
- nie zapewniono prania i konserwacji odzieży roboczej – w 4 podmiotach.

W wyniku dokonanych w trakcie kontroli ustaleń wydano 35 decyzji, w tym 16 ustnych oraz zastosowano 30 wniosków w wystąpieniach.

W większości zakładów pracodawcy wyposażają pracowników w prawidłową odzież roboczą zawierającą logo firmy, co oprócz spełnienia wymagań przepisów, działa pozytywnie na wizerunek firmy.

## **2.23. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy**

W ramach tematu kontrolami objęto 2 podmioty lecznicze wykonujące działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne oraz jednocześnie udzielających ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych.

Ogólna liczba pracujących osób w tych podmiotach wyniosła 877, w tym 96 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, 256 podmiotów samozatrudniających się oraz 525 pracowników, w tym 460 kobiet.

Z zamieszczonego poniżej zestawienia wynika, że najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze ustalania okoliczności i przyczyn wypadków oraz wyposażaniu w odzież i obuwiu robocze. W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy skierowali do kontrolowanych środki prawne, w tym 4 decyzje nakazowe.

Podobnie jak w ubiegłych latach, wyniki kontroli podmiotów leczniczych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wskazują, że część spośród stwierdzonych nieprawidłowości ma charakter organizacyjno-porządkowy np.: nieprzeprowadzanie szkoleń bhp pracowników przenoszonych na inne stanowiska, bądź nieprawidłowe ich przeprowadzanie czy też brak aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Niektóre z ujawnionych nieprawidłowości w obszarze bhp wynikają głównie z potrzeby ograniczania wydatków, jak np. niezapewnienie odzieży i obuwia roboczego, zważywszy na skalę ujawnianych naruszeń. Kontrole ujawniły także przypadki niezapewnienia pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz niezaktualizowanie

oceny ryzyka zawodowego w związku z wystąpieniem narażenia na działanie nowych czynników biologicznych – w szczególności wirusa SARS-CoV2.

**Tabela 2.23. Opieka zdrowotna – bhp – nieprawidłowości**

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzonych nieprawidłowości
Dopuszczenie do pracy pracowników niepoddanych szkoleniu wstępnemu – instruktażowi stanowiskowemu	1
Brak identyfikacji wszystkich zagrożeń związanych z pracą – nieaktualna ocena ryzyka zawodowego	1
Niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej	1
Niezapewnienie środków ochrony indywidualnej spełniających wymagania dotyczące oceny zgodności	1
Niewyposażenie w odzież i obuwie robocze	1
Niezapewnienie odzieży i obuwia roboczego spełniającego właściwości ochronne i użytkowe	1
Nieprzeprowadzenie konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym związanych z oceną ryzyka zawodowego	1
Nieustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami medycznymi (w tym zakłucia)	2
Brak realizacji wniosków i środków profilaktycznych określonych w protokole powypadkowym oraz w zarządzeniach powypadkowych	1
Nieterminowe sporządzanie protokołu powypadkowego tj. po uzyskaniu wszystkich informacji dotyczących okoliczności i przebiegu zdarzenia, na podstawie obowiązujących procedur i instrukcji	2

Analiza stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje, iż przyczyną naruszania przepisów jest niestety wyłącznie brak prawidłowej organizacji pracy odpowiedzialnych służb, ich niedostosowanie do obecnych wymogów sanitarnych związanych z epidemią COVID-19 oraz fakt lekceważenia spraw z zakresu bhp ze strony pracodawców skupiających się głównie na prowadzeniu podstawowej działalności. Biorąc zaś pod uwagę specyfikę prowadzonej przez podmioty lecznicze działalności, dbałość o przestrzeganie przepisów bhp, a także zapewnienie wymaganego reżimu sanitarnego wydaje się być kluczowa w obliczu epidemii COVID-19.

## 2.24. Kontrole placówek handlowych

Podobnie jak w latach ubiegłych, kontrolowaliśmy wielkopowierzchniowe placówki handlowe oraz mniejsze placówki handlu detalicznego, aby określić rodzaj i skalę występujących w nich uchybień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz podjąć stosowne działania celem ich wyeliminowania.

W 2020 roku w ramach tego tematu inspektorzy przeprowadzili 3 kontrole w placówkach wielkopowierzchniowych, w których łącznie zatrudnionych było 63 pracowników, wszystkie zatrudnione w ramach stosunku pracy. Spośród 3 placówek handlowych, 2 placówek należało do sieci handlowych z kapitałem zagranicznym. Podczas kontroli stwierdzano szereg uchybień, w następstwie czego inspektorzy wydali 14 decyzji i 14 wniosków. W efekcie działań podjętych przez inspektorów pracy usunięto wszystkie stwierdzone nieprawidłowości.

Stwierdzone nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy:

- nieustalenie rodzajów odzieży i obuwia roboczego niezbędnego do stosowania – 23 pracowników;
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z czynnikami psychospołecznymi, biologicznymi oraz stosowanymi niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi – 23 pracowników;
- nieoznakowanie barwami bezpieczeństwa krawędzi rampy załadunkowej – 55 pracowników;
- niezapewnienie instrukcji wykonywania ręcznych prac transportowych – 23 pracowników;
- brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu eksploatowanych regałów – 7 urządzeń;
- nieczytelne linie wyznaczające drogi transportowe – 1 podmiot;
- przechowywanie towarów w ciągach komunikacyjnych – 3 podmioty;
- brak sygnalizacji wskazującej na obecność pracownika w komorze chłodniczej – 1 podmiot.

W związku z realizacją tematu, przeprowadzono również 5 kontroli w mniejszych placówkach handlowych, w których zatrudniano w sumie 15 pracowników, w tym 4 wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należały zaniechania na gruncie przygotowania pracowników do pracy oraz naruszenia przepisów regulujących problematykę magazynowania i składowania, m.in.:

- niepoddanie 2 pracowników wstępnym badaniom lekarskim celem uzyskania orzeczeń o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach;
- niepoddanie pracowników wymaganym wstępnym szkoleniom z zakresu bhp – w 3 placówkach handlowych;
- brak umieszczenia informacji o dopuszczalnej nośności regałów magazynowych;
- brak instrukcji bezpiecznego wykonywania ręcznych prac transportowych;
- składowanie towarów w ciągach komunikacyjnych;
- brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji użytkowanej w podmiocie;
- brak ustalonych zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego.

W efekcie działań inspektorów pracy skierowano 20 decyzji. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w stosunku do 2 pracodawców wszczęto postępowanie mandatowe i nałożono mandaty karne na ogólną kwotę 2.000 zł. Ponadto w stosunku do jednej osoby działające w imieniu pracodawcy zastosowano środek wychowawczy.

Podsumowując, kontrole w placówkach handlowych, bez względu na wielkość, wykazały, że stan przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest podobny jak w małych sklepach. Różni się skalą i specyfiką naruszeń przepisów. W małych sklepach charakterystyczny jest problem związany z magazynowaniem i składowaniem, tj. zastawianie traktów komunikacyjnych, brak instrukcji magazynowania, nieoznakowanie regałów magazynowych informacją o dopuszczalnej nośności. Natomiast w sklepach wielkopowierzchniowych najczęściej pojawiające się nieprawidłowości to niewyznaczenie ciągów komunikacyjnych, oznakowanie urządzeń przeznaczonych do składowania towarów, niezapewnienie bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy.

## **2.25. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – paliwa ciekłe**

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadzono 2 kontrole w podmiotach zajmujących się obrotem paliw płynnych. Celem kontroli była ocena spełnienia obowiązku wynikającego z art. 23r ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. 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.

W trakcie przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie spełniania obowiązków wynikających z przyznanych koncesji.

## **2.26. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej**

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadzono 1 kontrolę w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą na terenie portowym.

W kontrolowanym podmiocie zatrudnionych było łącznie 5 pracowników. Podmiot prowadzi działalność w nadzoru nad terenem portowym.

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 1 nakazy zawierające 3 decyzje.

Przeprowadzona kontrola wykazała, iż pracodawca stara się, pomimo stanu epidemicznego, zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Stan epidemiczny ograniczył możliwość przeprowadzenia większej liczby kontroli, co powoduje, że wysnuwanie wniosków o przestrzeganiu lub nieprzestrzeganiu przepisów bhp jest mało miarodajne.

## **2.27. Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym**

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2020 przeprowadzono 6 kontroli mających na celu ocenę przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze wózków jezdniowych oraz dokonanie analizy wypadkowej dotyczącej wypadków przy pracy z udziałem wózków jezdniowych.

W kontrolowanych zakładach łącznie zatrudnionych było 690 pracowników. Większość zakładów objętych kontrolą cechuje małe i średnie zatrudnienie – 4 podmioty. Pozostałe zakłady cechuje duże zatrudnienie. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, w kontrolowanym obszarze, skierowano do pracodawców łącznie 17 decyzji nakazowych, 2 wnioski w wystąpieniach oraz 1 polecenie. W trakcie kontroli nie stwierdzono popełnienia wykroczeń.

Najczęściej występujące nieprawidłowości to:

- niezabezpieczenie wózka przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione;
- brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac transportowych z udziałem wózków jezdniowych;
- nieprawidłowy stan techniczny wózków – niesprawne oświetlenie sygnalizacyjne, niewłaściwe siedzisko, nieoznakowanie wózka informacją o zakazie przemieszczania osób;
- brak opracowania zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych;
- brak instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp dla operatorów wózków;
- nieuwzględnienie zagrożenia, które jest związane z narażeniem na hałas w ocenie ryzyka zawodowego dokonanej na stanowisku pracy związanym z obsługą wózków jezdniowych napędzanych silnikiem zasilanym olejem napędowym lub gazem;
- niezapoznanie pracownika z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku operatora wózka jezdniowego;
- nieprowadzenie rejestru obsługi codziennej wózków jezdniowych.

W kontrolowanych zakładach w latach 2017-2019 odnotowano 3 wypadki z udziałem wózków jezdniowych, gdy ogólna liczba wypadków przy pracy wyniosła 76. Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w 4 zakładach, choć w różnej skali. W wyniku realizacji wydanych decyzji i wniosków osiągnięto pozytywne efekty w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy stwierdzić, że pracodawcy w większości kupują nowszy sprzęt, który jest sprawniejszy, mniej awaryjny, co cechuje się spadającą ilością wydanych zarządzeń nakazowych regulujących stan techniczny. Dla wszystkich wózków jezdniowych z napędem silnikowym objętych kontrolą pracodawcy posiadali aktualne decyzje UDT, zezwalające na eksploatację.

## **2.28. Służba bhp**

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 6 kontroli, których celem była ocena przestrzegania przepisów dotyczących funkcjonowania i realizacji zadań przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy lub inne struktury, którym wykonywanie tych zadań zostało powierzone. Kontrole przeprowadzono w zakładach o różnej wielkości, w których były podjęte działania służby bhp.

W wyniku kontroli stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- brak rocznej analizy stanu bhp oraz propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom – w 2 zakładach,
- brak szkolenia w dziedzinie bhp pracownika realizującego zadania służby bhp – w 1 zakładzie w okresie 10 lat.

Przyczyną powyższych nieprawidłowości było:

- nieodpowiednie przygotowanie pracodawców odpowiedzialnych za właściwe – zgodnie z prawem zapewnienie nadzoru nad warunkami pracy,
- nieznajomość obowiązujących przepisów prawa pracy przez pracodawców, w szczególności przepisów dotyczących zasad tworzenia w zakładzie służby bhp oraz nałożonego na te służby zakresu obowiązków, dotyczy to zwłaszcza pracowników zatrudnionych na część etatu, którym powierzono wykonywanie zadań służby bhp w zakładach pracy zatrudniających poniżej 50 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawcy 3 decyzje, które zostały wykonane.



## **2.29. Pierwsza kontrola – bezpieczeństwo pracy**

W roku 2020 przeprowadzono 32 kontrole w podmiotach funkcjonujące na rynku pracy nie dłużej niż 5 lat i należące do mikroprzedsiębiorstw (zatrudniające 1 do 9 osób) lub małych zakładów (10-49 osób), które nie były jeszcze kontrolowane.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w branżach „Handel i naprawy” oraz „Zakwaterowanie i gastronomia”.

W 32 podmiotach w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości skierowano 174 decyzje. Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie. Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego wydano 1 decyzję wstrzymania prac. Ponadto wydano 2 decyzje nakazujące ustalenie okoliczności i przyczyn wypadków.

Przeciętnie w każdym skontrolowanym zakładzie ujawniono 5,44 różnorodnych uchybień w dziedzinie bhp, co skutkowało wydaniem decyzji w celu ich wyeliminowania. Analiza nieprawidłowości wskazuje, że najwięcej stwierdzonych uchybień dotyczyło przygotowania pracowników do pracy, tj. szkoleń w dziedzinie bhp, badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, informowaniu pracowników o ryzyku zawodowym. Należy zauważyć, że pracodawcy mają problem z oceną ryzyka zawodowego. Nie dostrzegają celowości tej oceny. Problemem pozostaje zidentyfikowanie wszystkich występujących w środowisku pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych. Niemniej w ocenie inspektorów pracy najistotniejsze jest wyeliminowanie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia zatrudnionych pracowników. Takich nieprawidłowości stwierdza się przeciętnie najwięcej w branżach „Przetwórstwo przemysłowe” oraz „Budownictwo”.

W obszarze przygotowania pracowników do pracy stwierdzono uchybienia różnej wagi. Zazwyczaj w przypadku braku wstępnych profilaktycznych badań lekarskich lub wstępnych szkoleń w dziedzinie bhp inspektorzy uznawali, że jest to istotny problem i wydawali decyzje z rygiorem natychmiastowej wykonalności. Taki sam rygor nadawali decyzjom w przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia albo w przypadku dopuszczenia do pracy pracownika, który nie posiadał wymaganych kwalifikacji czy umiejętności.

Stwierdzony podczas kontroli stan ochrony pracy w zakładach jest zróżnicowany. Dostrzegając pozytywne przykłady, podkreślić należy, że w znacznej liczbie zakładów zarówno wyposażenie stanowisk pracy, jak i warunki, w jakich praca była wykonywana, znacznie odbiegały od oczekiwanych. Podkreślić należy, że w przeważającej grupie skontrolowanych podmiotów, u których był 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. Zauważa się również, że stan ochrony pracy był w dużej mierze związany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu.

Należy zauważyć, że pierwsze kontrole miały przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. W trakcie pierwszych kontroli inspektorzy pracy udzielali porad technicznych.

## **2.30. Ośrodki wczasowe i wypoczynkowe – bezpieczeństwo pracy**

W roku 2020 przeprowadzono 58 kontroli w podmiotach prowadzących działalność wczasową i wypoczynkową. W podmiotach tych w sumie było zatrudnionych 566 osób, w tym w ramach stosunku pracy 369. W wyniku kontroli stwierdzono w każdym z kontrolowanych podmiotów naruszenia przepisów bhp. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie przygotowania pracowników do pracy, w tym brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (61 nieprawidłowości), oraz braku lub niewłaściwie przeprowadzonego badania lekarskiego (48 nieprawidłowości). Stwierdzono również dużą liczbę nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego. Zazwyczaj ryzyko oszacowane jest jako akceptowalne bez względu na rzeczywisty stan bhp na danym stanowisku.

W związku z nieprzebraniem przez kontrolowane podmioty przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie realizacji tematu kontrolnego inspektorzy pracy wydali 100 decyzji, które dotyczyły 211 pracowników. Pośród wydanych decyzji 6 nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wydano jeden nakaz wstrzymania eksploatacji maszyny. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wszczęli postępowania wykroczeniowe w wyniku których 5 osób zostało ukaranych mandatami karnymi na łączną kwotę 5.300 zł., a w stosunku do 8 zastosowano środki wychowawcze.

## 2.31. Podsumowanie

Podstawowym celem aktywności Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze bezpieczeństwa pracy jest zapewnienie, aby przestrzegane były konstytucyjne prawa pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Analiza wyników kontroli wykazuje, że w województwie warmińsko-mazurskim stan bezpieczeństwa i higieny pracy w poszczególnych branżach i zakładach jest zróżnicowany. Na taki stan mają wpływ różne czynniki, takie jak wielkość zakładu, rachunek ekonomiczny wynikający z działalności, znajomość przepisów prawa pracy, zaangażowanie kierownictwa w sprawy bezpieczeństwa pracowników. Poza przykładami pozytywnym, znaczna liczba zakładów nie spełnia wymagań w zakresie pomieszczeń pracy, wyposażenia stanowisk, jak i warunków, w jakich praca jest wykonywana.

Ustalenia inspektorów z badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują na konieczność kontynuowania dotychczasowych działań mających na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych, do których należy zaliczyć prowadzenie działalności kontrolno-nadzorczej i prewencyjnej ukierunkowanej na zakłady o największej liczbie wypadków przy pracy. W szczególności dotyczy to zakładów: produkcji drewna i wyrobów z drewna, zajmujących się pozyskiwaniem drewna, a szczególnie prowadzących działalność budowlaną. Sytuacja w tych branżach jest niezmienna od lat. Ze względu na stan epidemiczny można stwierdzić lekki ogólny spadek liczby zgłoszonych wypadków przy pracy.

Podczas kontroli przeprowadzonych w podmiotach zajmujących się usuwaniem wyrobów azbestowych z obiektów budowlanych i przemysłowych nadal stwierdzamy uchybienia. Podkreślić należy, że na przestrzeni lat 2017-2020 widoczna jest tendencja spadkowa, szczególnie w ilości wydawanych środków prawnych oraz stosowanych sankcji karnych. Stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania tych prac ulega sukcesywnej poprawie. Taki stan jest związany z faktem, iż prace te wykonywane są przez podmioty specjalizujące się w tej dziedzinie.

W ubiegłym roku, podobnie jak w poprzednim, zanotowaliśmy znaczną liczbę wypadków przy pracy związaną z obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych. Ich stan badamy między innymi w ramach nadzoru rynku. Realizując takie kontrole inspektorzy pracy zakwestionowali około 1/3 ocenianych maszyn. Stanowi to wzrost w stosunku do poprzedniego roku, kiedy to co czwarta maszyna nie spełniała wymagań. Warto przy tym wskazać, że tylko jedna maszyna posiadała niezgodność w zakresie niewłaściwego wykonania. Główne nieprawidłowości dotyczyły braku lub niewłaściwego oznakowania wyrobu, braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności lub braku lub nieprawidłowej instrukcji. Zdaniem inspektorów, główną przyczyną niezgodności kontrolowanych wyrobów z zasadniczymi lub innymi wymaganiami jest nieznanostwo wymagań prawnych, tj. wymagań zasadniczych zarówno przez producentów jak i importerów oraz nieodpowiedzialne podejście producentów do tematu dystrybucji wyrobów. W zakresie nadzoru rynku kontrolowano także środki ochrony indywidualnej. W tej grupie zakwestionowano jeden wyrób.

Kontrole przeprowadzone w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują szereg nieprawidłowości. W 2020 roku, w porównaniu do 2 poprzednich lat, zaznaczył się spadek lub zbliżony poziom zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawców zapewniających warunki pracy chronionej. Nie zaobserwowano wzrostu wskaźników nieprawidłowości w żadnym z kontrolowanych zagadnień. W zakresie przystosowania stanowisk dla osób niepełnosprawnych widoczny jest spadek wniosków (o 20% w stosunku do 2019 r.) o stwierdzenie spełnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, co pokazuje, że poszczególne samorządy dysponują mniejszymi środkami finansowymi na ten cel lub przeznaczają je na inne dziedziny polityki społecznej. Dodatkowo brak jest na rynku pracy osób niepełnosprawnych o wymaganych kwalifikacjach. W 2020 r. nie tworzono nowych zakładów aktywności zawodowej.

Roboty wykonywane w miejscach publicznych mogą stanowić źródło zagrożenia tak dla pracowników, jak i dla osób postronnych. Należą do nich budowy lub remonty czynnych odcinków dróg. Takie kontrole przeprowadzono, między innymi, w związku z anonimowymi zgłoszeniami o prowadzeniu robót budowlanych niezgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa pracy oraz w związku z pisemnymi skargami dotyczącymi niewłaściwego prowadzenia robót. W wyniku interwencji inspektorów pracy we wszystkich przypadkach usunięto zagrożenia publiczne, m.in. zabezpieczono miejsca niebezpieczne – wykopy.

Wszechstronnym formom naszego oddziaływania podlegało i podlega budownictwo. Inspektorzy pracy przeprowadzali zarówno kontrole kompleksowe, jak i doraźne mające na celu natychmiastowe usunięcie ujawnionych uchybień, które stwarzały bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. Na budowach inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie przeszło 100 kontroli. Kontrole obejmowały budowę nowych obiektów, prace remontowo-rozbiórkowe i termomodernizację.

nizacyjne, budowę dróg i mostów oraz budowę infrastruktury kolejowej. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono podczas kontroli zagadnień związanych z wykonywaniem prac na wysokości lub przy otworach w stropie oraz z eksploatacją maszyn i innych urządzeń technicznych, w tym rusztowań. Większość właścicieli małych podmiotów nadal nie wykazuje należytego zainteresowania poprawą warunków bezpieczeństwa – zainteresowanie to wzrasta szczególnie gdy wypadkowi ulegnie pracownik, lub kiedy na placu budowy pojawia się inspektor pracy. Stąd też w tej branży prowadzimy krótkie kontrole ukierunkowane na eliminację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących i - zależnie od potrzeb - powtarzane u tego samego pracodawcy (na tym samym placu budowy) w następnych dniach lub tygodniach w celu wyegzekwowania trwałej likwidacji zagrożeń. Przeprowadzono 110 takich kontroli u 103 wykonawców. W trakcie tych kontroli stwierdzono 74 nieprawidłowości, w związku z którymi wydano decyzje nakazujące wstrzymanie prac. W kolejnych 92 przypadkach wydano decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn oraz 8 decyzji zakazu wykonywania prac. Ponadto, w związku ze stwierdzeniem, że pracujący zatrudnieni są wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub szkodliwych bez wymaganych kwalifikacji, inspektorzy pracy wydawali 39 decyzje skierowania pracowników do innych prac 70 pracowników. W wyniku interwencji inspektorów pracy w prawie wszystkich przypadkach natychmiast usunięto zagrożenia. Ze względu na skalę zagrożeń nadal widzimy potrzebę częstych wizytacji miejsc, w których wykonywane są roboty budowlane. Przeprowadzone kontrole robót drogowo-mostowych wskazują, że w ostatnim okresie na budowach nastąpiła znacząca poprawa w zakresie wyposażania i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, co jest związane z wyższą świadomością pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz wprowadzaniem standardami bezpieczeństwa przez generalnych wykonawców. Jest to też związane z wyższą świadomością pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz jakością prowadzonych szkoleń stanowiskowych, na których pracownicy są zapoznawani przez kierowników robót ze środkami ochrony indywidualnej.

Kontrole wykazały, że pracodawcy zwracają coraz większą uwagę na stosowane, w działalności zawodowej, niebezpieczne substancje chemiczne i ich mieszaniny. Poziom ich wiedzy, w tym zakresie stale wzrasta. Stwierdzane nieprawidłowości dotyczą tak wyposażenia pracowników w odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej, jak i sposobów używania ich przy stosowaniu produktów biobójczych. Niemniej nadal niektórzy pracodawcy zapominają o zapewnieniu podstawowych dokumentów, np. w postaci aktualnego spisu stosowanych niebezpiecznych czynników chemicznych. Kontrole dot. problematyki REACH ujawniły, że w co drugim skontrolowanym zakładzie funkcjonował nieaktualny spis stosowanych czynników chemicznych. W prawie 1 na 3 zakłady wystąpiły nieprawidłowości związane z magazynowaniem tych czynników, w tym prawidłowego oznakowania. Wszyscy skontrolowani pracodawcy posiadali wiedzę o rozporządzeniu CLP, jednak nie miało przełożenia w dokumentacji zakładowej – dotyczyło to 50% podmiotów. W ramach ograniczenia zagrożeń zawodowych związanych z czynnikami lub procesami rakotwórczymi lub mutagennymi inspektorzy przeprowadzili 3 kontrole w zakładach, w których występują wymienione czynniki. Stwierdzono nieprawidłowości braku rejestrów prac z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi, rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi, nieuwzględnienie tych czynników w ocenie ryzyka zawodowego czy niedokonanie pomiarów tych czynników w środowisku pracy.

W 2020 roku realizowaliśmy kontrole w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń. W ramach zadania skontrolowaliśmy 4 zakłady, w których w okresie ostatnich 3 lat miały miejsce liczne wypadki przy pracy. W sumie 59 wypadków przy pracy. Mając na uwadze stwierdzone uchybienia oraz biorąc pod uwagę liczbę wypadków przy pracy można wyciągnąć wniosek, że u tych pracodawców zagrożenia dotyczące bezpieczeństwa pracy schodziły na dalszy plan.

W ubiegłym roku objęto kontrolami również podmioty, w których występuje ryzyko wystąpienia atmosfery wybuchowej. Kontrolami objęto 5 podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości, szczególnie w zakresie identyfikacji zagrożeń związanych z atmosferami wybuchowymi, a co za tym idzie sporządzenia dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem i oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej. Stwierdzone przyczyny tego zjawiska w tych podmiotach, to brak wiedzy pracodawcy o potencjalnym zagrożeniu wynikającym z obecności materiałów mogących tworzyć atmosferę wybuchową. Wskazać należy, że działające służby bhp nie zidentyfikowały tego zagrożenia. Skupiono się wyłącznie na potencjalnym zagrożeniu pożarowym, o czym świadczą sporządzone instrukcje bezpieczeństwa pożarowego. Poza nieprawidłowościami dokumentacyjnymi doszły nieprawidłowości techniczne, takie jak: brak odpowiedniej wentylacji na stanowisku pracy, dopuszczenie do powstania warstwy pyłu zalegającego. W wyniku wystosowanych decyzji usunięto wszystkie nieprawidłowości.

Kontrole przeprowadzone w przemysle potwierdziły, że obok budownictwa jest to branża, w której stwierdza się najwięcej zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników. Do kontroli wytypowano 3 podmioty różnych branż, w których występuje narażenie na hałas. W wszystkich skontrolowanych podmiotach przekroczenia dopuszczalnego poziomu hałasu wynikały przede wszystkim z konstrukcji maszyn stosowanych w procesie technologicznym oraz realizowanego procesu technologicznego. W dwóch podmiotach stwierdzono nieaktualne badania i pomiary hałasu. Tylko w jednym podmiocie podjęto działania w związku z przekroczeniem Najwyższych Dopuszczalnych Natężeń hałasu. Wydano 14 decyzji dotyczących nieprawidłowości związanych z pracą w hałasie. W efekcie działań poprawę warunków pracy osiągnięto we wszystkich skontrolowanych podmiotach. Wskazuje to na potrzebę dalszego egzekwowania przestrzegania przepisów prawa, w tym zakresie.

Kontrole zakładów zajmujących się obróbka mięsa wykazały nieprawidłowości dotyczące eksploatowanych maszyn i urządzeń oraz miejsc niebezpiecznych. Do takich nieprawidłowości zaliczyć należy niespełnianie wymagań zasadniczych odnośnie budowy i konstrukcji maszyn.

Oceniając stan bezpieczeństwa i higieny pracy w branży leśnej należy podkreślić że nadal istotnym problemem są choroby odkleszczowe. Ponadto w branży występują szczególne zagrożenia wypadkowe przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. W stosunku do poprzedniego roku nie zauważono zwiększenia ilości uchybień w zakresie badanych zagadnień bezpieczeństwa pracy, występują one na pewnym poziomie w wyniku zaniedbań oraz niedopatrzeń. Po za tym obserwuje się stały postęp technologiczny w wykonywaniu prac leśnych. ZULe dysponują coraz lepszym sprzętem pozwalającym osiągać większą wydajność pracy przy ograniczeniu zagrożeń zawodowych. Palącym problemem staje się coraz bardziej odczuwalny brak wykwalifikowanych pracowników leśnych.

W roku 2020 przeprowadzono kontrole w 4 zakładach gospodarki komunalnej, w których stwierdzono szereg nieprawidłowości związanych z narażeniem na występujące niebezpieczne czynniki biologiczne. Najwięcej nieprawidłowości występuje w podmiotach dawno niekontrolowanych. Nieprawidłowości dotyczyły niezapewnienia środków ochrony indywidualnej, nieuwzględnienia czynników biologicznych w ocenie ryzyka zawodowego, zapewnienia procedur bezpiecznej pracy w narażeniu na czynniki biologiczne. W zakładach, w których poprzednia kontrola miała miejsce 3-4 lata temu, wyeliminowano większość nieprawidłowości oraz zapewniono wzrost poziomu bezpieczeństwa.

Wysoki poziom zagrożeń zawodowych w rolnictwie wynika ze złożonego środowiska pracy. Pracownicy narażeni są na czynniki niebezpieczne, szkodliwe (hałas, pyły, wibracja), chemiczne, biologiczne i czynniki uciążliwe. Przeprowadzone kontrole przy pracach związanych z chowem zwierząt oraz produkcją roślinną ujawniły szereg nieprawidłowości. Przyczyną takiego stanu było: brak modernizacji obiektów, nieznanomość przepisów bhp, nieprzywiązywanie wagi do przestrzegania zasad bhp przez pracowników, tolerowanie przez pracodawców odstępstw od obowiązujących zasad i przepisów bhp. W celu usunięcia stwierdzonych uchybień i naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy w 8 kontrolowanych gospodarstwach wydali ogółem 50 decyzji nakazowych. Mając powyższe na uwadze, celowe jest kontynuowanie kontroli warunków pracy w gospodarstwach rolnych.

W ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów w zakresie wyposażania i używania odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej przeprowadzono 24 kontrole, w których pracowało 662 osoby. Ustalono szereg nieprawidłowości, w tym: w zakresie ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, brak kart ewidencji wyposażenia pracowników w te środki, brak dostarczenia pracownikom odzieży i obuwia roboczego, nieprawidłowy dobór ochronników słuchu. W następstwie kontroli wystosowano do pracodawców 35 decyzji oraz 30 wniosków mających na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z przepisami.

W 2020 r. przeprowadzono kontrole w celu oceny przestrzegania przepisów bhp przy obsłudze wózków jezdniowych. Wykazały one szereg nieprawidłowości, głównie związanych z: niezabezpieczeniem wózka przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione, nieprawidłowy stan techniczny. W konsekwencji skierowano do pracodawców 17 decyzji.

Kolejny już rok prowadzone są pierwsze kontrole mające na celu wyeliminowanie nieprawidłowości na początkowym etapie działania podmiotu – podmioty działające nie dłużej niż 5 lat i zatrudniające do 9 osób. Takie kontrole mają przede wszystkim charakter instruktazowo-doradczy. Przeprowadzono 32 kontrole w podmiotach różnych branż. Stwierdzony stan ochrony pracy w zakładach jest zróżnicowany. Podkreślić należy, że w znacznej liczbie zakładów zarówno wyposażenie stanowisk pracy, jak i warunki, w jakich praca była wykonywana, znacznie odbiegały od oczekiwanych. Podkreślić należy, że w przeważającej grupie skontrolowanych podmiotów, u których był niezadowolający stan ochrony pracy, nie wynikał ze złej woli, lecz z braku doświad-

czenia, nieumiejętności rozpoznawania zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz sposobów ograniczania ryzyka zawodowego. Zauważa się również, że stan ochrony pracy był w dużej mierze związany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu.

Kontrole przeprowadzone w zakładach opieki zdrowotnej ponownie ujawniły uchybienia w obszarach szkoleń w dziedzinie bhp, identyfikacji zagrożeń związanych z pracą – nieaktualna ocena ryzyka zawodowego, niewyposażaniem w odzież i obuwie robocze, nieprawidłowym stanem technicznym instalacji oświetleniowej. W ocenie inspektorów pracy, ww. uchybienia wynikają z ograniczania wydatków oraz lekceważenia spraw z zakresu bhp ze strony pracodawców skupiających się głównie na prowadzeniu podstawowej działalności.

Wyniki kontroli w placówkach handlowych wykazały, że w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości występowały najczęściej w zakresie: przydziału odzieży i obuwia roboczego, ręcznych prac transportowych, składowania i magazynowania. Ponadto stwierdzono: niepoddanie pracowników wstępnym badaniom lekarskim, niepoddanie szkoleniu wstępnemu w dziedzinie bhp. Kontrole w placówkach handlowych, bez względu na wielkość, wykazały, że stan przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest podobny jak w małych sklepach. Różni się skalą i specyfiką naruszeń przepisów. Wydano w tym zakresie 34 decyzji.

### III. PRAWNA OCHRONA PRACY

#### 3.1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli przepisów w tym zakresie) oraz czasu pracy kierowców

Inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców. Łącznie skontrolowano 9.597 dni pracy kierowców. Najwięcej stwierdzonych przez inspektorów pracy podczas kontroli nieprawidłowości dotyczyło przekroczenie dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, w sytuacji gdy praca jest wykonywana w porze nocnej. Łącznie stwierdzono 56 takich przypadków. Stosunkowo często było wykazywane skrócenie wymaganego okresu odpoczynku dziennego, inspektorzy pracy stwierdzili 26 takich naruszeń, przy czym dotyczyło to odpoczynku dobowego regularnego i skróconego. W 24 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili przekroczenie maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy.

Przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu stwierdzono w 9 przypadkach. Przekroczenie tygodniowego okresu jazdy wystąpiło w 1 przypadku a dwutygodniowego okresu jazdy w 5 przypadkach.

Kontrole w zakresie egzekwowania czasu jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynków przeprowadzane w okresie 2020 wskazują, że w ostatnich latach nastąpiło ograniczenie w zakresie występowania poważnych naruszeń w zakresie przestrzegania czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdu oraz odpoczynku. Przyczyniła się do tego utrzymująca się tendencja do zastępowania pojazdów wyposażonych w tachografy analogowe przez nowsze pojazdy z tachografami cyfrowymi, co niewątpliwie utrudnia manipulowanie w zakresie rejestrowania okresów aktywności na tachografie przez kierowców. Tym samym rośnie świadomość w zakresie nieuchronności kary i nieopłacalności naruszania przepisów w tym zakresie. Należy oczywiście wziąć pod uwagę, że w 2020 r. inspektorzy pracy, z powodu ograniczenia działalności spowodowanej stanem pandemii, przeprowadzili jedynie część z zaplanowanych kontroli, dlatego zaobserwowane problemy oparte są na analizie sytuacji dokonanej w ograniczonej liczbie zakładów.

**Tabela 3.1. Kontrole czasu pracy kierowców - nieprawidłowości**

Badane zagadnienie D - liczba dni, N - liczba naruszeń, G - liczba godzin	Liczba zbadanych (kierowców)	Stwierdzono		
		Brak*	Uchybienia	Ilość
Przestrzeganie limitu czasu jazdy:				
- dziennego	41	14		17 N
- tygodniowego	41	2		2 N
- dwutygodniowego	41	6		6 N
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	41	15		41 N
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku:				
- dziennego	41	16		28 N
- tygodniowego	41	1		1 N

\* Niewypełnianie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

Nieprawidłowości w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynków, były podstawą do wydania 10 decyzji o nałożeniu na pracodawcę kary na podstawie ustawy o transporcie drogowym. Łączna liczba naruszeń wyniosła 132, a łączna liczba nałożonych kar 26.000 zł.

Przeprowadzone kontrole wskazują na konieczność podejmowania dalszych działań mających na celu eliminowanie nieprawidłowości polegających na nieprzebrzeganiu przepisów o czasie pracy kierowców.

### 3.2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W 2020 roku w ramach tematu inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole 36 pracodawców zatrudniających łącznie prawie 1,8 tys. pracowników. Naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń stwierdzono w trakcie 33 kontroli. Stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- prowadzenia ewidencji czasu pracy bądź też niewłaściwego prowadzenia ewidencji stwierdzono u 14 pracodawców w stosunku do 464 pracowników,
- określenia systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy stwierdzono u 11 pracodawców w stosunku do 391 pracowników,
- ustalenia rozkładu czasu pracy i poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy stwierdzono u 8 pracodawców, u których nie wykonano tego obowiązku wobec 438 pracowników,
- wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140<sup>1</sup> Kodeksu pracy stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 24 pracowników.

Naruszenia przepisów w zakresie:

- zatrudnienia ponad granice dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym stwierdzono u 1 pracodawcy w stosunku do 3 pracowników,
- zapewnienia odpoczynku dobowego stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 16 pracowników,
- zapewnienia odpoczynku tygodniowego stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 11 pracowników,
- zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym stwierdzono u 6 pracodawców w stosunku do 19 pracowników,
- zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 5 pracowników,
- terminu wypłaty wynagrodzenia stwierdzono u 11 pracodawców w stosunku do 255 pracowników,
- zapewnienia wynagrodzenia równego co najmniej minimalnemu stwierdzono u 1 pracodawcy zatrudniającego 156 pracowników,
- dokonywania wypłaty do rąk własnych pracownika na podstawie stosownego wniosku stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 147 pracowników,
- dokonywania potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów stwierdzono u 3 pracodawców w stosunku do 7 pracowników,
- wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 266 pracowników,
- wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 2 pracowników,
- wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy stwierdzono u 2 pracodawcy w stosunku do 2 pracowników,
- wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 10 pracowników,
- rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej stwierdzono:
  - o u 10 pracodawców w stosunku do 213 pracowników w związku z niewypłaceniem bądź nieprawidłowym wypłaceniem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- rekompensaty z tytułu przekroczenia normy tygodniowej stwierdzono
  - o u 5 pracodawców w stosunku do 189 pracowników - w związku z niewypłaceniem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez udzielenie czasu wolnego stwierdzono u 5 pracodawców w stosunku do 9 pracowników.
- rekompensaty pracy w niedzielę i święto dodatkowym wynagrodzeniem stwierdzono u 2 pracodawców w stosunku do 167 pracowników.

Podsumowując wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 r. należy zauważyć, że w niewielkim stopniu przeważały tu kontrole, powiązane z rozpatrywaniem skarg, których było 21. Należy również zauważyć, że kontrole w przeważającej części przeprowadzono w pierwszym i trzecim kwartale 2020 r. z uwagi obowiązujące ograniczenia w przeprowadzaniu kontroli z uwagi na stan epidemii.

Odnosząc się do problemu najczęściej występujących nieprawidłowości zauważyć wypada, że kolejny rok z rzędu przeważały naruszenia przepisów związanych z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, w tym polegające na nieprowadzeniu kart ewidencji czasu pracy czy nieopracowaniu obwieszczenia określającego stosowane systemy, rozkłady i okresy rozliczeniowe. Szczególnie należy zwrócić uwagę na problem niewłaściwego podejścia pracodawców do obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, wynikający z chęci ukrycia pracy w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej. Analiza wyników kontroli wskazuje również na często występujący problem braku przyswojenia nowego sposobu prowadzenia ewidencji wynikający z rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, wskazujący na konieczność wykazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy; tytułu udzielonych dni wolnych. Nieprawidłowość ta występowała głównie w podmiotach branży handlowej i produkcyjnej w mniejszych miejscowościach naszego województwa.

W trakcie kontroli dosyć często wykazywano naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy, w tym niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, brak odpoczynków dobowych i tygodniowych w obowiązującym wymiarze godzinowym. Tłumaczone to było brakiem pracowników. Zdaniem inspektorów brak pracowników często powiązany był z szukaniem oszczędności i zatrudnianiem mniejszej liczby pracowników, niż wynikałoby to z faktycznych potrzeb pracodawców. Wobec niepewności w prowadzeniu działalności wynikających z kolejnych fal pandemii może być to problem powtarzający się w kolejnych latach.

Należy zauważyć, że dosyć często występowała nieprawidłowość polegająca na planowaniu i rozliczaniu czasu pracy bez uwzględnienia pojęcia doby pracowniczej i to zarówno u pracodawców zatrudniających niewielu jak i dużą liczbę pracowników. Nieprawidłowość tą wykazywano szczególnie u pracodawców zajmujących się handlem, ale wystąpiła również w podmiotach zajmujących się działalnością produkcyjną.

Wyniki kontroli wskazują podobnie jak w latach wcześniejszych na nieznaną zasadę związanych z terminem wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, który powinien przypadać na ostatni dzień zatrudnienia. Problem ten dotyczył przedsiębiorców wszystkich branż bez względu na formę prawną prowadzenia działalności, ze wskazaniem na przedsiębiorców prowadzących działalność produkcyjną i handlową. Biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych pracowników to przeważały tu podmioty o małe i średnie.

Problem nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia z uwagi na brak środków, podobnie jak w latach wcześniejszych dotyczył w większości firm produkcyjnych, handlowych, co niewątpliwie powiązane jest z aktualnymi problemami wynikającymi z obowiązku ograniczenia działalności w związku z potrzebą powstrzymania rozprzestrzeniania SARS-CoV-2.

Na uwagę zasługuje również kwestia braku znajomości obowiązujących przepisów, w tym przepisów wewnętrznych, co prowadziło do zaniżenia świadczeń pracowniczych. Problem ten był widoczny zarówno w zakładach związanych z wytwarzaniem energii, jednostkach administracji, jak i zakładach przemysłowych, związanych z produkcją żywności.

Wyniki kontroli przeprowadzonych pozwalają stwierdzić, że istnieje konieczność prowadzenia kontroli w temacie przestrzegania czasu pracy i ochrony wynagrodzenia za pracę w kolejnych latach. Niewątpliwie w kolejnym roku kontroli wymagać będą wprowadzane przez pracodawców rozwiązania prawne mające niwelować skutki kryzysu związanego z ograniczeniami w prowadzeniu działalności gospodarczej w związku z pandemią, choćby w zakresie zmniejszania wymiaru czasu pracy na podstawie porozumień zawieranych z organizacjami związkowymi.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów środki prawne, takie jak decyzje i wystąpienia. W skierowanych 32 wystąpieniach zawierających 152 wnioski, które odnosiły się bezpośrednio do zagadnień związanych z przestrzeganiem przepisów w zakresie czasu pracy i ochrony wynagrodzenia za pracę. Uzyskano informację o wykonaniu prawie wszystkich wniosków, co spowodowało między innymi wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w kwocie 5.043,02 zł. W ramach kontroli również wydano 9 decyzji płacowych na kwotę 20.078,70 zł dotyczących 47 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami ukarano, w postępowaniu mandatowym, 16 pracodawców na kwotę 18.800 zł i zastosowano 7 środków wychowawczych.

Ponadto w 2 sytuacjach skierowano do sądu wnioski o ukaranie. W jednym przypadku zapadło orzeczenie o ukaraniu grzywną w kwocie 10.000 zł.

Wyniki kontroli wskazują na konieczność prowadzenia dalszych działań, których przedmiotem byłaby ocena przestrzegania przepisów dotyczących ochrony wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.



### 3.3. Czas pracy w urzędach administracji państwowej, jednostkach samorządu terytorialnego, korporacjach

W 2020 roku, podobnie jak w poprzednim, w ramach kontroli czasu pracy przeprowadzono kontrole w trzech grupach podmiotów: urzędach administracji państwowej, jednostkach samorządu terytorialnego oraz korporacjach.

#### Urzędy administracji państwowej

W roku sprawozdawczym kontrolą objęto 2 urzędy administracji państwowej, zatrudniające łącznie 243 pracowników, w tym 181 kobiet.

Naruszenie przepisów o czasie pracy stwierdzono we wszystkich kontrolowanych urzędach. Stwierdzono:

- niewykazywanie w prowadzonej ewidencji czasu pracy, godzin rozpoczynania i kończenia pracy – 1 podmiot,
- nieudzielanie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych – 2 pracowników,
- niezapewnienie co najmniej 11 godzinnego odpoczynku w dobie pracowniczej – 2 pracowników.

Ustalono, że przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- rutyna i przyzwyczajenie pracowników kadr do stosowania dotychczasowych druków ewidencji czasu pracy,
- niechęć do wprowadzania zmian wynikających z przepisów prawa pracy,
- niefrasobliwość przełożonych przy zlecaniu pracy w godzinach nadliczbowych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w ramach tematu inspektor pracy skierował do pracodawcy 2 wystąpienia, zawierające 4 wnioski oraz udzielił jednego ostrzeżenia. Pracodawcy poinformowali o przyjęciu do realizacji wszystkich wniosków, zawartych w wystąpieniach inspektora pracy.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w ramach tematu „Czas pracy w urzędach administracji państwowej” inspektor pracy skierował do pracodawcy 2 wystąpienia, zawierające 4 wnioski (3 w ramach tematu 238U) oraz udzielił jednego ostrzeżenia. Pracodawcy poinformowali o przyjęciu do realizacji wszystkich wniosków, zawartych w wystąpieniach inspektora pracy.

#### Jednostki samorządu terytorialnego

W ramach działań w tym zakresie przeprowadzono kontrolę w czterech jednostkach na poziomie samorządów gmin i miast oraz ich jednostek organizacyjnych. Czynności kontrolne przeprowadzone w ramach realizacji przedmiotowego zadania wykazały większe lub mniejsze nieprawidłowości, bądź uchybienia we wszystkich skontrolowanych podmiotach. Nieprawidłowości często dotyczyły niewielkich grup pracowników, co wskazuje, że nie były to zaniedbania strukturalne, a raczej jednostkowe zdarzenia.

Analiza wyników kontroli wykazała, że w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej związanej z czasem pracy oraz procedur wdrożenia i informowania pracowników o stosowanych rozwiązaniach organizacyjnych w zakresie czasu pracy, najczęściej pojawiające się uchybienia dotyczyły:

- nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, polegającego na nieujęciu w prowadzonej dokumentacji wszystkich dni i godzin, w których pracownik wykonywał pracę – 3 podmioty,
- nie sporządzania w formie pisemnej albo elektronicznej oraz odpowiednio wcześniej doręczanie pracownikom rozkładów czasu pracy obowiązujących w danym okresie – w 2 podmiotach,
- ustalania rozkładów czasu pracy pracowników na okresy krótsze, niż przewidziane przepisami – co najmniej 1 miesiąc – w 1 podmiocie,
- nieustalenia w regulaminie pracy okresu rozliczeniowego czasu pracy, dla grupy pracowników zatrudnionych w straży miejskiej – w 1 podmiocie.

W grupie zagadnień dotyczących praktycznego przestrzegania przepisów z zakresu czasu pracy za najistotniejsze naruszenia należy uznać niezapewnienie pracownikom odpowiednich odpoczynków tygodniowych lub też dobowych. Stwierdzone nieprawidłowości:

- niezapewnienie odpoczynku tygodniowego dla 3 pracowników w 2 podmiotach – kierowców – praca codziennie, przez 12-13 dni z rządu,
- niezapewnienie odpoczynku tygodniowego dla 4 pracowników w 1 podmiocie – strażnicy miejscy – praca przez 8 do 12 dni z rządu,
- niezapewnienie odpoczynku dobowego dla 5 pracowników w 2 podmiotach.
- niezapewnienie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – w 2 podmiotach.

Przeprowadzona analiza w zakresie spójności rozwiązań wprowadzonych przez pracodawców w regulaminach wewnętrznych, z faktycznie stosowanymi systemami i rozkładami czasu pracy, u jednego z pracodawców, wykazała przypadki stosowania systemu czasu pracy nie przewidzianego we wprowadzonym regulaminie pracy. Pracownicy wykonywali pracę z przerwą w trakcie dnia, trwającą od jednej do pięciu godzin, natomiast wewnętrzny regulamin pracy nie przewidywał wykonywania pracy w systemie przerywanego czasu pracy. Powyższy brak wprowadzenia systemu przerywanego czasu pracy skutkowało brakiem odpowiedniego finansowego rozliczenia czasu przerw w pracy.

Ponownie, tak jak i w poprzednim roku, pojawił się problem ponownego rozpoczynania przez pracowników pracy w tej samej dobie, co przy braku formalnego wprowadzenia rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy (w trybie określonym w art. 150 § 3 Kodeksu pracy) skutkuje powstawaniem godzin nadliczbowych wynikających z przekroczeń dobowych norm czasu pracy.

Przyczyną takiego stanu rzeczy jest nieznaną może być dość skomplikowanych, dla osób nie specjalizujących się w prawie pracy, norm prawnych z zakresu czasu pracy i zasad jego rozliczania oraz często kierowanie się dyrektywami zawartymi w pragmatykach służbowych, bez szerszej analizy i oceny skutków zastosowanych rozwiązań w istniejącym otoczeniu prawnym.

Kontrole wykazały, że strategiczne decyzje, dotyczące polityki personalnej, podejmowane są przez osoby zatrudnione na najwyższych stanowiskach w hierarchii urzędu, natomiast „zwykłe” zadania związane z zatrudnieniem i prowadzeniem spraw pracowniczych, w tym prowadzenie dokumentacji pracowniczej, często powierzane są osobom zatrudnionym na najniższych szczeblach w hierarchii stanowisk pracy w danym urzędzie. Osoby te często nie posiadają odpowiedniego przygotowania lub wiedzy umożliwiających im właściwe prowadzenie spraw pracowniczych, co przy braku zainteresowania realizacją przedmiotowych zadań ze strony osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych często prowadzi do powstawania uchybień i zaniedbań, w tym zakresie.

Inną przyczyną nieprawidłowości w zakresie nierekomensowania na bieżąco przepracowanych nadgodzin, czy też ich nadmiernej kumulacji jest zbyt mała obsada pracowników dla zapewnienia prawidłowej realizacji okresowo pojawiającego się zwiększonego zapotrzebowania na wykonanie danego rodzaju pracy.

Ponadto należy też wskazać, że ujawnione w toku przeprowadzonych czynności kontrolnych nieprawidłowości, w zakresie niezapewnienia odpowiednich odpoczynków lub nieewidencjonowania wszystkich dni pracy, dotyczyły również pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. W tym przypadku wydaje się, że może być to spowodowane chęcią wykazania się przed zwierzchnikami skuteczną realizacją zadań, kosztem rezygnacji z pracowniczego prawa do odpoczynku lub innych norm prawa pracy w zakresie organizacji i rozliczania czasu pracy.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy wydali 18 wniosków zawartych w czterech wystąpieniach pokontrolnych. Pracodawcy poinformowali inspektorów pracy o wykonaniu, bądź przyjęciu do bieżącej realizacji wszystkich skierowanych do nich wniosków.

W wyniku podjętych przez pracodawców działań pokontrolnych dokonano aktualizacji treści regulaminów wewnętrznych, dostosowano rozkłady i systemy czasu pracy do faktycznych potrzeb urzędu, zrekomensowano pracownikom pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, czy też dokonano zmian organizacyjnych, w tym w zakresie obowiązków pracowniczych, celem uniknięcia w przyszłości uchybień w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej.

Ponadto należy wskazać, że efektem przeprowadzonych kontroli było uświadomienie pracodawcom i pracownikom słabych punktów w ich systemie organizacji czasu pracowników oraz sposobu jego rozliczania, jak również podwyższenie ich świadomości co do prawidłowego postępowania w tym zakresie.

Analizując efekty przeprowadzonych kontroli tematycznych w kontekście odpowiedzialności osób winnych zaniedbań należy wskazać, że inspektorzy pracy stwierdzili, iż w 6 przypadkach ujawnione naruszenia wypełniają znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracowników.

W związku z powyższym inspektorzy pracy, biorąc pod uwagę stopień stwierdzonych naruszeń, w trzech przypadkach zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

#### Korporacje

W ramach zadania przeprowadzono dwie kontrole w podmiotach korporacyjnych. Pracodawcy zatrudniali łącznie 131 pracowników, w tym 114 kobiet.

Naruszenia przepisów o czasie pracy stwierdzono u obu pracodawców:

- zawarto porozumienie w sprawie wprowadzenia możliwości stosowania rozkładów czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia pracy lub przewidujący przedział czasu;

w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy, podpisane tylko przez jednego przedstawiciela pracownika, co narusza postanowienia art. 150 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy;

- nieewidencjonowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w dobach, w których pracownik świadczył pracę zdalną lub wykonywał podróż służbową.

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- rutyna i przyzwyczajanie pracowników kadrowych oraz niechęć do wprowadzania zmian wynikających z przepisów prawa pracy;
- niezajomość przepisów prawa pracy.

Jednostkowy charakter naruszeń uniemożliwia dokonanie ich głębszej analizy. Nie stwierdzono, aby naruszenia przepisów o czasie pracy miały wpływ na uprawnienia pracowników związane z prawidłowym naliczaniem i wypłacaniem wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy 2 wystąpienia, zawierające 2 wnioski, dotyczące łącznie 62 pracowników. Pracodawcy poinformowali o przyjęciu do realizacji wszystkich wniosków, zawartych w wystąpieniach inspektora pracy.

W roku 2019 przeprowadzono tylko trzy takie kontrole, w 2020 roku 2 kontrole, na podstawie, których trudno jest ustalić rzeczywisty stan przestrzegania przepisów o czasie pracy w tej grupie instytucji, a tym samym dokonać ich miarodajnej interpretacji. Dodatkowo należy wskazać, że na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie działalność podmiotów, spełniających wymagania do objęcia ich kontrolą tematyczną jest mocno ograniczona. Pomijając banki spółdzielcze, większość podmiotów to oddziały terenowe pracodawców prowadzących działalność w branży bankowej czy ubezpieczeniowej, mających swoje siedziby w Warszawie, Wrocławiu czy Poznaniu. W większości przypadków dokumentacja pracownicza pracowników oddziałów nie jest przechowywana na terenie oddziału, co może utrudniać przeprowadzenie kontroli.

#### **3.4. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**

W 2020 roku inspektorzy pracy w ramach tematu przeprowadzili 332 kontrole. W trakcie 37 kontroli inspektorzy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. W 41 przypadkach stwierdzono zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami skierowano 34 wystąpienia zawierające 36 wniosków oraz wydano 5 poleceń. Nałożono 11 mandatów na łączną kwotę 13.200 zł oraz zastosowano 11 środków wychowawczych. W 3 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie.

Pracodawcy poinformowali o zastosowaniu się do 22 zaleceń wobec 42 osób i zobowiązali się do niezawierania w przyszłości umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. Realizując polecenia zatrudniono w formie umów o pracę 6 osób, które były wcześniej zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że po wprowadzeniu przepisów o minimalnej stawce wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania umowy zlecenia lub świadczenia usług zmniejszyła się liczba tego typu umów zawieranych przez pracodawców. Nie odnotowano przy tym zwiększenia ilości innych umów cywilnoprawnych czy pojawienia się nowego rodzaju umów. Obserwacje inspektorów pracy potwierdzają również ograniczenie zawieranych umów o dzieło zamiast umów o pracę.

Niewątpliwie przedstawione wyniki nie odzwierciedlają skali problemu. Tylko 11 proc. kontroli wykazało nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych.

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. Taką postawę prezentowały te osoby podczas kontroli, co znajdowało odzwierciedlenie w składanych przez nich oświadczeniach.

### 3.5. Wyplata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2020 r. przeprowadzono 308 kontroli, w których na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług pracowało 1650 osób fizycznych oraz 153 osób prowadzących działalność gospodarczą. Przeanalizowano umowy zlecenia zawarte z 1086 osobami fizycznymi oraz 11 osobami prowadzącymi działalność gospodarczą, niezatrudniający innych osób.

W trakcie 246 kontroli (co stanowi 79,87% wszystkich kontroli z omawianego tematu) inspektorzy pracy nie stwierdzili żadnych nieprawidłowości dotyczących problematyki zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych. Dla porównania, w ubiegłym roku nieprawidłowości nie stwierdzono w trakcie 331 kontroli na 390 przeprowadzonych (co stanowiło 84,87% wszystkich kontroli omawianego tematu).

Nieprawidłowości stwierdzono podczas 62 kontroli i dotyczyły one:

- braku ustalenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenie lub świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu pracodawcy” – 7 podmiotów;
- ustalenia w umowie wynagrodzenia niegwarantującego otrzymania minimalnego wynagrodzenia - 9 podmiotów;
- niearchiwizowania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług - 15 podmiotów;
- nieprzedkładania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia - 21 podmiotów;
- niezapewnienia wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu - 8 podmiotów;
- niewypłacenia wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia, bądź wypłacenia wynagrodzenia w wysokości nie zapewniającej minimalnej stawki godzinowej - 25 podmiotach w stosunku do 56 zleceniobiorców.

Ustalono, że 20 pracodawców dopuściło się wykroczenia polegającego na niewypłaceniu wynagrodzenia lub wypłaceniu przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej.

Podobnie, jak w ubiegłym roku przyczynami występujących nieprawidłowości były:

- świadome naruszenia przepisów prawa pracy w celu obniżenia kosztów działalności;
- niewystarczająca znajomość przepisów prawa;
- niewłaściwa interpretacja przepisów prawa.

Ustawa nowelizująca ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która weszła w życie 1 stycznia 2017 r. miała na celu zamianę na rynku pracy poprzez ograniczenie liczby zawieranych umów cywilnoprawnych oraz zagwarantowanie osobom zatrudnionym na tej podstawie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Praktyka ostatnich lat dowodzi, że pierwszy cel nie został w pełni osiągnięty – stawka godzinowa minimalnego wynagrodzenia wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości 17,00 zł za godzinę nie różni się zasadniczo od stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy. Różnica pomiędzy wyżej wymienionymi stawkami nie rekompensuje kosztów pracy wynikających ze stosunku pracy i nie stanowi ekonomicznego bodźca do zatrudniania pracowniczego. Podkreślić należy, że istniejąca w 2020 r. sytuacja na rynku pracy, wynikała z powodu epidemii, a także charakter wielu zmiennych mających wpływ na podjęcie przez przedsiębiorcę decyzji o formie zatrudnienia, utrudnia dokonania rzetelnej oceny wpływu stawki minimalnej na ograniczenie cywilnoprawnych form zatrudnienia. Należy zauważyć, że duża liczba kontroli Inspekcji Pracy przeprowadzona w ostatnich latach w zakresie zachowania minimalnego wynagrodzenia, w ramach których to kontroli inspektorzy pracy analizowali przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, przyczyniły się do częściowej realizacji pierwszego celu ustawy. Na uwagę zasługuje fakt, że nowelizacja po części realizuje drugi cel, czyli zagwarantowanie minimalnego wynagrodzenia za pracę osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. Po części, gdyż przy obecnym rynku pracy, kosztach pracy, świadczeniach socjalnych (uzależnionych od dochodu) niejednokrotnie obie strony stosunku cywilnoprawnego są zainteresowane nieujawnieniem rzeczywistej więzi prawnej (ustaleń co do rzeczywistego czasu pracy i rzeczywistej stawki wynagrodzenia).

Podobnie jak w latach ubiegłych podczas kontroli przedsiębiorcy wskazywali na problematyczny obowiązek wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, a w szczególności w przypadku umów z wynagrodzeniem ryczałtowym. 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 (regulacja jest bardziej rygorystyczna niż w przypadku stosunku pracy, przy którym dopuszczalne są długie okresy rozliczeniowe).

Zwrócić należy uwagę na istniejący problemy z egzekwowaniem istniejących przepisów:

- problemy związane z nieokreśleniem terminu wypłaty wynagrodzenia, w szczególności gdy strony kreując treść umowy uzależniają wypłatę wynagrodzenia od spełnienia obowiązku przedłożenia przez zleceniobiorcę rachunku z liczbą przepracowanych godzin;
- problemy związane z brakiem sankcji za nieprzechowywanie przez przedsiębiorcę dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin wykonywania zlecenia, pomimo wprowadzenia obowiązku jej przechowywania.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wystosowali 82 wnioski w 54 wystąpieniach, 14 poleceń. W postępowaniach wykroczeniowych, wynikających ze stwierdzonych nieprawidłowości, 9 osób odpowiedzialnych ukarano mandatami karnymi na łączną kwotę 11.900zł, w stosunku do 10 osób zastosowano środki wychowawcze oraz skierowano 1 wniosek do sądu o ukaranie.

Z uzyskanych, od pracodawców, informacji wynika, że 48 wniosków zawartych w wystąpieniach zostało zrealizowanych. W związku z realizacją wniosków dotyczących wypłacenia wynagrodzenia celem zapewnienia minimalnego wynagrodzenia wykonującym usługi wypłacono kwotę 1.407,14zł. W następstwie skierowanych poleceń wypłacono zleceniobiorcom 7.024,76zł.

### **3.6. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych**

Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Olsztynie w ramach tematu przeprowadzili 12 kontroli. Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania przepisów dotyczących zawierania umów terminowych, zawartych w Kodeksie pracy (w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016 r.) oraz w ustawie z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).

Kontrolami objęto pracodawców, bez względu na branżę i formę własności, zawierających umowy na okres próbny i czas określony. Podstawę doboru pracodawców do kontroli stanowiły dane z rejestru umów na czas określony, rozpoznanie własne inspektorów pracy, a także kwalifikowano pracodawców do kontroli na podstawie skargi, dotyczącej nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących umów na czas określony i okres próbny.

W 4 kontrolach stwierdzono nieprawidłowości w przedmiotowym zakresie. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 6 wniosków, natomiast wydawano jedno polecenie ustne.

Kontrole potwierdziły, że najczęściej wybieranym rodzajem umowy o pracę jest umowa o pracę na czas określony. Nadal pracodawcy zatrudniają pracowników na umowy na okresy przekraczające 33 miesiące. Umowy o pracę na czas określony na dłuższe okresy są zjawiskiem powszechnym, pomimo braku po stronie pracodawcy „określonych” potrzeb, co do zawierania umów terminowych, pracownicy nie realizują zadań cyklicznych, a pracodawcy co do zasady prowadzą działalność nie ograniczoną żadnymi terminami i okolicznościami.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że pracodawcy nie stosowali się do postanowień Kodeksu pracy w zakresie długości trwania okresu próby. W przypadku jednego pracownika okres ten przekroczył 3 miesiące. Nieprawidłowo również zawierano umowy na okres próbny, jeżeli chodzi o ilość zawieranych umów na okres próbny, z tym samym pracownikiem w celu wykonywania pracy tego samego rodzaju. Stwierdzono ponowne zawieranie umów na okres próbny z przypadku dwóch pracowników w jednej kontroli.

W stosunku do jednego pracownika w jednej kontroli stwierdzono w przypadku umów o pracę na czas określony zatrudnianie na podstawie więcej niż trzech umów o pracę na czas określony.

W jednej z przeprowadzonych kontroli ustalono, że pracodawca zawarł z 1 pracownikiem umowę na czas określony w warunkach innych niż określone w art. 25<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy na łączny okres przekraczający 33 miesiące.

Pracodawcy co do zasady zamieszczają w umowie o pracę na czas określony zawartej w celu lub przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 K.p. informacje wskazane w art. 29 § 1<sup>1</sup> K.p.,

tj. określają cel lub okoliczności o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy, w jednej kontroli stwierdzono nieprawidłowości względem jednego pracownika.

Pracodawcy zawierający umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 zawiadamiali właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu takiej umowy i nie stwierdzono w tym zakresie nieprawidłowości.

Największą skalę wykrytych nieprawidłowości dotyczyło informacji o warunkach zatrudnienia. W dwóch podmiotach nie poinformowano na piśmie 5 pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony o ich warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Najczęstszą, wg pracodawców, przyczyną stwierdzonych naruszeń jest niezajomość przepisów czy też interpretacji przepisów, niepewność przepisów prawa. Pracodawcy wskazywali jako kolejną przyczynę sytuację finansową zakładów pracy, jako znaczne obciążenie na przyszłość. Pracodawcy wskazywali również, że pracownicy po otrzymaniu umowy na czas nieokreślony zmieniają na niekorzyść stosunek do pracy i samego pracodawcy. Szczególnie w odniesieniu do młodych pracowników pracodawcy wskazywali brak dbałości o trwałość zatrudnienia oraz fakt, że na samej pracy pracownikom nie zależy.

Zdaniem inspektorów największy problem wiąże się z zawieraniem umów o pracę na czas określony dłuższy niż 3 lata, co wynika z trudnej sytuacji gospodarczej w jakiej znajdują się przedsiębiorcy, a w konsekwencji unikaniem obciążeń i rygorów związanych z zatrudnianiem pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

W ocenie inspektorów pracodawcy najchętniej wybierają umowy terminowe ze względu na łatwość ich rozwiązania, tj. brak konieczności uzasadnienia powodów, dla których dokonywane jest wypowiedzenie.

Przeprowadzone kontrole potwierdziły, że nadal najczęściej wybieranym rodzajem umowy o pracę jest umowa o pracę na czas określony. Nadal pracodawcy zatrudniają pracowników na umowy o pracę na okresy bezpośrednio następujące po sobie. Umowy o pracę na czas określony na dłuższe okresy są zjawiskiem powszechnym, pomimo brak po stronie pracodawcy „określonych” potrzeb co do zawierania umów terminowych, pracownicy nie realizują zadań cyklicznych, a pracodawcy co do zasady prowadzą działalność nie ograniczoną żadnymi terminami.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w zakładach przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych wykazują, iż pracodawcy co do zasady przestrzegają przepisy prawa pracy przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów na okres próbny i umów na czas określony.

W wielu przypadkach nieprawidłowości były jedynie formalne (np. nie poinformowanie o zmianach w zakresie warunków zatrudnienia, dotyczących długości okresu wypowiedzenia) i wynikały z niewiedzy i niezajomości przepisów prawa pracy. Pracodawcy skarżyli się na brak środków finansowych na podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie znajomości przepisów prawa przez pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi.

W celu usunięcia stwierdzonych w trakcie kontroli uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych 6 wniosków w wystąpieniach oraz 1 polecenie.

### **3.7. Edukacja – prawna ochrona pracy**

W ramach tematu w 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych (skontrolowano: 2 zespoły szkół oraz 2 szkoły podstawowe). Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 290 osób, w tym 244 kobiety. W podmiotach tych nie zatrudniano nauczycieli w ramach umów cywilnoprawnych oraz nie zatrudniano nauczycieli – osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

W trakcie kontroli stwierdzano przede wszystkim uchybienia dot. praworządności. Dotyczyły one następujących problemów:

- nieterminowe wypłacanie nauczycielom wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach ponadwymiarowych – 3 podmioty
- nadużywanie zawieranie umów na czas określony z nauczycielami kontraktowymi bez zawarcia informacji o zaistniałej potrzebie wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa;
- brak wyrażonej na piśmie, zgody nauczyciela na zatrudnianie w wymiarze powyżej ¼ obowiązującego wymiaru godzin zajęć.

Problem nieterminowości wypłacania wynagrodzeń jest związany z postawą organu prowadzącego placówkę – nieterminowe przekazywanie funduszy na wynagrodzenia. W efekcie kontroli zostało skierowane do prokuratury powiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez organ prowadzący przestępstwa określonego w art. 218 § 1a Kodeksu karnego oraz art. 231 § 1 Kodeksu karnego. W związku z powiadomieniem prokuratura wszczęła śledztwo, a po 3 miesiącach umorzyła w związku ze stwierdzeniem braku znamion czynu zabronionego.

Stwierdzone nieprawidłowości dyrektorzy placówek oświatowych tłumaczyli:

- nieracjonalnością lub anachronicznością przepisów prawa, w tym Karty Nauczyciela, które zwiększają biurokrację i generują dodatkowe, zbędne koszty;
- brak wykwalifikowanej kadry do zajmowania się sprawami kadrowymi – organy prowadzące szkołę redukują administrację i przenoszą obsługę kadrową do urzędów miasta lub gminy;
- niejasność przepisów, skomplikowane regulacje prawne.

Zdaniem inspektorów pracy przyczyny nieprawidłowości były następujące:

- 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 celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 36 wniosków (z czego 17 dotyczyło zagadnień tematycznych) w 4 wystąpieniach. Wobec jednego dyrektora w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami zastosowano postępowanie mandatarne, a wobec 3 zastosowano środki wychowawcze. Na dzień sporządzania niniejszej informacji wykonano wszystkie wydane środki prawne, których termin realizacji już upłynął.

### **3.8. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych**

W 2020 roku inspektorzy przeprowadzili 17 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 404 osoby, w tym 78 pracowników młodocianych.

W skontrolowanych podmiotach stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych:

- 76% - nie prowadzono ewidencji pracowników;
- 71% - nie wypełnianie obowiązku udzielania przedstawicielowi ustawowemu młodocianego informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 59% - nie przeprowadzono szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp – instruktazu ogólnego o instruktazu stanowiskowego, oraz okresowych lub przeprowadzono je po terminie;
- 59% - brak ewidencji czasu pracy, nie zawieranie w ewidencji informacji o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz o wymiarze innych usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nieobecności;
- 53% - niewypłacanie wynagrodzenia, nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia, dokonywanie niezgodnych z prawem potrąceń z wynagrodzenia, brak pisemnych wniosków pracowników dotyczących dokonywania wypłaty wynagrodzenia do ręki;
- 53% - zatrudnienie pracowników młodocianych bez wymaganych badań lekarskich: wstępnych i okresowych;
- 41% - brak w umowach informacji o terminie rozpoczęcia umowy, nieprzechowywanie umów w aktach osobowych, nieokreślanie w treści umowy wysokości wynagrodzenia, niepotwierdzanie na piśmie zmian warunków umowy;
- 35% - brak wykazu stanowisk i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym;
- 35% - brak wykazu stanowisk i rodzajów prac dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego.

W mniejszej licznie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- zapewnienie dobowego wymiaru czasu pracy – 1 pracodawca;
- urlopów wypoczynkowych – 2 pracodawców;
- przerwy w pracy trwającej 30 minut – 1 pracodawca;
- zapewnienie programu kształcenia zawodowego – 4 pracodawców;

- ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych a dozwolonych pracownikom młodocianym w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego – 2 pracodawców.

Ponadto w trakcie kontroli stwierdzono:

- brak lub nieprawidłowe informacje o warunkach zatrudnienia;
- nieuporządkowane dokumenty w teczkach akt osobowych;
- niezgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego w terminie;
- brak oceny ryzyka zawodowego;
- nieprzekazywanie pracownikom informacji o ryzyku zawodowym.

Powyższe nieprawidłowości najczęściej związane są z głównymi przyczynami naruszeń prawa – brakiem znajomości przepisów i brakiem środków finansowych.

W celu usunięcia ww. uchybień, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 32 decyzji, 87 wniosków w wystąpieniach oraz 5 poleceń wykonanych w trakcie kontroli. Z przekazanych informacji wynika, że 25 decyzji zostało wykonanych. W stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano postępowanie wykroczeniowe – 4 mandaty i 6 środków wychowawczych – 5 pouczeń i 1 ostrzeżenie.

### **3.9. Pierwsza kontrola – prawna ochrona pracy**

W ramach pierwszej kontroli omówionej w 2.26 (bezpieczeństwo pracy) inspektorzy kontrolowali zagadnienia prawnej ochrony pracy.

Po kontrolach w 32 podmiotach w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy do 30 z nich skierowali 159 wniosków i 5 poleceń. Inspektorzy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat wynagrodzeń, których skutkiem byłoby wystosowania decyzji wypłaty wynagrodzenia. Przeciętnie po pierwszej kontroli w celu usunięcia ujawnionych nieprawidłowości inspektorzy wydawali 4,97 wniosków na kontrolę.

Analizując stwierdzone uchybienia należy wskazać te występujące najczęściej. Do tej grupy należy zaliczyć nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych, potwierdzania na piśmie warunków umów o pracę, nieterminowe wydawanie świadectw pracy, nieustalenie systemu i rozkładu czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych.

Ujawniono nieliczne przypadki, tylko 2, naruszenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeń ze stosunku pracy. Podobnie, większość pracodawców starała się respektować przepisy o urloпах wypoczynkowych.

Stan prawnej ochrony pracy w kontrolowanych zakładach po raz pierwszy jest zróżnicowany. Dostrzegając pozytywne przykłady, zaznaczyć należy, że w części zakładów stan ten znacznie odbiegał od oczekiwanego. Należy podkreślić, że 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 spożytkowania efektów pracy.

Należy zauważyć, że pierwsze kontrole miały przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy i pracodawcy pozytywnie odnosili się do niej.

Stwierdzić należy, że następstwem „pierwszych kontroli” powinny być kontrole sprawdzające. Okresowe niestosowania sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu, może niesłusznie utwierdzać kontrolowanych w przekonaniu, iż można bezkarnie naruszać przepisy prawa pracy. Zdarzają się przypadki, że kontrolowani po raz pierwszy pomimo pouczenia o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym nie podejmują skutecznych działań w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. Efekty przynoszą dopiero kolejne kontrole skutkujące zastosowaniem sankcji karnych.

Wskazane jest prowadzenie kontroli sprawdzających, zwłaszcza w tych zakładach, w których stan praworządności w stosunkach pracy odbiegał rażąco od wymagań przepisów oraz pracodawców mniej informujących inspekcji o realizacji środków prawnych wydanych po pierwszej kontroli – w celu oceny przyczyn takiego stanu i podjęcia niezbędnych działań.

Podsumowując, podkreślić należy, że stan warunków pracy w kontrolowanych zakładach był zróżnicowany. Pomimo pozytywnych przykładów, podkreślić należy, że w niektórych zakładach zarówno wyposażenie stanowisk pracy, jak i warunki, w jakich praca była wykonywana, znacznie odbiegały od oczekiwanych. Stan warunków pracy w danym zakładzie w dużej mierze był skorelowany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu.



### 3.10. Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy

W ramach tematu kontrolami objęto 2 podmioty lecznicze wykonujące działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne oraz jednocześnie udzielających ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych.

**Tabela 3.10. Opieka zdrowotna – prawna ochrona pracy – nieprawidłowości**

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
<b>STOSUNEK PRACY</b>	
Nieprawidłowy regulamin pracy	2
Nieprawidłowa pisemna informacja o warunkach zatrudnienia	1
Zawieranie umów cywilnoprawnych (umów o świadczenie usług) w warunkach wskazujących na obejście przepisów o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy	1
<b>PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY</b>	
Nieprawidłowości związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy lub nieprowadzenie ewidencji	2
<b>PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O WYNAGRODZENIACH</b>	
Niewypłacenie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z tytułu przekroczenia normy dobowej	1
Nieterminowe wypłacanie pracownikom normalnego wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z tytułu przekroczenia normy dobowej	2
<b>PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH</b>	
Nieprawidłowe udzielanie urlopów wypoczynkowych – nieudzielenie urlopu w roku, w którym pracownicy nabyli do nich prawo	1
Nieudzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego do 30 września danego roku	2
<b>ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH</b>	
Odpisy na ZFŚS [nieterminowe przekazanie]	1
Odpisy na ZFŚS [nieprzekazanie]	1
<b>INNE NIEPRAWIDŁOŚCI</b>	
Niepodjęcie działań mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi wynikających z przyjętej w zakładzie procedury antymobbingowej	1

Z powyższego zestawienia wynika, że najwięcej uchybień stwierdzono w obszarze wypłacania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W zakresie terminowego wypłacania wynagrodzeń oraz dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych urlopów wypoczynkowych nieprawidłowość dotyczyła 219 pracowników. Natomiast nieprzekazywanie należnych odpisów na ZFŚS dotyczył kwoty 225.000zł, dla 306 pracowników.

Kontrola inspektorów pracy w 2020 r. wiązała się głównie z rozwiązywaniem problemów w zakresie wynagrodzeń za pracę, w szczególności braku rekompensaty godzin nadliczbowych, wynagrodzenia za dyżury medyczne oraz czasu pracy, a także związanych z nieudzieleniem zaległych urlopów wypoczynkowych.

Podobnie jak w latach ubiegłych, kontrole w obszarze prawnej ochrony pracy wykazały nieprawidłowości polegające na nieodprowadzeniu lub nieterminowym odprowadzeniu odpisów na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ponownie stwierdzone przypadki naruszenia przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych dotyczyły podmiotów leczniczych działających jako samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej. Argumentacja kierowników tych podmiotów próbujących niejako usprawiedliwić uchybienia spowodowane niepodjęciem wymaganych działań w tym obszarze, pozostaje od wielu lat tożsama - akcentują oni, że „wydatki” z tytułu odpisów na fundusz stanowią znaczne obciążenie dla częstokroć nadwyrężonej już kondycji finansowej szpitali. Co istotne, po ujawnieniu przez inspektorów pracy naruszeń w tym przedmiocie oraz uregulowaniu ich wnioskami w wystąpieniach pokontrolnych, pracodawcom udaje się jednak ostatecznie wygenerować środki niezbędne do uregulowania zaległości na rachunku ZFŚS.

W wyniku stwierdzonych wykroczeń wszczęto postępowanie wykroczeniowe i zastosowano środek wychowawczy oraz skierowano 2 wnioski do sądu o ukaranie.

### 3.11. Kontrole placówek handlowych

Podobnie jak w latach ubiegłych, kontrolowaliśmy wielkopowierzchniowe placówki handlowe oraz mniejsze placówki handlu detalicznego.

#### Placówki wielkopowierzchniowe

W ramach tego zagadnienia inspektorzy przeprowadzili 3 kontrole w placówkach handlowych, w których łącznie zatrudnionych było 63 pracowników.

W toku kontroli placówek wielkopowierzchniowych stwierdzono nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy:

- nieprzechowywanie w aktach osobowych skierowań na profilaktyczne badania lekarskie – 23 pracowników;
- nieokreślenie w umowie o pracę wysokości wynagrodzenia – 1 pracownik;
- niepoinformowanie o warunkach pracy w zakresie przysługującego wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz obowiązującym okresie wypowiedzenia – 6 pracowników;
- nieprzekazanie informacji, o postępowaniu z dokumentacją pracowniczą pracownikom, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu – 2 pracowników;
- nie ustalono w obwieszczeniu systemu, rozkładu oraz okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz nie ustalono pory nocnej obowiązującej w podmiocie – 23 pracowników;
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy – 23 pracowników;
- nieustalenie rozkładu czasu pracy obejmującego co najmniej 1 miesiąc dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym – 23 pracowników;
- dokonywanie wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych pracownika, bez uzyskania jego pisemnej zgody – 8 pracowników;
- nienaliczenie i niewypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkami z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych – 8 pracowników w wysokości 1.465,28zł.

Analiza nieprawidłowości wykazała, iż najwięcej uchybień odnotowano w odniesieniu do sposobu prowadzenia akt osobowych oraz formalnych nieprawidłowości towarzyszących sposobowi sporządzenia umów o pracę. Systematycznie powtarzającym się błędem w tym zakresie było nie zawieranie w treści umów zawartych na niepełny wymiarze czasu pracy, postanowień dotyczących określenia limitu powyżej którego pracownikom za pracę ponad wymiar ustalony w umowie przysługiwać będzie dodatek, jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Większą wagę należy przypisać kolejnej liczbowo grupie naruszeń przepisów, tj. uchybieniu w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym również w zakresie sposobu prowadzenia dokumentacji czasu pracy.

Kontrole wykazały, iż w większości przypadków ograniczano ewidencję czasu pracy do wpisywania tylko ilości przepracowanych godzin, pomijając godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Wskutek powyższych działań niemożliwe było sprawdzenie przestrzegania przepisów o odpoczynku dobowym, o pracy w porze nocnej, a także o ponownym zatrudnianiu pracownika w tej samej dobie pracowniczej.

Kolejną nieprawidłowością z zakresu czasu pracy, był brak rozkładów czasu pracy – nietworzenie rozkładów czasu pracy, bądź nie przekazywanie ich terminie 7 dni przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

#### Mniejsze placówki handlowe

W związku z realizacją, przeprowadzono 5 kontroli w zakresie przestrzegania prawa pracy przez pracodawców prowadzących mniejsze placówki handlowe. W skontrolowanych jednostkach zatrudniano łącznie 15 pracowników, w tym wykonujący pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W obszarze przepisów prawa pracy nieprawidłowości najczęściej dotyczyły: niewłaściwego prowadzenia akt osobowych pracowników, treści umów o pracę, trybu wypowiedzania umów o pracę i wydawania świadectw pracy, błędów w prowadzeniu dokumentacji czasu pracy, nietworzenia rozkładu czasu pracy, niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę, nieterminowym zgłaszaniu do ubezpieczenia społecznego.

Nagminnym zjawiskiem jest dokonywanie wypłat wynagrodzenia do rąk własnych pracownika bez złożonego wniosku o wypłacanie go w takiej formie.

W dwóch kontrolach doszło do przypadków naruszeń w zakresie naliczania i wypłacania wynagrodzenia. Pracodawcy w kartach wynagrodzeń nie wskazują faktycznie wypłaconych pracownikom składników wynagrodzenia i innych świadczeń. Przy naliczeniu wynagrodze-

nia za okres niezdolności do pracy nie uwzględniono przy ustalaniu podstawy naliczenia rzeczywistych kwot, które były wypłacane - doszło do zaniżenia wynagrodzenia.

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole małych placówek handlowych podstawowymi przyczynami naruszeń przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy jest 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 oraz sporządzania dokumentów z zakresu prawa pracy - umowy o pracę, świadectw pracy.

Naruszenia przepisów dotyczących dokumentowania czasu pracy znajdują natomiast swoje źródło w dwóch płaszczyznach.

Pierwszą stanowią relacje panujące w małych placówkach handlowych pomiędzy pracodawcą i pracownikami, często pokrewieństwa lub towarzyska. Dlatego aspekty organizacji pracy pozostają często wyłącznie w sferze ustnych ustaleń, nie znajdujących odzwierciedlenia w oficjalnej dokumentacji pracowniczej, której prowadzenie ograniczone jest do absolutnego minimum.

Drugą płaszczyznę przyczyn nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy, jakkolwiek występującą w mniejszej liczbie przypadków, jest dążenie do zatarcia śladów naruszeń przepisów o czasie pracy, niekiedy w połączeniu z naruszeniami dotyczącymi należności pracowników za pracę ponad obowiązujące normy.

Do występujących nieprawidłowości, odnotowanych w trakcie realizacji kontroli tematycznych, należały przypadki naruszeń przepisów o urlopach wypoczynkowych. Naruszenia przybierały postać najczęściej nie udzielania urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabywali do niego prawo lub nieprawidłowego podziału urlopu na części.

W efekcie działań inspektorów pracy, skierowano 34 wnioski, które w zdecydowanej większości zostały usunięte. W wyniku kontroli w stosunku do 3 osób działających w imieniu pracodawcy wszczęto postępowanie wykroczeniowe i ukarano 2 osoby mandatami karnymi na kwotę 2.000zł oraz zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego.

### **3.12. Kontrole placówek handlowych – ograniczenie handlu w niedziele i święta**

Rok 2020 był trzecim, w którym obowiązywały przepisy ograniczające handel w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W ramach kontroli przestrzegania tych przepisów inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 216 kontroli. Nadzorem objęto placówki wielkopowierzchniowe, jak i mniejsze placówki handlowe.

Mając na celu prawidłowe postępowanie w nadzorze przestrzegania ograniczenia w handlu, w dniu wolne dyżury pełnili inspektorzy pracy, którzy uzyskiwali informacje o otwartych placówkach. W tym zakresie wpłynęło 19 skarg dotyczących naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę, z czego:

- 1 skarga to anonim – ze względu na stan epidemiczny nie było możliwości przeprowadzenia kontroli;
- na 9 skarg inspektorzy pracy przestali skarżącym odpowiedzieć, o braku możliwości prowadzenia kontroli w związku ze stanem epidemicznym;
- 9 skarg rozpatrzone w ramach przeprowadzonych kontroli, z czego 3 zostały uznane za zasadne.

Podczas 20 rutynowych kontroli w niedziele, święta i inne dni, inspektorzy stwierdzili naruszenia zakazu handlu. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 27 osób z czego stwierdzono:

- pracę 22 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę;
- pracę 2 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych;
- pracę 1 osoby wykonującej pracę bez umowy – osoba spokrewniona z właścicielem przedsiębiorstwa;
- pracę 2 osób nieletnich, bez umów.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w mniejszych placówkach handlowych w zakresie naruszenia ograniczenia handlu w niedziele - podczas 17 kontroli. W wielkopowierzchniowych placówkach handlowych pracę w święto z naruszeniem ustawy stwierdzono w 2 przypadkach. Stwierdzono również 1 przypadek naruszenia zakazu handlu w święto w mniejszej placówce handlowej.

Podkreślić należy, że na terenie województwa nie stwierdzono naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w placówkach wielkopowierzchniowych w święta i niektóre inne dni.

Przedsiębiorcy prowadzący małe sklepy dopuszczające się łamania zakazu handlu, najczęściej próbowali omijać przepisy ustawy w celu uzyskania większych dochodów placówki. Po-

nadto analiza dokumentacji z kontroli nie wykazała przypadków wielokrotnego naruszania zakazu handlu.

W ramach kontroli zakazu handlu w niedziele i święta inspektorzy ponawiali kontrole w placówkach, w których naruszenie przedmiotowego zakazu ujawniono w latach ubiegłych. Tylko w jednym przypadku na 11 kontroli ujawniono naruszenie zakazu handlu w niedziele.

W ramach prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy stwierdzili łącznie 19 nieprawidłowości, które miały w ocenie inspektorów znamiona wykroczeń z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. 12 osób winnych stwierdzonych wykroczeń inspektorzy pracy ukarali mandatami na łączną sumę – 12.800 zł. W stosunku do 7 osób winnych stwierdzonych wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze.

Od trzech lat obowiązują przepisy ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Przepisy te są ważne dla przedsiębiorców, pracodawców, pracowników ale również dla większości obywateli kraju. Wprowadziła ustawa zmianę pewnych zachowań i nawyków, które można obserwować niemal w każdą niedzielę. W początkowym okresie obowiązywania ustawy występowały kontrowersje interpretacyjne związane z szeregiem enumeratywnie wskazanych wyłączeń podmiotowych. Pomimo tych problemów pracodawcy konsekwentnie realizują zapisy ustawy i ograniczeniu handlu, o czym może świadczyć ilość stwierdzonych nieprawidłowości:

- w roku 2018 stwierdzono podczas 65 kontroli w 82 sklepach – dotyczyło 271 osób;
- w roku 2019 stwierdzono podczas 13 kontroli w 16 sklepach – dotyczyło 31 osób;
- w roku 2020 stwierdzono podczas 20 kontroli w 20 sklepach – dotyczyło 27 osób.

Powyższe liczby wskazują na ustabilizowanie się sytuacji. Naruszenie zakazu handlu nie były tłumaczone przez przedsiębiorców niezrozumieniem przepisów bądź błędną interpretacją. Najczęściej sugerowano, że praca była powierzana na prośbę pracownika i za jego zgodą.

Jednakże trudna sytuacja w roku 2020 związana ze stanem epidemicznym, spowodowała, że obejście zakazu handlu było sposobem na przetrwanie w trudnym okresie.

Uwidoczniło się wyraźnie zjawisko tworzenia w sklepach agencji pocztowych, co umożliwiło otwarcie sklepów w niedziele i święta. Zgodnie z zapisami ustawy taki punkt może być otwarty, nie obowiązuje w nich zakaz handlu, a za ladą stoją pracownicy.

### **3.13. Pracownicze Plany Kapitałowe**

W ramach kontroli ukierunkowanych na ocenę przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych przeprowadzono 1 kontrolę. Ta niska liczba kontroli związana była z sytuacją epidemiczną panującą na terenie kraju, co skutkowało przesunięciem przez ustawodawcę terminów związanych z zawarciem umów o zarządzanie oraz prowadzenie PPK dla pracodawców zatrudniających pracowników w liczbie 50-249. Spowodowało to, że ci pracodawcy oraz zatrudniający pracowników w liczbie 20-49 zobowiązani byli zawrzeć umowy dotyczące PPK w tych samych terminach - umowy o zarządzanie PPK do dnia 27 października 2020 r., a umowy o prowadzenie PPK do dnia 10 listopada 2020 r. Taki stan rzeczy spowodował, że praktyczna możliwość realizacji kontroli w zakresie PPK w pełnym zakresie pojawiła się po 15 grudnia 2020 r.

Do Okręgowego Inspektoratu pracy wpłynęła jedna skarga pracownicza związana z potrąceniem składki na PPK przez pracodawcę, po złożeniu rezygnacji w formie e-maila. Z uwagi na ograniczenie czynności kontrolnych nie przeprowadzono kontroli.

W wyniku przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o PPK i nie stosowano postępowania wykroczeniowego. Kontrolowany pracodawca w zawarł umowę o zarządzanie PPK, jak również terminowo zawarł umowy o prowadzenie PPK dla pracowników. Dysponował pisemnymi rezygnacjami dla wszystkich pracowników, w imieniu których umowy o prowadzenie PPK nie zawarto, bądź którzy rezygnowali z uczestnictwa w PPK po podpisaniu umowy o prowadzenie. Pracodawca dokonywał naliczenia i odprowadzał naliczone składki na PPK – wpłat dokonywano w przewidzianym terminie.

### **3.14. Urlopy wypoczynkowe w urzędach administracji**

W ramach kontroli ukierunkowanych na ocenę przestrzegania przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych, w roku 2020 przeprowadzono 15 kontroli urzędach administracji:

- Urząd Miasta – 1 kontrola;
- Starostwo Powiatowe – 2 kontrole;
- Urząd Miejski – 2 kontrole;
- Urząd Miasta i Gminy – 3 kontrole;
- Urząd Gminy – 7 kontroli.

Liczba przeprowadzonych kontroli wynika ze stosunkowo krótkiego okresu realizacji tematu (październik) oraz podjętej przez Głównego Inspektora Pracy decyzji o ograniczeniu, w związku z pandemią, od listopada 2020 r. do odwołania czynności kontrolnych prowadzonych przez inspektorów pracy.

W skontrolowanej grupie podmiotów stwierdzono 13 przypadków, w których – w związku z zakończeniem kadencji w 2018 r. – osobom zatrudnionym z wyboru wypłacono ekwiwalent pieniężny tytułem niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Przedstawia się następująco:

**Tabela 3.14. Kontrole urlopów wypoczynkowych w urzędach administracji**

Stanowisko	Liczba osób	Łączna liczba dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego	Łączna wysokość wypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy /brutto/
Wójt	7	178	88.711,85 zł
Burmistrz	4	95	43.438,55 zł
Wicestarosta	1	17,75	8.059,92 zł
Prezydent	1	70	41.372,80 zł

Powyższe zjawisko dotyczyło kierownictwa urzędu i nie obejmowało pracowników całej jednostki.

W dwóch przypadkach (tj. Starosty oraz Burmistrza) stwierdzono zawarcie, na podstawie art. 171 § 3 Kodeksu Pracy, pisemnego porozumienia o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego za 2018 r. (Starosta: 21 dni, Burmistrz: 24 dni) w ramach nowego stosunku pracy, nawiązanego w związku z wyborem na urząd. W toku kontroli inspektorzy pracy ustalili, iż powyższy urlop został wykorzystany.

Ustalono, iż w grupie skontrolowanych jednostek - w związku z ustaleniem zaległości urlopowych skutkujących obowiązkiem dokonania w 2018 r. wypłat ekwiwalentów pieniężnych za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe - nie stwierdzono przypadków niewypłacenia ww. należności, nie kierowano zatem w powyższym zakresie wniosków wystąpienia oraz nie stosowano sankcji wobec osób realizujących zadania z zakresu prawa pracy w odniesieniu do osób zatrudnionych z wyboru.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w 3 przypadkach inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze w związku z nieudzieleniem przez pracodawcę (1 osoba) oraz osoby działające w jego imieniu (2 osoby) pracownikom urzędu zaległego urlopu wypoczynkowego w ustawowym terminie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano łącznie 8 wystąpień zawierających 21 wniosków oraz 1 polecenie.

Analiza problematyki wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego - analogicznie jak w 2018 r. - wskazuje, iż w świetle obowiązujących przepisów brak jest środków władczych pozwalających na przymuszenie osób zarządzających jednostkami samorządowymi do terminowego wykorzystywania urlopów wypoczynkowych. Sytuacja wydaje się być tym trudniejsza, że pracownicy samorządowi pochodzący z wyboru nie mają bezpośredniego przełożonego. Zgodnie z obowiązującymi przepisami to sekretarz lub inna wyznaczona osoba ma obowiązek udzielić prezydentowi, burmistrzowi czy wójtowi należnego urlopu. Osoba wykonująca obowiązki sekretarza występuje zatem w podwójnej roli, z jednej strony bowiem jest podwładnym osoby, którą ma wysłać na urlop, z drugiej zaś niejako przełożonym gdyż odpowiada za terminowe wykorzystywanie urlopu przez swojego szefa. W praktyce możliwość wywarcia presji urlopowej na przełożonego jest znikoma. W ślad za tym opisana sytuacja może prowadzić do powstawania zaległości urlopowych, które finalnie należy rekompensować ekwiwalentem pieniężnym po zakończeniu kadencji.

### **2.30. Ośrodki czasowe i wypoczynkowe – prawo pracy**

W roku 2020 przeprowadzono 58 kontroli w podmiotach prowadzących działalność wczasową i wypoczynkową. W podmiotach tych w sumie było zatrudnionych 566 osób, w tym w ramach stosunku pracy 369. W wyniku nieprzestrzegania przepisów prawa pracy wystosowano do pracodawców 65 wniosków dotyczących 181 pracowników. Wnioski dotyczyły najczęściej niewskazywania w umowie o pracę aktualnych warunków zatrudnienia.

### 3.14. Podsumowanie

Napływające skargi (prawie 1,5 tys.) są zawsze pierwszym sygnałem nieprawidłowości w określonych obszarach prawa pracy. W 2020 roku tematyka skarg, podobnie jak wcześniej, dotyczyła przede wszystkim wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz czasu pracy.

Kontrole inspektorów pracy nadal ujawniają uchybienia w obszarze czasu pracy. W tym zakresie przeprowadzono 36 kontroli, które objęły prawie 1,8 tys. pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono prawie we wszystkich kontrolowanych zakładach. Dotyczyły przeważnie prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenia systemów, rozkładów i okresów rozliczeniowych czasu pracy. Naruszono również przepisy w zakresie przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, odpoczynku tygodniowego. W tym zakresie przeprowadzono 10 kontroli dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku. Skontrolowano przeszło 9,5 tys. dni przepracowanych przez 41 kierowców. Kontrole wykazały, że przeszło 1/3 kierowców nie miała zapewnionego wymaganego odpoczynku dziennego. Kolejnymi nieprawidłowościami było przekraczanie dziennego limitu jazdy. Brak przestrzegania tych wymagań może w sposób bezpośredni przekładać się na bezpieczeństwo na drogach. W roku 2020 ponownie objęto kontrolą, w zakresie czasu pracy, urzędy administracji państwowej, jednostki samorządu terytorialnego oraz w korporacje. Stwierdzono w tym zakresie szereg nieprawidłowości. Szczególnie w zakresie ustalenia obowiązującego okresu rozliczeniowego, nieewidencjonowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, godzin nadliczbowych, niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nierzetelne prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Najbardziej rażącymi i budzącymi największy społeczny sprzeciw są przypadki niewypłacania lub zaniżania wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych z pracą lub wypłacania wynagrodzenia z opóźnieniem. Podobnie jak w latach ubiegłych dotyczyło to firm produkcyjnych i handlowych. Niemniej ubiegły rok był w swoim charakterze inny ze względu na epidemię wirusa SARS-CoV-2 i związanych z tym ograniczeniom działalności handlu i usług. Miał to bezpośrednie przełożenie na płynność finansową pracodawców i brak środków na terminową wypłatę wynagrodzeń. Nie może to być usprawiedliwieniem naruszania przepisów kodeksu pracy, w tym zakresie. Najczęściej występujące, ujawnione podczas kontroli, nieprawidłowości to: nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia. Nieprawidłowość ta występuje u pracodawców bez względu na rodzaj prowadzonej działalności czy wielkość zakładu (biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych pracowników). Wiodącą przyczyną naruszania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń jest ich nieznanomość, w tym przepisów wewnątrzzakładowych, co doprowadza do zaniżania świadczeń pracowniczych. W 2020 roku w wyniku realizacji decyzji wydanych przez inspektorów na rzecz 47 pracowników wyegzekwowano przeszło 20 tys. zł.

Istotnym problemem poruszonym podczas kontroli było powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 332 kontrole, których celem była ocena przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W trakcie 37 kontroli inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych, w stosunku do 41 osób. Z obserwacji wynika, że po wprowadzeniu przepisów o minimalnej stawce wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania umowy zlecenia lub świadczenia usług zmniejszyła się liczba tego typu umów zawieranych przez pracodawców. Nie odnotowano przy tym zwiększenia ilości innych umów cywilnoprawnych czy pojawienia się nowego rodzaju umów. 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. Taką postawę prezentowały te osoby podczas kontroli, co znajdowało odzwierciedlenie w składanych przez nich oświadczeniach. Bardzo często zatrudnienie w ramach tych umów poprzedza zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. W ten sposób pracodawcy niejako testują pracowników. Umowy cywilnoprawne stają się w istocie zamiennikiem umów o pracę na okres próbny. Pracodawcy wskazywali też, że zleceniobiorcy czy wykonujący dzieło mogą dłużej pracować, nie korzystają z urlopów i zwolnień lekarskich, a rozwiązanie z nimi umowy nie wymaga żadnej konsultacji czy też konieczności przestrzegania innych przepisów ochronnych, jak to ma miejsce w przypadku osób zatrudnionych w ramach umów o pracę.

Kontrole dotyczące problematyki zapewnienia minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych ujawniły stosunkowo niewiele takich nieprawi-

długości. Niewypłacenia bądź zaniżenia tego wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia, stwierdzono w 20 podmiotach (na 308 skontrolowanych). W tym miejscu należy wskazać, że ustawa nowelizująca ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która weszła w życie 1 stycznia 2017 r. miała na celu ograniczenie liczby zawieranych umów cywilnoprawnych oraz zagwarantowanie osobom zatrudnionym na tej podstawie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Praktyka dowodzi, że pierwszy cel nie zawsze zostaje osiągnięty – stawka godzinowa minimalnego wynagrodzenia wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości 17,00 zł za godzinę nie różni się od stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy. Podkreślić należy, że istniejąca w 2020 r. sytuacja na rynku pracy, wynikała z powodu epidemii, a także charakter wielu zmiennych mających wpływ na podjęcie przez przedsiębiorcę decyzji o formie zatrudnienia, utrudnia dokonania rzetelnej oceny wpływu stawki minimalnej na ograniczenie cywilnoprawnych form zatrudnienia. Należy zauważyć, że duża liczba kontroli Inspekcji Pracy przeprowadzona w ostatnich latach w zakresie zachowania minimalnego wynagrodzenia, w ramach których to kontroli inspektorzy pracy analizowali przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, przyczyniły się do częściowej realizacji pierwszego celu ustawy. Na wagę zasługuje fakt, że nowelizacja po części realizuje drugi cel, czyli zagwarantowanie minimalnego wynagrodzenia za pracę osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. Po części, gdyż przy obecnym rynku pracy, kosztach pracy, świadczeniach socjalnych (uzależnionych od dochodu) niejednokrotnie obie strony stosunku cywilnoprawnego są zainteresowane nieujawnieniem rzeczywistej więzi prawnej (ustaleń co do rzeczywistego czasu pracy i rzeczywistej stawki wynagrodzenia).

Wyniki przeprowadzonych kontroli wykazują, iż pracodawcy nie zawsze przestrzegają przepisów prawa pracy przy zawieraniu umów terminowych. Nieprawidłowości stwierdzono u 4 na 12 skontrolowanych pracodawców. Występują przypadki zawierania umów o pracę na okres dłuższy niż określony w przepisach prawa pracy, ponowne zawieranie umów na okres próbny lub ich przedłużanie ponad 3 miesiące. Występują w wielu przypadkach nieprawidłowości typu formalnego (np. niepoinformowanie o zmianach w zakresie warunków zatrudnienia, dotyczących długości okresu wypowiedzenia) i wynikały z niewiedzy i nieznamomości przepisów prawa pracy. W tym miejscu należy dodać, że obowiązujące od lutego 2016 roku zmieniające zasady zatrudniania na podstawie umów na czas określony są łamane. W kontrolowanych podmiotach w stosunku do 1 pracownika zawarto umowę na czas określony przekraczający 33 miesiące, bez wskazania przyczyn zatrudnienia na okres dłuższy na podstawie umów na czas określony.

Kontrole przeprowadzone w edukacji ponownie potwierdziły występowanie nieprawidłowości w obszarze przepisów prawa pracy dotyczących pracowników oświaty – zarówno pedagogicznych, jak i niepedagogicznych. Uchybienia dotyczyły nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, w tym za godziny ponadwymiarowe, nadużywanie zawierania umów na czas określony z nauczycielami kontraktowymi, brak zgody na zatrudnianie nauczycieli w wymiarze powyżej ¼ obowiązującego wymiaru godzin zajęć. W tym miejscu należy podkreślić, że powyższy stan zazwyczaj nie jest wynikiem złej woli samych pracodawców, lecz brakiem wykwalifikowanej kadry do zajmowania się sprawami kadrowymi oraz terminowego przekazywania funduszy na wynagrodzenia przez organy prowadzące.

Ze względu na wiek pracowników poddano kontroli przestrzeganie przepisów zatrudniania młodocianych. W ramach tych działań skontrolowano 17 pracodawców zatrudniających 78 pracowników młodocianych. Stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych w tym: nieprowadzenie ewidencji pracowników młodocianych, nieinformowanie przedstawiciela ustawowego i ryzyku zawodowym, nieprzeprowadzenie szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp, brak ewidencji czasu pracy, niewypłacanie wynagrodzeń, nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń, dokonywanie potrąceń niezgodnych prawem, zatrudnienie bez wymaganych badań lekarskich. Wymienione nieprawidłowości stwierdzono w co najmniej połowie podmiotów. W stosunku do osób odpowiedzialność zastosowano postępowanie wykroczeniowe oraz skierowano środki prawne mające na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem.

W 2 skontrolowanych podmiotach działalności leczniczej stwierdzono nieprawidłowości dotyczące prawnej ochrony pracy. Część nieprawidłowości dotyczyła spraw formalnych, np. nieprawidłowe regulaminy pracy, nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy. W zakresie przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach stwierdzono m.in.: niewypłacanie wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę przepracowaną w ramach dyżuru medycznego. Nadal występują nieprawidłowości związane z nieudzieleniem zaległych urlopów wypoczynkowych. Pracodawcy podnosili, iż ujawnione nieprawidłowości są wynikiem nieznamomości obowiązujących przepisów. Jako przyczynę problemu wskazywali również brak dostatecz-

nych środków finansowych na szkolenia celem aktualizacji wiedzy niezbędnej do zgodnego z prawem funkcjonowania w obszarze prawa pracy. Wyniki kontroli wskazują na potrzebę konsekwentnego egzekwowania przez inspektorów pracy przestrzegania przepisów prawa w podmiotach działalności leczniczej.

Kontrole w placówkach handlowych wykazały, że stan przestrzegania przepisów prawa pracy jest zróżnicowany i uzależnione od wielkości placówek. W placówkach wielkopowierzchniowych najwięcej uchybień odnotowano w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, sposobie prowadzenia akt osobowych oraz formalnych towarzyszących sposobowi sporządzania umów o pracę. Nie stwierdza się zatrudniania „na czarno”, a generalnie wynagrodzenie za pracę płacone jest terminowo. W małych sklepach ilość nieprawidłowości była większa, w porównaniu z placówkami wielkopowierzchniowymi, i dotyczyła większości obszarów prawa pracy. Dotyczyły szczególnie nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń, czasu pracy oraz prowadzenia dokumentacji.

Rok 2020 był następnym, w którym zadaniem inspektorów pracy była kontrola przestrzegania przez placówki handlowe obowiązku przestrzegania ograniczenia handlu w niedziele i święta. W ramach tego zadania przeprowadzono 216 kontroli. Stwierdzono naruszenie zakazu handlu podczas 20 kontroli sklepów, w których pracowało 27 osób. Zwrócić należy uwagę, że jest to następny rok obowiązywania tego przepisu i przedsiębiorcy starają się respektować zakaz, chociaż zdarzają się przypadki prób omijania przepisów poprzez zawieranie usług agencyjnych na realizację usług nadawania i odbioru paczek lub zmianę przedmiotu działalności. Podkreślić należy, że na terenie województwa nie stwierdzono naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w placówkach wielkopowierzchniowych w święta i niektóre inne dni.

Od 01 lipca 2019 zaczęły obowiązywać przepisy dotyczące pracowniczych planów kapitałowych. W roku 2020 ze względu na panującą epidemię przesunięto terminy związane z zawarciem umów o zarządzanie oraz prowadzenie PPK dla pracodawców zatrudniających pracowników w liczbie 50-249. Spowodowało to, że kontrole można było przeprowadzić w pełnym zakresie po 15 grudnia 2020 r. Przeprowadzona 1 kontrola nie wykazała nieprawidłowości.

W roku 2020 przeprowadzono 15 kontroli w zakresie wykorzystania urlopów wypoczynkowych w urzędach administracji. Przeprowadzone kontrole wykazały, że w 13 przypadkach po zakończeniu kadencji pracownika samorządowego pochodzącego z wyboru wypłacono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.



## IV. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

### 4.1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Prowadzone w 2020 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.

W 2020 roku inspektorzy pracy rozpoczęli i przeprowadzili 529 postępowań, w tym 517 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Kontrolami objęto 5504 osoby, w tym 830 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i 17 podmiotów samozatrudniających się.

Kontrolami legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej objęto podmioty prowadzące działalność w sektorach gospodarki, w których podobnie jak w latach poprzednich, przewidywano wysokie ryzyko naruszeń prawa i przewidywania te co do zasady miały przełożenia na liczbę stwierdzonych w ich obszarach nieprawidłowości w zakresie legalności, tj. handel, naprawy – 170 kontroli – 33,0 %, przetwórstwo przemysłowe 79 kontroli - 15%, budownictwo 49 kontroli – 9,0 %, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne 99 kontroli – 19%. Zaznaczyć należy pewną prawidłowość, że w sektorze handel stwierdzono, że na 586 skontrolowanych osób nieprawidłowość w zakresie legalności zatrudnienia dotyczyła 77 osób, co stanowi 13,13 % ogółu kontroli w tym sektorze i wskazuje. Wyższy wskaźnik osób świadczących pracę nielegalnie odnotowano w takich sektorach jak: działalność profesjonalna – 23,91%, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo – 23,88%.

Tak jak w latach ubiegłych przeważającą większość kontrolowanych 81,81% (423) stanowiły podmioty, w których pracę wykonywało do 9 zatrudnionych; 15,28 % (79) stanowiły podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracujących, podmioty zatrudniające pomiędzy 50 a 249 osób stanowiły 2,51 (13) kontrolowanych podmiotów. Najniższy odsetek kontroli dotyczył podmiotów zatrudniających powyżej 250 osób – 0,38 % (2) kontrolowanych podmiotów. W czasie kontroli zweryfikowano legalność zatrudnienia 5.504 pracowników oraz osób świadczących inną pracę zarobkową.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, ujawniono nielegalne zatrudnienie 265 osób, w tym 35 bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę lub nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę oraz 238 osób bez dokonania obowiązkowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

W roku 2020 stwierdzono 29 przypadków niezgłaszania w Powiatowych Urzędach Pracy, faktu podjęcia pracy przez osoby posiadające status bezrobotnego. Ilość wykrywanych przypadków od kilku lat utrzymuje się na stałym, niewysokim poziomie, co wskazuje, iż bezrobotni co do zasady dopełniają obowiązku informowania właściwego Urzędu Pracy.

Analizując badany kontekst 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 zmniejszenia liczby kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy z powodu pandemii. Niemniej w stosunku do roku 2019 nastąpił wzrost w obszarze nielegalnego zatrudnienia co wskazuje na wciąż istniejący brak praworządności w stosunkach pracy.

Podnieść należy, że wprowadzenie regulacji art. 26 kodeksu pracy, w zakresie ograniczenia zjawiska tzw. pierwszej dniówki do zapisów prawa, w roku 2020 r. nie znalazło jeszcze pełnego zastosowania i kierowania się praworządnością, której naturalną konsekwencją powinno być zgłaszanie do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. W chwili bieżącej wciąż zastosowanie ma regulacja, w której podmiot powierzający pracę podlegającą zgłoszeniu do ZUS, zobowiązany jest dokonać tej czynności w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy.

Zjawiskiem podtrzymującym decydowanie się części pracodawców i przedsiębiorców na zatrudnianie „na czarno” jest traktowanie tego czasu, jako forma sprawdzenia przydatności „potencjalnego” pracownika czy zleceniodawcy. Podnieść też należy tezę, że osoby pracujące przy takich pracach i pracujący „na czarno” nie są chętni do współpracy z kontrolującymi inspektorami

pracy, gdyż częstokroć sami proponują taką formę świadczenia pracy, celem niewykazywania uzyskanego dochodu i pobierania świadczeń z pomocy społecznej czy świadczenia 500+.

Tak jak w latach ubiegłych stwierdzić należy, że podmioty powierzające pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, nie przykładają uwagi do kwestii związanych z przesłankami wskazującymi na istnienie stosunku pracy. Zawieranie umów cywilnoprawnych uzasadniane są najczęściej zmniejszeniem kosztów związanych z zatrudnieniem osób zarówno fiskalnych jak i wynikających z ochrony określonej w kodeksie pracy.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości, w ocenie inspektorów pracy podobnie jak w latach poprzednich są takie same. Nie odnotowano nowych innych przyczyn, tym bardziej, że panująca sytuacja epidemiczna i ograniczenie działań kontrolnych nie pomogło w głębszym zdiagnozowaniu problemu. Wśród najczęstszych przyczyn wymienić należy:

- z dążenia pracodawców i przedsiębiorców do minimalizacji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej i obniżenia lub wręcz uniknięcia obciążeń związanych z kosztami legalnej pracy, a tym samym do maksymalizacji zysków,

- zła wola pracodawców i przedsiębiorców oraz osób decydujących się na pracę nielegalną, przejawiająca się świadomym (zgoda obu stron - współdziałanie) i celowym nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, kodeksu pracy oraz ubezpieczeń społecznych, w celu maksymalizacji zysków, poprzez nieponoszenie kosztów badań lekarskich, szkoleń, zapewnienia właściwej odzieży roboczej, czy właściwego zgodnego z faktyczną pracą ewidencjonowania czasu pracy czy zawierania umów w niepełnym wymiarze czasu pracy przy faktycznym jej świadczeniu w wymiarze pełnym lub nadgodzinach, itp.,

- 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 instytucji publicznych, w tym świadczeń z pomocy społecznej czy świadczenia 500+, unikanie spłat świadczeń alimentacyjnych, komorniczych;

- brak perspektywicznego spojrzenia osób przyjmujących nielegalne zatrudnienie w zakresie przyszłej emerytury, renty czy innych świadczeń wynikających z pracy legalnie świadczonej;

- pokutuje wciąż 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;

- w środowiskach małych społeczności lokalnych, dotyczy to zarówno pracodawców, jak i pracobiorców, gdzie są zlokalizowane zakłady i podmioty gospodarcze funkcjonują tzw. przyzwolenie społeczne na nielegalną pracę czy „pomoc sąsiedzka” szczególnie przy powiązaniu uzyskanych legalnie dochodów z utratą świadczeń z pomocy społecznej, itp.;

- uzyskiwanie do ręki wyższego wynagrodzenia niż uzyskiwanego z legalnego zatrudnienia, nieobjętego obowiązkowymi kwotami podatków i składek na ubezpieczenie społeczne;

- osoby świadczące nielegalnie pracę wywodzą się często z małych środowisk i posiadają niskie kwalifikacje i wykształcenie, są mało mobilne i w chwili uzyskania „oferty pracy na czarno” w swoim terenie, przystają na oferowane warunki i świadczą ją na zaproponowanych warunkach;

- w grupie młodych pracowników przesłanką do świadczenia pracy nielegalnej jest chęć zarobienia pieniędzy dla siebie bez obciążenie budżetu rodziców (turystyka i mała gastronomia).

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie legalności zatrudnienia inspektorzy pracy nałożyli 35 mandatów karnych na kwotę 38.500 zł oraz skierowali 10 wniosków do sądu o ukaranie, w których sądy nałożyły w zapadłych wyrokach karę grzywny w wysokości 24.800 zł. Pomimo obowiązywania drugi rok przepisów umożliwiających stosowanie kary grzywny w formie mandatu za wykroczenia związane z nieodprowadzeniem składek na fundusz pracy, na terenie OIP w Olsztynie wzrosła ilość spraw skierowanych do sądu wynika z faktu kumulacji popełnionych wykroczeń obejmujących inne dziedziny prawa oraz ciężkość stwierdzonych wykroczeń bądź odmowa przyjęcia mandatu.

Wydano także 42 środki wychowawcze, najwięcej, bo 33 skierowano do podmiotów zatrudniających do 9 osób. W oparciu o wyniki przeprowadzonych kontroli można wysnuć wniosek, że nieprawidłowości w największej liczbie występują w małych podmiotach gospodarczych zatrudniających do 9 osób – gdzie nałożono aż 27 mandatów na kwotę 29.950,00 zł oraz skierowano 9 wniosków o ukaranie do sądów karnych. Nielegalne zatrudnienie rzadko występuje w dużych zakładach – 1 mandat na kwotę 1.200,00 zł i 1 wniosek do sądu karnego.

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole obejmujące zagadnienia legalności zatrudnienia w 12 podmiotach zatrudniających pracowników w porze nocnej, w tym 3 kontrole

we współpracy z Policją. W wyniku działań kontrolnych stwierdzono naruszenie prawa, w tym niezgłoszeniu osoby zatrudnionej do ubezpieczenia społecznego w ustawowym terminie (w 3 podmiotach), zaś w 2 podmiotach stwierdzono brak dokonania obowiązkowych wpłat na Fundusz Pracy. W czwartym kwartale roku były zaplanowane kontrole w branży piekarniczej i hotelarskiej, jednakże ze względu na ograniczenia w prowadzeniu działalności kontrolnej z powodu pandemii spowodowanej wirusem SARS CoV- 2 nie mogły dojść do skutku.

Ponadto w okresie letnim przeprowadzono zmasowane kontrole w zakresie legalności zatrudnienia w podmiotach branży gastronomicznej zajmujących się sprzedażą lodów, deserów, kawiarni i ciastkarni oraz małej gastronomii. W wyniku kontroli nie stwierdzono rażących nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia.

#### **4.2. Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców**

W roku 2020 przeprowadzono 110 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolami objęto 105 podmiotów, w których pracę wykonywało 424 cudzoziemców. W porównaniu z rokiem poprzednim zmniejszyła się liczba cudzoziemców objętych kontrolą. Najwięcej kontrolowanych podmiotów należało do następujących sekcji gospodarki: przetwórstwo przemysłowe (25,7%), budownictwo (23,8%), usługi administrowania (23,1%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo (7,3%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (6,6%), transport i gospodarka magazynowa (4,9%). Wśród objętych kontrolami cudzoziemców, najliczniejszą stanowili obywatele Ukrainy - 315 (74,2%), następnie obywatele Białorusi - 61 pracujących (14,3%), obywatele Mołdawii - 19 pracujących (4,4%).

W 2020 roku inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne wykonywanie pracy przez 68 cudzoziemców, w tym 51 obywateli Ukrainy. Skala nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców wzrosła w porównaniu z rokiem 2019. W 2020 wyniosła 16,03%, gdy w roku 2019 osiągnęła poziom 11,23%. Najczęściej wykrywaną nieprawidłowością w zakresie zatrudniania cudzoziemców była praca na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę bądź oświadczeniu o powierzeniu pracy zarejestrowanym w PUP – stwierdzono 48 przypadków (70,5%). Kolejne 16 przypadków to praca bez wymaganego zezwolenia, w tym niezarejestrowanego oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w powiatowym urzędzie pracy. W 8 przypadkach z cudzoziemcem nie zawarto umowy w formie pisemnej.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy skierowali do sądów karnych dwa wnioski o ukaranie pracodawców lub osób działających w ich imieniu oraz ukarali mandatami karnymi 20 osób. Inspektorzy pracy w 2020r. zastosowali 15 środków oddziaływania wychowawczego na podstawie art. 41 Kodeksu wykroczeń wobec sprawców wykroczeń (głównie cudzoziemców wykonujących pracę nielegalnie).

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż pracodawcy nadal podejmują działania, mające na celu obejście obowiązujących przepisów o legalnym powierzaniu pracy cudzoziemcom. W 2020r. nie odnotowano nowych praktyk, działania te są powtarzalne w ostatnich latach. Przykładowo wskazać można:

- nieokazywanie do kontroli kompletu dokumentów wymaganych do dokonania oceny legalności pobytu i pracy cudzoziemców, okazanie wyłącznie zezwolenia na pracę cudzoziemca bądź oświadczenia o powierzeniu pracy, bez dokumentów stwierdzających legalny pobyt, bądź przedłożenie tylko dokumentu pobytowego cudzoziemca w postaci karty pobytu czasowego z dostępem do rynku pracy, bez okazania decyzji na podstawie, której została wydana, zawierającej istotne dane do ustalenia zgodności warunków pracy cudzoziemca;
- nietworzenie, fałszowanie dokumentacji czasu pracy oraz związanej z nią dokumentacji dotyczącej wysokości wypłaconego wynagrodzenia; zaniżanie ilości przepracowanych godzin cudzoziemców, za które wykazują niższe wynagrodzenie, co w konsekwencji prowadzi do obniżenia należnych z tego tytułu składek i podatków;
- 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 pobytom; nie prowadzenie dokumentów, które mają wpływ na ustalenie, czy praca świadczona jest na warunkach określonych w dokumentach wydanych przez polskie urzędy (np. ewidencja czasu pracy); tworzenie dokumentacji z przebiegu pracy cudzoziemców wyłącznie na cele kontroli, które nie odzwierciedlają jego rzeczywistej pracy;

- „wypożyczanie” swoich pracowników- cudzoziemców zaprzyjaźnionym firmom;
- powierzanie cudzoziemcom pracy w okresie, w którym wg dokumentów nie powinien świadczyć pracy, przykładowo w okresie urlopu bezpłatnego bądź w okresie oczekiwania na dokumenty; fałszowanie dokumentacji w tym zakresie.

W 2020r. przeprowadzono kontrole w podmiotach, w których pracę wykonywali cudzoziemcy będący obywatelami Nepalu (1 cudzoziemiec), Bangladeszu (13 cudzoziemców), Indii (1 cudzoziemiec). Przedmiotem przeważającej działalności podmiotów objętych kontrolą była działalność usługowa związana z wyżywieniem. Kontrole wykazały naruszenie przepisów prawnej ochrony pracy, takie jak brak prowadzenia ewidencji czasu pracy cudzoziemców; nieterminowe zgłaszanie cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego; nieterminowe wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę, prowadzenie akt osobowych pracownika niezgodnie z obowiązującymi przepisami. Kontrole podmiotów, w których pracę wykonywali obywatele wskazanych państw wykazały również naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przykładowo: powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich; powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom bez aktualnych wstępnych szkoleń w dziedzinie bhp (instruktażu stanowiskowego). W obu przypadkach nieprawidłowość dotyczyła obywateli Bangladeszu. Inspektor pracy stwierdził naruszenie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zmianami z 2020 r. poz. 2023): niepowiadomienie na piśmie wojewody, który wydał zezwolenie na pracę, o tym, że cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia, niesporządzenie umowy o pracę cudzoziemca w języku dla niego zrozumiałym.

Przyczyny nieprawidłowości pozostają te same od lat. Podmioty kontrolowane wskazywały, że naruszenie przepisów w zakresie legalności pracy cudzoziemców podyktowane było przede wszystkim chęcią obniżenia lub uniknięcia obciążeń związanych z kosztami legalnej pracy. Firmy tłumaczyły się złą kondycją finansową i koniecznością ograniczania kosztów zatrudnienia. Wysokie oskładkowanie umów o pracę oraz umów zleceń, a także zbyt wysokie podatki zniechęcają do rejestrowania dochodów. Przedsiębiorcy jako przyczynę naruszeń przepisów wskazywali również zainteresowanie samych cudzoziemców nielegalnym zatrudnieniem, którzy nastawieni są na osiągnięcie maksymalnie największych zarobków.

Wskazywano również na zbyt drobiazgowo i złożone procedury, które komplikują prowadzenie samej działalności gospodarczej. Proces legalizacji zatrudnienia cudzoziemców, zdaniem podmiotów kontrolowanych, jest procesem długotrwałym, opartym na złożonych i rozproszonych w wielu aktach prawnych przepisach. W praktyce procedura oczekiwania na otrzymanie z urzędu dokumentów dla cudzoziemca trwa zdecydowanie za długo. Jednocześnie interpretacja przepisów regulujących kwestie legalnego powierzania pracy cudzoziemcom często różni się, jeżeli chodzi o poszczególne urzędy. Na kontrolach pracodawcy często podnoszą, iż wg Straży Granicznej praca powyżej norm określonych w decyzji jest pracą na warunkach korzystniejszych niż określone w zezwoleniu na pracę. W związku z tym nie należy tego uznać za nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom i nie powinno wiązać się to z dodatkowymi sankcjami.

Jako przyczyny nieprawidłowości w zakresie legalnego zatrudniania oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy, analogicznie jak w latach poprzednich najczęściej wskazywali:

1/ 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;
- nieuwzględnienia w umowach zawartych z cudzoziemcami, warunków określonych w oświadczeniu bądź zezwoleniu na pracę, w tym dotyczących wysokości wynagrodzenia;

2/ niedostateczną znajomość przez osoby reprezentujące podmioty powierzające pracę cudzoziemcom, obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych, co było przyczyną następujących uchybień:

- niezyskaniem od cudzoziemca przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywanie kopii tego dokumentu;
- powierzanie pracy cudzoziemcom, którzy „legitymują się” oświadczeniem zarejestrowanym przez inny podmiot. W takich sytuacjach pracodawcy są przekonani, że jest to wystarczający warunek do legalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Cudzoziemcy nielegalnie wykonujący pracę wskazywali na trudności w znalezieniu innej pracy. Dodatkowo brak znajomości w dostatecznym stopniu języka polskiego oraz przepisów z zakresu prawa pracy skutkuje wykorzystywaniem ich przez nieuczciwych przedsiębiorców. Cu-

dzoziemcom przedkładane są do podpisania umowy sporządzone w języku dla nich zrozumiałym, które zawierają różnego rodzaju zapisy o karach umownych bądź potrąceniach. Kontrole wykazały, iż dla nielegalnie świadczących pracę cudzoziemców priorytetem jest chęć większego zarobku. Ochrona ze stosunku pracy jest drugorzędna bądź w ogóle nieistotna.

Zauważyć należy, że sankcje z tytułu powierzania cudzoziemcom nielegalnej pracy i z tytułu nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców są stosunkowo niskie. Przedsiębiorcy są zdania, iż maksymalna kara grzywny nałożona przez inspektora pracy jest niską karą w stosunku do osiągniętego zysku z nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców.

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców należy wskazać, że w dalszym ciągu na terenie województwa warmińsko-mazurskiego skala nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom jest na dość wysokim poziomie. W związku z powyższym, celowe jest kontynuowanie przez inspektorów pracy kontroli zagadnień legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

#### **4.3. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych**

Inspektorzy pracy w ramach tematu kontrolowali agencje zatrudnienia, agencje pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników.

##### **A. Agencje zatrudnienia**

W 2020 roku inspektorzy przeprowadzili 11 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia. W 4 przypadkach kontrole przeprowadzono w związku z rozpatrywaniem skargi lub wniosku, 6 kontroli wynikających z powiadomienia otrzymanego id innego organu (WUP, SG), 3 kontrole związane z interwencją własną urzędu (2 kontrole w związku z monitoringiem ogłoszeń, ofert zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach). W dwóch przypadkach kontrole zostały przeprowadzone zarówno na skutek monitoringu mediów pod kątem zamieszczanych ogłoszeń, jak i wniosków o wszczęcie kontroli otrzymanych od osób prywatnych.

Kontrole przeprowadzone w 2020 r. w dalszym ciągu ujawniają przypadki naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy. W odniesieniu do lat poprzednich na stałym poziomie utrzymuje się liczba podmiotów, które świadczyły usługi agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu – odpowiednio w 2020 r. 2 podmioty, w 2019 r. 3 podmioty, w 2018 r. 2 podmioty. Ujawnione w 2020 r. przypadki świadczenia usług bez certyfikatu dotyczyły prowadzenia działalności polegającej na kierowaniu osób do pracy do pracodawców zagranicznych. Wyżej wymienione nieprawidłowości dotyczyły przedsiębiorców rozpoczynających prowadzenie działalności gospodarczej i w dużej mierze były skutkiem niedoświadczenia oraz braku znajomości przepisów prawa.

W zakresie przestrzegania zasad prowadzenia agencji zatrudnienia 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 większości kontrolowanych agencji zatrudnienia. Skala nieprawidłowości dotyczyła 10 przypadków naruszeń przepisów, w tym zakresie. W większości przypadków nie było to świadome działanie, lecz wynikało z niedopatrzania osób zamieszczających oferty zatrudnienia.

W dalszym ciągu ujawniane są nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących kierowania przez agencje zatrudnienia osób do pracy do pracodawców zagranicznych. W szczególności w agencjach zatrudnienia stwierdzone zostały przypadki niezawierania umów, bądź zawierania umów z osobami kierowanymi do podmiotu zagranicznego na warunkach niezgodnych z obowiązującymi przepisami (2 przypadki), zawierania pisemnych umów z pracodawcą zagranicznym, do którego agencja zamierza kierować osoby do pracy za granicą niezgodnie z warunkami określonymi w obowiązujących przepisach (3 przypadki). Powyższe nieprawidłowości wynikały w głównej mierze z braku doświadczenia osób kierujących agencjami zatrudnienia. W jednym przypadku było to spowodowane ewidentnie chęcią obejścia obowiązujących przepisów prawa. Z wyjaśnień uzyskanych od prowadzących agencję zatrudnienia wynikało, że Spółka jedynie dokonywała ogłoszenia o poszukiwanych pracownikach wskazując, jaki pracodawca poszukuje pracowników i o jakich kwalifikacjach, ponadto do zadań spółki należała również wstępna weryfika-

cja pracowników do pracy za granicą, i po tej weryfikacji przekazanie danych do pracodawcy zagranicznego, a potencjalny pracownik i pracodawca już bezpośrednio się kontaktowali i uzgadniali warunki zatrudnienia. Przeprowadzona kontrola wykazała niezbiecie, że było to obejście przepisów prawa i agencja de facto świadczyła usługę polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą u do pracodawcy zagranicznego.

W porównaniu do lat ubiegłych wzrosła liczba ujawnianych przypadków nieinformowania marszałka województwa o zmianie danych agencji (3 przypadki). Powyższe niedopatrzienia podyktowane były słabą znajomością przepisów przez osoby zarządzające agencjami.

Wzrosła również liczba nieprawidłowości dotyczących nieopłacenia, bądź nieterminowego opłacenia składek na fundusz pracy (10 przypadków nieprawidłowości). Wzrost tych nieprawidłowości podyktowany jest w dużej mierze wprowadzeniem stanu epidemii na terenie kraju, co skutkowało odpływem pracowników z agencji zatrudnienia, zwłaszcza cudzoziemców i zrywaniem kontraktów przez pracodawców użytkowników, którzy sami mieli kłopoty finansowe.

Wprowadzenie nowych regulacji powodujących podwyższenie kar dla agencji zatrudnienia nielegalnie świadczących usługi pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej – art. 121 ust. 1 ustawy nie przyczyniło się do eliminacji nieuczciwych agencji o czym świadczą kontrole przeprowadzone w 2020 r. Przyczyny powyższej negatywnej tendencji można upatrywać w fakcie, sądy nie zasądzały grzywnien w ustawowej górnej granicy, co nie wpływa odstraszająco na nieuczciwe agencje zatrudnienia.

Do pozytywnych zjawisk w porównaniu do ustaleń z lat ubiegłych można zaliczyć:

- brak agencji zatrudnienia, które świadczyły usługi pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu,
- przywrócenie przepisu nakazującego agencją zatrudnienia posiadania lokalu, w którym są świadczone usługi wpływa na bezpieczeństwo osób korzystających z usług agencji, a inspektorom pracy pozwala na łatwiejsze dotarcie do agencji, w których naruszane są przepisy. W przyszłości należałoby rozważyć nowelizację przepisów w tym zakresie polegającą na odmowie rejestracji agencji zatrudnienia, które zarejestrowane są w wirtualnych biurach,
- nowelizacja przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie z dniem 01.06.2017 r. wpłynęła na eliminację negatywnych zjawisk na rynku pośrednictwa pracy polegających na sprowadzaniu cudzoziemców do Polski. Zwłaszcza wprowadzenie obowiązku posiadania wpisu do rejestru nowej usługi polegającej na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Nowy przepis umożliwił inspektorom pracy możliwość skutecznego sprawdzenia warunków prowadzenia pośrednictwa pracy zgodnego z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz eliminowanie nieuczciwych agencji, które sprowadzają i zatrudniają cudzoziemców. Także doprecyzowanie przepisu polegającego na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia wyłącznie do podmiotów prowadzących działalność na terenie Polski zapewnia możliwość wyeliminowania niekorzystnej praktyki kierowania cudzoziemców do zagranicznych pośredników pracy i tym samym zwiększa ich ochronę.
- pozytywnie należy się odnieść do regulacji nakazującej agencji zatrudnienia zawarcia z cudzoziemcem pisemnej umowy przed skierowaniem go do pracodawcy krajowego oraz przedstawienia jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały.

Głównymi przyczynami nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli były:

- niedostateczna znajomość przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy w zakresie zasad prowadzenia agencji, co w konsekwencji skutkowało m.in. prowadzeniem usług agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu
- chęć obchodzenia przepisów ustawy o promocji i instytucjach rynku pracy polegająca na prowadzeniu działalności w zakresie pośrednictwa pracy do pracy za granicą wobec obywateli polskich poprzez kierowanie tych osób nie bezpośrednio do pracodawców zagranicznych lub niezawieranie pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego,

- niedopełnienie obowiązków przez osoby prowadzące agencje zatrudnienia np. niepodawanie w dokumentach, ogłoszenia numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia,
- brak należytej organizacji pracy w agencjach zatrudnienia i wiedzy na temat prowadzenia usługi pośrednictwa pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do marszałka województwa warmińsko-mazurskiego 3 powiadomienia o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. W wyniku skierowanych powiadomień Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie wydał 1 decyzję o wykreśleniu podmiotu z rejestru agencji. W 2 pozostałych przypadkach wszczęte zostało postępowanie administracyjne przez WUP w Olsztynie dotyczące wykreślenia z rejestru KRAZ.

#### Agencje pracy tymczasowej

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 7 kontroli agencji pracy tymczasowej. Struktura skontrolowanych podmiotów według formy prawnej prowadzenia działalności gospodarczej przedstawiała się następująco:

- 5 agencji zatrudnienia prowadzonych było w formie spółki z o.o., spółki akcyjnej lub spółki jawnej;
- 2 agencje zatrudnienia były prowadzone w formie jednoosobowej działalności gospodarczej.

W 2 przypadkach kontrole wynikały z rozpatrywania złożonych skarg, a 5 wynikało z powiadomienia z innego organu (WUP, SG).

Przeprowadzone kontrole przez inspektorów pracy nie ujawniły podmiotów, które nielegalnie świadczyłyby usługi certyfikowane art. 18 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy polegającej na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Niemniej kontrole ujawniły przypadki naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez agencje świadczące usługi tymczasowej. Do najczęstszych nieprawidłowości ujawnianych podczas kontroli można zaliczyć praktykę zawierania umów cywilnoprawnych z osobami skierowanymi do pracy tymczasowej wykonywanej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. W odniesieniu do lat poprzednich powyższa nieprawidłowość utrzymuje się na stałym poziomie. W 2020 r. w 3 agencjach ujawniono przypadki zawierania umów zlecenia (18 osób) w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Przyczyn tego faktu należy upatrywać w dążeniu do obniżenia kosztów pracy oraz zmniejszenia wymogów formalnych w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

Stwierdzono nagminne niedopełnianie obowiązków dotyczących uzgodnień na piśmie warunków wykonywania pracy tymczasowej pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami – nieprawidłowości ujawniono w 3 agencjach pracy tymczasowej i dotyczyły 307 osób. Stwierdzoną przyczyną tego zjawiska była przede wszystkim nieznanomość przepisów dotyczących powierzania pracy tymczasowej.

Ujawniono również niewydawanie zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz określonego pracodawcy użytkownika dla osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych - 5 agencji i dotyczyło 31 osób.

Kontrole przeprowadzone w 2020 r. ujawniły również jeden przypadek powierzania 5 osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy. Jest to o tyle niebezpieczne zjawisko, że dotyczy coraz częściej branży stoczniowo - jachtowej, gdzie takie prace są wykonywane stosunkowo często, choćby w kontakcie z niebezpiecznymi mieszaninami substancji chemicznych.

Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie limitu okresu wykonywania pracy tymczasowej przez danego pracownika tymczasowego. Zarówno agencja pracy tymczasowej jak i pracodawca użytkownik będą mogli korzystać z pracy takiego pracownika nie dłużej niż 18 miesięcy. Niestety coraz częściej dają się zaobserwować przypadki obejścia tego limitu na rzecz wprowadzania w to miejsce usług outsourcingu.

Przyczynami nieprawidłowości ujawnionych podczas kontroli zarówno w ocenie inspekto-

rów pracy oraz osób prowadzących agencje zatrudnienia było:

- niedostateczna znajomość przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, co skutkowało m. in. niedopełnieniu obowiązków dotyczących uzgodnień na piśmie warunków wykonywania pracy tymczasowej pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami;
- brak należytej organizacji pracy w agencjach pracy tymczasowej i wiedzy na temat organizowania pracy tymczasowej, co skutkowało nieprzestrzeganiem 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;
- niedopełnienie obowiązków przez osoby prowadzące agencje zatrudnienia np. obowiązku wydania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej dla osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych;
- dążenie do obniżenia kosztów pracy oraz zmniejszenia wymogów formalnych w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej, co skutkowało zawieraniem umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

#### Zatrudnianie do pracy tymczasowej cudzoziemców z państw spoza UE

W 2020 r. przeprowadzono 1 kontrolę w zakresie zatrudniania i kierowania do wykonywania pracy tymczasowej pracowników spoza UE. Była to agencja pracy tymczasowej prowadzona przez obywatela Ukrainy. Działa na podstawie uzyskanego certyfikatu wyłącznie w zakresie kierowania zatrudnionych cudzoziemców do pracy tymczasowej. Nie stwierdzono stosowania przez agencję usług outsourcingowych.

Kontrola jednej agencji zatrudnienia prowadzonej przez cudzoziemca i działającej w zakresie pracy tymczasowej, nie daje możliwości oceny problemu prowadzenia agencji zatrudnienia w obrębie całego województwa warmińsko-mazurskiego. Niemniej jednak prowadzenie przez cudzoziemców tego rodzaju usług wymaga bieżącej kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia oraz pracy tymczasowej.

Istotnym problemem w zakresie pracy tymczasowej jest zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, zgodnie z którymi powinna być zawarta umowa o pracę. Prezes kontrolowanej agencji wskazał jedynie, że jest to najpopularniejsza forma zatrudnienia cudzoziemców i nie miał żadnej wiedzy o warunkach, które są charakterystyczne dla stosunku pracy. W zakresie kierowania pracownikami tymczasowymi do wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej, wyjaśniał, że o takim zakazie słyszał jednak o pracach szczególnie niebezpiecznych nie wie nic, więc nie przypuszczał, że zabroniona jest dla pracowników tymczasowych praca z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. Nie posiadał również wiedzy o obowiązku wydania zaświadczeń, potwierdzających wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy zlecenia u danego pracodawcy użytkownika oraz nie zamieszczaniu w umowie, o kierowaniu pracownikami tymczasowymi, zapisu dotyczącego niezatrudniania ich przez pracodawcę użytkownika. Powyższe skłania do wyciągnięcia wniosku, że zarówno on jak również biuro rachunkowe, prowadzące sprawy agencji, nie znają przepisów m.in. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, lub nie stosują się do ich zapisów.

Kontrolujący nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, którzy posiadali ważne dokumenty pobytowe, wykonywali pracę na warunkach określonych w zarejestrowanych oświadczeniach oraz zawarto z nimi na piśmie umowy zlecenia. Terminowo poinformowano PUP o podjęciu przez cudzoziemców zatrudnienia. Nie stwierdzono przypadku nieterminowego zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego.

Głównymi przyczynami nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli zarówno w ocenie inspektora pracy oraz cudzoziemca prowadzącego agencje pracy tymczasowej, była niedostateczna znajomość przepisów m.in. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, co w konsekwencji skutkowało:

- skierowaniem pracowników tymczasowych do wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej na rzecz pracodawcy użytkownika;
- zawarciem umów zlecenia w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
- nie wydaniem zaświadczeń osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy zlecenia, potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika;



- ustaleniem z pracodawcą użytkownikiem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika, w trakcie trwania umowy zawartej na czas nieokreślony.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów do pracodawcy skierowano wystąpienie zawierające 5 wniosków dotyczących usunięcia nieprawidłowości. W związku z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na prowadzącego agencję nałożono karę w postaci mandatu karnego w wysokości 1.000zł.

## B. Pracodawcy użytkownicy

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 5 kontroli u pracodawców użytkowników.

Kontrole w dalszym ciągu ujawniają przypadki naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników oraz agencje świadczące usługi pracy tymczasowej. W porównaniu do lat ubiegłych nadal występuje zjawisko nieprzestrzegania zakazu wykonywania przez pracowników tymczasowych prac szczególnie niebezpiecznych. Powyższe naruszenia przepisów tłumaczono brakiem znajomości przepisów, w szczególności ogólnych przepisów bhp definiujących rodzaje prac szczególnie niebezpiecznych. Nie można wykluczyć, że było to celowe działanie ukierunkowane na obniżenie kosztów prowadzenia działalności poprzez zatrudnienie pracowników z firm zewnętrznych. Nadal odnotowywane są nieprawidłowości w zakresie treści uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunków wykonywania pracy tymczasowej. Nieprawidłowości stwierdzono u większości 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.

W 2020 r. odnotowano również przypadek kierowania przez agencje zatrudnienia do pracodawców użytkowników osób świadczących pracę tymczasową nie spełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym. W praktyce jest to istotny problem, gdyż ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie przewiduje sankcji karnych za naruszenie powyższego zakazu oraz nie zawiera definicji pojęć pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym. Daje to agencjom i pracodawcą użytkownikom dużą dowolność interpretacyjną, zachęca do obchodzenia prawa i powoduje obniżenie kosztów pracy przez pracodawcę użytkownika.

Do negatywnych zjawisk można zaliczyć stały wzrost przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Powyższe zjawisko należy tłumaczyć chęcią obniżenia kosztów pracy ze strony agencji pracy tymczasowych, aby być bardziej konkurencyjnym na rynku pracy. Masowe zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy pozbawia takie osoby ochrony przewidzianej w przepisach prawa pracy. Celem wyeliminowania umów cywilnoprawnych w pracy tymczasowej niezbędne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych zabraniających tej formy zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej.

Podczas kontroli przeprowadzonych w 2020 r. nie odnotowano przypadków utrudniania przeprowadzenia kontroli przez pracodawców użytkowników.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej organizacji pracy u pracodawców użytkowników oraz słaby przepływ informacji pomiędzy agencjami pracy tymczasowej a pracodawcami użytkownikami. Jako dodatkową przyczynę można wymienić niedostateczną znajomość przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych jak również kodeksu pracy regulujących uprawnienia pracowników tymczasowych odmiennie niż pozostałych pracowników np. w zakresie zakazu dopuszczania do prac szczególnie niebezpiecznych. Ponadto w ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości stwierdzane u pracodawców użytkowników wynikają również z braku rozeznania w rodzajach form zatrudnienia. Pracodawcy użytkownicy mylą często pojęcia praca tymczasowa i outsourcing, a w wyborze agencji często kierują się kryterium obniżenia kosztów prowadzenia działalności.

#### 4.4. Delegowanie pracowników

Cel kontroli realizowanych w ramach tego tematu to realizacja zadań Państwowej Inspekcji Pracy określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, w zakresie:

- stosowania wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, wprowadzonych do prawa krajowego RP w następstwie implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej Rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”), celem skutecznego monitorowania procesu delegowania i przeciwdziałania nadużyciom w tym obszarze;
- zapewnienie praworządności w transgranicznych stosunkach zatrudnienia, przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi i instrumentów współpracy administracyjnej z właściwymi organami innych państw członkowskich.

##### a) Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wpłynęły 2 wnioski z Głównego Inspektoratu Pracy w następstwie prośby o udzielenie informacji otrzymanej z organów właściwych Królestwa Belgii. Podjęte czynności wyjaśniające nie dały rezultatu, w związku z brakiem kontaktu z osobami reprezentującymi podmiot kontrolowany, obywatelami Ukrainy. W trakcie czynności wyjaśniających ujawniono zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne przez firmy delegujące cudzoziemców. ujawniono fakt niezgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób objętych wnioskami IMI. Przeprowadzone w 2020r. czynności wyjaśniające wykazały, iż pracownicy z tzw. krajów trzecich, jednej z kontrolowanych firm, nie legitymowali się zaświadczeniami A1 wydanymi przez ZUS i potwierdzającymi objęcie ich ubezpieczeniem społecznym w Polsce w okresie oddelegowania. Wszyscy cudzoziemcy, których dotyczył wniosek IMI zostali oddelegowane na terytorium Belgii w celu świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej. Podstawa prawna wykonywania pracy w Polsce oraz brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego może rodzić wątpliwości organów kontrolnych Belgii w zakresie prawidłowości delegowania.

W roku 2020 zakończono czynności kontrolne rozpoczęte w roku 2019. Kontrola wykazała nieprawidłowości w m.in. zakresie ewidencjonowania czasu pracy pracowników, naliczania i wypłacania wynagrodzenia za pracę, ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika oddelegowanego. W wyniku kontroli inspektor pracy wydał środki prawne regulujące nieprawidłowości, na osobę reprezentującą podmiot kontrolowany został nałożony mandat karny w wysokości 1.500 zł.

Delegując pracowników za granicę, pracodawcy muszą bazować na przepisach dwóch państw. Napotykają oni trudności w połączeniu różnych systemów prawnych i wyboru tych norm, które będą miały zastosowanie. Pracodawcom szczególnie kłopot może sprawić prawidłowo naliczone wynagrodzeniem za pracę. Zasady wypłacania pensji w wielu krajach różnią się nawet w poszczególnych landach, czy regionach. Stawia to przed polskimi pracodawcami ogrom zadań logistycznych i administracyjnych, których firmy nie zawsze są w stanie wykonać.

Przyjmując należy, iż powstanie naruszeń mogło wynikać z niewiedzy podmiotu delegującego związanej z analizą miejscowych, często skomplikowanych przepisów, z których większość nie jest tłumaczona na język polski.

##### b) Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

W 2020 roku przeprowadzono 3 kontrole związane z przestrzeganiem przepisów w zakresie delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. Objęto kontrolami łącznie 33 cudzoziemców, tj. 16 obywateli Mołdawii oraz 17 obywateli Ukrainy. Pracownicy objęci kontrolą zostali delegowani na terytorium RP w celu świadczenia usług polegających na wykonywaniu robót budowlanych.

Kontrole wykazały zmniejszenie skali nieprawidłowości dotyczących dopełnienia przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP obowiązku złożenia stosownego oświadczenia w art. 24 ust. 3 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Tylko w jednym przypadku zagraniczny pracodawca nie złożył do GIP oświadczenia o delegowaniu swoich pracowników na terytorium RP. W 2020 r. nie stwierdzono naruszenia obowiązku powiadomie-

nia o zmianie informacji zawartych w oświadczeniu o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, zgodnie z art. 24 ust. 5 ustawy. Istotną zmianą w 2020r. było brak przypadków dopuszczenia pracowników do pracy na podstawie zaświadczenia lekarskiego wydanego zagranicą. Pracownicy objęci kontrolą posiadali zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku wydane przez polskiego lekarza medycyny pracy. Podobnie ze szkoleniami w dziedzinie bhp, które zostały przeprowadzone zgodnie z polskimi przepisami obowiązującymi w tym zakresie.

W trakcie jednej z kontroli ustalono, iż 8 cudzoziemców, obywateli Mołdawii, na dzień wszczęcia kontroli legalności wykonywania pracy, jako pracownicy delegowani do pracy przez podmiot zagraniczny, wykonywali pracę bez odpowiedniego zezwolenia na pracę.

Stwierdzono nieprawidłowości związane z:

- złożeniem pisemnego oświadczenia pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP;
- wyznaczenia osoby przebywającej na terytorium RP upoważnionej przez pracodawcę delegującego pracownika na obszar Polski do pośredniczenia w kontaktach z PIP;
- wskazania osoby przebywającej na terytorium RP, działającej w imieniu pracodawcy i upoważnionej do jego reprezentowania w trakcie kontroli PIP.

Ponadto doszło do naruszeń przepisów i zasad bhp w zakresie braku zabezpieczeń balustradami krawędzi przed upadkiem z wysokości. W wyniku naruszeń przepisów prawa pracy pracodawca został ukarany mandatem karnym w wysokości 1.800 zł. Wobec 8 nielegalnie wykonujących pracę cudzoziemców Funkcjonariusze Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej wszczęli procedurę skierowaną na wydanie decyzji zobowiązującej ich do powrotu do kraju oddelegowania.

#### **4.5. Pierwsza kontrola – legalność zatrudnienia**

W 2020 r. przeprowadzono 32 kontrole w podmiotach funkcjonujące na rynku pracy nie dłużej niż 5 lat i należące do mikroprzedsiębiorstw (zatrudniające 1 do 9 osób) lub małe zakłady (10-49 osób), które nie były jeszcze kontrolowane. W zakresie kontroli, oprócz prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa pracy, skupiono się na legalności zatrudnienia.

W trakcie pierwszych kontroli w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej kontrolą objęto 88 osób. W 10 podmiotach stwierdzono w tym obszarze nieprawidłowości. W ocenie inspektorów pracy w tych podmiotach 17 osób świadczyło pracę nielegalnie (3 osoby świadczyły pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej umowy; 13 osób świadczyło bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego). Ponadto w wyniku kontroli ustalono, że 2 bezrobotnych nie zawiadomiło PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

W 4 przypadkach kontrolowano również zagadnienie legalności zatrudnienia 6 cudzoziemców. W ocenie inspektorów pracy w 3 podmiotach, w przypadku 3 cudzoziemców stwierdzono nieterminowe zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Najistotniejszym problemem w obszarze legalności zatrudnienia jest niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Inny problem to niezgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego w terminie 7 dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczenia.

Analiza danych wskazuje, że w 2020 roku nastąpił spadek liczby wykrytych nieprawidłowości związanych z brakiem potwierdzenia warunków pracy zawartej z pracownikiem. W roku 2020 wykryto 3 takie przypadki, w 2019 r. było ich 11, w 2018 r. wykryto 31.

W celu wyeliminowania nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia skierowano do 12 podmiotów 14 wniosków wskazując w podstawie prawnej naruszenie art. 36 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego po upływie 7 dni od powstania obowiązku ubezpieczenia.

W 2020 roku w trakcie pierwszych kontroli nie stwierdzono powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, które wskazywałyby na stosunek pracy.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, analogicznie jak w latach poprzednich, wskazać należy:

- zainteresowanie niektórych osób podejmowaniem pracy nielegalnej, ponieważ świadczenia uzyskiwane z innych źródeł przysługują tylko osobom niewykazującym dochodów z pracy zarobkowej;
- brak należytej wiedzy lub staranności przy realizacji przez kontrolowane podmioty obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz ubezpieczeń społecznych;

- złą wolę osób działających w imieniu kontrolowanych podmiotów, 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 „zadanych” bezrobotnych.

Przedsiębiorcy, jako przyczyny warunkujące występowanie negatywnych zjawisk, wskazują natomiast na:

- wysokie oskładkowanie umów o pracę oraz umów zleceń, a także zbyt wysokie podatki, co zniechęca ich do rejestrowania osiągniętych dochodów;
- zbyt drobiazgowo i złożone procedury, które komplikują prowadzenie działalności gospodarczej;
- złą kondycję finansową (niewystarczające dochody), co wymusza na nich konieczność ograniczania kosztów pracy, w tym poprzez powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych;
- zainteresowanie niektórych osób nielegalnym zatrudnieniem, w celu nieujawniania osiągniętych dochodów.

Podsumowując, podkreślić należy, że stan przestrzegania prawa w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy jest zróżnicowany. Pomimo pozytywnych przykładów, podkreślić należy, że w znacznej liczbie zakładów stan ten odbiegał od oczekiwanych. Brak wiedzy oraz wysokie obciążenia finansowe związane z zatrudnianiem pracowników – to przyczyny, jakimi pracodawcy najczęściej tłumaczą nierespektowanie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Według inspektorów pracy stan przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w danym zakładzie w dużej mierze był skorelowany z sytuacją ekonomiczną kontrolowanego podmiotu.

#### **4.6. Ośrodki wczasowe i wypoczynkowe – legalność zatrudnienia**

W roku 2020 przeprowadzono 58 kontroli w podmiotach prowadzących działalność wczasową i wypoczynkową. W podmiotach tych w sumie było zatrudnionych 566 osób, w tym w ramach stosunku pracy 369. Podczas kontroli inspektorzy stwierdzili 13 przypadków nielegalnego świadczenia pracy, które dotyczyły 24 osób. W przypadku 23 osób nieprawidłowość dotyczyła braku lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Jedna osoba nie zawiadomiła PUP o podjęciu zatrudnienia. W wyniku przeprowadzonych kontroli, w przypadku trzech kontrolowanych podmiotów odnotowano nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na fundusz pracy. W jednym przypadku odnotowano brak zapłaty należnej składki na kwotę 2584,01 zł. Inspektorzy zastosowali środki prawne mające doprowadzić do stanu zgodnego z prawem.

#### **4.7. Podsumowanie**

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej przeprowadzonych w 2020 roku należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz prawnej ochrony pracy, tak jak w latach poprzednich odbiega od prawidłowego, a skala stwierdzonych naruszeń wskazuje, iż niezbędne jest kontynuowanie działań kontrolno-nadzorczych w tych obszarach, w celu zapobiegania bezprawnym działaniom podejmowanym przez kontrolowane podmioty. W wyniku przeprowadzonych kontroli, ujawniono nielegalne zatrudnienie (bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego) ogółem 265 pracujących osób. Jest to wzrost w stosunku do roku 2019, gdy ujawniono 177 takie przypadki. Wśród stwierdzonych nieprawidłowości zwraca uwagę utrzymująca się tendencja do zatrudniania pracowników bez zawierania z nimi na piśmie jakiegokolwiek umowy oraz liczba nieprawidłowości związanych z potwierdzaniem na piśmie umów o pracę. Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości, w ocenie inspektorów pracy podobnie jak w latach poprzednich, wynikają przede wszystkim z dążenia do obniżenia lub wręcz uniknięcia obciążeń związanych z kosztami legalnej pracy, od których próbują uwolnić się zarówno powierzający pracę zarobkową, jak również ją wykonujący zainteresowani nieujawnianiem swoich dochodów, mających wpływ na świadczenia z pomocy społecznej czy świadczenia 500+ czy potwierdzeń zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę. Wyniki kontroli w tym zakresie potwierdzają, iż kontrolowane podmioty oraz pracodawcy nadal stosują praktykę zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których strony powinny wiązać umowy o pracę. Zatrudnianie takie wynika z dążenia do maksymalnego obniżenia kosztów prowadzonej działalności.

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, należy wskazać, że pomimo liberalizacji dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, w dalszym ciągu ujawniane są przez inspektorów pracy przypadki nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz jej nielegalne powierzanie. W 2020 roku inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie 99 cudzoziemców, w tym 65 obywateli Ukrainy. W porównaniu z rokiem 2019 jest wyraźny spadek nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców - z 99 przypadków w 2019 r. na 68 w 2020 r. Najczęściej wykrywaną nieprawidłowością w zakresie zatrudniania cudzoziemców była praca na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę bądź oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w Powiatowym urzędzie pracy.

Istotnym zjawiskiem, które stwarza problemy w obszarze stosowania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest problem kierowania osób przez agencje pracy tymczasowej do pracodawcy użytkownika oferującego pracę tymczasową niespełniającą wymogów pracy o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym. W 2020 roku odnotowywano przypadki prowadzenia działalności w formie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu – 2 przypadki.

## V. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

### 5.1. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa – działania prewencyjne

Działania w ramach tematu zaplanowano na lata 2019-2021. Celem tych działań jest poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym na zasadzie samokontroli, poprzedzonym udziałem w szkoleniu i wyposażeniem ich w materiały i narzędzia, za pomocą których zostaną określone i wyeliminowane nieprawidłowości. W 2020 roku, w drugim roku kampanii, zaplanowano drugi etap tych działań, tj.: uczestnictwo pracodawców w szkoleniach oraz przeprowadzenie samokontroli warunków pracy w zakładach uczestniczących w programie. Efektem samokontroli ma być zaplanowanie i wdrożenie działań naprawczych i prewencyjnych adekwatnych do wyników tej samokontroli. Ze względu na zagrożenie zakażeniem wirusem SARS-CoV-2 działania promocyjne i prewencyjne były bardzo utrudnione.

Pracodawcy przystępując do udziału w programie wymieniali chęć dostosowania zakładu pracy do wymagań bhp i możliwości skorzystania ze specjalistycznej pomocy inspektora pracy, jako główne przesłanki, którymi kierował się przystępując do udziału w programie.

**Tabela 5.1. Działania realizowane w ramach programu**

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Podmioty uczestniczące w szkoleniu	5
Podmioty, które przystąpiły do programu prewencyjnego	5
Liczba przeprowadzonych szkoleń	1
Egzemplarze publikacji PIP wykorzystane podczas realizacji programu	10

**Zdjęcie 5.1. – Przykłady wydawnictw PIP przekazywanych w ramach kampanii**



### 5.2. Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Cel programu i kampanii to przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (mobbingu, dyskryminacji, molestowania, agresji i przemocy), a także ograniczanie poziomu stresu w miejscu pracy, poprzez:

- dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych (szkolenia, dystrybucja materiałów informacyjno-promocyjnych);
- inspirowanie podmiotów do rozwijania umiejętności radzenia sobie ze stresem w pracy;
- merytoryczne wsparcie przedsiębiorstw zainteresowanych przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy (poziomu stresu);

- udostępnienie narzędzia (skala ryzyka psychospołecznego) i pomoc pracodawcom w przeprowadzeniu oceny poziomu stresu na różnych stanowiskach pracy oraz przygotowanie, w oparciu o wyniki tej oceny, propozycji działań prewencyjnych;
- promowanie przykładów dobrych praktyk zarządzania stresem i innymi zagrożeniami psychospołecznymi.

Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach programu.

**Tabela 5.2. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy**

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Pracodawcy, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	0
Przeprowadzone szkolenia	2
Uczestnicy szkolenia	40
Podmioty zaliczone do harmonogramu centralnego, u których przeprowadzono wyłącznie szkolenie	4
Stoiska, konferencje, seminaria i spotkania itd. zorganizowane przez OIP (popularyzacja)	0
Uczestnicy biorący udział w działaniach popularyzacyjnych	0
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w trakcie realizacji programu	0

**Zdjęcie 5.2. – Przykłady wydawnictw PIP dot. stresu, mobbing, dyskryminacji, (...)**



Należy stwierdzić, że możliwość realizacja programu prewencyjnego w 2020 roku była znacząco ograniczona, z uwagi na wprowadzone obostrzenia związane z pandemią, spowodowaną koronawirusem SARS-CoV2. W zaistniałej sytuacji epidemiologicznej pracodawcy nie organizowali tradycyjnych szkoleń doskonalących, przez co wykazywali również brak zainteresowania udziałem w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy.

Pomimo wprowadzonych ograniczeń w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie zrealizowano założenia wynikające z Harmonogramu Centralnego PIP na 2020 r. w zakresie ilości podmiotów biorących udział w programie prewencyjnym. Z uwagi na brak możliwości organizacji szkoleń z bezpośrednim udziałem pracowników szkolenia zostały przeprowadzone przy wykorzystaniu cyfrowych platform komunikacji, udostępnionych przez pracodawców. Ubiegłoroczne doświadczenia związane z realizacją programu nasuwają refleksję, że w przypadku dalszego utrzymywania się ograniczeń w zakresie możliwości realizowania przez pracodawców szkoleń i spotkań z bezpośrednim udziałem pracowników koniecznością będzie w większym stopniu wykorzystywanie rozwiązań cyfrowych, przy realizacji działań programowych.

### **5.3. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów - program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”**

Program jest adresowany do młodzieży szkolnej i akademickiej. Program realizowaliśmy we współpracy z nauczycielami i wykładowcami akademickimi. Jego cele to:

- podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów (w szczególności kształcących się w zawodach branż podwyższonego ryzyka, np. w budownictwie);

- popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, problematyki zawierania umów cywilnoprawnych oraz umów terminowych, a także legalności zatrudnienia, także w zakresie podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej.

W tabeli zamieszczonej poniżej zawarto zestawienie naszych działań podejmowanych w ramach programu.

**Tabela 5.3. Program „Kultura bezpieczeństwa”**

Działania podejmowane w ramach programu	Rok szkolny 2019/20	Rok szkolny 2020/21
Liczba szkół ogółem, które realizowały program	17	17
Liczba nauczycieli biorących udział w programie	51	51
Liczba uczniów biorących udział w zajęciach, w tym:	4886	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli	4804	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	82	355
Liczba studentów biorących udział w zajęciach, w tym:	624	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	624	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	0	0
Liczba stoisk, punktów informacyjnych, konferencji, seminariów, spotkań, szkoleń	2	11
Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	184	268

**Zdjęcia 5.3. – Przykłady rozpowszechnianych wydawnictw i materiałów**



Jak wynika ze sprawozdań z realizacji programu, przesłanych przez nauczycieli, zajęcia z uczniami najczęściej prowadzono w ramach przedmiotów zawodowych (dział bhp, ergonomia), godzin wychowawczych lub elementów prawa. Jeżeli chodzi o tematy omawiane na lekcjach z młodzieżą, najczęściej realizowano tematy dotyczące ergonomii, podstawowych obowiązków pracodawcy i pracownika, czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych w środowisku pracy, udzielania pierwszej pomocy, bhp przy obsłudze maszyn, wypadków przy pracy, ochrony pracy młodocianych, kobiet i niepełnosprawnych, zawierania umów o pracę, wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych, bhp przy obsłudze komputera czy przepisów przeciwpożarowych.

Najczęściej współpraca między nauczycielem i inspektorem polegała na przekazywaniu materiałów niezbędnych do prowadzenia lekcji. Ponadto pracownicy OIP, w ramach programu, przeprowadził w sumie 12 szkoleń dla uczniów i nauczycieli

Prawie wszyscy nauczyciele i wykładowcy prowadząc zajęcia z młodzieżą i studentami korzystają z materiałów przygotowanych przez PIP, w tym podręcznika „Kultura bezpieczeństwa” i „W pierwszej pracy” (wydawnictwo ZUS) oraz broszur i ulotek, które znacznie ułatwiają przeprowadzenie zajęć oraz ukierunkowują działania nauczyciela związane z planowaniem lekcji. Ponadto są czytelne i estetyczne, a także atrakcyjne wizualnie oraz budzą zainteresowanie uczniów.

Warto podkreślić niesłabnące zainteresowanie uczniów szkół ponadpodstawowych konkursem „Poznaj swoje prawa w pracy”. W ostatniej – siódmej edycji, brało udział 42 uczniów z 21 szkół. Na etapie szkolnym do konkursu przystąpiło 626 uczniów z 26 szkół.



Pomimo panującej pandemii i trybu pracy zdalnej, w jakim od listopada 2020r. funkcjonują placówki oświatowe, do ósmej edycji konkursu, którego finał centralny zaplanowano w kwietniu 2021 r., do obecnej chwili zgłosiło się 20 szkół z terenu województwa.

W celu popularyzacji programu „Kultura bezpieczeństwa” w szkołach ponadgimnazjalnych oraz wśród studentów Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie podejmował m.in. niżej wymienione działania przy współpracy z mediami regionalnymi/lokalnymi:

- w dniu 23 lipca zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych dziennikarzowi TVP 3 Olsztyn udzielił informacji nt. temat pracy sezonowej, zatrudniania osób nieletnich i pracowników młodocianych, ich uprawnień oraz programu „Kultura bezpieczeństwa”. Wypowiedź została wyemitowana w programie TVP 3 Olsztyn pn. „Informacje”.

- w dniu 9 września zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych udzielił informacji dziennikarzom Radia Plus i Radia Eska na temat założeń kampanii PIP „Bezpiecznie w szkole” i „Kultura bezpieczeństwa” oraz działalności PIP w okresie pandemii.

- w dniu 15 września Okręgowy Inspektor Pracy był gościem „Wiadomości” Elbląskiego Oddziału Radia ESKA i mówił o działaniach PIP w czasie pandemii, a także o założeniach programów profilaktyczno-edukacyjnych PIP: „Bezpiecznie w szkole” oraz „Kultura bezpieczeństwa”.

- w dniu 23 września zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych wziął udział w programie „Poranek” TVP 3 Olsztyn, w który wypowiedział się na temat założeń programów „Bezpiecznie w szkole” i „Kultura bezpieczeństwa” oraz możliwości wykonywania pracy zdalnej w dobie pandemii.

#### 5.4. Program „Prewencja wypadkowa”

Cel programu to ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach poprzez:

- wsparcie merytoryczne przedsiębiorców, którzy są zaangażowani w celu osiągnięcia poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych,
- przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- zapoznanie pracodawców z celowością wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego, określenie sposobów jego ograniczania oraz monitorowanie skuteczności stosowanych środków zapobiegawczych, co pozwala stworzyć skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej w przedsiębiorstwie,
- upowszechnianie problematyki wypadkowości podczas inicjatyw realizowanych wspólnie z partnerami społecznymi, organami nadzoru nad warunkami pracy i innymi podmiotami.

W ramach programu zorganizowano szkolenie, w którym uczestniczyło 13 osób ze wszystkich podmiotów, które zgłosiły się do udziału w programie. W związku z sytuacją epidemiczną szkolenie odbyło się przy wykorzystaniu komunikatorów internetowych.

W trakcie szkolenia:

- zapoznano uczestników z założeniami programu, w tym z listą kontrolną z komentarzem oraz *ankietą do wypełnienia przez pracodawców*;
- przekazano niezbędną wiedzę z wykorzystaniem standaryzowanych materiałów szkoleniowych;
- poruszono problematykę wypadkowości pracowników o stażu krótszym niż rok oraz kwestię rzetelnego przygotowania pracowników do pracy;
- omówiono szczególne traktowanie pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku oraz jakość i rzetelność postępowań powypadkowych mających na celu ustalenie przyczyn wypadku przy pracy adekwatnych do przebiegu zdarzenia, co jest szczególnie istotne dla skutecznej prewencji wypadkowe.

Po analizie i weryfikacji nadesłanych ankiet inspektor pracy przeprowadził 6 kontroli sprawdzających. Wszystkie kontrole zakończyły się pozytywnie pomimo stwierdzonych nieprawidłowości.

**Tabela 5.4. Program prewencyjny – „Prewencja wypadkowa”**

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	13
Liczba zorganizowanych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	1
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	13
Liczba pracodawców, którzy przesłali do OIP „Ankiety specjalistyczną”	7
Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się wręczeniem <i>Zaświadczeń o ukończeniu programu prewencyjnego PIP</i>	6
Liczba wręczonych <i>Zaświadczeń o udziale w szkoleniu PIP</i>	7
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	-

## Zdjęcia 5.4. – Przykłady rozpowszechnianych wydawnictw i materiałów



W wyniku działań podjętych w ramach programu uzyskano konkretne efekty. Na przykład w jednym zakładzie wyposażono obrabiarkę do metalu w osłonę zabezpieczającą pracowników przed dostępem do strefy niebezpiecznej.

### 5.5. Zmniejszenie zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikrozakładach – program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”

W 2020 roku 56 pracodawców zgłosiło chęć przystąpienia do programu promocyjno-prewencyjnego. Zgodnie z założeniami w programie uczestniczą podmioty zatrudniające 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.

Idea programu oparta jest na zasadzie samokontroli, gdzie pracodawca, przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi i pomocy inspektora pracy, identyfikuje występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenia ich skalę oraz określa sposoby i terminy ich likwidacji. Przez cały czas realizacji programu promocyjnego pracodawcy mogą zwrócić się do inspektorów pracy o udzielenie wskazówek, fachowej pomocy. Po zakończeniu przez pracodawcę programu dostosowawczego, wyznaczony inspektor pracy przeprowadza audyt. W oparciu o zgromadzoną dokumentację, okręgowy inspektor pracy podejmuje decyzję o przyznaniu *Dyplomu*.

W 2020 roku działania zostały skierowane do dwóch grup pracodawców, tzn. Zakładów Usług Leśnych oraz do innych mikroprzedsiębiorstw. W grupie innych mikroprzedsiębiorstw do programu przystąpiło 19 pracodawców zatrudniających do 20 pracowników spośród 41, którzy zgłosili chęć przystąpienia do programu. Natomiast w grupie Zakładów Usług Leśnych przystąpiło 5 podmiotów, spośród 15, którzy przestali zgłoszenia.

W związku z sytuacją epidemiologiczną przeprowadzono jedną edycję programu dla mikroprzedsiębiorców. Szkolenie przeprowadzono z wykorzystaniem komunikatora internetowego dniach 1-2.10.2020 r. W związku z tym zaplanowano kontrole audytowe w najbliższym czasie roku 2021r.

W szkoleniach zorganizowanych przez OIP wzięło udział 24 podmiotów. Chęć przystąpienia do kontroli audytowych zadeklarowały wszystkie podmioty biorące udział w szkoleniach.

Postawa pracodawców uczestniczących w tych szkoleniach, a szczególnie ich duże zrozumienie i zaangażowanie problematyką bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu drewna składania do stwierdzenia, że cel szkoleń został osiągnięty.

Tabela 5.5.1. Program prewencyjny dla mikro-zakładów „Zdobądź dyplom PIP” - laureaci

Branża	Liczba zakładów/ Liczba zatrud. pracown.
Usługi leśne	5/-
Handel detaliczny i hurtowy	10/92
Gastronomia	3/27
Jednostki kultury	4/59
Usługi kosmetyczne	1/5
Usługi finansowe i ubezpieczeniowe	1/3
Razem	24/196

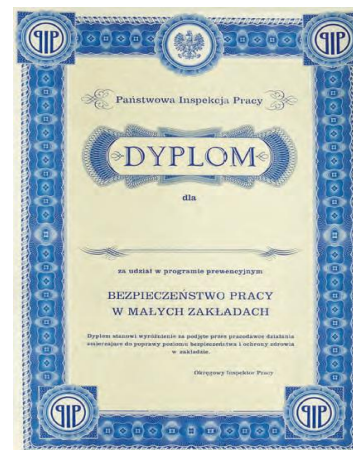
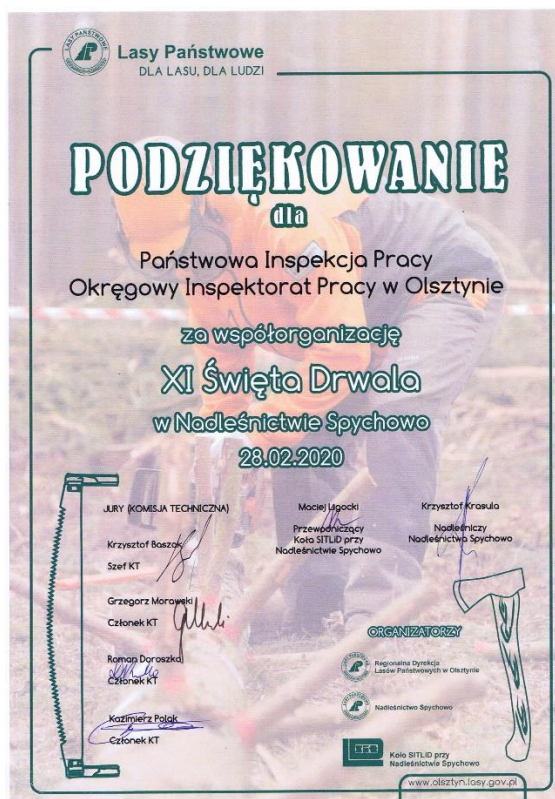


Tabela 5.5.2. Program prewencyjny – „Zdobądź dyplom PIP”

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	56
Liczba zorganizowanych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	5
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	24
Liczba pracodawców, którzy przystąpili do programu	24
Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się wręczeniem <i>Zaświadczeń o ukończeniu programu prewencyjnego PIP</i>	0
Liczba wręczonych <i>Zaświadczeń o udziale w szkoleniu PIP</i>	0
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	214

Ponadto w ramach działań profilaktycznych, inspektor pracy uczestniczył w XI edycji Święta Drwała w Nadleśnictwie Spychowo. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie jednocześnie był współorganizatorem ww. imprezy, gdzie ufundował nagrodę dla najbezpieczniej pracującego drwała. Głównym celem imprezy było doskonalenie umiejętności i techniki pracy oraz promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podczas konkursu funkcjonowało stoisko Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, w którym pracownicy Okręgu promowali i rozdawali publikacje branżowe PIP.





Podsumowując, pracodawcy podkreślali, że do przystąpienia do programu skłonił ich głównie brak wiedzy z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy oraz możliwość dostosowania zakładu do wymagań bhp i prawa pracy z pomocą inspektora pracy. Bezpłatna pomoc inspektora pracy przynosi w zakładzie wymierne efekty związane z poprawą warunków pracy oraz z możliwością skorzystania z doświadczenia zawodowego inspektora pracy. W ich ocenie uczestnictwo w szkoleniach pogłębiło ich wiedzę i pozwoliło na samodzielne i bezproblemowe usunięcie nieprawidłowości. Na sprawdzenie efektów podjętych działań przez pracodawców należy czekać do czasu zmniejszenia obostrzeń sanitarnych związanych z zagrożeniem wirusem SARS-CoV-2.

#### 5.6. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szczepnij 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 uświadomienie im 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 2020 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie z powodu epidemii COVID-19 odwołana została 44 Olimpiada Wiedzy i Umiejętności Rolniczych, wiele konkursów dla młodzieży szkół rolniczych z terenu województwa warmińsko – mazurskiego oraz imprezy masowe takie jak np.: dożynki, targi rolnicze. Pomimo tego, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, na miarę możliwości, czynnie włączyli się w różnego rodzaju przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno – promocyjnym. Były to:

- w miesiącu marcu inspektor pracy Oddziału w Elku przeprowadził szkolenie dla uczniów szkoły podstawowej, w którym uczestniczyło 75 uczniów. Uczestnikom szkolenia przekazano materiały promocyjne PIP;

- we wrześniu odbyło się 26 szkoleń dla uczniów i dzieci z terenów wiejskich przeprowadzonych w szkołach podstawowych, w których uczestniczyło 560 uczniów;

- w dniach 28 września i 1 października 2020 r. wspólnie z Placówką Terenową KRUS w Kętrzynie zorganizowano konkursy wiedzy o BHP dla uczniów Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Karolewie. Konkursy poprzedzone były szkoleniami z tego zakresu. Inspektor pracy przekazał uczniom wydawnictwa PIP;

- w październiku przeprowadzono 9 szkoleń w szkołach podstawowych i średnich, w których uczestniczyło ogółem 210 uczniów. Inspektorzy przekazali materiały informacyjne;

- w dniu 20 listopada 2020 r. odbyło się inauguracyjne posiedzenie (w formie on-line) Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie utworzonej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie. Przewodniczącym Komisji został Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie. W skład komisji weszli przedstawiciele: Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Terenowego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Zespołu Szkół Rolniczych w Smolajnach. Głównym celem Komisji jest podejmowanie wspólnych działań, mających na celu zmniejszenie ilości wypadków w rolnictwie i zwiększenie świadomości ludzi na temat bezpiecznej pracy w rolnictwie.

W 2020r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 36 szkoleń dla młodzieży i dzieci, w których uczestniczyło łącznie 845 uczniów. Na terenie działania OIP Olsztyn zorganizowano konkurs plastyczny dla dzieci szkół podstawowych oraz cztery konkursy dla młodzieży szkół średnich.

W trakcie realizacji zagadnień z zakresu prewencji i promocji bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie współpracował z przedstawicielami wchodzącymi w skład powołanej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie oraz szkołami o profilu rolniczym, a także szkołami podstawowymi.

Współpraca z tymi instytucjami polegała przede wszystkim na wspólnym organizowaniu konkursów i olimpiad z zakresu bhp w rolnictwie z udziałem uczniów szkół rolniczych i podstawowych.

#### Zdjęcia 5.6. – Przykłady wydawnictw PIP dot. ochrony pracy w rolnictwie



Podobnie jak w latach poprzednich, prowadzono 87 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych (współpracując z inspektorami KRUS), z czego 61 prac polowych o 26 wizytacji gospodarstw rolnych, w których pracowało łącznie 248 osób. Osobom tym udzielano porad z zakresu bezpiecznej pracy w rolnictwie oraz przekazywano materiały edukacyjne i wydawnictwa PIP o tematyce prewencyjnej.

Zadania promocyjne realizowane były przy udziale mediów lokalnych: Radio PLUS i Radio Olsztyn oraz telewizją TVP Olsztyn. Udzielane przez przedstawicieli OIP wywiady promowały bezpieczną pracę i docierały do większej grupy odbiorców.

W „Gazecie Olsztyńskiej”, i „Bieżących Informacjach” oraz „ABC Rolnicze” i na stronach portali informacyjnych np.: [wm.pl](http://wm.pl), [olsztyn24.pl](http://olsztyn24.pl), [olsztyn24.com](http://olsztyn24.com) ukazywały się artykuły promujące bezpieczeństwo w rolnictwie.

### 5.7. Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”

Cel programu to ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych w budownictwie w szczególności poprzez podniesienie poziomu świadomości i wiedzy pracodawców i pracowników branży budowlanej dotyczącej prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności poprzez:

- popularyzację wiedzy o skutkach zagrożeń i sposobach przeciwdziałania im oraz inspirowanie przedsiębiorstw budowlanych do przeglądu i poprawy warunków pracy;
- propagowanie bezpiecznych zachowań oraz świadomości zagrożeniami występujących na budowie poprzez organizowane szkolenia i spotkania informacyjne dla pracodawców i pracowników;
- wdrażania podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W roku 2020 ze względu na panujące zagrożenie epidemiczne zmuszeni byliśmy zmienić formułę działań. Zostały ograniczone grupy szkoleniowe w celu zachowania dystansu społecznego. To ograniczenie spowodowało mniejszą możliwość rozpowszechniania publikacji poświęconych bezpieczeństwu pracy w budownictwie. Wśród materiałów wspierających działania promocyjne i prewencyjne adresowanych do branży budowlanej największym zainteresowaniem cieszą się broszury: „Budownictwo. Instalacje elektryczne na budowie”, „Budownictwo. Bezpieczne rusztowania”, „Budownictwo. Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy” i „Budownictwo. Roboty drogowe – mostowe” oraz wszystkie karty bhp, na których w prosty i zrozumiały sposób przedstawiają najważniejsze wymogi bezpieczeństwa. W przypadkach prowadzenia szkoleń i seminariów z formie zdalnej materiały były przekazywane pocztą elektroniczną do uczestniczących podmiotów i osób.

Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach programu.

**Tabela 5.7. Program informacyjno-promocyjna w budownictwie - działania**

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Pracodawcy, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	85
Przeprowadzone szkolenia dla pracodawców i ich przedstawicieli	4
Pracodawcy, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	59
Place budowy, które objęto działaniami	4
Podmioty, które objęto pozostałymi działaniami informacyjno-promocyjnymi	115
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w ramach realizacji tematu	50
Informacje związane z tematyką programu w mediach	3

\* w liczbie uwzględniono następujące rodzaje wydawnictw: broszury, ulotki, plakaty, karty bhp

Z powyższej tabeli wynika, że w ramach programu realizowaliśmy różnorodne działania. Na przykład w dniach 5-11 października, w ramach ogólnokrajowej akcji przedstawiciele OIP uczestniczyli w *Tygodniu Bezpieczeństwa*, pod hasłem *Drużyna bezpiecznie się trzyma*. 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 działania informacyjno-edukacyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowach.

W dniu 6 października odbyło się szkolenie dla pracowników (40 osób) na placu budowy, na terenie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, w ramach programu prewencyjnego PIP "Budowa. Stop wypadkom". Spotkanie to poświęcono promowaniu bezpiecznych zachowań, których celem jest zapobieganie wypadkom w budownictwie. Inspektor pracy przeprowadził szkolenie pt. "Organizacja prac na wysokości. Środki ochrony przy pracach budowlanych". W trakcie tego szkolenia poruszono tematykę bezpiecznej pracy na wysokości z użyciem środków ochrony zbiorowej oraz środków ochrony indywidualnej, zabezpieczenia otworów technologicznych na budowach, używaniu rusztowań roboczych i ochronnych.

## Zdjęcia 5.7. – Przykłady rozpowszechnianych wydawnictw i materiałów



Inny przykład naszych działań to spotkanie informacyjno-edukacyjne promujące właściwe zachowania zapobiegające wypadkom w budownictwie. Spotkanie zostało zorganizowane na terenie budowy odcinak drogi S5 Ornowo - Wirwajdy.

Z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy, w ramach trwającego „Tygodnia Bezpieczeństwa”, w dniu 8 października odbyło się (on-line) seminarium pt. „Bezpieczeństwo w Budownictwie”, którego uczestnikami byli przedsiębiorcy, przedstawiciele służb bhp, społeczni inspektorzy pracy oraz partnerzy społeczni. Współorganizatorami Seminarium Urząd Dozoru Technicznego oraz Polska Izba Gospodarcza Rusztowań reprezentowana przez firmę JURGO z Olsztyna.

## SEMINARIUM BEZPIECZEŃSTWO W BUDOWNICTWIE

**W programie:**

- ✓ Bezpieczeństwo pracy w budownictwie - najczęściej naruszane przepisy
- ✓ Eksploatacja urządzeń transportu bliskiego na placach budów
- ✓ Obowiązki pracodawcy podczas zabezpieczania prac na wysokości na budowach oraz zadania służby bhp w tym zakresie - przepisy bhp, a praktyka
- ✓ Prace przygotowawcze pod montaż rusztowania

**8 października 2020 godz. 9:00-11:30**

Link do spotkania:  
<https://join.skype.com/n32leuWP5Yv4>

*Szczegółowy program znajduje się w aktualnościach na stronie [www.olsztyn.pip.gov.pl](http://www.olsztyn.pip.gov.pl)*

*Zapraszamy do wzięcia udziału w seminarium w szczególności: przedstawiciele służb bhp, społecznych inspektorów pracy oraz partnerów społecznych.*

Organizatorzy:



Współorganizatorzy:







W dniach 8 i 15 października równoległe do seminarium, inspektor pracy z OIP w Olsztynie, w ramach programu prewencyjnego „Budowa. Stop wypadkom” oraz trwającego „Tygodnia Bezpieczeństwa”, przeprowadził szkolenie on-line, w którym uczestniczyło 16 firm budowlanych zajmujących się budownictwem ogólnym i drogowym. Inspektor pracy szczegółowo omówił zagadnienia, takie jak: prace szczególnie niebezpieczne na budowie, praca na wysokościach i roboty ziemne oraz prace w wykopach. Inspektor pracy wskazywał przede wszystkim występujące nieprawidłowości podczas realizacji procesów budowlanych, odnosząc się do organizacji stanowisk pracy oraz prac szczególnie niebezpiecznych, prowadzonych na wysokości. Omawiano również przyczyny i okoliczności wypadków w budownictwie oraz prezentowano „dobre praktyki”, mające wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy.



Przykład szkolenia prowadzonego przez inspektora pracy OIP w Olsztynie.

W dniu 9 października w ramach "Tygodnia Bezpieczeństwa" odbyło spotkanie inauguracyjne, w formie on-line, nowo powołanej Warmińsko-Mazurskiej Rady do Spraw Bezpieczeństwa w Budownictwie. Uczestnikami posiedzenia Rady byli przedstawiciele następujących instytucji: - Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego w Olsztynie, UW-M w Olsztynie – Katedra Budownictwa Ogólnego na Wydziale Geoinżynierii, UDT w Olsztynie i Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Polska Izba Gospodarcza Rusztowań.

### **5.8. Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”**

W ramach realizacji tematu „Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” przeprowadzono szkolenie dla pracodawców, służb kadrowo-księgowych i pracowników zajmujących się zarządzaniem transportem u pracodawców. W szkoleniu, przeprowadzone on-line przy użyciu komunikatorów internetowych, wzięło udział 11 osób.

**Tabela 5.10. Kampania informacyjna „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”**

<b>Działania podejmowane w ramach kampanii</b>	<b>Liczba</b>
Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie na szkolenie	25
Przeprowadzone szkolenia	1
Przeszkoleni pracodawcy i ich przedstawiciele	11
Podmioty objęte działaniami informacyjno-promocyjnymi	5
Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych podczas realizacji tematu	10

W czasie szkolenia prezentowano przepisy prawa pracy w zakresie czasu pracy kierowców, przepisy w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynków. Omawiano także regulacje dotyczące ustawy o transporcie drogowym w zakresie rozszerzonego w ostatnim czasie taryfikatora kar za naruszenia związane z czasem pracy pracowników. Podczas szkolenia były także omawiane zagadnienia związane z praktyką inspekcji pracy w zakresie badania wypadków przy pracy, w tym także dane statystyczne dotyczące przyczyn wypadków, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków związanych z transportem drogowym.

Należy zwrócić uwagę na ograniczenie działalności Państwowej Inspekcji Pracy spowodowane stanem pandemii, co spowodowało, że znalezienie chętnych do wzięcia udziału w szkoleniu było znacznie utrudnione. Zaproszenia do udziału w szkoleniu, kierowano telefonicznie do wcześniej kontrolowanych podmiotów. Informacja o planowanym szkoleniu została również umieszczona na stronie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Przeprowadzone szkolenie było okazją do poprawy świadomości pracodawców w zakresie ciężących na nich obowiązków wynikających z



przepisów prawa pracy. Należy przy tym nadmienić, iż wśród uczestników szkolenia uwidoczniły się różnice w zakresie zainteresowania poszczególnymi przepisami z uwagi na odmienność rodzaju wykonywanego transportu drogowego. Inne zagadnienia interesowały przedsiębiorców wykonujących transport międzynarodowy rzeczy, a inne podmioty wykonujące regularny transport drogowy osób.

### 5.9. Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony 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.

Większość konkursów, targów i konferencji, organizowanych lub współorganizowanych przez OIP w Olsztynie zostało odwołanych, zawieszonych lub przeniesionych na kolejny rok kalendarzowy, z powodu zagrożenia epidemicznego COVID-19. Pomimo panującej pandemii na terenie całego kraju, niektóre konkursy, z ograniczeniami oraz z zachowaniem reżimu sanitarnego, odbyły się.

Zgodnie z regulaminami konkursów uczestniczyć w nich mogą następujące podmioty:

- „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – pracodawcy;
- „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy” – społeczni inspektorzy pracy;
- „Poznaj swoje prawa w pracy” – uczniowie;
- 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 5.11. Konkursy – harmonogram centralny**

Nazwa konkursu	Liczba uczestników	Informacja o przyznanych nagrodach
Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej	9	6 nagród (5 okolicznościowych statuetek w etui)
Poznaj swoje prawa w pracy - VIII edycja		Finał konkursu przesunięty na rok 2021
Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy	2	2 nagrody rzeczowe
Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle	-	Konkurs odwołany
Buduj bezpiecznie	-	Edycja konkursu przeniesiona na 2021 r.
Bezpieczne gospodarstwo rolne	-	Edycja konkursu przeniesiona na 2021 r.

Poza wyżej wymienionymi konkursami centralnymi, w ramach działań własnych byliśmy organizatorem lub współorganizatorem konkursów regionalnych. Liczba działań w roku 2020 została ograniczona ze względu na panującą sytuację epidemiczną. Część z planowanych przedsięwzięć została przeniesiona na późniejszy termin. Poniżej informacja o tych konkursach:

- ✓ 10 marca w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Mrągowie odbyły się wojewódzkie eliminacje do **ogólnopolskiego konkursu „Najsprawniejszy w zawodzie 2020”** z elementami prawa pracy oraz w zawodzie kucharz. Wzięło w nich udział 26 laureatów eliminacji lokalnych ze wszystkich jednostek opiekuńczo-wychowawczych WM WK OHP oraz CKiW w Gołdapi. W realizację konkursu włączył się Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, którego przedstawiciele wzięli udział w pracach komisji konkursowej, służąc wsparciem merytorycznym. Pierwsze miejsce w etapie wojewódzkim Ogólnopolskiego

- Konkursu „Najsprawniejszy w zawodzie 2020” w kategorii BHP z elementami prawa pracy zdobyła uczestniczka Grupy Wychowawczej w Nidzicy. Zdobywcą II miejsca został uczestnik z Hufca Pracy w Braniewie, natomiast III miejsce przypadło uczestnikowi z Hufca Pracy w Elblągu. Tegorocznym zwycięzcą w kategorii kucharz został zespół z Hufca Pracy w Giżycku. Laureaci otrzymali atrakcyjne nagrody ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Warmińsko-Mazurską Wojewódzka Komendę OHP, a dla wszystkich pozostałych uczestników organizatorzy przygotowali upominki.
- ✓ W dniu 21 sierpnia w siedzibie KRUS w Olsztynie odbył się finał wojewódzki **X edycji Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego** dla Dzieci pod hasłem „**Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz**”. Celem organizowanego, jak co roku przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, jest promowanie pozytywnych zachowań związanych z pracą i zabawą dzieci na terenie gospodarstwa rolnego. Tegoroczne hasło konkursowe miało zwrócić uwagę najmłodszych mieszkańców obszarów wiejskich na sposoby zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym rolników związanych z obecnością zwierząt w gospodarstwie rolnym oraz zapoznanie się z zasadami bezpiecznego zachowania się w jego obrębie. Patronat honorowy nad konkursem sprawował Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi, a wśród współorganizatorów, obok Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa oraz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa była Państwowa Inspekcja Pracy. W tegorocznej edycji w województwie warmińsko-mazurskim wzięło udział 207 szkół podstawowych, które przysłały 2365 prac, w dwóch kategoriach wiekowych: I grupa – uczniowie klas 0-III, natomiast II grupa – uczniowie klas IV - VIII. W trakcie wydarzenia zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych złożył gratulacje i wręczył nagrody rzeczowe ufundowane przez OIP Olsztyn, sześciorgu uczestnikom, którzy otrzymali wyróżnienia w dwóch kategoriach wiekowych (kl. 0-III i IV-VIII).
  - ✓ We wrześniu i październiku b.r. inspektor pracy odpowiedzialny za działania prewencyjne w rolnictwie indywidualnym włączył się w organizację **konkursów z zakresu wiedzy o przepisach bhp w rolnictwie** dla uczniów Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. gen. Franciszka Kamińskiego w Karolewie oraz uczniów Zespołu Szkół Rolniczych im. Biskupa Ignacego Błażeja Krasickiego w Smolajnach. W konkursach uczestniczyło w sumie 124 uczniów. OIP w Olsztynie ufundował nagrody w postaci sprzętu elektronicznego dla zdobywców II i III miejsca we wszystkich konkursach, a ponadto inspektor pracy znalazł się w składzie komisji konkursowych i przeprowadził szkolenie dla uczniów obu placówek szkolnych.
  - ✓ W dniu 4 września podobnie jak w latach ubiegłych, OIP w Olsztynie włączył się w organizację konkursu fotograficznego fotograficznym „**Rolnictwo to moja pasja**”, adresowanego do rolników i mieszkańców wsi. W XI edycji konkursu komisja oceniła 69 fotografii, które zostały zgłoszone przez 12 osób. Zostały one ocenione w trzech kategoriach: „Bezpieczna zagroda” – 19 fotografii, „Zwierzęta gospodarskie” – 30 fotografii, „Bezpieczna praca na wsi” – 20 fotografii. Celem konkursu było pokazanie uroków rolnictwa, warmińsko-mazurskiej wsi oraz dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwie rolnym. Przy ocenie brano pod uwagę: oryginalność, jakość, wyjątkowość prac. Okręgowy Inspektor Pracy ufundował nagrodę za najlepsze zdjęcie w kategorii „Bezpieczna praca na wsi”.
  - ✓ W dniu 7 października w Warmińsko-Mazurskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Olsztynie odbył się **finał wojewódzki Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie**. Współorganizatorem wydarzenia oraz sponsorem nagród był Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. W Olimpiadzie uczestniczyły osoby w wieku 18–35 lat, które prowadzą lub zamierzają prowadzić, na terenie województwa, samodzielnie gospodarstwo rolne, uczniowie i studenci warmińsko-mazurskich szkół/uczelni rolniczych. Tematyka zagadnień olimpiady obejmowała m.in. zasady BHP w gospodarstwie rolnym w tym podczas obsługi zwierząt oraz prac polowych. Ostatecznie do finału przystąpiły 33 osoby. Nad prawidłowym przebiegiem Olimpiady czuwała komisja, w której znalazł się przedstawiciel OIP w Olsztynie. Finałiści wykazali się doskonałą znajomością z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, ochrony środowiska, a także innych zagadnień związanych z rolnictwem. Nagrody finalistom ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy wręczył Okręgowy Inspektor Pracy.

Informacje o konkursach organizowanych przez OIP były zamieszczane na stronie internetowej urzędu oraz przekazywane przez kierownictwo i pracowników OIP podczas spotkań lub poprzez wymianę korespondencji z organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi.

Poniżej przykłady działań OIP promujących konkursy w mediach:

- w dniu 21 sierpnia Zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych w siedzibie KRUS podczas rozstrzygnięcia X edycji Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci "Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz", dziennikarzowi lokalnego wydawnictwa „Echo Purdy” udzielił informacji na temat założeń tego przedsięwzięcia oraz działań prewencyjnych OIP w rolnictwie indywidualnym.
- w dniu 15 grudnia odbyło się wręczenie nagrody Głównego Inspektora Pracy w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy pn. "Pracodawca - Organizator Pracy Bezpiecznej". Nagrodę honorową, w imieniu Głównego Inspektora Pracy, wręczył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie Jarosław Kowalczyk. Relacja z wydarzenia ukazała się w programie "Informacje" TVP 3 Olsztyn oraz w audycji "Magazyn reporterów w rytmie wydarzeń" na antenie Radia Plus. Relacja z wydarzenia ukazała się w programie **"Informacje" TVP 3 Olsztyn** oraz w audycji **"Magazyn reporterów w rytmie wydarzeń"** na antenie **Radia Plus**.

#### **5.10. „Bezpiecznie w szkole”**

Celem programu była popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia w czasie pandemii. Program obejmowała bezpłatne szkolenia prowadzone w szkołach i placówkach oświatowych. W trakcie szkoleń upowszechniane były zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym związane z dokonaniem prawidłowej oceny ryzyka zawodowego oraz jej aktualizacją m.in. w związku z pojawieniem się nowych czynników ryzyka. Wsparciem tych działań było również doradztwo PIP w zakresie bezpiecznych warunków pracy, uzupełnione dystrybucją tematycznych plakatów, prezentujących dobre praktyki i rozwiązania związane z epidemią SARS-CoV-2.

W ramach programu przeprowadzono 489 szkoleń, w których uczestniczyło 2155 osób. Informacja o programie „Bezpiecznie w szkole” zamieszczona została na stronie internetowej urzędu, a także na stronach internetowych naszych partnerów społecznych, np. na stronie Kuratorium Oświaty w Olsztynie. Program promowano również w mediach:

- dnia 9 września zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych udzielił informacji dziennikarzom Radia Plus i Radia Eska na temat założeń kampanii „Bezpiecznie w szkole”;
- dnia 14 września w audycji Radia Olsztyn pn. „Najlepsza pora dnia” Okręgowy Inspektor Pracy mówił o założeniach programu „Bezpiecznie w szkole” oraz o działaniach kontrolnych PIP na terenie powiatów objętych żółtą i czerwoną strefą zagrożenia epidemiologicznego;
- dnia 15 września Okręgowy Inspektor Pracy był gościem „Wiadomości” Elbląskiego Oddziału Radia ESKA i mówił o założeniach programu profilaktycznego PIP „Bezpiecznie w szkole”;
- dnia 23 września dr zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych wziął udział w programie „Poranek” TVP 3 Olsztyn, w który wypowiadał się na temat założeń programu „Bezpiecznie w szkole” oraz możliwości wykonywania pracy zdalnej w dobie pandemii.

#### **5.11. Inne działania popularyzujące prawo pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy**

Poza wymienionymi wyżej działaniami, w 2020 roku miały miejsce:

- ✓ W dniu 4 lutego na Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 2020 odbyła się konferencja „Buduj bezpiecznie – nadzór i prewencja na budowach”, podczas której Główny Inspektor Pracy wręczył nagrody i wyróżnienia w konkursie „Buduj bezpiecznie 2019”. Konkurs ten promujący wykonawców robót budowlanych zapewniających bezpieczne stanowiska pracy organizowany jest od 2002 r. na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. W roku 2020 po raz pierwszy Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przyznała nagrody na szczeblu centralnym. Ocenianych było 16 laureatów wojewódzkiego etapu konkursu rozstrzygniętego w 2019 r. Spośród laureatów wojewódzkich ośmiu uzyskało rekomendację Rady Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. W Targach

- i konferencji uczestniczył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, a wśród trzech nagrodzonych firm budowlanych - zwycięzców szczebla ogólnopolskiego konkursu znalazł się wykonawca budynku dydaktycznego Centrum Popularyzacji Nauki i Innowacji UWM w Olsztynie.
- ✓ W dniu 4 lutego zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych oraz pracownicy OIP spotkali się z kierownictwem olsztyńskiego [Oddziału ZUS](#), w tym z kierownikiem Wydziału Kontroli Płatników Składek. Głównym celem spotkania było omówienie form [współpracy między urzędami](#) w celu zwiększenia skuteczności działań m.in. w obszarze legalności zatrudnienia.
  - ✓ W dniu 7 lutego zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych spotkał się z wicedyrektorem ds. Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie. Tematem rozmowy była współpraca między urzędami, a w szczególności wymiana informacji nt. agencji zatrudnienia funkcjonujących na terenie Warmii i Mazur. Omówiono także realizację porozumienia pomiędzy OIP a WUP.
  - ✓ W dniu 12 lutego w siedzibie OIP, z inicjatywy kierownictwa urzędu, odbyło się [szkolenie dla inspektorów pracy z udziałem Prokuratora Okręgowego w Elblągu oraz Z-cy Prokuratora Rejonowego w Ostródzie](#). Głównym tematem szkolenia było formułowanie kierowanych przez inspektorów pracy do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
  - ✓ W dniu 14 lutego Okręgowy Inspektor Pracy uczestniczył w zorganizowanym w sali konferencyjnej OIP [spotkaniu informacyjno – sprawozdawczym](#) olsztyńskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Podczas spotkania Okręgowy Inspektor Pracy poinformował zebranych o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2019r., a następnie zapoznał uczestników z [założeniami kampanii PIP „Dobry przepis na bezpieczeństwo”](#) skierowanej do przedstawicieli branży mięsnej. Po zakończeniu części sprawozdawczej Okręgowy Inspektor Pracy spotkał się z nowo wybranym zarządem Oddziału. Celem tego spotkania było omówienie zasad współpracy w roku 2020.
  - ✓ W dniu 25 lutego Okręgowy Inspektor Pracy uczestniczył w zorganizowanym w Elblągu [spotkaniu z Zarządem Regionu Elbląskiego NSZZ „Solidarność”](#). Głównym tematem spotkania był współpraca związku z OIP w Olsztynie w zakresie m.in. rozpatrywania skarg związkowych oraz podsumowanie działalności kontrolno-prewencyjnej OIP realizowanej w 2019r. W spotkaniu, ze względu na to, że zasięg terytorialny Okręgu Elbląskiego NSZZ „Solidarność” obejmuje część woj. pomorskiego, brał udział także Okręgowy Inspektor Pracy z Gdańska.
  - ✓ W dniu 10 marca w siedzibie Kurii Archidiecezji Warmińskiej Okręgowy Inspektor Pracy spotkał się z [Metropolitą Warmiński Arcybiskupem Józefem Górzyńskim](#). Inspektor zapoznał Metropolitę z zadaniami i zakresem działania organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz zainicjował podjęcie wspólnych działań, których celem było m.in. zorganizowanie mszy świętej w ramach obchodów [Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych](#) 28 kwietnia br. W czasie spotkania Arcybiskup zadeklarował podjęcie działań zamierzających do ustanowienia Duszpasterza Ludzi Pracy Archidiecezji Warmińskiej, który jednocześnie mógłby objąć opieką duszpasterską pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. W spotkaniu uczestniczył również Przewodniczący Zarządu Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ „Solidarność” w Olsztynie.
  - ✓ W dniu 27 maja zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych wziął udział w [Posiedzeniu Prezydium Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego](#) (wideokonferencja), podczas którego omówił stan przestrzegania praw pracowniczych w województwie warmińsko-mazurskim w okresie pandemii COVID-19.
  - ✓ Z kolei w dniu 3 czerwca miało miejsce [Posiedzenie Plenarne Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego](#) (wideokonferencja), poświęcone również tematyce przestrzegania praw pra-

cowniczych w województwie warmińsko-mazurskim w okresie pandemii COVID-19. W tym spotkaniu także uczestniczył zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych.

- ✓ W dniu 24 czerwca Okręgowy Inspektor Pracy wziął udział w [posiedzeniu Zespołu do spraw dialogu i polityki społecznej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego](#). Posiedzenie Zespołu, które odbyło się w formie wideokonferencji (forma spotkania przyjęta z uwagi na sytuację zdrowotną w województwie warmińsko-mazurskim, związaną z epidemią koronawirusa), dotyczyło omówienia trudnej sytuacji personalnej – konfliktu, jaki ma miejsce w Teatrze im. Stefana Jaracza w Olsztynie. Spotkanie zostało zwołane na wniosek Komisji Międzyzakładowej Aktorów Polskich oraz Organizacji Zakładowej NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” przy tej placówce kultury. Okręgowy Inspektor Pracy poinformował członków zespołu o działaniach kontrolnych podjętych w Teatrze w roku bieżącym oraz poprzednim, zastosowanych środkach prawnych oraz przedstawił możliwe rozwiązania problemu na gruncie prawa pracy. W spotkaniu brali udział przedstawiciele regionalnych organizacji związkowych, związków pracodawców, Dyrekcji Teatru oraz obecni i byli pracownicy placówki.
- ✓ W dniu 12 sierpnia Okręgowy Inspektor Pracy oraz zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych spotkali się w siedzibie OIP z Przewodniczącą [Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Pracowników Oświaty NSZZ "Solidarność"](#). W trakcie spotkania omówiono aktualne problemy pracowników oświaty w kontekście epidemii COVID-19 oraz ustalono, iż zorganizowane zostanie szkolenie on-line dla członków tej organizacji związkowej, w tym społecznych inspektorów pracy, na którym inspektor pracy omówi sposoby minimalizowania zagrożeń w związku z rozprzestrzenianiem się choroby COVID-19 na terenie placówek oświatowych. Takie szkolenie odbyło się w dniu 26 sierpnia 2020 r. i uczestniczyło w nim 20 przedstawicieli placówek oświatowych.
- ✓ W dniu 27 sierpnia w Elblągu odbyły się uroczyste [obchody jubileuszu 40. rocznicy powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”](#). Na zaproszenie Prezydenta Elbląga, Przewodniczącego Rady Miejskiej oraz Przewodniczącego Zarządu Regionu Elbląskiego NSZZ „Solidarność”, w obchodach uczestniczył kierownik Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Elblągu oraz Wiceprzewodnicząca Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie. Obchody rozpoczęły się Mszą Świętą w Katedrze pod wezwaniem Św. Mikołaja. Kolejnym punktem obchodów, było przejście uczestników uroczystości pod pomnik Ofiar Grudnia 1970.
- ✓ W dniu 28 sierpnia Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie uczestniczył w posiedzeniu 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 dniu 1 września w Elblągu Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie przekazał na ręce [Przewodniczącego Regionu Elbląskiego NSZZ „Solidarność” Grzegorza Adamowicza](#) listy okolicznościowe, skierowane do przedstawicieli związku przez Głównego Inspektora Pracy oraz Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie. W swoim liście Główny Inspektor Pracy podkreślił, że „nie byłoby ‘Solidarności’ bez konsekwentnej walki o wolność narodu, bez robotniczych zrywów przeciw zniewoleniu i lekceważeniu praw pracowniczych. Katalizatorem tych wydarzeń był bez wątpienia wybór Papieża Jana Pawła II i jego pielgrzymka do

Polski. Polacy uwierzyli, że razem mogą zmienić bieg historii ojczyzny i odzyskać własne suwerenne państwo”.

W Olsztynie, w związku z tym, że tegoroczne uroczystości rocznicowe, ze względu na okoliczności związane z epidemią, obchodzone były w Regionie w gronie działaczy i członków NSZZ "Solidarność", Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych, przekazał na ręce Zastępcy Przewodniczącego Zarządu Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ „Solidarność” Pana Krzysztofa Krzyżaniaka listy okolicznościowe, skierowane do przedstawicieli związku przez Głównego Inspektora Pracy oraz Okręgowego Inspektora Pracy w Olsztynie. W swoim liście Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie podkreślił że „Idealy Sierpnia 1980 są wciąż aktualne. Prawo do pracy, uregulowane umową do godziwej za nią zapłaty, jest dziś niezbywalnym prawem człowieka. Życzę, by 21 Postulatów Sierpnia było dla kolejnych pokoleń związkowców drogowskazem w codziennym działaniu na rzecz poprawy losu ludzi pracy”.

- ✓ W dniu 29 września w Filharmonii Bałtyckiej im. Fryderyka Chopina w Gdańsku odbyła się uroczysta gala wręczenia nagród i wyróżnień laureatom XV edycji Konkursu Lodołamacze 2020 na szczeblu regionalnym. W gali wziął udział Okręgowy Inspektor Pracy. Lodołamacze to konkurs promujący firmy, instytucje oraz organizacje, które swoją działalnością przełamują stereotypy i uprzedzenia oraz są otwarte na osoby niepełnosprawne. Konkurs, podobnie jak w latach ubiegłych, składał się z dwóch etapów: regionalnego i centralnego, przy czym tegoroczne edycje regionalne realizowane były w 4 makroregionach. Podczas uroczystości uhonorowano laureatów w kategoriach konkursowych: Zatrudnienie Chronione, Otwarty Rynek Pracy, Instytucja, Przyjazna Przestrzeń, Zdrowa Firma, Dziennikarz bez Barrier. Konkurs odbył się pod honorowym patronatem m.in. Artura Chojeckiego Wojewody Warmińsko-Mazurskiego. Wśród tegorocznych laureatów Lodołamaczy znaleźli się reprezentanci województwa warmińsko-mazurskiego, a mianowicie:
  - w kategorii Zakład Pracy Chronionej I miejsce i Statuetkę Lodołamacz 2020 otrzymała Elbląska Spółdzielnia Niewidomych ELSIN;
  - prestiżowe wyróżnienie jako Lodołamacz Specjalny 2020 otrzymała Jadwiga Marzjan Przewodnicząca Zarządu Koła Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością w Biskupcu.
- ✓ W dniu 9 października w ramach „Tygodnia Bezpieczeństwa” odbyło się spotkanie inauguracyjne, w formie on-line, nowo powołanej Warmińsko-Mazurskiej Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie. Uczestnikami posiedzenia byli reprezentanci następujących instytucji: Wojewódzki Inspektorat Nadzoru Budowlanego, Uniwersytet Warmińsko – Mazurski, Wydział Geoinżynierii, Katedra Budownictwa Ogólnego i Fizyki Budowli, Urząd Dozoru Technicznego, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Polska Izba Gospodarcza Rusztowań. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie reprezentowali: Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz inspektor pracy. Przedstawione zostały działania prewencyjne realizowane przez OIP w zakresie promocji, edukacji pracodawców i ich przedstawicieli, podmiotów gospodarczych, a także informacji zamieszczanych w mediach oraz współpracy z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi (Związek Zawodowy Budowlani, Nadzór Budowlany, Urząd Dozoru Technicznego, Warmińsko-Mazurska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa). Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie omówił aktualnie podejmowane działania oraz zaplanowane w najbliższym czasie, w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Podsumował również działania prewencyjne podjęte przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w „Tygodniu Bezpieczeństwa” w budownictwie. W trakcie spotkań, organizowanych w ramach „Tygodnia Bezpieczeństwa”, inspektorzy pracy dodatkowo informowali uczestników o konieczności zachowania zasad bezpieczeństwa sanitarnego, ograniczających ryzyko zakażenia wirusem SARS-CoV-2, wywołującym chorobę COVID-19. Spotkania organizowane były z zachowaniem reżimu sanitarnego oraz wszelkich wytycznych i procedur.
- ✓ W ramach współpracy z Wydziałem Prawa i Administracji UWM w Olsztynie oraz realizacji programu edukacyjnego PIP „Kultura bezpieczeństwa”, w dniu 19 października inspektor pracy przeprowadził dwa szkolenia dla uczniów Zespołu Szkół w Górowie Iławeckim, pod-

czas których omówił następujące zagadnienia: kompetencje PIP, formy zatrudnienia, przepisy dot. ochrony pracy młodocianych oraz praw i obowiązków pracodawcy i pracownika. W szkoleniach uczestniczyli uczniowie III klasy liceum i 3 klas szkoły branżowej oraz nauczyciele – w sumie ponad 130 osób.

- ✓ W dniach 9-13 listopada odbyły się [Europejskie Dni Pracodawców](#), organizowane przez Miejski Urząd Pracy w Olsztynie oraz Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego. Wydarzenie to jest wyrazem polityki europejskich publicznych służb zatrudnienia, które realizują działania na rzecz rynku pracy. W ramach współpracy, podobnie jak w ubiegłych latach, Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, włączył się w jego realizację. Podczas Europejskich Dni Pracodawców eksperci z OIP pełnili dyżury telefoniczne i udzielali konsultacji w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia. Odpowiadali również na pytania pracowników i pracodawców dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie pandemii.
- ✓ W dniu 20 listopada w trybie on-line odbyło się spotkanie członków zarządu olsztyńskiego oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP połączone z [seminarium „Zadania służby bhp w dobie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2”](#), z udziałem kierownictwa i inspektorów OIP w Olsztynie.  
W ramach powyższego seminarium inspektorzy pracy omówili następujące zagadnienia
  - „Aktualizacja oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy narażonych na możliwość zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2,
  - „Praca zdalna wymuszona pandemią – prawa i obowiązki pracodawców i pracowników - dyskusja”.
- ✓ W dniu 20 listopada, za pomocą elektronicznych form przekazu, odbyło się inauguracyjne spotkanie nowo powołanej [Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie](#). Komisja ma funkcjonować jako organ opiniodawczo-doradczy. Jej celem jest wyrażanie opinii i formułowanie wniosków, dotyczących inicjowania różnorodnych przedsięwzięć w sprawach bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, a także aktywizacja instytucji, urzędów, zakładów, organizacji i stowarzyszeń związanych ze środowiskiem wiejskim na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze rolnictwa. W spotkaniu, któremu przewodniczył zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. prawno-organizacyjnych, uczestniczyli specjaliści w dziedzinie rolnictwa oraz przedstawiciele instytucji państwowych, związanych z branżą rolniczą, w tym: Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie, Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, Wydziału Kształtowania Środowiska i Rolnictwa Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Zespołu Szkół Rolniczych w Smolajnach, Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Terenowego Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa.  
Podczas spotkania podjęto temat wysokiej liczby wypadków w branży rolniczej, ich głównych przyczyn i skutków, podkreślając, że głównym celem Komisji jest podejmowanie wspólnych działań, dzięki którym, poprzez wymianę doświadczeń uda się zminimalizować ilość wypadków podczas wykonywania prac rolnych. Kolejne spotkanie Komisji planowane jest wiosną przyszłego roku.
- ✓ W dniu 25 listopada eksperci z OIP udzielali telefonicznie porad prawnych w zakresie prawa pracy czytelnikom ["Gazety Olsztyńskiej"](#) oraz [elbłaskich serwisów internetowych "portEl.pl"](#) i [elblag.net](#). Tematyka pytań dotyczyła zagadnień, głównie związanych z uprawnieniami i obowiązkami w trakcie pandemii COVID-19. Czytelnicy pytali także o interpretację przepisów dotyczących czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę. Dyżur cieszył się dużym zainteresowaniem i pozwolił wyjaśnić czytelnikom wiele wątpliwości dotyczących stosowania prawa pracy, w szczególności w warunkach panującej pandemii.
- ✓ 22/ W dniu 26 listopada inspektorzy pracy w siedzibie MICHELIN Polska w Olsztynie przeprowadzili [szkolenie dla nowo powołanych społecznych inspektorów pracy](#) oraz działaczy związkowych zrzeszonych w NSZZ „Solidarność” i Międzyzakładowym Związku Zawodowym „Chemik”. Podczas szkolenia inspektorzy pracy omówili procedurę badania wypadków przy pracy, Ustawę o Społecznej Inspekcji Pracy, rolę sip w kształtowaniu bezpiecz-

nych warunków pracy oraz przepisy bhp w zakresie czynników chemicznych w środowisku pracy.

## 5.12. Podsumowanie

Rok 2020 był innym w porównaniu do wcześniejszych lat. Epidemia, która objęła cały kraj doprowadziła do sytuacji, gdy ze względu na wprowadzone restrykcje utrudnione zostały działania prewencyjno-promocyjne. Pomimo ograniczeń podejmowane były działania, których celem jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, tj. w eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i przestrzeganiu prawa. Wiedza przekazywana na szkoleniach, udzielone porady prawne, doradztwo w trakcie realizacji programów prewencyjnych oraz kampanii ułatwiają pracodawcom i pracownikom zrozumienie często zmieniających się i skomplikowanych regulacji prawnych, a także ich niejednoznacznych interpretacji. Często działania te ograniczyły się do kontaktów drogą elektroniczną.

Działania prewencyjno-promocyjne mają być komplementarne w stosunku do działań kontrolno-nadzorczych, mających za zadanie skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia.

W 2020 roku realizowaliśmy 11 programów i kampanii prewencyjno-prewencyjnych ukierunkowanych głównie na branżę o wysokim poziomie zagrożeń. W planowaniu działań uwzględniane były m.in. typy zagrożeń zawodowych, wielkość przedsiębiorstwa oraz wpływ czynników psychospołecznych. Działania prewencyjno-promocyjne PIP wspomagają przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy, które mają najwięcej problemów z utrzymaniem standardów prawa pracy, w tym bhp. Są to jednocześnie podmioty słabsze ekonomicznie, często bez wykwalifikowanej kadry zajmującej się bezpieczeństwem pracy.

Programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy opierają się na zasadzie samokontroli, przeprowadzanej przez pracodawców – uczestników programów. Za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, głównie *List kontrolnych z komentarzem*, pracodawcy porównują sytuację w swoim zakładzie pracy z obowiązującymi przepisami. W przypadku stwierdzenia niezgodności przyjętych rozwiązań pracodawcy wdrażają działania naprawcze i dostosowują zakład pracy do obowiązujących norm. Inspektorzy pracy weryfikują działania uczestników programów prewencyjnych w drodze kontroli sprawdzających. Uzyskane efekty świadczą o zasadności kontynuowania programów prewencyjnych i działań edukacyjno-prewencyjnych. Większość pracodawców-uczestników programów prewencyjnych przygotowanych przez okręgowy inspektorat pracy kończy udział w nich z sukcesem, dostosowując swoje zakłady pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa.

Przykładowo w 2020 roku, jak w latach poprzednich, realizowaliśmy program „*Zdobądź dyplom PIP*”, do którego przystąpiło, ze względu na epidemię, tylko 19 pracodawców oraz 5 pracodawców z Zakładów Usług Leśnych, którzy wzięli udział w szkoleniach. Sytuacja epidemiczna nie pozwoliła na przeprowadzenie kontroli audytowych, których termin został przeniesiony na rok 2021. Uczestnicy podkreślali, że do przystąpienia do programu skłonił ich głównie brak wiedzy z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy.

Innym rodzajem działań były szkolenia z przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy kierowców. Zapoznawano pracodawców z przepisami w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynków.

Ważnym elementem działań promocyjnych są konkursy i szkolenia skierowane do dzieci i młodzieży. Celem tych działań jest zaszczepienie w tej grupie wiekowej odpowiednich postaw skutkujących w przyszłości bezpiecznym wykonywaniem pracy.

Podsumowując, większość firm, które zadeklarowały uczestnictwo w programach prewencyjnych, dzięki zaangażowaniu pracodawców i wsparciu pracowników inspekcji, dostosowała się do obowiązującego prawa, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto należy dodać, że nasze programy świetnie się sprawdzają jako forma upowszechniania wśród młodzieży i dorosłych wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy, promowania pozytywnych postaw związanych z pracą w różnych warunkach, kształtowania umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy z zakresu bhp, rozwijania zainteresowań młodych odbiorców oraz podnoszenia świadomości nt. zagrożeń w środowisku pracy.



## VI. ANEKS

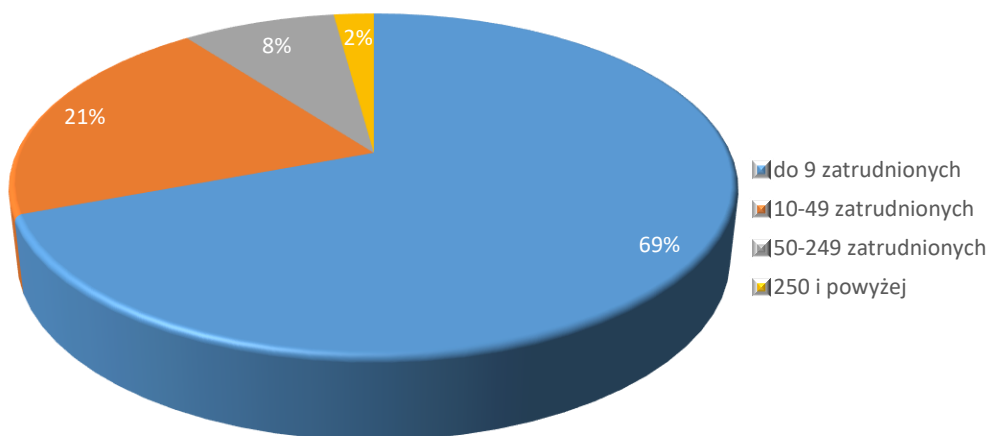
### 6.1. Kontrole

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili przeszło 2,4 tys. kontroli u przeszło 2,1 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. Łącznie w kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę przeszło siedemdziesiąt tysięcy osób. Najczęściej kontrolowano zakłady branż: budownictwo, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. 66% kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w podmiotach, w których zatrudniano nie więcej niż 9 pracowników, prawie co piątą w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób, a co dziesiątą w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób. Pozostałe 2,4% kontroli zostało przeprowadzonych w firmach zatrudniających co najmniej 250 pracowników.

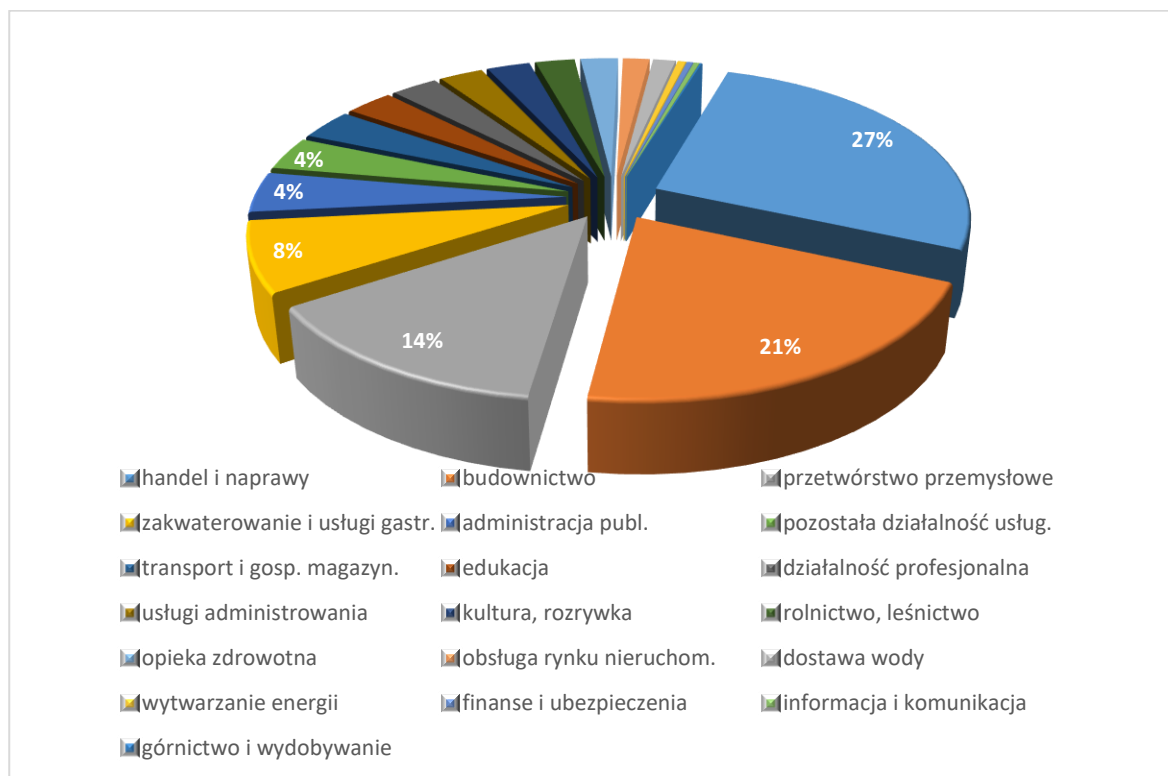
Wykres 6.1.1. Kontrole w latach 2010-2020 (tys.)



Wykres 6.1.2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)



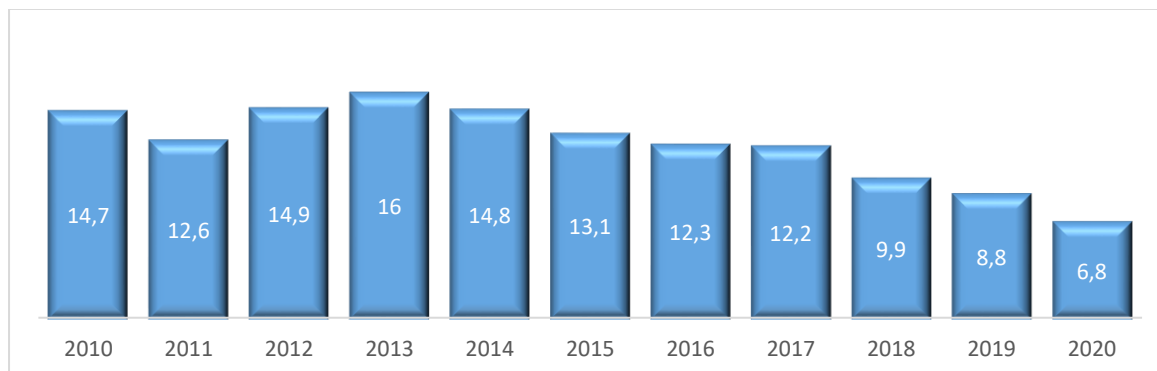
Wykres 6.1.3. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2020r. (wg sekcji PKD)



## 6.2. Decyzje

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy w 2020 roku wydali prawie 6,8 tys. decyzji zobowiązujących ich adresatów do usunięcia stwierdzonych uchybień.

Wykres 6.2.1. Decyzje w latach 2010-2020 (tys.)



Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie (przeszło 5,3 tys. decyzji). Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego prawie 1,4 tys. decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wśród wydanych decyzji 137 nakazywało wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia bądź zdrowia pracowników, a 256 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

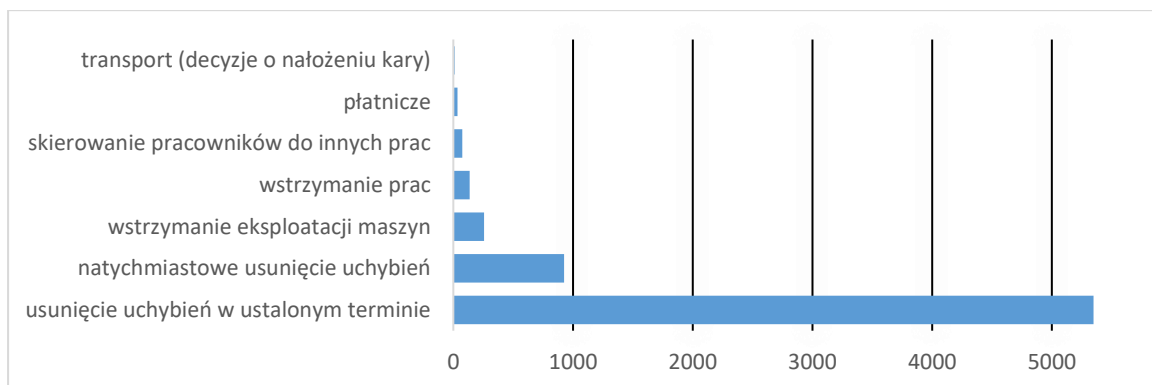
skierowania pracowników do innych prac. Ogółem wydano 75 takich decyzji w stosunku do 132 pracowników.

Spośród wydanych decyzji 35 dotyczyły wypłaty 190 pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń na łączną kwotę przeszło 450 tys. zł.

Z ponownych kontroli i informacji, jakie napłynęły do OIP wynika, że do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania pracodawcy wykonali przeszło 5,7 tys. decyzji (84,6% wydanych), w tym 21 decyzji dot. wypłaty pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń. W wyniku realizacji tych ostatnich 76 pracownikom wypłacono przeszło 100 tys. zł.

Oprócz ww. decyzji inspektorzy pracy na podstawie ustawy o transporcie drogowym, wydali 10 decyzji o nałożeniu kary pieniężnej na łączną kwotę 26 tys. zł.

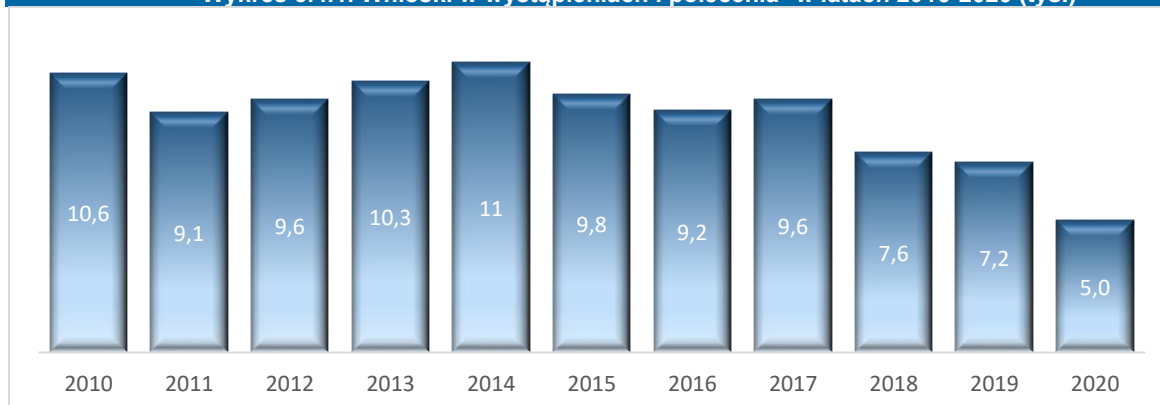
Wykres 6.2.2. Rodzaj decyzji – 2020 r.



### 6.3. Wystąpienia i polecenia

W 2020 roku inspektorzy pracy skierowali do pracodawców prawie 1,2 tys. wystąpień zawierających przeszło 4,7 tys. wniosków. Ponadto skierowano 294 polecenia.

Wykres 6.4.1. Wnioski w wystąpieniach i polecenia\* w latach 2010-2020 (tys.)



\* Polecenia liczone od 2011 roku

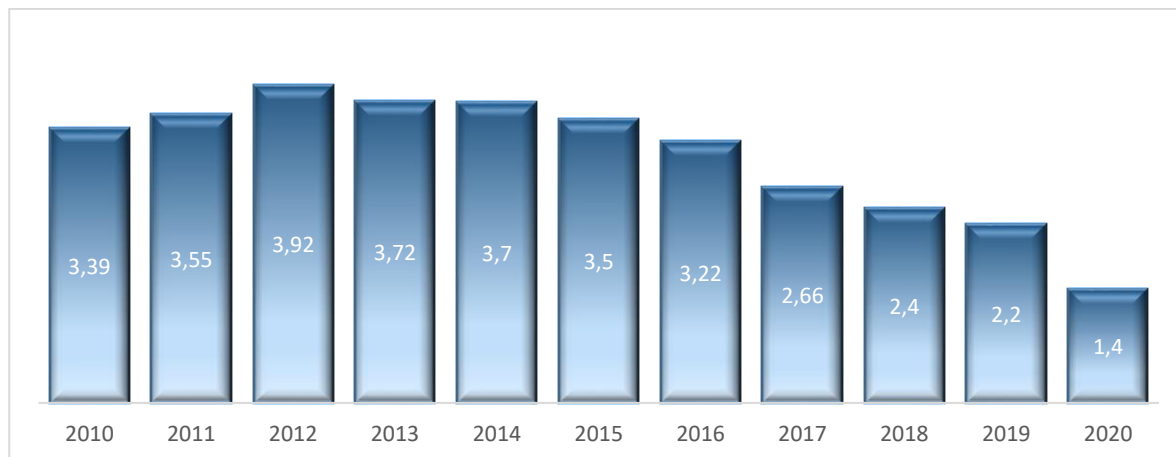
Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania uzyskano informację o realizacji lub uwzględniono 71% wniosków i poleceń. W wyniku realizacji tych drugich pracownikom wypłacono świadczenia pieniężne na kwotę przeszło 600 tys. zł dla 480 pracowników.

### 6.4. Wykroczenia

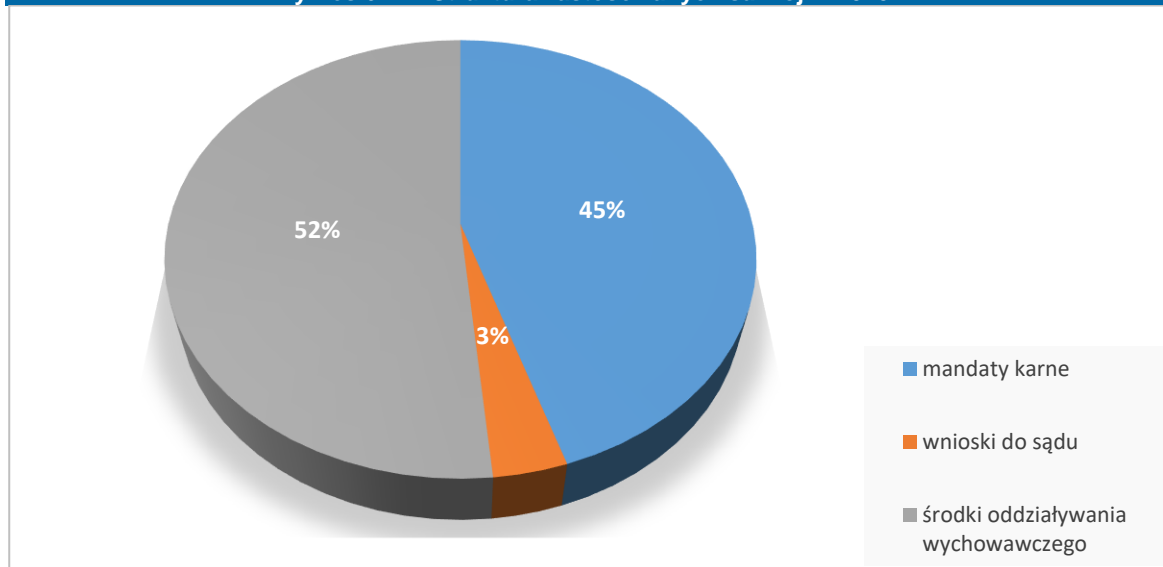
W 2020 roku inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie przeszło 1,4 tys. wykroczeń (w zdecydowanej większości związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz w bezpieczeństwa i higieny pracy). W związku z tymi zarzutami w 28 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie, w 360 wystawiono mandaty karne na kwotę przeszło 400 tys. zł. W 412 przypadkach zastosowano środki wychowawcze. Analogicznie do lat poprzednich, najliczniejszą grupę wykroczeń

(51,4% ogółu) stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wyczerpujące znamiona wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy.

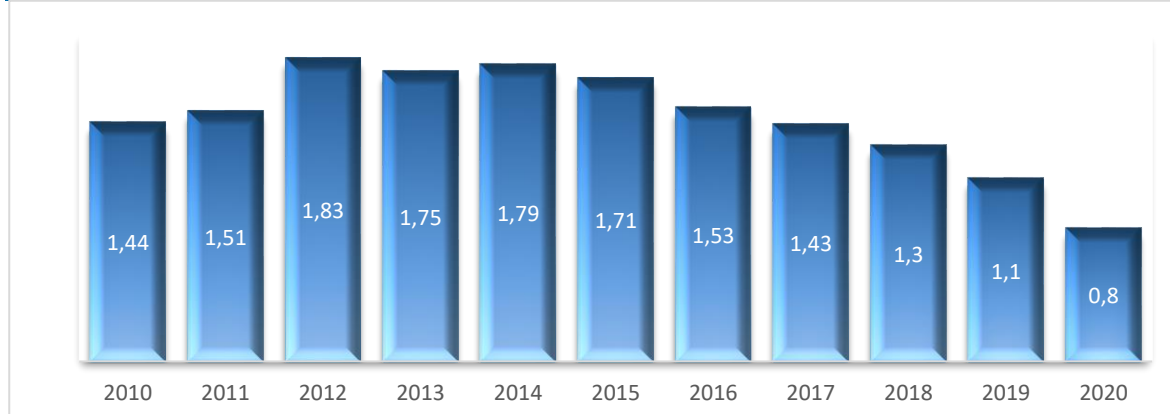
**Wykres 6.4.1. Wykroczenia w latach 2010-2020 (tys.)**



**Wykres 6.4.2. Struktura zastosowanych sankcji – 2020 r.**



**Wykres 6.4.3. Liczba wniosków do sądu, mandatów i śr. wychowawczych - lata 2010-2020 (tys.)**



Jak już wspomniano wyżej, w ciągu roku sprawozdawczego inspektorzy pracy skierowali do sądów łącznie 28 wniosków o ukaranie. W roku 2020 zapadło łącznie 36 rozstrzygnięć przed sądami I instancji. Były to zarówno rozstrzygnięcia w sprawach zainicjowanych wnioskami o ukaranie wniesionymi do sądów w latach 2020, jak i latach ubiegłych. W 23 sprawach sądy orzekły grzywnę wyrokami nakazowymi, a w 9 przypadkach grzywna była orzekana w trybie zwykłym. W 1 sprawie uniewinniono oskarżonego, w 3 udzielono nagany. Nie wystąpiły umorzenia postępowań lub wszczęcia postępowania. Łącznie sądy wymierzyły grzywny w kwocie 50.300 zł w formie wyroku nakazowego i 12.500 zł tytułem grzywien w pozostałych wyrokach.

W 2020 roku sądy wydały 6 orzeczeń po rozpatrzeniu apelacji od wyroków wydanych w okresie sprawozdawczym, jak i od wyroków zapadłych w ubiegłym roku. Były to 5 orzeczenia utrzymujące w mocy wyroki sądów I instancji oraz 1 wyrok zmieniający, którym uznano obwinionego za winnego i odstąpiono od wymierzenia kary.

### 6.5. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W 2020 roku skierowano 1 wniosek do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe – w związku ze stwierdzeniem w czasie co najmniej dwóch kolejnych kontroli rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy podkreślić, że ww. wnioski były kierowane 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 2017 r. poz. 1773 ze zm. z 2017 r. poz. 2179). Zgodnie z tym przepisem, inspektorzy pracy mogą kierować do ZUS wnioski o podwyższenie o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalonej na najbliższy rok składkowy. Z uzyskanej informacji wynika, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał już decyzję o podwyższeniu składki.

### 6.6. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2020 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratur łącznie 16 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

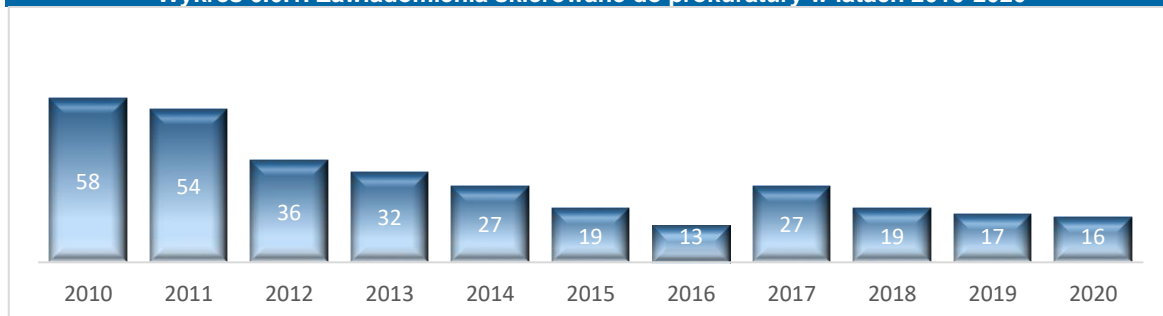
W 5 przypadkach informowano o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w art. 218 Kodeksu karnego, polegającego na uporczywym naruszaniu praw osób wykonujących pracę zarobkową lub odmowie przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ lub niewykonaniu orzeczenia sądu zobowiązującego do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy. W kolejnym 2 przypadkach informowano o naruszeniu prawa o ubezpieczeniach społecznych (art. 219 Kodeksu karnego).

W 4 przypadkach informowano o narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 220 Kodeksu karnego), a w 1 narażeniu człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 160 Kodeksu karnego).

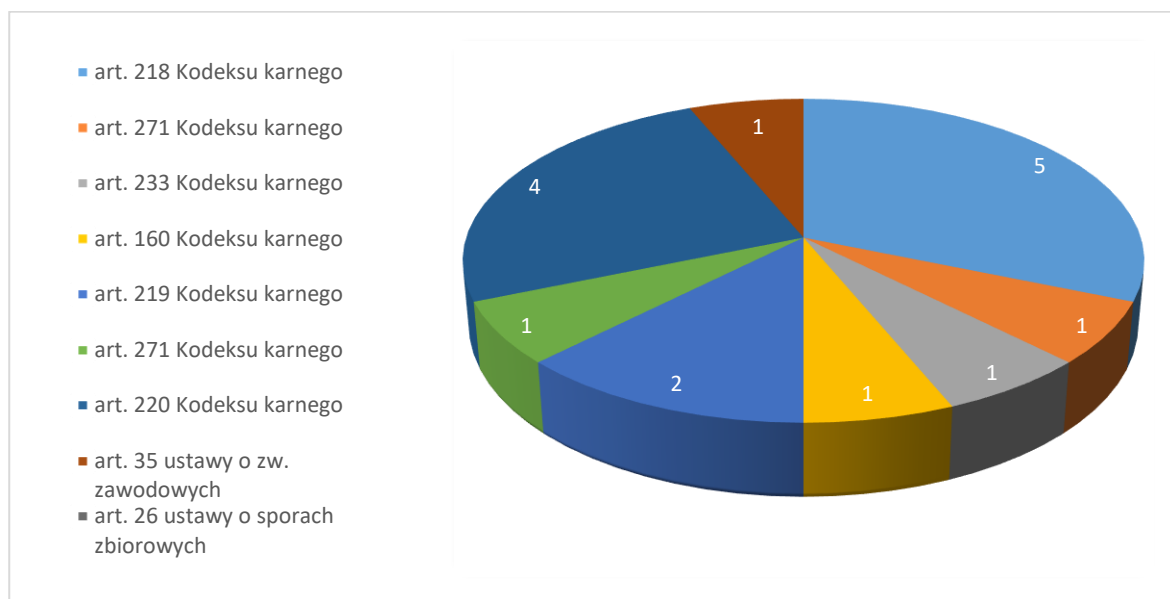
W jednym przypadku informowano o składaniu fałszywych zeznań oraz fałszowaniu dokumentów (art. 233 Kodeksu karnego)

W 1 przypadku wskazano podejrzenie popełnienia przestępstwa, o którym mowa w art. 35 ustawy o związkach zawodowych (utrudnianie wykonywania działalności związkowej).

Wykres 6.6.1. Zawiadomienia skierowane do prokuratury w latach 2010-2020



Wykres 6.6.2. Przepięstwa w zawiadomieniach skierowanych do prokuratury – 2020 r.



Do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania wszczęto postępowania przygotowawcze - dochodzenie w 6 przypadkach, a śledztwo w 4. Odmówiono wszczęcia postępowania przygotowawczego w 1 śledztwie i 1 dochodzeniu. Umorzono postępowania przygotowawcze w 2 śledztwach i 2 dochodzeniach.

## 6.7. Skargi i wnioski

W 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło prawie 1,5 tyś. skarg i przeszło 250 wniosków, z czego:

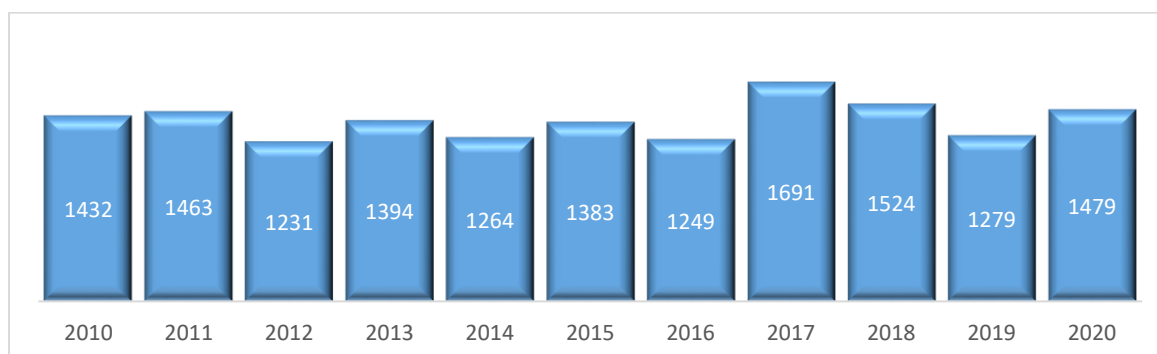
- 747 skierowano do rozpatrzenia,
- 284 złożono ad acta,
- 41 zostało wycofanych przez skarżących.

Skargi i wnioski można podzielić na:

- pracownicze – 936,
- anonimowe – 263,
- skargi pozostałe – 228,
- skargi przekazane wg właściwości rzeczowej lub miejscowej do innych Okręgowych inspektoratów pracy lub innych instytucji – 151.

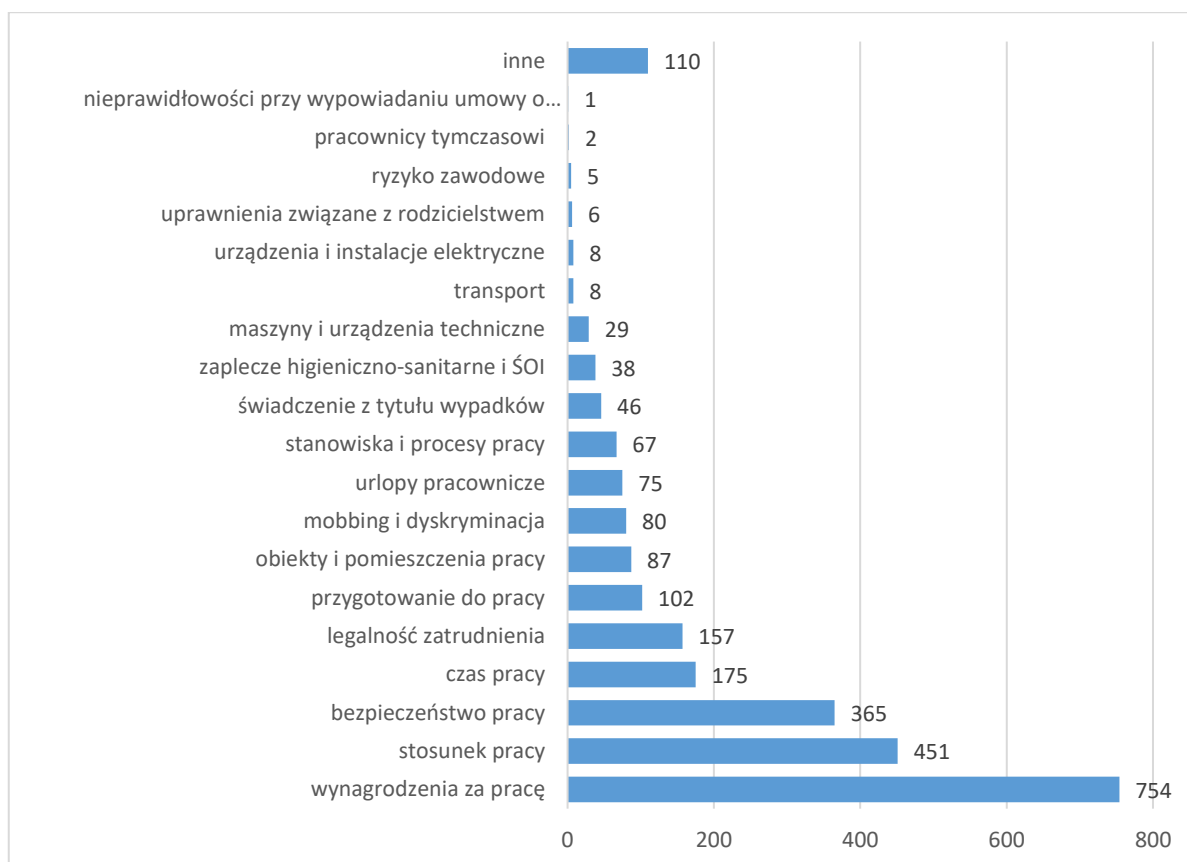
Łączna liczba kontroli przeprowadzonych w wyniku wniesionych skarg wyniosła 538 w 498 podmiotach.

Wykres 6.7.1. Skargi skierowane do rozpatrzenia w latach 2010-2020



Spośród skarg skierowanych do rozpatrzenia za zasadne uznano 190, za częściowo zasadne 173, a 175 oceniono jako bezzasadne. Pozostałe skargi i wnioski skierowane do rozpatrzenia nie zostały ocenione. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest najczęściej brak możliwości kontaktu z pracodawcą i w konsekwencji niemożność przeprowadzenia kontroli, niewyrażenie przez skarżącego zgody na ujawnienie swoich danych osobowych podczas kontroli w sytuacji, gdy była ona niezbędna. Inną przyczyną to stwierdzenie przez inspektora pracy faktu przechowywania dokumentacji pracowniczej w innym miejscu, znajdującym się poza właściwością miejscową Okręgu, co oznaczało konieczność przekazania skargi do innego okręgowego inspektoratu pracy. Część zarzutów podnoszonych w skargach nie została oceniona z uwagi na fakt, że wykraczały one poza kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy. W 2020 r. wiele skarg dotyczyło konieczności podjęcia zdecydowanych działań zmierzających do ograniczenia ryzyka związanego z możliwością przeniesienia i rozprzestrzeniania się SARS-CoV-2, poprawy warunków pracy oraz zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa prawnego i faktycznego w zakresie wykonywania swoich obowiązków.

Wykres 6.7.2. Struktura przedmiotowa skarg – 2020 r.



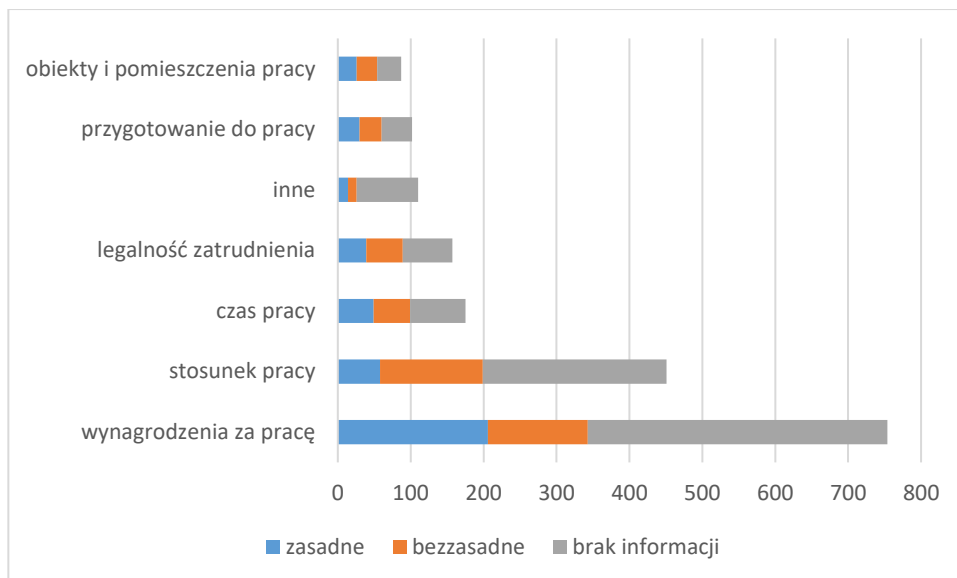
Skierowane skargi objęły swoim przedmiotem 2310 problemów, czyli porównywalnie z poprzednim rokiem, w którym zgłoszono 2233 problemy. Tak jak w poprzednich latach, najliczniejszą grupę tematyczną stanowiły skargi związane z wynagrodzeniem za pracę oraz innymi świadczeniami wynikającymi ze stosunku pracy. Zgłoszone nieprawidłowości najczęściej dotyczyły niewypłacania i nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę, niewypłacania lub obniżania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w godzinach ponadwymiarowych, niewypłacania należnych premii regulaminowych, a także niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za czas choroby. Ponadto przedmiotem skarg były potrącenia z wynagrodzenia za pracę i wypłata wynagrodzenia w kwocie niższej niż wynikająca z umowy o pracę.

Kolejnym problemem podnoszonym w skargach były zagadnienia dotyczące stosunku pracy. Najczęściej pojawiającymi się naruszeniami były: brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy, zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę; nieprawi-

dłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy oraz 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.

**Wykres 6.7.3. Rozstrzygnięcia w przedmiotach najczęściej występujących w skargach – 2020 r.**



Wśród wniesionych skarg znajdowały się skargi dotyczące mobbingu - 52. W następstwie tych skarg przeprowadzono 21 kontroli. W 3 przypadkach podnoszone w skargach zarzuty okazały się zasadne, w 6 bezzasadne, natomiast pozostałe nie zostały ocenione z powodu braku takiej możliwości. Podkreślić należy, że zarzuty dotyczące mobbingu w środowisku pracy są trudne do potwierdzenia i udowodnienia podczas kontroli. Większość skarg traktujących o praktykach mobbingowych wpływa anonimowo, co dodatkowo utrudnia, a czasem czyni wręcz niemożliwym ustalenie rzeczywistego stanu rzeczy.

W 2020 r. wpłynęły 39 skarg pochodzących od organizacji związkowych działających w zakładach pracy. W wyniku ich rozpatrywania przeprowadzono 28 kontroli. Podstawowym przedmiotem skarg związkowych zawodowych były wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia oraz świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

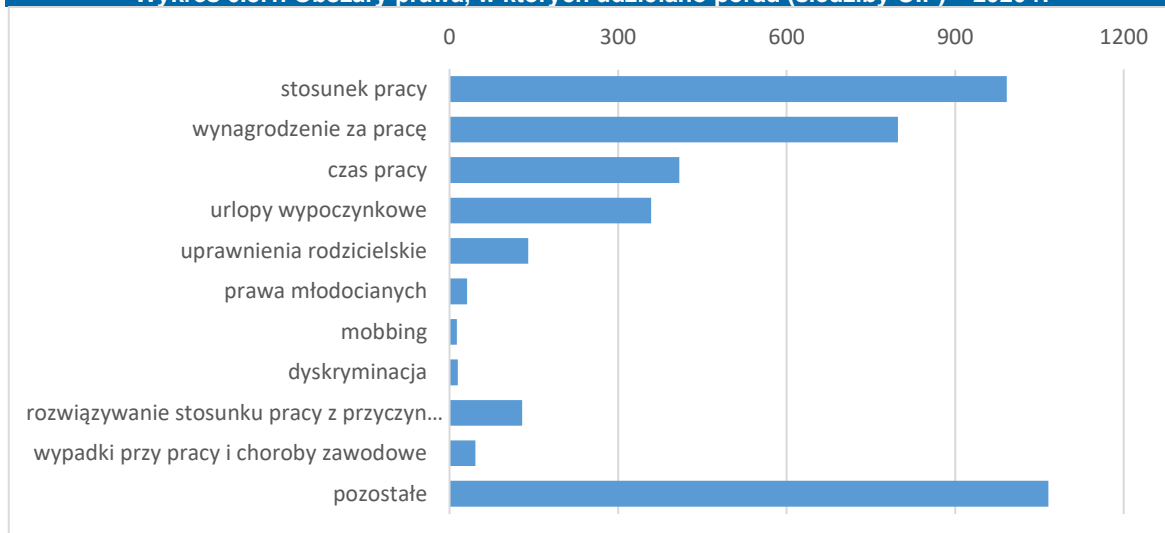
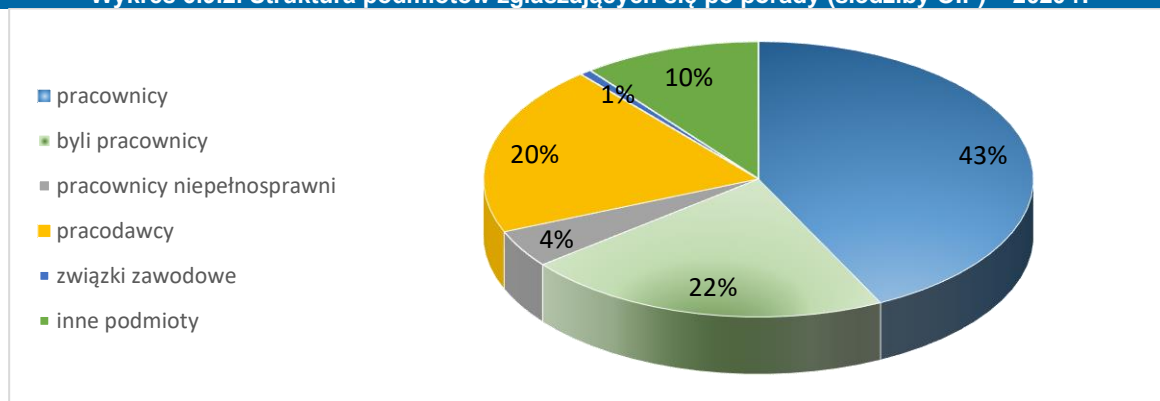
Podsumowując, główne tematy skarg to: wynagrodzenie za pracę, nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy, czas pracy oraz legalność zatrudnienia. Przyczyny powstawania nieprawidłowości to: nieznanomość przepisów prawa przez pracodawców lub osoby działające w ich imieniu, niestabilna sytuacja finansowa pracodawców, a także świadome naruszanie uprawnień pracowniczych, szczególnie widoczne na przykładzie nierzetelnego ewidencjonowania czasu pracy. Należy uznać, że skargi pracownicze spełniają swoją rolę w zakresie sygnalizowania nieprawidłowości istniejących w zakładach pracy i umożliwiają interweniowanie właśnie tam, gdzie naruszenia prawa wyrządzają znaczną dolegliwość pracownikom.

## 6.8. Porady prawne i techniczne

W 2020 roku inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni w siedzibach Oddziałów i siedzibie Okręgu udzielili 3.928 porad. Ponadto wpłynęło 649 zapytań prawnych na piśmie skierowanych za pomocą poczty elektronicznej lub poczty tradycyjnej.

Na poniższych wykresach przedstawiono obrazowo, jakich głównie zagadnień dotyczyły udzielone porady prawne oraz strukturę podmiotów, którym udzielano porad (wg naszych danych).



**Wykres 6.8.1. Obszary prawa, w których udzielano porad (siedziby OIP) – 2020 r.****Wykres 6.9.2. Struktura podmiotów zgłaszających się po porady (siedziby OIP) – 2020 r.**

Oprócz porad udzielanych w siedzibach, inspektorzy pracy udzielali porad w trakcie kontroli. W trakcie przeprowadzanych kontroli udzielono 3.681 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 2.499 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 667 z zakresu legalności zatrudnienia.

Zakres udzielanych porad był szeroki od zagadnień dotyczących stosunku pracy, wynagrodzeń, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, uprawnieniach związanych z rodzicielstwem, warunkach pracy, wypadkach przy pracy na dyskryminacji i mobbingu skończywszy. Techniczne bezpieczeństwo pracy również cieszyło się zainteresowaniem, szczególnie przygotowanie do pracy, obiekty i pomieszczenia pracy, stanowiska, procesy pracy, maszyny i urządzenia techniczne. Udzielane porady po raz kolejny w dużej mierze dotyczyły sposobów zatrudnienia pracowników, problemów z obchodzeniem przez pracodawców obowiązku potwierdzania umowy o pracę na piśmie – zatrudnianie bez umowy o pracę. Pytano również o tryby rozwiązywania umów o pracę, okresy wypowiedzenia oraz terminy do wniesienia środka odwoławczego do sądu pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że ww. zakresie zwiększyła się również ilość zapytań kierowanych przez obcokrajowców w ramach legalności zatrudnienia.

Mając na uwadze partnerów społecznych udzielono 22 porady organizacjom związkowym tak telefonicznie jak i pisemnie.

Łącznie w 2020 roku pracownicy Okręgu udzielili prawie 11 tys. porad oraz odpowiedzieli na 649 zapytań. Nasze poradnictwo jest ważne przede wszystkim dla pracowników, których nie stać na profesjonalną i odpłatną pomoc prawną.

## 6.9. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęły 23 wnioski o rejestrację układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o dokonanie wpisu informacji. Dotyczyły one zarejestrowania:

- 2 nowych układów zbiorowych pracy;

- 17 protokołów dodatkowych;
- 4 wpisów informacji, w tym o wypowiedzeniu układu (1), o odstąpieniu od stosowania układu (2) oraz o rozwiązaniu za porozumieniem stron (1).

W związku z tymi wnioskami, zarejestrowano 1 nowy układ zbiorowy, 15 protokołów dodatkowych oraz dokonano wpisu 3 informacji. Odmówiono rozpatrzenia 3 wniosków. Dwa wnioski dotyczyły protokołów dodatkowych, zaś 1 wniosek dotyczył informacji o wypowiedzeniu zakładowego układu zbiorowego pracy. Przyczyną odmowy rozpatrzenia jednego wniosku o rejestrację protokołu dodatkowego było zawarcie protokołu dodatkowego przez organizację związkową niebędącą stroną zakładowego układu zbiorowego pracy. Drugi z wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego nie został rozpatrzony ze względu na to, że nie zawierał informacji wymaganych zgodnie z § 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), oraz nie zostały do niego dołączone wszystkie wymagane dokumenty m.in. pełnomocnictwa osób zawierających protokół w imieniu organów do tego uprawnionych. Strony zostały wezwane do uzupełnienia braków formalnych wniosku, ale dokument ten nie został dostarczony.

Natomiast przyczyną odmowy rozpatrzenia wniosku o rejestrację informacji o wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy był brak dołączonych dokumentów, o których mowa w § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia tj. oświadczenia o wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy, z potwierdzeniem przez drugą stronę układu terminu zapoznania się z jego treścią.

Ponadto, z analizy wniosku pracodawcy nie wynikało wprost, czy układ został rozwiązany w trybie wypowiedzenia, wobec czego wnioskodawca został pouczone, że rozwiązanie układu na podstawie zgodnego porozumienia stron oraz rozwiązanie układu przez jedną stronę w trybie wypowiedzenia (z zachowaniem określonego w układzie okresu wypowiedzenia), są odrębnymi trybami rozwiązania układu oraz wezwany do niezwłocznego uzupełnienia przedmiotowego wniosku o wymagane dokumenty oraz o doprecyzowanie w jakim trybie nastąpiło rozwiązanie układu. Wnioskodawca nie dostarczył jednak wymaganego dokumentu wobec czego wniosek o rejestrację informacji, nie podlegał rozpatrzeniu. Wniosek ten, łącznie z dołączonymi do niego dokumentami, podlegał zwrotowi wraz z pisemnym uzasadnieniem odmowy jego rozpatrzenia.

Wielokrotnie strona składająca wniosek o rejestrację protokołu dodatkowego lub wpis informacji była wzywana pisemnie do dokonania poprawy lub uzupełnienia wniosku o rejestrację, który nie zawierał wszystkich określonych w rozporządzeniu danych. Zwracana była także uwaga na konieczność dołączania do wniosków niezbędnych dokumentów, w szczególności dokumentów potwierdzających rejestrację organizacji związkowych i pełnomocnictw osób zawierających układ w imieniu organów do tego uprawnionych. W większości przypadków dokonywano bezzwłocznej poprawy wniosków i dołączano je do złożonych wcześniej protokołów dodatkowych oraz dostarczano niezbędne do rejestracji protokołu dodatkowego lub informacji dokumenty.

Przedmiotem postanowień układowych, podobnie, jak w latach ubiegłych, są głównie zapisy dotyczące składników wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą (tabele zaszeregowania, taryfikatory wynagradzania, zasady przyznawania różnych dodatków, w tym premii i dodatków). Dokonywano zmian podstawy obliczania i zasad nabywania niektórych świadczeń (nagród jubileuszowych), wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, polegających zarówno na korzystniejszym ich ukształtowaniu, jak też ograniczeniu wysokości tych świadczeń.

Dodatkowo poza postanowieniami odpowiadającymi przepisom powszechnie obowiązującymi wprowadzone i mieniane są: dodatki funkcyjne, dodatki za pełnienie dyżurów, za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, dodatki roczne.

Ponadto, w dalszym ciągu zauważa się tendencje do rezygnacji z obowiązujących w zakładzie pracy układów zbiorowych pracy. Zarejestrowano bowiem dwie informacje o odstąpieniu od stosowania z.u.z.p. oraz jedną o rozwiązaniu za porozumieniem stron. Wydaje się zatem, iż utrzymująca się tendencja rozwiązywania układów zbiorowych pracy przez pracodawcę oraz ograniczanie w drodze protokołów dodatkowych płacowych uprawnień pracowniczych wynika, tak jak w poprzednich latach, głównie z trudnej sytuacji finansowej pracodawców.

## **6.10. Ustalanie stosunku pracy**

W 2020 roku inspektorzy pracy nie wnosili do sądu pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. W roku sprawozdawczym doszło do rozstrzygnięć dotyczących 3 powództw wniesionych w roku 2019 dotyczących 3 osób. Wyroki są prawomocne.

Brak powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy w 2020 r. jest przede wszystkim związany z sytuacją epidemiologiczną w kraju, która spowodowała ograniczoną ilość przeprowadzo-

nych kontroli oraz z doświadczeniami lat poprzednich. Wniesienie odpowiedniego powództwa nie gwarantuje bowiem, 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.

Z analizy spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy zakończonych w latach ubiegłych, 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.

Należy podkreślić, że inspektorzy pracy korzystają także z innych, poza wnoszeniem pozwów, uprawnień zagwarantowanych ustawą o PIP, jakimi są wystąpienia i polecenia. Praktyka wskazuje, że wystąpienia i polecenia inspektorów są skutecznym środkiem wywierania presji na pracodawców w celu zaniechania zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, które wskazują na cechy stosunku pracy.

### **6.11. Spory zbiorowe**

W 2020 roku, realizując obowiązki wynikające z ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, do OIP wpłynęło 11 informacji o powstaniu sporów zbiorowych w zakładach pracy na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Zdecydowana większość informacji o powstaniu zbioru zbiorowego wpłynęła od pracodawców z placówek opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (7 informacje).

Spory powstały w związku z żądaniami zgłoszonymi przez związki zawodowe. Nadmienić należy, że żądania dotyczyły:

- 4 - warunków pracy (np. zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i pacjentów szpitala oraz zwiększenie zatrudnienia personelu medycznego. Podjęcie zdecydowanych działań zmierzających do ograniczenia ryzyka związanego z możliwością przeniesienia i rozprzestrzeniania się SARS-CoV-2, poprawę warunków pracy oraz zapewnienie pielęgniarcom i położnym minimum bezpieczeństwa prawnego i faktycznego w zakresie wykonywania zawodu),

- 10 - warunków płacy (np. podniesienie wynagrodzenia zasadniczego pracownikom, podniesienie najniższych wynagrodzeń do wskazanego przez organizacje związkową poziomu, zaprzestanie dyskryminacji przy podziale środków na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników, zapewnienie wsparcia finansowego pielęgniarcom i pielęgniarkom, którzy ulegli zakażeniu SARS-CoV-2),

- 1 – praw i wolności związkowych (np. przestrzegania praw i wolności związkowych poprzez przywrócenie do służby i pracy wszystkich relegowanych działaczy związkowych).

W przypadku 2 zgłoszonych sporów zbiorowych, które dotyczyły warunków płacy zostały podpisane porozumienia. W pozostałych 9 przypadkach brak jest informacji o ich wynikach. Należy jednak nadmienić, że część sporów zgłaszanych do OIP Olsztyn ma charakter długotrwały, na co wskazują przekazywane przez strony sporów zbiorowych informacje dotyczące sporów z lat ubiegłych.

### **6.12. Orzeczenia o dopuszczeniu statku do eksploatacji**

W roku sprawozdawczym do Okręgu wpłynęło 11 wniosków o wydanie orzeczenia o dopuszczeniu 13 statków do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z przepisami ustawy o żegludze śródlądowej. Przeznaczenie kontrolowanych statków przedstawiało się następująco:

- cele badawcze – 5 jednostek;
- połów ryb i kontrola jeziora – 1 jednostek;
- ratowania ludzi i mienia – 2 jednostek;
- kotwiarka – 1 jednostka;

- zarobkowy przewóz osób – 2 jednostki;
- inspekcyjno-pomiarowa – 1 jednostka;
- usługowa – 1 jednostka.

We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy wydali pozytywne orzeczenia.

### **6.13. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci**

W 2020 roku nie wpłynęły wnioski o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci.

### **6.14. Zatwierdzanie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym**

W roku sprawozdawczym wpłynęły 3 wnioski o zatwierdzenie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym. Rozpatrzony został 1 wniosek. Po przeprowadzonej kontroli wydano decyzję zatwierdzającą wykaz prac lekkich dozwolonych młodocianym. W pozostałych 2 przypadkach wnioski zostały bez rozpoznania. Jeden wniosek został wycofany, w związku z rezygnacją pracownika młodocianego z podjęcia pracy. Drugi przypadek został wycofany w związku z błędną interpretacją przepisów – pracodawca wnosił o zatwierdzenie wykazu prac lekkich pracownikom młodocianym w celu przyuczenia do zawodu.

### **6.15. Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu**

W 2020 roku wpłynęło 16 wniosków dotyczących wyrażenia zgody na odstępstwa 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.

W 2 przypadkach stwierdzono brak przesłanek w odniesieniu do całości wniosku dotyczącego zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego, a jeden wniosek został wycofany.

W 10 przypadkach wydano pozytywną opinię w związku z wnioskiem o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu, a 4 przypadkach wydano pozytywną opinię w związku z wnioskiem o wyrażenie zgody na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego.

Okręgowy inspektor pracy nie wydał negatywnych opinii. Na postanowienia wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy nie były składane zażalenia do Głównego Inspektora Pracy.

W 2020 roku inspektorzy pracy nie podejmowali działań na etapie projektowania obiektów, dla których zaistniała konieczność wystąpienia z wnioskiem o zgodę na odstępstwo od przepisów bezpieczeństwa i ochronę zdrowia.

Przeważająca większość wniosków dotyczyła pomieszczeń, w których prowadzona będzie drobna działalność handlowo - usługowa (przewidywane zatrudnienie od jednego do trzech pracowników).