



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W OLSZTYNIE

2021

Olsztyn, luty 2022 r.

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	6
II.	DZIAŁALNOŚĆ W STANIE ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO W ZWIĄZKU Z ZAKAŻENIAMI WIRUSEM SARS-COV-2.....	10
2.1.	Ograniczenie działalności	10
2.2.	Kontrole podczas epidemii – „Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii”	10
2.3.	Program profilaktyczny – Bezpiecznie? tak, koniecznie!.....	13
III.	BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	14
IV.	PRIORYTETY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY.....	17
4.1.	Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	17
4.1.1.	Wypadki przy pracy.....	17
4.1.2.	Ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem	19
4.2.	Działania kontrolne w obszarach aktywności gospodarczej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych	21
4.2.1.	Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali	21
	zagrożeń	21
4.2.2.	Ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	22
4.2.3.	Bezpieczeństwo w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.....	24
4.2.4.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	25
4.2.5.	Ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych.....	32
4.3.	Eliminowanie bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników	35
4.3.1.	Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bhp.....	35
4.3.2.	Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa.....	35
4.3.3.	Ograniczenie zagrożeń w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia	36
4.3.4.	przestrzeganie przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.....	37
4.3.5.	Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na hałas i drgania mechaniczne.....	39
V.	PRIORYTETY W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY	41
5.1.	Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	41
5.1.1.	Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	41
5.1.2.	Inne kontrole związane z zagadnieniami czasu pracy	43
5.2.	Zmniejszanie skali nadużyć w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy i wyniki kontroli wypłacania wynagrodzeń w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.....	46
VI.	ZADANIA STAŁE I BIEŻĄCE	49
6.1.	Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy.....	49
6.1.1.	Opieka zdrowotna - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	49
6.1.2.	Nadzór rynku	51
6.1.3.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	52
6.1.4.	Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym.....	54

6.1.5.	Warunki prac w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej oraz Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy	56
6.1.6.	Przetwórstwo tworzyw sztucznych	57
6.1.7.	Przestrzeganie przepisów <i>Ustawy o produktach biobójczych</i>	58
6.1.8.	Przestrzeganie przepisów rozporządzenie REACH i CLP	59
6.1.9.	Urządzenia i instalacje elektroenergetyczne w zakładach przemysłowych	59
6.1.10.	Zakłady obróbki drewna	61
6.1.11.	Funkcjonowanie służby bhp	62
6.1.12.	Przestrzeganie przepisów <i>Ustawy o mikroorganizmach o organizmach genetycznie zmodyfikowanych</i>	63
6.1.13.	<i>Ustawa Prawo Energetyczne</i> - koncesje na paliwa ciekłe	64
6.1.14.	Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA	64
6.2.	Prawna ochrona pracy	66
6.2.1.	Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych	66
6.2.2.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców	66
6.2.3.	Zatrudnianie młodocianych oraz zatrudnianie dzieci do lat 16	67
6.2.4.	Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy	68
6.2.5.	Handel - przestrzeganie przepisów prawa, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	69
6.2.6.	Urlopy	73
6.2.7.	Tarcza antykryzysowa	74
6.3.	Legalność zatrudnienia	76
6.3.1.	Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	76
6.3.2.	Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	78
6.3.3.	Świadczenie usług agencji zatrudnienia oraz powierzanie pracy tymczasowej	81
6.3.4.	Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług	87
6.4.	Strategia pierwszej kontroli	90
6.4.1.	Pierwsza kontrola	90
6.4.2.	Kontrole sprawdzające po pierwszej kontroli	92
VII.	PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE	94
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA	96
8.1.	Kampanie prewencyjno-promocyjne	96
8.1.1.	Pantent na pierwszą pracę	96
8.2.	Programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne	96
8.2.1.	Program „Prewencja wypadkowa”	96
8.2.2.	Program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”	97
8.2.3.	Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	98
8.2.4.	Kampania promocyjno-kontrolna „Budowa. Stop wypadkom!”	99
8.2.5.	Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”	104
8.2.6.	Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym pod hasłem: „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	104
8.2.7.	Program edukacyjny „kultura bezpieczeństwa”	107
8.3.	Konkursy	109

8.4.	Pozostałe działania prewencyjno-promocyjne	116
IX.	ANEKS	127
9.1.	Kontrole.....	127
9.2.	Decyzje	128
9.3.	Wystąpienia i polecenia	129
9.4.	Wykroczenia	129
9.5.	Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	131
9.6.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	131
9.8.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	131
9.9.	Ustalanie stosunku pracy	132
9.10.	Spory zbiorowe.....	133
9.11.	Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na wyłącznie elektryczne oświetlenie pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu.....	133

Działania ujęte w liczbach

- **2240** kontroli,
- ponad **1900** skontrolowanych podmiotów gospodarczych zatrudniających ponad 76 tyś. pracowników w ramach stosunku pracy,
- **ponad 6,5 tyś. dni przeznaczonych na czynności kontrolne,**
- **668 125,35 zł** należności wypłaconych pracownikom,
- **prawie 7 tyś. wydanych decyzji, w tym:**
 - **56** wydanych **decyzji nakazujących wypłatę** świadczeń na kwotę **981 519,50zł,**
 - **likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia:**
 - 2110 decyzje,
 - 146 pracowników skierowanych do innych prac;
- przeszło **4,8 tyś. wniosków w wystąpieniach;**
- **prawie 300 poleceń;**
- **prawie 500 mandatów karnych;**
- **49** wniosków do sądu;
- **7992** udzielonych porad, w tym:
 - 3074 prawnych
 - 4196 technicznych
 - 730 dotyczących legalności zatrudnienia;

I. WPROWADZENIE

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

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

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

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

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



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

- **wykonywanie zadań określonych w ustawie** z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r., poz. 2206);
- **udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania** obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz członków ich rodzin w zakresie:
 - **dostępu do zatrudnienia,**
 - **warunków zatrudnienia i pracy**, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,
 - **dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych,**

- **zasad członkostwa w związkach zawodowych** oraz korzystania z czynnego i biernego praw wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,
- **dostępu do szkoleń,**
- **dostępu do zasobów mieszkaniowych,**
- **dostępu do kształcenia, nauki zawodu i szkolenia zawodowego** dla dzieci pracowników,
- **pomocy udzielanej przez urzędy pracy;**
- **ściganie wykroczeń**, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 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 2019 r., poz. 755 i 730), 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 2018 r. poz. 2177),
- 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,

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;

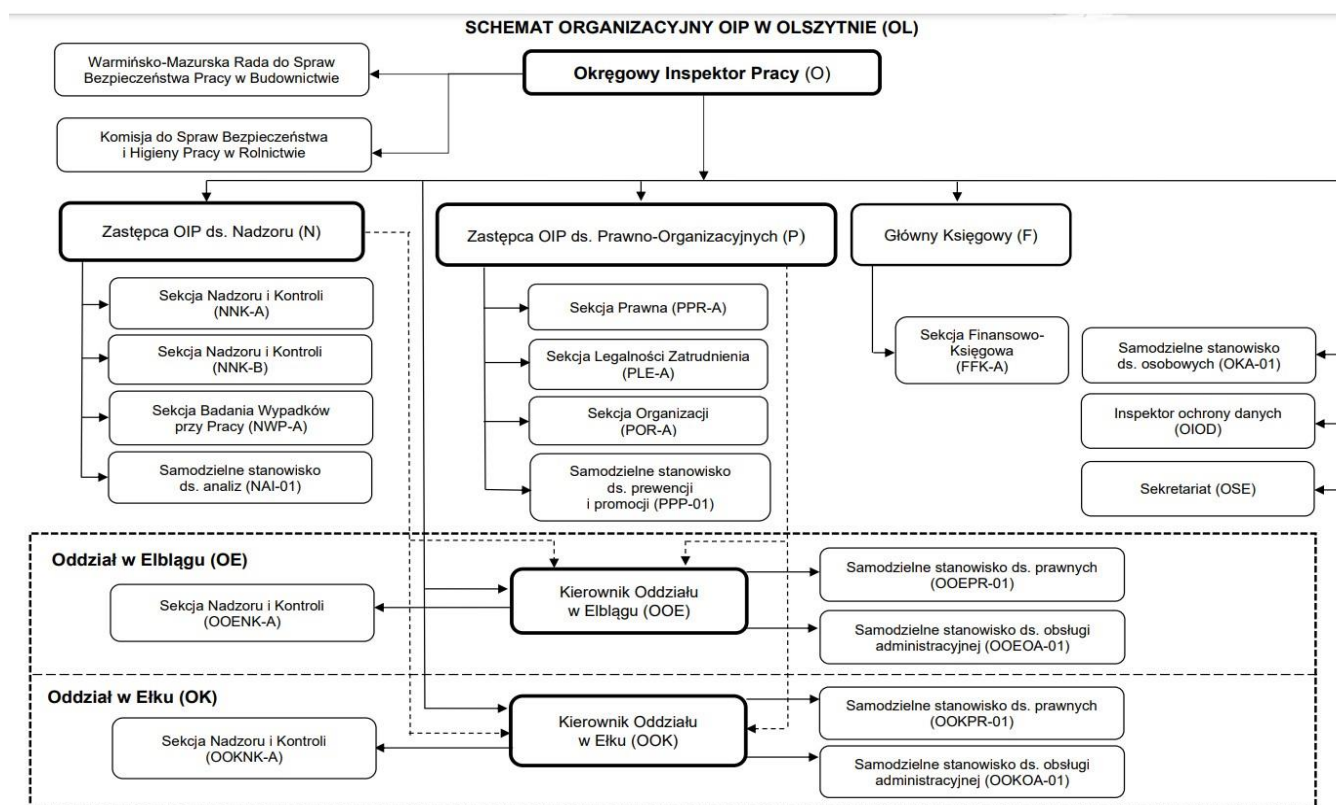
- **przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne**, na rzecz których w ramach prowadzonej przez tę podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

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

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

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 2021 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 2021 r. – 98 osób (3 w niepełnym wymiarze czasu pracy). Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy, w porównaniu z 2020 rokiem, zmniejszył się o 2 osoby, a w porównaniu z 2019 rokiem, jest większy o 3 osoby.

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

Tabela nr 1.1. Stan osobowy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie

Czynności służbowe	Liczba pracowników		
	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Stanowiska merytoryczne			
Kierownicze stanowiska inspekcyjne (okręgowy inspektor pracy i zastępcy okręgowego inspektora pracy)	3	3	3
Nadinspektorzy pracy – Kierownicy Oddziałów	2	2	2
Pozostałe stanowiska inspekcyjne	59	56	52
Pracownicy przygotowujący się do wykonywania zadań kontrolnych	4	3	6
Pracownicy merytoryczni, którzy nie wykonują czynności kontrolnych (realizujący inne ustawowe zadania, na przykład takie jak poradnictwo prawne)	12	14	15
Pracownicy wykonujący czynności związane z ewidencjonowaniem, przetwarzaniem i analizowaniem wyników działalności kontrolnej inspektorów pracy	4	4	4
Stanowiska pracy służb finansowych, administracyjnych oraz obsługi			
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ds. finansowo-księgowych, w tym główny księgowy	3	4	4
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych	9	12	10
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi	2	2	2
Razem	95	100	98

Należy ponadto podkreślić, że w roku 2021 na emerytury przeszło 6 osób, w tym 4 zatrudnione na stanowiskach inspektorskich.

W trakcie roku 2021 zatrudniono 7 osób, w tym 5 jako kandydaci na inspektorów pracy.

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

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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie przy realizacji zadań współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej i samorządowej, w szczególności z Wojewodą Warmińsko-Mazurskim, Marszałkiem Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Warmińsko-Mazurskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym, Krajową Administracją Skarbową, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz Powiatowymi Urzędami Pracy.

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

2.1. OGRANICZENIE DZIAŁALNOŚCI

Wybuch epidemii i dalsze utrzymywanie się tego stanu w roku 2021 spowodował konieczność elastycznego podejścia do planu pracy. Konieczne było zapewnienie ciągłości funkcjonowania Urzędu i realizacja ustawowych zadań, a z drugiej zabezpieczenie pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy, narażonych na możliwość zachorowania na COVID-19. Na bieżąco, w zależności od poziomu zarażeń w województwie i poszczególnych powiatach modyfikowano aktywność kontrolną inspektorów pracy. Powiązane to było z nasileniami ograniczeń w sferze społecznej i gospodarczej wprowadzonych przez Rząd RP.

W uzasadnionych okresach czynności kontrolne ograniczały się do najpilniejszych przypadków nieprzestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

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

Przed planowanymi kontrolami inspektorzy pracy kontaktowali się z podmiotem wytypowanym do kontroli w celu ustalenia stanu zagrożenia wynikającego z możliwego przebywania pracowników w izolacji lub kwarantannie. Po otrzymaniu informacji o stanie epidemicznym podejmowana była przez inspektora pracy decyzja o formie, w jakiej będzie przeprowadzana kontrola.

W roku 2021 na 2237 kontroli w formie hybrydowej przeprowadzono 303 kontrole a zdalnych 40.

2.2. KONTROLE PODCZAS EPIDEMII – „DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ ZAKŁADY PRACY W CELU ZAPEWNIENIA OSOBOM PRACUJĄCYM ODPOWIEDNIEGO POZIOMU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W CZASIE EPIDEMII”

W roku 2021 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie kontynuowali kontrole weryfikujące realizację obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

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

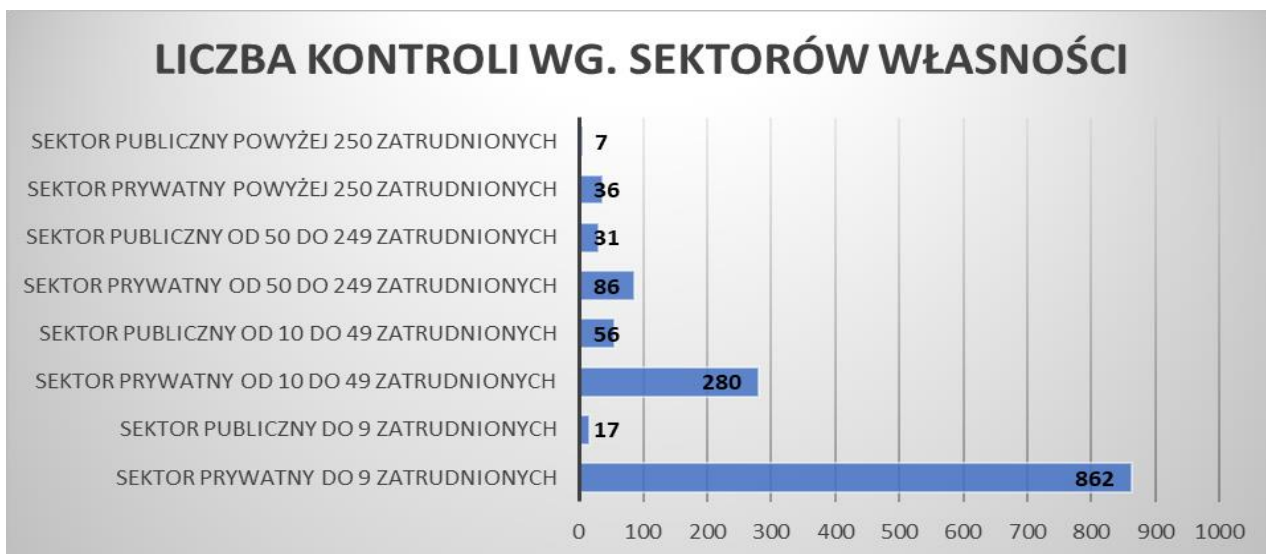
Zakres przedmiotowy kontroli uzależniony był od profilu prowadzonej działalności zakładu pracy, tj. procesów pracy i wykonywanych czynności oraz występowania sytuacji, w których wzrasta prawdopodobieństwo kontaktu pracownika z osobą zarażoną wirusem SARS-CoV-2. Analizie poddawano:

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

Inspektorzy pracy w 2021 roku przeprowadzili 1 375 kontroli w 1 314 podmiotach, w tym 179 kontroli hybrydowych oraz 5 kontroli zdalnych. Spośród przeprowadzonych kontroli 1 037 kontroli dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy, 827 prawnej ochrony pracy, 470 legalności zatrudnienia.

Łącznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało 64 622 osoby, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 5 116, podmiotów samozatrudniających się 690, cudzoziemców 2 138. Liczba zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach wyniosła 58 153 osoby, w tym 24 159 kobiet, 651 młodocianych, 3 987 niepełnosprawnych.

Największą liczbę kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w sektorze prywatnym w firmach o zatrudnieniu do 9 osób (862 kontrole), następnie w sektorze prywatnym o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników (280 kontroli). W ujęciu procentowym w sektorze prywatnym przeprowadzono łącznie 1 264 kontrole, co stanowi 91,9 % wszystkich kontroli dotyczących oceny zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa w czasie pandemii COVID-19.



Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w zakładach pracy sklasyfikowanych w 70 rodzajach działalności według PKD. Największa liczba kontroli została przeprowadzona w handlu detalicznym - 260 kontroli, tj. 18,9 % ogólnej liczby kontroli, następnie w robotach budowlanych - 120 kontroli, tj. 8,7%, w robotach budowlanych specjalistycznych - 119 kontroli, tj. 8,7%, w działalności usługowej związanej z wyżywieniem - 96 kontroli, tj. 7,0% oraz handlu hurtowym - 92 kontrole, tj. 6,7%. Pozostałe kontrolowane działalności stanowią wartość poniżej 5% ogólnej liczby kontroli.

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



Inspektorzy pracy dokonali kontroli organizacji 3499 stanowisk pracy. Niespełnienie w całości obowiązków pracodawcy stwierdzono tylko w 1 przypadku. Kontrolą zakrywania ust przez pracowników w pomieszczeniach,

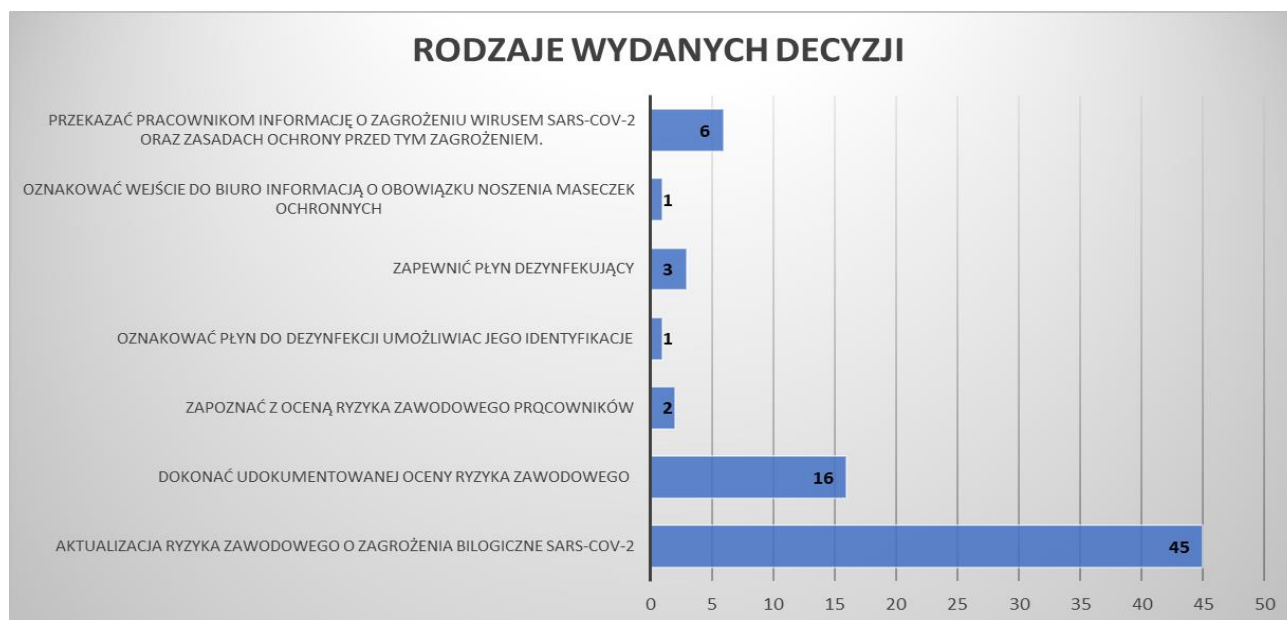
w których przebywa więcej niż jedna osoba, jeśli pracodawca nie postanowił inaczej, objęto 2 144 pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono w 1 przypadku. Pracodawcy w różnej formie wprowadzali regulacje wewnętrzne w zakresie przeciwdziałania epidemii. Inspektorzy pracy dokonali kontroli 828 dokumentów wprowadzających wymóg zakrywania ust i nosa w pomieszczeniach pracy. Jednocześnie sprawdzono zapewnienie pracownikom środków do dezynfekcji lub rękawiczek jednorazowych. Kontrolą objęto łącznie 3 071 pracowników, z czego zaledwie w 21 przypadkach stwierdzono całkowicie nie spełniony ww. obowiązek.

Sprawdzono wyposażenie osób wykonujących pracę w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii, w szczególności zakrywanie przy pomocy maseczki, ust i nosa, jeśli zachowanie odległości 1,5 m między stanowiskami pracy nie było możliwe ze względu na charakter działalności. Łącznie kontrolą objęto 11 149 pracowników, zaś w tylko 3 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości. Nieprawidłowości w zakresie korzystanie z dostarczonych środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii (np. niezastanianie ust i nosa, brak maseczki) stwierdzono u 25 pracowników na 7 753.

Kontrola organizacji stanowisk pracy oraz osób mającym kontakt z interesantami w celu zapewnienia dystansu społecznego np. linie na podłodze, jednokierunkowe ciągi komunikacyjne, przegrody z plexi lub innych materiałów wykazała w 1 przypadku nieprawidłowości przy 1 583 skontrolowanych stanowiskach pracy.

W przypadku kontroli oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, gdzie narażenie na wirus SARS CoV-2 wynika ze stanu trwającej epidemii, bez związku z charakterem prowadzonej działalności, inspektorzy pracy dokonali sprawdzenia 1 319 stanowisk pracy, stwierdzając brak w całości spełnienia obowiązków pracodawcy na 113 stanowiskach pracy oraz uchybienia na 19 stanowiskach. Kontrola oceny ryzyka zawodowego uwzględniająca czynnik biologiczny SARS-CoV-2, na stanowiskach pracy gdzie występuje uzasadniona możliwość wystąpienia tego czynnika w procesie pracy (np. praca w zakładach produkujących żywność, praca w jednostkach ochrony zdrowia, laboratoriach) powodująca, że pracownik jest zawodowo narażony na działanie wirusa SARS CoV-2 wykazała na 77 stanowiskach pracy nieprawidłowości na 1 658 zbadane. Inspektorzy pracy skontrolowali wdrożenie i stosowanie adekwatnych środków ograniczających ryzyko narażenia na czynnik biologiczny SARS-CoV-2 na 2 095 stanowiskach pracy. Nieprawidłowości stwierdzono na 5 stanowiskach pracy.

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli lub po jej zakończeniu wydali 74 decyzje, których zdecydowana większość dotyczyła aktualizacji oceny ryzyka zawodowego oraz jej udokumentowania o zagrożenie biologiczne w postaci wirusa Sars-CoV-2. Takich decyzji inspektorzy pracy wydali 45. W drugiej kolejności wydane decyzje dotyczyły dokonania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego – liczba wydanych decyzji 16. W trzeciej kolejności wydane decyzje dotyczyły przekazania pracownikom informacji o zagrożeniu wirusem SARS-CoV-2 w związku z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed tym zagrożeniem – liczba wydanych decyzji 6.



W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 6 wniosków w wystąpieniach. 5 wniosków dotyczyło uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego, na stanowiskach pracy, środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko zawodowe w związku z możliwością zakażenia wirusem SARS-CoV-2, 1 dotyczył zapoznania pracowników z dokonaną aktualizacją oceny ryzyka zawodowego o zagrożenia związane z możliwością zakażenia wirusem SARS-CoV-2.

Inspektorzy pracy czterokrotnie powiadamiali Państwową Inspekcję Sanitarną o wynikach kontroli dotyczących kompetencji ww. organu. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in.:


- nie stosowania środków do przestaniania ust i nosa (maseczek) przez klientów,
- braku informacji przed wejściem do sklepu o obowiązku zakrywania ust i nosa,

- braku informacji o obostrzeniach na drzwiach wejściowych do budynku,
- nie zapewnienia środków do dezynfekcji rąk osobom wchodzącym do pomieszczeń zakładu i pracownikom;
- nie zapewnienia przez pracodawcę środków do przysłaniania ust i nosa.

W ocenie inspektorów pracy, realizowane przez pracodawców działania w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19 były prowadzone w sposób poprawny. Większość pracodawców zdaje sobie z sprawę z zagrożeń wynikających z zarażenia pracowników wirusem Sars-Cov-2. Na 1 375 kontroli inspektorzy pracy stwierdzili zaledwie 80 nieprawidłowości skutkujących wydaniem odpowiednich środków prawnych, co daje średnio w co 17-tym kontrolowanym zakładzie pracy jakąkolwiek nieprawidłowość.


2.3. PROGRAM PROFILAKTYCZNY – BEZPIECZNIE? TAK, KONIECZNIE!

W dniu 17 listopada Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował szkolenie on-line, na temat wymagań prawnych i dobrych praktyk, w zakresie zapobiegania i redukcji zagrożeń w szkołach i placówkach oświatowych w czasie pandemii Covid-19. Spotkanie, w którym uczestniczyło 59 placówek oświatowych z województwa warmińsko-mazurskiego. W trakcie szkolenia omówiono problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zagadnienia związane z dokonaniem prawidłowej oceny ryzyka zawodowego oraz jej aktualizacją m.in. w związku z pojawieniem się nowych czynników ryzyka.


PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
 OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W OLSZTYNIE

BEZPIECZNIE?

Tak, koniecznie!




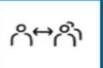



**DOBRE PRAKTYKI
I ROZWIĄZANIA ANTYKOWIDOWE**


- 1** Stosowanie środków technicznych i organizacyjnych wynikających z dokonanej analizy ryzyka zawodowego zakażenia wirusem SARS-CoV-2, ograniczających ryzyka zachorowania pracowników na COVID-19

2 Zapewnienie pracującym, niezależnie od podstawy zatrudnienia, rękawic jednorazowych, środków do dezynfekcji rąk (na bazie alkoholu)
- 3** Organizacja stanowisk pracy, z uwzględnieniem wymaganej odległości między stanowiskami pracy wynoszącej co najmniej 1,5 m.

4 Wyposażenie zatrudnionych w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (rękawice, maseczki, maski z filtrem, gogle lub przyłbice, fartuchy z długimi rękawami, fartuchy foliowe przedniej itp.), jeśli zachowanie odległości 1,5 m. między stanowiskami pracy jest niemożliwe
- 5** Korzystanie ze środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii (zasłanianie ust i nosa, korzystanie z maseczki/przyłbicy)

Potrzebujesz pomocy? Kliknij i wejdź na:
www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/wyjasnienia-i-wsparcie-pip



III. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

Dużą część zadań realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie wynikała ze zgłaszanych skarg, w wyniku których inspektorzy pracy prowadzili kontrole. Powtarzającym się przedmiotem skarg były: problem z wypłatą wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, problemy związane z czasem pracy i warunkami prac, a także z legalnością zatrudnienia i inną pracą zarobkową. Istotnym elementem działań jest poradnictwo prawne i techniczne udzielane przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie oraz działania prewencyjne.

W 2021 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęło 1368 skarg i 233 wnioski – łącznie 1601, z czego:

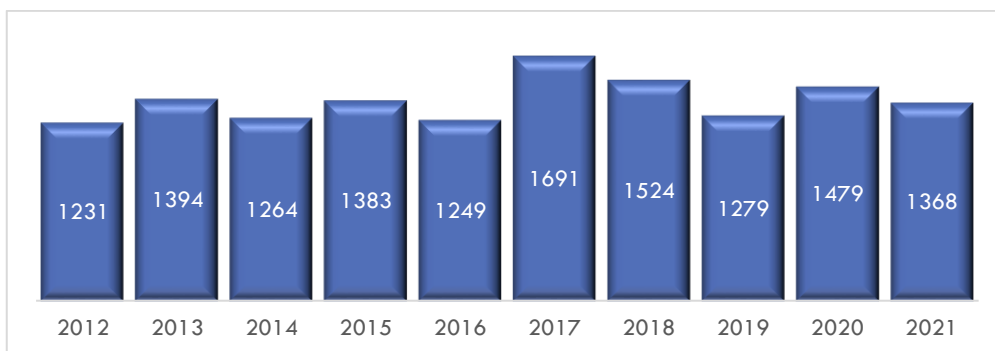
- 734 skierowano do rozpatrzenia,
- 368 złożono ad acta,
- 46 zostało wycofanych przez skarżących,
- 21 przekazano innemu organowi właściwemu rzeczowo do rozpatrzenia sprawy,
- 16 wskazano organ właściwy do załatwienia sprawy,
- 359 udzielono wyjaśnień osobie wnoszącej skargę lub wniosek bez kontroli.

Skargi i wnioski można podzielić na:

- pracownicze – 820,
- anonimowe – 228,
- osoby trzeciej – 107,
- skargi pozostałe – 278,
- skargi przekazane wg właściwości rzeczowej lub miejscowej do innych Okręgowych inspektoratów pracy lub innych instytucji – 168.

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

Wykres 3.1. Skargi skierowane do rozpatrzenia w latach 2021-2021



Łączna liczba kontroli przeprowadzonych w wyniku wniesionych skarg wyniosła 635 w 590 podmiotach. Spośród skarg skierowanych do rozpatrzenia za zasadne uznano 258, za bezzasadne 141, a 107 oceniono jako niemożliwe do ustalenia. Natomiast w przedmiocie legalności zatrudnienia za zasadne w całości uznano 54 skargi, za zasadną częściowo uznano 1 skargę, za bezzasadne 38 skarg, a 19 skarg oceniono jako niemożliwe do ustalenia. Przyczyną braku możliwości ustalenia 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 2021 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.

Porównując ogólne dane do 2020 roku należy stwierdzić, że do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2021 roku wpłynęło stosunkowo mniej skarg. Jednakże bez względu na to oraz bez względu na sytuację epidemiologiczną utrzymującą się w kraju, inspektorzy pracy przeprowadzili znacznie więcej kontroli.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2021 roku wpływały również skargi składane przez obcokrajowców. Z uwagi na fakt wskazywania przez skarżących adresu e-mail lub polskiego adresu pobytu jako adresu do kontaktu (bez wskazania obywatelstwa) skargi osób pochodzenia białoruskiego odnotowane zostały

w liczbie 5, natomiast skargi osób pochodzenia ukraińskiego w liczbie 17. Przeważająca większość skarg obcokrajowców dotyczyła braku wypłaty wynagrodzenia i innych należności za wykonaną pracę.

Skierowane skargi objęły swoim przedmiotem 2205 problemów, czyli porównywalnie z poprzednim rokiem, w którym zgłoszono 2310 problemów. 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; nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy oraz nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę.

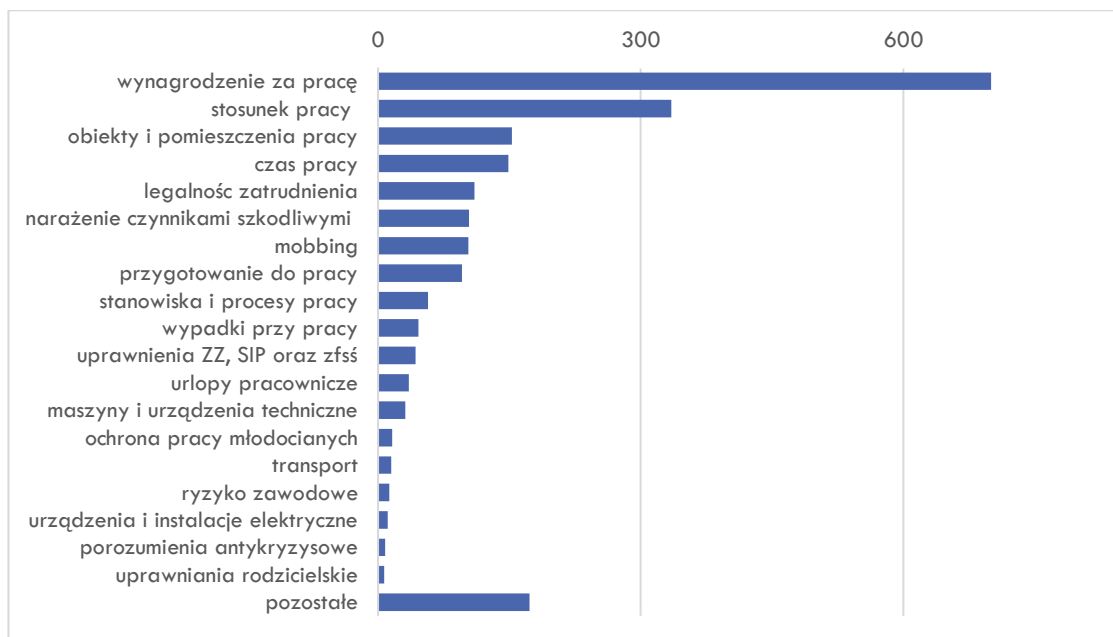
Trzecią grupę zagadnień w zakresie prawnej ochrony pracy stanowiły naruszenia z zakresu czasu pracy. Nieprawidłowości w tym obszarze najczęściej dotyczyły nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, niezapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego, zatrudniania pracowników powyżej przeciętnej 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, niezapewnienia innego dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skargowych inspektorzy pracy skierowali 233 wystąpienia zawierające 516 wniosków dotyczących 7194 pracowników oraz wydali 275 decyzji.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami pracodawców ukarano 121 mandatami na łączną kwotę 145 100 zł oraz zastosowano 82 środki wychowawcze. Ponadto, skierowano 18 wniosków o ukaranie do sądu dotyczących 29 wykroczeń.

Wśród wniesionych skarg znajdowały się skargi dotyczące mobbingu, molestowania i nierównego traktowania - 103. W tym zakresie spośród skarg skierowanych do rozpatrzenia zasadne w całości były 4 skargi, 29 skarg było bezzasadnych, a 70 niemożliwych do ustalenia. Spośród ogólnej liczby skarg w tym przedmiocie, 82 skargi dotyczyły stosowania praktyk mobbingowych w stosunkach pracy. Ponadto odnotowano 3 skargi dotyczące molestowania, z czego 2 były bezzasadne, a 1 niemożliwa do ustalenia oraz 2 skargi dotyczące molestowania seksualnego, z czego 1 skarga była bezzasadna i 1 niemożliwa do ustalenia. Większość skarg traktujących o praktykach mobbingowych wpływa anonimowo, co dodatkowo utrudnia, a czasem czyni wręcz niemożliwym ustalenie rzeczywistego stanu rzeczy.

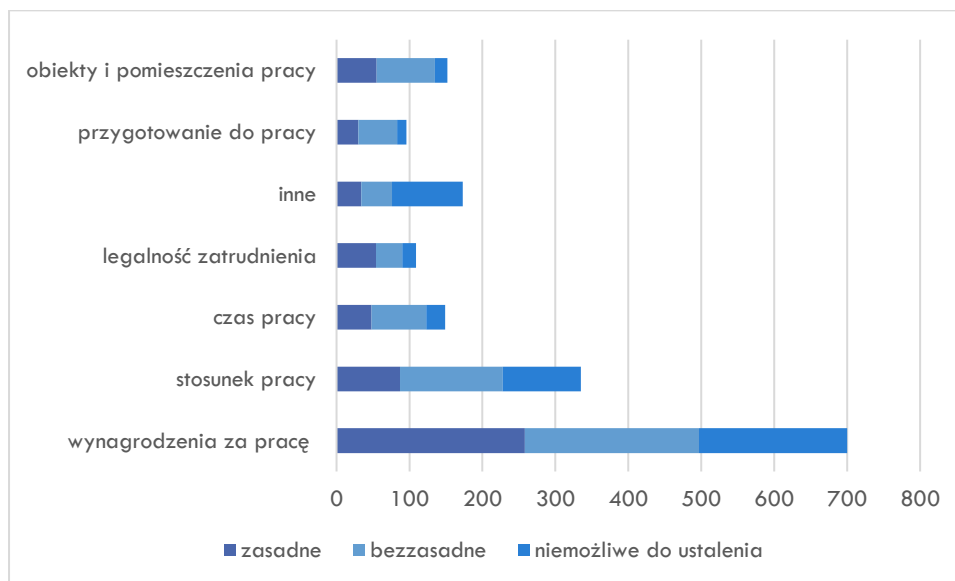
Wykres 3.2. Struktura przedmiotowa skarg – 2021 r.



W 2021 r. wpłynęły 33 skargi pochodzących od organizacji związkowych działających w zakładach pracy. W wyniku ich rozpatrywania przeprowadzono 23 kontrole. W wyniku kontroli inspektorzy wydali 12 decyzji, skierowali 18 wystąpień zawierających 55 wniosków, dotyczących 4495 pracowników. W związku z powyższym kwota świadczeń nałożonych na pracodawców wyniosła 114 320,85zł. Podstawowymi przedmiotami 72 przedmiotów

skarg związków zawodowych były nieprawidłowości dotyczące uprawnień związków zawodowych, wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia oraz mobbing, molestowanie i nierówne traktowania w zatrudnieniu.

Wykres 3.3. Rozstrzygnięcia w przedmiotach najczęściej występujących w skargach – 2021 r.



Biorąc pod uwagę zaprezentowane wyżej dane przedmiot zgłaszanych do tutaj Okręgowego Inspektoratu Pracy skarg zasadniczo nie różni się od 2020 roku. Nadal zdecydowaną większość skarg stanowią skargi dotyczące wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy, czasu pracy oraz stosunku pracy.

IV. PRIORYTETY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

4.1. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY

4.1.1. WPADKI PRZY PRACY

W 2021 r. inspektorzy pracy zbadali 111 wypadków przy pracy, w tym 20, które miały miejsce w 2020 r. W grupie wypadków z 2021 r. poszkodowanych zostało 70 pracowników i 23 osoby ubezpieczone zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy (w tym samozatrudnieni/przedsiębiorcy). W zbadanych wypadkach (zaistniałych w 2021 r.) poszkodowanych zostało łącznie 95 pracujących, z których 10 poniosło śmierć, 31 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 54 obrażeń lekkich. Ponadto inspektorzy zbadali 12 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

W 2021 r. inspektorzy pracy nie badali wypadków osób pracujących i nie podlegających ubezpieczeniu.

Dane dotyczące liczby zbadanych wypadków przy pracy oraz poszkodowanych w tych wypadkach w latach 2018-2021 zostały ujęte w tabeli zamieszczonej poniżej.

Tabela 4.1.1.1. Zgłoszone i zbadane wypadki przy pracy

	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Liczba zbadanych wypadków przy pracy	78	97	62	91
Liczba poszkodowanych w zbadanych wypadkach	82	98	66	95

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

Tabela 4.1.1.2. Zgłoszone i zbadane wypadki przy pracy w 2021 r.

	Liczba
Liczba zgłoszonych i zarejestrowanych w systemie zdarzeń wypadkowych	184
Liczba zgłoszonych wypadków przy pracy (bez zdarzeń nie uznanych za wypadki przy pracy)	164
Liczba poszkodowanych w zgłoszonych wypadkach	198
Liczba zdarzeń podlegających zgłoszeniu, w tym:	101
- śmiertelne	39
- ciężkie	46
- zbiorowe	12
Liczba zgłoszonych zdarzeń - nagłych przypadków medycznych, w tym zbadanych	18 4
Liczba zgłoszonych wypadków komunikacyjnych, w tym zbadanych	10 1
Liczba zbadanych wypadków przy pracy zaistniałych w 2021 r. (bez wypadków nieuznanych)	91
Liczba zbadanych wypadków przy pracy zaistniałych w 2021 r. z uwzględnieniem wypadków z 2020 r., których badanie zakończono w 2021	111

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy wszczęli postępowanie wykroczeniowe. Ponadto skierowano do sądu 1 wniosek o ukaranie pracodawcy. W postępowaniu sądowym pracodawca został uznany winnym i ukarany grzywną w wysokości 3000 zł.

Ponadto po kontrolach inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 3 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw, związanych z badanymi wypadkami. 2 powiadomienia dotyczyły wypadków przy pracy, które miały miejsce w 2020 r., a jeden dotyczył wypadku przy pracy z 2021 r. Z uzyskanych informacji wynika, że w dwóch przypadkach wszczęto postępowanie i śledztwo jest w toku, a w ostatnim został skierowany do sądu akt oskarżenia.

Tabela 4.1.1.3. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	127
w tym:	20
- wstrzymanie eksploatacji maszyn	5
- wstrzymanie wykonywania prac	4
- zakaz wykonywania prac	2
- nakazanie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	
Wnioski w wystąpieniach	125
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	46 (61 000)
Wnioski o ukaranie do sądu	1
Zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	3

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

Tabela 4.1.1.4. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Opracowano lub uaktualniono instrukcje bezpieczeństwa pracy, w tym dotyczące:	13	38
- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi	6	17
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych	7	21
Wyposażono maszyny i urządzenia w wymagane osłony lub urządzenia ochronne	15	69
Doprowadzono do prawidłowego stanu technicznego eksploatowane maszyny i urządzenia	11	16
Uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego przy pracy na stanowiskach, na których miały miejsce wypadki	11	64
Przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy	6	23
Usunięto nieprawidłowości dotyczące elementów sterowniczych maszyn	5	10
Opracowano lub uaktualniono szczegółowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	4	14
Zapewniono w eksploatowanych maszynach odpowiednie urządzenia do całkowitego lub awaryjnego zatrzymania	3	9
Zapewniono wymaganą kontrolę okresową lub specjalistyczną eksploatowanych maszyn	3	10
Zapewniono odpowiednie zabezpieczenie stanowisk przy pracach szczególnie niebezpiecznych	9	54
Opracowano lub uaktualniono wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	2	5

W 2021 r. w ramach prowadzonych kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili analizę 314 dokumentacji powypadkowych, w tym 38 dokumentacji ze zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

W wyniku działalności kontrolnej związanej z analizowaniem dokumentacji powypadkowych, inspektorzy pracy wydali 18 decyzji nakazowych oraz wystosowali 114 wniosków.

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

Tabela 4.1.1.5. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Zapewniono skład zespołu powypadkowego zgodny z przepisami	8	8
Zapewniono wpisanie do rejestru nieodnotowanych wypadków przy pracy	2	3
Założono rejestr wypadków przy pracy	4	4
Zapewniono prawidłową rejestrację wypadków w rejestrach (uzupełniono brakujące informacje lub wpisano brakujące wypadki)	4	25
Zobowiązano pracodawców do ponownego przeprowadzenia dochodzenia powypadkowego w związku z dokonaniem nieuzasadnionych zapisów powodujących naruszenie uprawnień poszkodowanego (rodziny) do świadczeń z ubezpieczenia społecznego	2	2
Wyegzekwowano przeprowadzenie badania okoliczności i przyczyn wypadku i sporządzenie dokumentacji powypadkowej	1	1

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

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas kontroli, a dotyczących nie zgłoszenia wypadku przy pracy podlegającego zgłoszeniu właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, inspektorzy pracy w 3 przypadkach ukarali pracodawców mandatami karnymi w łącznej wysokości 3000 zł.

W ramach badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy występuje współpraca z policją i prokuraturą oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W 73 przypadkach udostępniano organom ścigania informacji zebrane podczas kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy. Natomiast w Policji w 122 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 13 przypadkach wybranej dokumentacji z kontroli wypadkowej.

4.1.2. OGRANICZENIE ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH POPRZEZ WDROŻENIE ELEMENTÓW ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM

Kontrole

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 6 kontroli, których celem było zweryfikowanie zgodności zakładowych procedur z obowiązującymi przepisami bhp. Skontrolowano w szczególności prawidłowość przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac oraz podjęte działania ograniczające to ryzyko. Kontrolami objęto 6 zakładów, w których wystąpiły wypadki przy pracy w latach 2018-2020. Zakłady te można zaliczyć do grupy zakładów, w których wdrożono pisemne procedury zapewniające wysoki poziom bezpieczeństwa i higieny pracy, ale nie są to systemy zarządzania bezpieczeństwem.

Jako przykład dobrych praktyk można wskazać działania podjęte w kontrolowanym zakładzie w celu rozwoju kultury bezpieczeństwa. W tym celu wprowadzono system wizyt bezpieczeństwa na stanowiskach pracy. Narzędziem tym posługują się pracownicy administracyjni i kierownicy. System polega na obserwacji postępowania pracownika podczas wykonywanej pracy, następnie omówieniu wyników obserwacji z pracownikiem. Działanie to ma na celu uświadomienie pracownikowi zagrożeń powstających w wyniku niewłaściwego postępowania na stanowisku pracy i ustalenie z nim sposobu wdrożenia i utrwalenia bezpiecznych nawyków wykonywania pracy. Rejestrowanie wyników wykonanych wizyt bezpieczeństwa odbywa się w internetowej aplikacji pozwalającej elastycznie zarządzać zidentyfikowanymi problemami. Ponadto w zakładzie prowadzone są konsultacje w zakresie propagowania roli pracownika w budowaniu kultury bezpieczeństwa. Prowadzona jest akcja „Jesteś ważna/y” uświadamiająca pracowników, że każdy pracownik jest wyjątkowy i wspólnie musi dbać o bezpieczeństwo kolegów reagując na ich niebezpieczne zachowania. W zakładzie wywieszono są plakaty dotyczące akcji. Prowadzona jest również akcja „Odważ się okazać troskę” promująca zaangażowanie pracowników w budowanie kultury bezpieczeństwa, również poparta plakatami wywieszonymi w zakładzie.

W ocenie inspektora pracy przyczyną nieprawidłowej identyfikacji zagrożeń w procesie oceniania ryzyka zawodowego jest nierozumienie pojęcia „zagrożenie” przez pracodawców i zespoły oceniające ryzyko zawodowe. Trudność tkwi w tym, że w poszczególnych dziedzinach nauki oraz w życiu codziennym w sposób zupełnie odmienny pojmowane są pojęcia zagrożenie i ryzyko. Mimo istniejącej od wielu lat definicji „zagrożenia” w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nadal to pojęcie jest nieprawidłowo rozumiane i stosowane w dokumentach oceny ryzyka zawodowego. Przyczyn tego należy się dopatrywać w powszechnie dostępnych „uniwersalnych” ocenach ryzyka zawodowego i publikacjach dotyczących tej tematyki.

W wyniku kontroli zastosowano następujące środki prawne:

- wydano 30 decyzji dotyczących usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 10 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn lub urządzeń;
- skierowano 8 wniosków w wystąpieniach;
- ukarano 1 pracodawcę środkiem wychowawczym.

Kontrolowane zakłady miały udokumentowane oceny ryzyka zawodowego, w których najczęściej ryzyko szacowano 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.

Kontrole sprawdzające

Celem przeprowadzonych rekontroli w 2021 r. było zweryfikowanie skuteczności zastosowanych przez pracodawców środków zmniejszających ryzyko zaistnienia kolejnych wypadków przy pracy. Kontrole przeprowadzono w zakładach, które były kontrolowane w 2019 r. w ramach weryfikacji zgodności zakładowych procedur

z obowiązującymi przepisami bhp. Skontrolowano wtedy 8 zakładów, natomiast rekontrole w 2021 r. przeprowadzono w 3 zakładach.

W dwóch zakładach nie zanotowano kolejnych wypadków przy pracy po przeprowadzonych w 2019 r. kontrolach, natomiast w trzecim zarejestrowano łącznie 10 wypadków.

Przeprowadzone postępowania powypadkowe nie zapewniły zidentyfikowania rzeczywistych przyczyn wypadków przy pracy i podjęcia adekwatnych działań zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości. Ustalone przez zespół powypadkowy wnioski profilaktyczne nie były konkretnie i nie dotyczyły przyczyn wypadków, nie zapewniały wyeliminowania zagrożeń. Wnioski były sformułowane w taki sposób, że nie można było stwierdzić, czy są one wykonane, czy nie.

W wyniku kontroli zastosowano następujące środki prawne:

- wydano łącznie 16 decyzji dotyczących usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 1 decyzję wstrzymania prac;
- skierowano 5 wniosków w wystąpieniach;
- ukarano dwóch pracodawców - mandatem karnym 1500 zł i środkiem wychowawczym.

4.2. DZIAŁANIA KONTROLNE W OBSZARACH AKTYWNOŚCI GOSPODARCZEJ O NAJWYŻSZEJ WYPADKOWOŚCI I NAJWYŻSZYM POZIOMIE ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH

4.2.1. BEZPIECZEŃSTWO W WYTYPOWANYCH ZAKŁADACH O WYSOKIEJ SKALI ZAGROŻEŃ

4.2.1.1. ZAKŁADY CHARAKTERYZUJĄCE SIĘ WYSOKĄ SKALĄ ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH (WZMOŻONY NADZÓR)

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 4 kontrole w zakładach charakteryzujących się wysoką skalą zagrożeń lub w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy. W jednym z zakładów przeprowadzono w 2021 roku 2 kontrole, ponieważ w 2020 roku nie została przeprowadzona kontrola ze względu na stan pandemii COVID-19. Kontrole objęły zakłady różnych branż, w których pracowało 972 osoby, w tym na podstawie umów o pracę 957 osób.

Według numerów PKD kontrolowane podmioty prowadziły działalność:

- 2550Z: Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń,
- 3109Z: produkcja mebli,
- 2361 Z: produkcja wyrobów z betonu.

Tylko w jednym zakładzie wdrożono system zarządzania bezpieczeństwem. Należy zwrócić uwagę na niewielkie różnice w poziomach zatrudnienia w kontrolowanych zakładach. W związku z tym służba bhp jest dostosowana do poziomu zatrudnienia.

Ocena dokumentacji wewnętrzzakładowej wskazuje, że we wszystkich podmiotach dokonano oceny ryzyka zawodowego, pracownicy poddawani są szkoleniom z zakresu bhp, badaniom lekarskim potwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Stwierdzono nieprawidłowości, co skutkowało wydaniem ogólnie 3 decyzji nakazowych oraz 5 wniosków w wystąpieniu.

Stwierdzono mianowicie:

- przeciek dachu w hali produkcyjnej nad linią do cięcia wzdłużnego;
- uszkodzenie ściany przy drzwiach przy bramie wjazdowej, z ostrymi krawędziami blachy;
- brak dodatkowego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników wykonujących w zakładzie prace hakowych z zakresu bezpieczeństwa prac transportu elementów betonowych suwnicami pomocowymi, z uwzględnieniem zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku przy pracy.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to przede wszystkim rutyna pracowników i brak bieżącej kontroli warunków i stanowisk pracy, sposobu wykonywania pracy przez nadzór niższego szczebla oraz służbę bhp.

W kontrolowanych zakładach stwierdzono zatrudnianie osób w grupie mężczyzn 60+ (48 osób) oraz kobiet 55+ (29 osób). W tych grupach 4 osoby uległy wypadkom przy pracy, nikt nie przeszedł na rentę inwalidzką, nie odnotowano osób pracujących w warunkach zagrożenia.

Liczba uzyskanych informacji o wykonaniu środków prawnych wskazuje, że kontrole przeprowadzone na przestrzeni lat 2019 – 2021 osiągnęły zamierzony cel. W wyniku realizacji decyzji poprawiły się warunki pracy, zmniejszyła się liczba wypadków przy pracy. Znacznie obniżono liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia z 303 w 2018 roku do 63 w 2020 roku. W pierwszym roku wzmoczonego nadzoru wydano 42 decyzje nakazowe, w drugim roku już 6 decyzji a w trzecim roku tylko 3 decyzje nakazowe. Inspektorzy skupili się głównie na działaniach profilaktycznych podejmowanych w odniesieniu do stwierdzonych zagrożeń i zaistniałych wypadków przy pracy, związanych z oceną ryzyka zawodowego.

4.2.1.2. BHP W ZAKŁADACH O POTENCJALNIE WYSOKIM RYZYKU POWAŻNEJ AWARII PRZEMYSŁOWEJ

W ramach zagadnień dotyczących zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przeprowadzono 2 kontrole zatrudniające ogółem 285 osób. Jeden podmiot używał większej ilości niebezpiecznych substancji chemicznych do przygotowywania nawozów ogrodniczych a drugi zajmował się sprzedażą paliw płynnych. Ogólnie w obu zakładach 22 osoby pracowały z niebezpiecznymi substancjami chemicznymi.

W latach 2019-2021 w kontrolowanych podmiotach nie odnotowano poważnych awarii przemysłowych związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji chemicznych. Tylko w jednym przypadku doszło do wypadku przy pracy związanego ze stosowaniem niebezpiecznych czynników chemicznych.

Inspektorzy pracy po kontroli wydali łącznie 12 decyzje nakazowe oraz 1 wniosek w wystąpieniu.

Tabela 4.2.1.2.1. Decyzje dotyczące nieprawidłowości

Zakres uregulowany decyzjami
zapewnienie stateczności stosów w magazynie surowców - nawozów mineralno-organicznych;
udostępnienie pracownikom do stałego korzystania instrukcji bezpiecznego magazynowania materiałów w workach "big-bag" określającą miejsce, sposób i dopuszczalną wysokość stosów
określenia w instrukcji szczegółowych warunków składowania czynników chemicznych, w tym zachowania temperatury, wilgotności i ochrony przed nasłonecznieniem, przestrzegania ograniczeń dotyczących wspólnego składowania i stosowania materiałów;
wywieszenie w magazynie azotanu amonu instrukcji określającej sposób składowania, pakowania, załadunku, transportu azotanu amonu
rozmieszczenie worków z azotaniem amonu w sposób umożliwiający prowadzenie kontroli składowania
umieszczenie przy wejściu do magazynu azotanu amonu znaków ostrzegawczych informujących o rodzaju zagrożenia i zakazie używania ognia
wyposażenie wrót bram wjazdowych do magazynu azotanu amonu w urządzenia zapobiegające ich przypadkowemu zamknięciu
zabezpieczenie przed uszkodzeniem mechanicznym i uporządkować przewody zasilające urządzenia w sterowni
zabezpieczenie przed dostępem osób tablicą rozdzielczą zasilania elektrycznego na zewnątrz sterowni
poddanie pracownika służby bhp szkoleniu okresowemu dla pracowników wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy

W trakcie kontroli w jednym z zakładów nawiązano współpracę z działającą w zakładzie organizacją związkową oraz społecznym inspektorem pracy.

Kontrolowane zakłady cechuje wysoki poziom automatyzacji produkcji, wdrażanie nowoczesnych technologii oraz wysoka kultura bezpieczeństwa pracy. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczą przede wszystkim procedur i instrukcji, które nie były aktualizowane, np. po wprowadzeniu modernizacji produkcji. Stwierdzano również nieprawidłowości dotyczące bałaganu na kontrolowanych stanowiskach pracy. Pracodawcy wykorzystali sugestie inspektorów pracy, wykonali środki prawne wydane przez inspektorów pracy po zakończeniu kontroli.

W ww. zakładach podjęto szeroko zakrojoną współpracę zarówno z Państwową Strażą Pożarną oraz Inspekcją Sanitarną, celem poprawy bezpieczeństwa pracowników i okolicznych mieszkańców.

Inspektorzy skupili się głównie na działaniach profilaktycznych podejmowanych w odniesieniu do stwierdzonych zagrożeń i zaistniałych wypadków przy pracy, związanych z oceną ryzyka zawodowego z uwzględnieniem narażenia na COVID 19.

4.2.2. OCHRONA PRACOWNIKÓW PRZED ZAGROŻENIAMI SPOWODOWANYMI PRZEZ SUBSTANCJE CHEMICZNE, ICH MIESZANINY, CZYNNIKI LUB PROCESY TECHNOLOGICZNE O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 9 kontroli w zakładach, w których występują czynniki rakotwórcze lub mutagenne.

Wg wielkości zakładów skontrolowano:

- do 9 zatrudnionych – 3 zakłady;
- 10 – 50 zatrudnionych – 3 zakłady;
- 51 – 250 zatrudnionych – 2 zakłady;
- powyżej 250 zatrudnionych – 1 zakład.

W skontrolowanych zakładach jest zatrudnionych ogółem 1375 pracowników, w tym 509 kobiet, 7 pracowników młodocianych oraz 38 pracowników niepełnosprawnych. Ponadto 5 osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. Kontrolami objęto stanowiska pracy, na których występują czynniki lub procesy o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Na tych stanowiskach jest zatrudnionych 231 pracowników, w tym 26 kobiet. Nie są na nich zatrudnieni pracownicy młodociani i niepełnosprawni.

Stwierdzono występowanie następujących czynników:

- substancje o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - 2 zakłady;
- mieszaniny o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – 1 zakład;
- procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym:
 - procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, obecnych w sadzy węglowej, smołach węglowych i pakach węglowych – 1 zakład;
 - prace związane z narażeniem na pył drewna – 6 zakładów.

Tabela 4.2.2.1. Najczęściej występujące nieprawidłowości

Nieprawidłowości	Liczba osób narażonych (bez względu na poziom)
Czynniki chemiczne/mieszaniny	37
- w tym sklasyfikowane jako rakotwórcze	11
Pyły	185
- w tym sklasyfikowane jako rakotwórcze	185

Tabela 4.2.2.2. Najczęściej występujące nieprawidłowości

Zagadnienie objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Przekazanie do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	9
Rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	5
Rejestr pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	5
Pomiary szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy	3
Informowanie pracowników narażonych na oddziaływanie czynników rakotwórczych o wynikach pomiarów	2
Uwzględnienie w programie szkoleń bhp zagadnień związanych z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	4
Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	2
Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego czynności, przy których może nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne (remonty i naprawy urządzeń, awarie itp.)	1
Informowanie pracowników pracujących w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu tych prac	1
Szkolenia w dziedzinie bhp	2
Profilaktyczne badania lekarskie	1
Rejestr czynników szkodliwych i karty badań i pomiarów czynników szkodliwych	3
Wentylacja stanowiskowa (miejscowe wyciągi)	3

Przeprowadzone kontrole nie wykazały sytuacji zastępowania stosowanych substancji, ich mieszanin, czynników lub procesów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym mniej szkodliwymi dla zdrowia. Zgodnie z uzyskanymi informacjami od pracodawców w prowadzonych procesach nie ma możliwości wyeliminowania kontrolowanych czynników rakotwórczych.

Pracodawcy w trakcie kontroli poinformowali, iż lekarze sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami byli informowani o warunkach pracy w zakładach i posiadali udokumentowane informacje dotyczące rodzaju i wielkości narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały występowania rażących naruszeń obowiązujących przepisów z zakresu bhp.

W ramach kompleksowych działań przeprowadzono kontrole w zakładach obróbki drewna w związku z zaliczeniem do rakotwórczych prac związane z narażeniem na pył drewna.

W ramach przeprowadzonych kontroli w 2 zakładach stwierdzono występowanie bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników związanych z eksploatacją maszyn do obróbki drewna. W związku z powyższym wydano 6 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn.

W trakcie realizacji 3 kontroli stwierdzono działanie łącznie 3 organizacji związków zawodowych. W jednym podmiocie stwierdzono działanie Społecznej Inspekcji Pracy. Partnerzy społeczni zostali poinformowani o zakresie oraz o wynikach prowadzonych kontroli.

W ramach działań kontrolnych przesłano także 2 informacje do właściwych jednostek UDT o stwierdzonych nieprawidłowościach dotyczących maszyn podlegających dozorowi technicznemu.

Tabela 4.2.2.3. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	36
w tym: - pisemne	30
- ustne	6
Wystąpienia	4
Mandaty	1
Środki wychowawcze	1

Niezależnie od realizowanego tematu w wyniku przeprowadzonych kontroli wydano: 93 decyzje, w tym 26 to decyzje ustne. Wydano 5 decyzji nakazujących przeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz 6 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Ponadto skierowano do pracodawców 29 wniosków w wystąpieniach oraz 2 polecenia.

Wobec 3 pracodawców zostało przeprowadzone postępowanie wykroczeniowe: nałożone zostały 2 mandaty kredytowane oraz zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego – pouczenie.

Kontrole wykazały występowanie nieprawidłowości w zakresie bhp przy występowaniu czynników rakotwórczych we wszystkich kontrolowanych zakładach. Kontrole spowodowały, że pracodawcy podjęli stosowne dzia-

łania 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.

Zauważyć należy, że w związku ze zmianami przepisów prawa polegającymi na wprowadzeniu nowych procesów technologicznych narażających pracowników na działanie czynników rakotwórczych, w tym uznaniu każdego pyłu drzewnego jako rakotwórczy, znacząco wzrosła liczba podmiotów zobowiązanych do przesłania stosownej informacji do PIP. W roku 2022 informacja powinna zostać przekazana także przez podmioty, które zostały objęte procesami wprowadzonymi do przepisów w roku 2021, tj.: narażonych na spaliny Diesla oraz narażonych na zużyte oleje mineralne. Wciąż także wątpliwości budzi brak obowiązującej prawnie definicji „kontaktu” z czynnikiem rakotwórczym. Wielu przedsiębiorców opierając się na wytycznych Instytutu Medycyny Pracy świadomie nie wykazuje prawidłowo osób narażonych na czynniki rakotwórcze. Należy zatem założyć, że w związku z słabą znajomością przepisów dotyczących czynników rakotwórczych przez przedsiębiorców informacje na temat poziomu narażenia i liczby pracowników narażonych na czynniki rakotwórcze będące w posiadaniu organów nadzoru będą posiadały duży margines niedokładności.

4.2.3. BEZPIECZEŃSTWO W ZAKŁADACH ZAJMUJĄCYCH SIĘ OBRÓBKĄ MIĘSA

Na terenie województwa Warmińsko-Mazurskiego przeprowadzono 13 kontroli w zakładach zajmujących się obróbką mięsa. W zakładach tych pracodawcy zatrudniają łącznie 571 osób w ramach stosunku pracy (w tym: 292 mężczyzn, 269 kobiet, 4 pracowników młodocianych oraz 6 niepełnosprawnych). W ww. podmiotach na podstawie umów cywilnoprawnych powierzano pracę 81 osobom. Ponadto w ogólnej liczbie pracujących w kontrolowanych zakładach (tj. 670 osób) prace wykonywało 143 cudzoziemców.

Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach przedstawia się następująco:

- zatrudniających do 10 pracowników: 6 podmiotów;
- zatrudniających powyżej 10 do 49 pracowników: 4 podmioty;
- zatrudniających powyżej 49 pracowników: 3 podmioty.

Kontrole przeprowadzono w zakładach z branż (zgodnie z PKD):

- 1011 - „Przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu” - 8 podmiotów;
- 1012 - „Przetwarzanie i konserwowanie mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu” - 2 podmioty;
- 1013 - „Produkcja wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego” - 3 podmioty”.

Tabela 4.2.3.1. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	159
w tym:	
- wstrzymanie eksploatacji maszyn	13
- wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych	4
- z rygorem natychmiastowej wykonalności	41
Wnioski w wystąpieniach	26
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	3 (3 800)
Środki oddziaływania wychowawczego	5

Wydane w wyniku kontroli decyzje dotyczyły 2 126 pracowników. Ponadto udzielono 72 porad prawnych, z czego 56 dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy.

Kontrolą z zakresu przedmiotowego tematu objęto takie zagadnienia jak: przygotowanie do pracy, wypadkowość i służba bhp, ocena ryzyka zawodowego, czynniki szkodliwe w środowisku pracy, obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, stanowiska i procesy pracy, urządzenia i instalacje energetyczne, maszyny i urządzenia techniczne, transport i magazynowanie.

W kontrolowanych zakładach zbadano dokumentację powypadkową za lata 2019 - 2021. Łącznie w badanym okresie w kontrolowanych zakładach miało miejsce 41 wypadków (41 poszkodowanych), w tym jeden wypadek ciężki. Należy zaznaczyć, iż tylko w jednym podmiocie doszło w badanym okresie do 36 wypadków przy pracy – podmiot ten zatrudnia 336 (w tym 327 pracowników). Zgodnie z dokumentacją powypadkową do głównych przyczyn wypadków należy zaliczyć niezachowanie ostrożności podczas posługiwaniem się nożem oraz zaskoczenie poszkodowanego niespodziewanym zdarzeniem. Odnosząc się do profilaktyki wypadkowej, na podstawie dokumentacji kontrolnej, można stwierdzić, iż zespoły powypadkowe stosunkowo często nie dokonywały rzeczywistych bądź wystarczająco szczegółowych zapisów dotyczących okoliczności, przebiegu i przyczyn wypadków, co w konsekwencji nie pozwalało na ustalenie prawidłowych przyczyn wypadków oraz wniosków i środków profilaktycznych. Zdarzały się również przypadki gdy analiza dokumentacji powypadkowej wykazała, że zespoły wypad-

kowe niewystarczająco wnikliwie ustaliły przyczyny wypadków oraz nie określały adekwatnych wniosków profilaktycznych mających na celu poprawę stanu bezpieczeństwa pracy.

Z wyników kontroli wynika, że największą ilość nieprawidłowości stwierdzono w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących:

- pracy z użytkowaniem maszyn i urządzeń,
- przygotowania pracowników do pracy,
- dokumentacji związanej z procesami pracy (np. instrukcje bhp, ocena ryzyka zawodowego, rejestr prac i rejestr pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zaklasyfikowanych do 3 lub 4 grupy zagrożenia);
- badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy.

Najistotniejszymi zagadnieniami, na które inspektorzy pracy zwracali uwagę było naruszanie przez pracowników przepisów dotyczących eksploatacji maszyn i urządzeń. Utrzymujące się długotrwale naruszenie przepisów bhp podczas obsługi maszyn prowadzi w konsekwencji do wypadków przy pracy. Powyższe naruszenia spowodowane są najczęściej zaniedbaniem ze strony osób sprawujących nadzór oraz chęcią maksymalizacji zysków, np. nieterminowe poddawanie pracowników badaniom profilaktycznym lub szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, czy też stwierdzone przypadki niedziałających wyłączników krańcowych. W znaczącej większości przeprowadzonych kontroli stwierdzono brak osłon bądź stosowanie niepełnych osłon elementów tnących czy ślimakowych w eksploatowanych maszynach. Ponadto stwierdzano nieskuteczne wyłączniki awaryjne czy możliwość uruchomienia maszyny bez zamierzonego uaktywnienia elementu sterowniczego po jej zatrzymaniu w wyniku przerwy w zasilaniu.

Przykładami szczególnie istotnych nieprawidłowości są:

- dopuszczenie do eksploatacji oparzelnika - szczeciarki dwuwałowej bez zapewnienia skutecznej osłony ograniczającej dostęp do ruchomych elementów przekazania napędu;
- dopuszczeniem do eksploatacji mieszadeł ślimakowych z ażurowymi konstrukcjami osłon górnych umożliwiających dostęp kończyną górną do części ruchomych (mieszadła) maszyny pomiędzy elementami osłony oraz bez zainstalowania układu blokowania wyłączającego napęd mieszadła przy otwarciu osłony i uniemożliwiający uruchomienie napędu mieszadła przy otwartej osłonie;
- dopuszczeniem do eksploatacji wilka, w którym osłona górna nie posiadała urządzenia blokującego zapewnającego zatrzymanie maszyny w przypadku otworzenia osłony.
- dopuszczeniem o eksploatacji wilka z niepełną osłoną mechanizmu tnącego oraz bez systemu wyłączającego zasilanie po otwarciu osłony;
- dopuszczeniem o eksploatacji kutra, w którym brak było pełnej osłony zabezpieczającej przed dostępem do mechanizmu roboczego – ramion.

Podsumowując przeprowadzone kontrole wykazały liczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa. Najistotniejsze nieprawidłowości najczęściej dotyczyły eksploatacji maszyn i urządzeń, w szczególności ich użytkowania bez osłon, z niepełnymi osłonami, niedziałającymi urządzeniami blokującymi czy bez wyłączników awaryjnych. Wcześniej zdjęte osłony w celu naprawy lub konserwacji maszyn nie były ponownie założone po zakończeniu ww. czynności. Użytkowanie maszyn i urządzeń bez osłon oraz stosowanie niedozwolonych metod pracy było tolerowane przez kierownictwo zakładu.

Przepisy dotyczące przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy nie spełniają swojej roli: pracodawcy w większości posiadają dokument oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, z którego nie wynika nic konkretnego. Ryzyko w tym dokumencie oszacowane jest zwykle jako akceptowalne bez względu na rzeczywisty stan bhp na danym stanowisku. Dokument oceny ryzyka zawodowego sporządzany jest wyłącznie na potrzeby kontroli inspektora pracy i nie służy pracodawcom do zarządzania bezpieczeństwem w ich zakładach. Wynika z tego, że przepisy w tym zakresie są niezrozumiałe dla pracodawców.

4.2.4. ELIMINOWANIE ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH W BUDOWNICTWIE

4.2.4.1. WZMOŻONY NADZÓR NA BUDOWACH

W 2021 roku objęto systematycznym nadzorem dwie inwestycje budowlane:

- Budowa elektrociepłowni złożonej z bloku i kotłowni szczytowej oraz obiektów towarzyszących wraz z infrastrukturą techniczną w Olsztynie (budowa instalacji termicznego przekształcenia frakcji energetycznej z odpadów pochodzących z odpadów komunalnych, z odzyskaniem energii elektrycznej i ciepłej) – z uwagi na jej wielkość i technologię;
- Przebudowa i rozbudowa hali widowiskowo-sportowej wraz z rozbiórką kolidujących obiektów w Olsztynie – z uwagi na zaistniały wypadek podczas prac rozbiórkowych – objęto szczególną uwagę bezpieczeństwo wykonywania prac przez podwykonawców.

Należy podkreślić, że najskuteczniejszą formułą realizacji działań prewencyjnych adresowanych do branży budowlanej niezmiennie są wszelkiego rodzaju szkolenia, konferencje, pikniki edukacyjne i pokazy.

4.2.4.2. PRACE BUDOWLANE I ROZBIÓRKOWE

W ramach realizacji tematu w 2021 roku inspektorzy pracy prowadzili kontrole na placach budów na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów i zasad BHP przez podmioty wykonujące prace budowlane.

W sumie przeprowadzono 109 kontroli w 103 podmiotach.

Z uzyskanych danych statystycznych wynika, że w skontrolowanych podmiotach liczba pracujących osób wynosiła ogółem 1075 osób, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych - 68,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą - 6,
- cudzoziemców - 50,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy - 984.

Przeważając liczbą kontroli była przeprowadzona na budowach nowych obiektów, głównie budynków mieszkalnych, hal produkcyjnych i budynków handlowo-usługowych. Prowadzono również kontrole podmiotów wykonujących prace w wykopach i na rusztowaniach przy termomodernizacji ścian zewnętrznych budynku.

Kontrole wykazały wiele nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad BHP. Stwierdzone podczas kontroli zagrożenia wypadkowe nie były jedynymi stwierdzanymi nieprawidłowościami. Do najczęściej występujących nieprawidłowości, ujawnianych w czasie kontroli zaliczyć należy:

- 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;
- dopuszczanie pracowników do pracy bez wymaganych szkoleń w dziedzinie BHP;
- dopuszczanie pracowników do pracy bez wymaganych orzeczeń lekarskich potwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach;
- brak lub niewłaściwie opracowana instrukcja bezpiecznego wykonywania robót.

Jako możliwe przyczyny występowania ww. nieprawidłowości należy wskazać m.in.:

- krótkimi terminami wykonania prac budowlanych narzucone przez inwestorów;
- wysokie koszty oraz czasochłonność wykonywania prawidłowych zabezpieczeń; świadoma rezygnacja z właściwych warunków BHP – ponoszony koszty niejednokrotnie przewyższałyby zysk z danej inwestycji - względy ekonomiczne;
- koszty właściwych warunków BHP 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.
- brak na rynku pracy 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, 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.

Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych i profilaktycznych

Tabela 4.2.4.2.1. Kontrole i zastosowane środki prawne - budowy

- Liczba kontroli	109
- Liczba decyzji ogółem	500
w tym:	
wstrzymania prac	24
wstrzymania eksploatacji maszyn	24
zakazu wykonywania prac	0
skierowania do innych prac	11
- liczba pracowników skierowanych	14
z rygiorem natychmiastowej wykonalności	118
- Liczba mandatów karnych	29
- ogólna kwota (zł)	33.800,00
- Liczba zastosowanych środków wychowawczych	26

Analiza przeprowadzonych kontroli w ramach tematu w 2021 roku wykazuje, iż charakter nieprawidłowości wykrywanych na budowach przez inspektorów pracy pozostaje od wielu lat niezmienny i porównywalny do tych, jakie występowały w latach poprzednich. Najpoważniejsze z nich tradycyjnie spotyka się na małych budowach, gdzie prace prowadzone są przez drobnych przedsiębiorców budowlanych. W dalszym ciągu nie najlepiej przedstawia się sposób eksploatacji rusztowań. Duże przedsiębiorstwa zlecają montaż wyspecjalizowanym firmom, które posiadają odpowiedni sprzęt, wiedzę i wykwalifikowany personel. Mniejsi przedsiębiorcy radzą sobie sami. Eksploatują rusztowania, 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), konsole poszerzające, dźwigary przejściowe (do stosowania nad przeszkodami, przejazdami). Spotyka można bardzo skomplikowane konstrukcje, 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 brakujących barierek pośrednich, nie wspominając o nakazaniu zamontowania balustrad od strony ściany, przy której rusztowanie stoi.

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 pracowników do pracy, podmioty te raczej starają się nie zniechęcać ich tego rodzaju działaniami.

Duże firmy budowlane starają się zachowywać wysokie standardy bezpieczeństwa na realizowanych przez siebie inwestycjach. 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. Obydwie wyżej wymienione strony powinny również przywrócić się i zwalczać zjawisko zatrudniania „na czarno”, co mogłoby wpłynąć korzystnie na tendencję nieracjonalnego zaniżania kosztów wykonania prac, na które narzeka cały sektor budowlany. Jest to szczególnie rażące przy inwestycjach realizowanych z funduszy publicznych.

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

4.2.4.3. BUDOWY I REMONTY DRÓG

Przeprowadzono 15 kontroli na placach budów, na których wykonywało pracę 279 osób, w tym 273 pracowników. Wszystkie kontrole związane były z budową i przebudową odcinków dróg krajowych, wojewódzkich, powiatowych, gminnych oraz ulic.

W wyniku działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej w zakresie przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono szereg nieprawidłowości:

- w 4 przypadkach stwierdzono, że ogółem 9 pracowników nie stosowało środków ochrony indywidualnej;
- brak oznakowania i wygrodzenia miejsc prowadzenia robót w wykopach;
- brak oznakowania i wygrodzenia miejsc pracy koparki, koparko-ładowarki oraz walca wibracyjnego;
- brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi;

- brak wygradzenia strefy niebezpiecznej prowadzonych robót od strony ciągów pieszych oraz od strony poruszających się pojazdów na ulicy;
- nie zabezpieczenie pionowych skarp wykopu o głębokości około 2 m przed niezamierzonym osunięciem;
- dopuszczenie pracownika do pracy w wykopie o głębokości około 1,5 metra, gdy urobek z wykopu był nagromadzony bezpośrednio przy jego krawędzi;
- w jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowości w zakresie eksploatacji 4 rusztowań roboczych;
- na dwóch budowach eksploatowane były 4 maszyny do robót ziemnych, które nie były zabezpieczone przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione.

Tabela 4.2.4.3.1. Kontrole i zastosowane środki prawne – budowy dróg

- Liczba kontroli	15
- Liczba decyzji ogółem	29
w tym:	
wstrzymania eksploatacji maszyn	1
z rygorem natychmiastowej wykonalności	4
- Liczba zastosowanych środków wychowawczych	1

Zgodnie z powyższą tabelą można wywnioskować, że stan przestrzegania bhp przy budowach i remontach dróg uległ znaczącej poprawie w stosunku do roku ubiegłego. Możliwą przyczyną jest nie tylko mała ilość inwestycji drogowych na terenie województwa warmińsko-mazurskiego ale także większa świadomość generalnych wykonawców z zakresu bhp.

Przeprowadzone kontrole robót drogowo – mostowych wskazują, że w ostatnim okresie nastąpiła znacząca poprawa w zakresie wyposażania i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej (dotyczy to wszystkich ich rodzajów), co jest związane z wyższą świadomością pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz z wprowadzaniem standardami bezpieczeństwa przez generalnych wykonawców.

Z uwagi na panujący stan pandemii inspektorzy pracy na budowach nie stwierdzali, aby pracownicy nie byli wyposażeni w odpowiednie maseczki i rękawice medyczne oraz nie stwierdzono aby nie były zapewniane środki odkażające. Na kontrolowanych budowach kierownicy budów stosowali rotacyjne przerwy na posiłki w celu właściwego wykorzystania pomieszczeń socjalnych z zachowaniem odpowiednich warunków sanitarnych.

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, co przyczynia się do ograniczenia liczby zdarzeń wypadkowych.

4.2.4.4. KRÓTKIE KONTROLE W BUDOWNICTWIE UKIERUNKOWANE NA LIKWIDACJĘ BEZPOŚREDNICH ZAGROZEŃ DLA ŻYCIA LUB ZDROWIA PRACUJĄCYCH

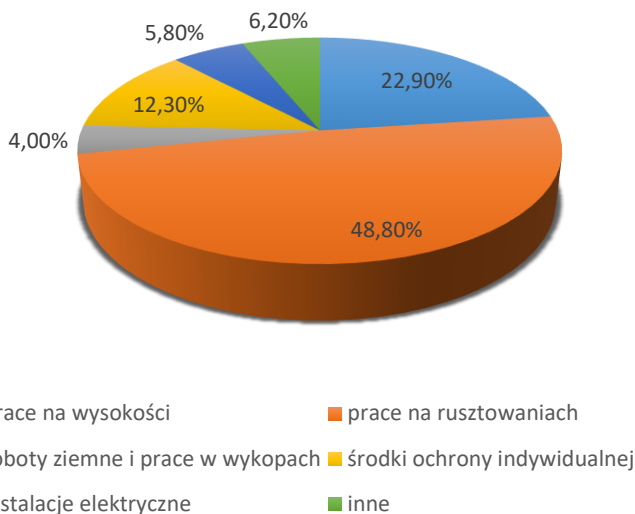
Oprócz rutynowych kontroli na placach budów, inspektorzy pracy przeprowadzali krótkie kontrole, w trakcie których ujawniono sytuacje bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników. Przeprowadzono 267 kontroli u 248 pracodawców lub przedsiębiorców budowlanych powierzających pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych. Decyzjami objęto 1359 osób pracujących w kontrolowanych podmiotach. Działania kontrolne były ukierunkowane na nieprawidłowości stwarzające bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących.

Analiza wydanych decyzji wstrzymania prac, skierowania do innych prac, zakazu wykonywania prac oraz wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, dokonana pod kątem zastosowanych podstaw prawnych, wykazała zróżnicowaną skalę zagrożeń w poszczególnych grupach zagadnień.

Podobnie jak w latach ubiegłych zdecydowana większość ujawnionych nieprawidłowości związana była z pracą na rusztowaniach. Dominowały tu uchybienia dotyczące nieprawidłowego przygotowania rusztowań do wykonania pracy, w tym nieprawidłowy ich montaż/demontaż, brak wypełnień pomostów roboczych, brak bezpiecznych ciągów komunikacyjnych. Najczęstszym natomiast ujawnianym zagrożeniem dla pracujących był brak balustrad ochronnych.

Drugą grupą pod względem liczby ujawnionych zagrożeń były prace na wysokości. Inspektorzy pracy wskazywali głównie nieprawidłowości dotyczące wykonywania prac na wysokości przy stanowiskach pracy niezabezpieczonych balustradami ochronnymi i dościami do tych stanowisk oraz prac przy krawędzi dachu płaskiego lub stropu. Zagrożenia przy wykonywaniu pracy na wysokości są nadal bagatelizowane. Brak świadomości pracujących oraz kierujących pracownikami istniejącym zagrożeniem prowadzi do wypadków przy pracy. Przeprowadzona analiza dokumentacji związanej z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy z lat 2018 – 2021 w OIP w Olsztynie wykazała, że główną przyczyną wypadków ze skutkiem ciężkim i śmiertelnym w budownictwie jest nieprawidłowo wykonywana praca na wysokości.

Struktura ujawnionych nieprawidłowości



Kolejną grupą pod względem liczby ujawnionych zagrożeń były nieprawidłowości związane z brakiem, nie stosowaniem lub nieprawidłowym stosowaniem środków ochrony indywidualnej. Zagrożenia urazem głowy na skutek nieużywania przez pracujących przydzielonych hełmów ochronnych oraz niebezpieczeństwo upadku z wysokości na skutek niezapewnienia pracującym indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości lub też nieużywanie przez nich przydzielonego sprzętu stanowiły największy odsetek nieprawidłowości tej grupy. Innymi ujawnianymi nieprawidłowościami były brak stosowania ochron oczu i uszu, zwłaszcza przy obsłudze urządzeń oraz brak stosowania ochron kolan przy pracach montażowych oraz brukarskich.

Nieprawidłowości dotyczące instalacji elektrycznych, to przede wszystkim brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed możliwością uszkodzenia mechanicznego, eksploataowanie przewodów uszkodzonych, niewłaściwie izolowanych.

Nieprawidłowości dotyczące robót ziemnych i prac w wykopach stanowiły niespełna 4% ogółu, jednak w tej dziedzinie doszło w zeszłym roku do wypadku śmiertelnego, spowodowanego m.in. przez składowanie urobku przy krawędzi wykopu.

Inne nieprawidłowości to głównie brak lub niewłaściwe osłony przy maszynach, niesprawne narzędzia lub elektronarzędzia brak odpowiednich kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń.

W wyniku kontroli prac budowlanych inspektorzy pracy podjęli działania eliminujące bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących poprzez zastosowanie środków prawnych w postaci nakazów wstrzymania prac, skierowania do innych prac, zakazu wykonywania prac oraz wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń.

Ujawnione podczas kontroli budowli naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiły podstawę wydania 471 decyzji nakazowych mających na celu likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia 1359 pracujących. Zdecydowana większość z tych decyzji (432 decyzji, co stanowi 91,7% wszystkich decyzji) to decyzje ustne, zrealizowane podczas kontroli. Ich realizacja była równoznaczna z likwidacją bezpośrednich zagrożeń na budowie przed jej opuszczeniem przez inspektora pracy.

Poniższa tabela przedstawia zastosowane środki prawne w postaci decyzji nakazowych oraz działania pochodne w postaci środków restrykcyjnych wobec osób winnych popełnienia wykroczeń.

Tabela 4.2.4.4.1. Kontrole i zastosowane środki prawne – pozostałe budowy

– Liczba kontroli	267
– Liczba decyzji ogółem	471
w tym:	
wstrzymania prac	206
wstrzymania eksploatacji maszyn	193
zakazu wykonywania prac	10
skierowania do innych prac	58
- liczba pracowników skierowanych	104

- Liczba mandatów karnych - ogólna kwota (zł)	136 150.300,00
- Liczba zastosowanych środków wychowawczych	109
- Liczba wniosków do sądów o ukaranie	1
- Liczba wniosków do ZUS o podwyższenie składki	2

W dwóch przypadkach, gdy przeprowadzona w krótkim czasie powtórna kontrola budowy ujawniła powtarzające się bezpośrednie zagrożenia, skierowano wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Wzmoczone kontrole placów budów

W okresie maj-czerwiec oraz wrzesień-październik br. przeprowadzono wzmoczone kontrole placów budów. Działania kontrolne były ukierunkowane na nieprawidłowości stwarzające bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących na tych budowach. W przedmiotowym okresie inspektorzy pracy przeprowadzili 207 kontrole u 202 pracodawców lub przedsiębiorców budowlanych powierzających pracę wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych, wydając 394 decyzje. Decyzjami objęto 1004 osób pracujących w kontrolowanych podmiotach. Wobec 104 właścicieli zakładów, kierowników budów, kierowników robót i innych osób nadzorujących prace budowlane, którzy popełnili łącznie 165 wykroczeń, zastosowano kary w postaci mandatów na łączną kwotę 116.000,00 zł.

Z najistotniejszych spraw, stanowiących wymierne efekty działań przedsiębiorców w związku z realizacją środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy, można przykładowo wymienić:

- decyzje wydane w związku z bezpośrednim zagrożeniem:

- o przy wykonywaniu prac budowlanych związanych z eksploatacją rusztowań - dotyczyły 708 osób;
- o przy wykonywaniu prac na wysokości oraz na dojściach do tych prac - dotyczyły 230 osób;
- o przy wykonywaniu prac budowlanych z wykorzystaniem instalacji elektrycznych - dotyczyły 85 osób;
- o przy wykonywaniu prac budowlanych wynikających z niezapewnienia lub niestosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej - dotyczyły 103 osób;
- o przy wykonywaniu prac ziemnych i przy pracach w wykopach - dotyczyły 46 osób;
- o Innych nieprawidłowościach, m.in. pracy bez lub niewłaściwych osłonach przy maszynach, niesprawnych narzędziach lub elektronarzędziach oraz bez odpowiednich kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń.

Wyniki kontroli w roku sprawozdawczym, jak i liczba przeprowadzonych kontroli, znacznie różnią się od poprzedniego roku. Odnotowano wzrost liczby przeprowadzonych kontroli, zbliżony ilością do roku 2019.

Porównano zastosowane środki prawne oraz restrykcyjne w latach 2019 - 2021:

Tabela 4.2.4.4.2. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Zastosowane środki prawne	Rok		
	2019	2020	2021
- Liczba kontroli	214	110	267
- Liczba decyzji:			
- wstrzymania decyzji	157	74	206
- wstrzymania eksploatacji maszyn	137	92	193
- zakazu wykonywania prac	9	8	10
- skierowania od innych prac	71	39	58
- Liczba mandatów karnych	116	58	136
- ogólna kwota (zł)	126.200	64.100	150.300
- Liczba wniosków do sądu	0	0	1
- Liczba zastosowanych środków wychowawczych	63	39	109
- Liczba wniosków do ZUS o podwyższenie składki	2	1	2

Podobnie jak w poprzednich latach, na uwagę zasługuje znaczny udział decyzji ustnych w ogólnej liczbie wydanych decyzji nakazowych – 91,7% nieprawidłowości usunięto w trakcie kontroli, mimo że na ogół trwały one nie dłużej niż 2 dni. Świadczy to o charakterze większości ujawnionych nieprawidłowości – były to zagrożenia dające się usunąć w ciągu kilku godzin, bez większych nakładów czasu i pieniędzy. Dowodzi to, jak w latach ubiegłych, lekceważącego podejścia przedsiębiorców i innych osób nadzorujących prace budowlane do obowiązków w zakresie ochrony zdrowia i życia pracujących.

4.2.4.5. OGRANICZENIE ZAGROŻEŃ PODCZAS WYKONYWANIA ROBÓT W ZAKRESIE BUDOWY, ROZWOJU I MODERNIZACJI SIECI KOLEJOWEJ

W roku 2021 przeprowadzono 3 miejsca wykonywania robót torowych. Miejsca tych robót były odpowiednio osygnalizowane. W przypadku prowadzenia robót bez zamknięć torowych i bez wyłączenia napięcia w sieci trakcyjnej w miejscu robót wyznaczono sygnalistę wyposażonego w wymagany sprzęt i środki łączności. Okazano wykazy pracowników, którzy zgodnie z art. 207¹ Kodeksu pracy, zostali poinformowani o zagrożeniach dla zdrowia i życia przy wykonywaniu prac, sporządzone na podstawie instrukcji Ibh-105.

Podczas kontroli stwierdzono brak zawarcia porozumień między 4 pracodawcami, których pracownicy wykonywali pracę na terenie budowy oraz niewyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu pracy, zgodnie z instrukcją „Zasady bezpieczeństwa pracy obowiązujące na terenie PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. podczas wykonywania prac inwestycyjnych, utrzymaniowych i remontowych wykonywanych przez pracowników podmiotów zewnętrznych Ibh-105”.

W wyniku kontroli wydano 3 decyzje ustne dotyczące zawarcia porozumień i wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu pracy.

4.2.4.6. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEZ PRACODAWCÓW PRZEPISÓW BHP PODCZAS PRAC WYKONYWANYCH ŻURAWIAMI WIEŻOWYMI I SZYBKOMONTUJĄCYMI

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 10 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bhp podczas eksploatacji żurawi wieżowych i szybkomontujących podczas realizacji prac budowlanych, w szczególności przestrzegania wymagań ujętych w rozporządzeniu Ministra Przemysłu i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz. U. poz. 2147).

Poddano kontroli 10 żurawi, które posiadały ważną decyzję Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającą na eksploatację urządzenia. Żurawie były eksploatowane łącznie przez 12 operatorów, którzy posiadali wymagane uprawnienia do obsługi żurawi:

- 10 operatorów świadczyło pracę na podstawie umowy o pracę,
- jeden operator prowadził działalność gospodarczą – prace świadczył na podstawie umowy świadczenia usług w zakresie obsługi żurawia wieżowego,
- jeden operator był właściciel podmiotu, wykonawcy prac budowlanych.

Podczas kontroli prac budowlanych przy użyciu żurawi stwierdzono naruszenie przepisów bhp i wydano środki prawne dotyczące m.in.:

Tabela 4.2.4.6.1. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Opis nieprawidłowości uregulowanych decyzjami	Liczba decyzji
– niezapewnienie do stałego korzystania instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych	4
– niezapewnienie do stałego korzystania instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia	2
– brak wyposażenia sygnalisty i hakowego w elementy odzieży, które odróżniałyby ich od pozostałych pracowników, zapewniające widoczność z kabiny żurawia	3
– niezapewnienie napisu ostrzegawczego o treści: „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na żuraw	6
– niezapewnienie urządzenia umożliwiającego odczytanie wartości temperatury w kabinie żurawia	2
– brak oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy: operator żurawia, sygnalista, hakowy	1
– brak poddania hakowego, sygnalisty badaniom lekarskim celem uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na tym stanowisku	1
– brak przeprowadzenia operatorowi żurawia instruktażu stanowiskowego w ramach wstępnego szkolenia bhp	1
– brak przeprowadzenia hakowemu i sygnaliście instruktażu stanowiskowego w ramach wstępnego szkolenia bhp	2
– brak na piśmie podpisu operatora żurawia potwierdzającego zapoznanie się z instrukcją bhp prac transportowych	2
– niezapoznanie operatora żurawia z postanowieniami zawartymi w instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia	2
– wykonywanie czynności operatora żurawia w wymiarze przekraczającym 8 godzin na dobę	1
– niezapoznanie hakowego z instrukcją pracy żurawia wieżowego w warunkach kolizyjnych	1

4.2.4.7. ZAGROŻENIA O CHARAKTERZE PUBLICZNYM

W 2021 roku inspektorzy pracy prowadzili 41 kontroli podmiotów, które wykonywały prace w miejscach ogólnodostępnych. W przeważającej większości były to miejsca, w których były wykonywane prace budowlane. Większości to firmy zatrudniające od 1 do 9 pracowników. W skontrolowanych podmiotach pracę wykonywało 246 osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 13, cudzoziemców 11, a w ramach stosunku pracy 218.

Oprócz rutynowych działań przeprowadzono kontrole interwencyjne związane z napływającymi informacjami o zagrożeniach występujących w miejscach publicznych. Część informacji stanowiły anonimowe telefoniczne zgłoszenia do OIP o prowadzeniu robót budowlanych niezgodnie z przepisami i zasadami BHP. Pozostałą część informacji stanowiły pisemne skargi/wnioski dotyczące niewłaściwego prowadzenia robót. Podczas kontroli inspektorzy weryfikowali zasadność informacji podawanych w zgłoszeniach i skargach.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w miejscach, gdzie wykonywano prace remontowe elewacji oraz dachów istniejących budynków przy pomocy rusztowań, w bezpośrednim sąsiedztwie ogólnodostępnych ciągów komunikacyjnych, na których mogły przebywać osoby postronne, bez odpowiedniego zabezpieczenia i oznakowania terenu wykonywanych prac. Ponadto przeprowadzono kontrole na terenach budów znajdujących się przy ogólnodostępnych ciągach komunikacyjnych pieszych. Kontrole wykazały, że budowy te nie były dostatecznie zabezpieczone przed możliwością przypadkowego wejścia na teren budowy przez osoby postronne.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez wykonawców robót budowlanych przepisów i zasad BHP. Stwierdzone podczas kontroli zagrożenia o charakterze publicznym nie były jedynymi stwierdzanymi nieprawidłowościami.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości zaliczyć należy m. in.:

- 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 dostatecznego ogrodzenia terenu budowy, uniemożliwiającego wejście osobom nieupoważnionym na teren budowy.

W wyniku interwencji inspektorów pracy we wszystkich przypadkach usunięto zagrożenia publiczne. Inspektorzy pracy wydali 44 decyzje. W związku z ujawnionymi wykroczeniami dotyczącymi m. in. zagrożeń publicznych, osoby odpowiedzialne ukarano 2 mandatami karnymi, a w stosunku do 4 przestano na środku wychowawczym.

Przeprowadzone kontrole wskazują na wiele powtarzających się nieprawidłowości w trakcie wykonywania prac w miejscach ogólnodostępnych.

Pozytywnym następstwem kontroli jest uświadomienie wykonawcom zagrożeń występujących w trakcie wykonywania robót w miejscach ogólnodostępnych.

4.2.5. OGRANICZENIE ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH W ZAKŁADACH USŁUG LEŚNYCH

W 2021 roku, na obszarach leśnych leżących w granicach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 12 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie pracy związanych z procesem pozyskania drewna przez Zakłady Usług Leśnych. 4 kontrole zostały rozszerzone o zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia.

W zakładach objętych kontrolą wykonywało pracę ogółem 126 osób, w tym 116 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Nie kontrolowano w bieżącym roku zakładów zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Kontrolą objęto takie zagadnienia jak: przygotowanie pracowników do pracy, bezpieczeństwo na stanowiskach pracy i w trakcie pracy, profilaktyka zdrowotna, obowiązki stron umów cywilno-prawnych i osób samozatrudnionych w zakresie BHP. Zestawienie wydanych środków prawnych w wyżej wymienionym zakresie przedstawiono w poniższych tabelach.

Tabela 4.2.5.1. Przygotowanie do pracy

Zagadnienie	Braki Zakłady/pracownicy	Nieprawidłowości Zakłady/pracownicy
Szkolenia bhp wstępne ogólne	0/0	2/4
Szkolenia bhp wstępne stanowiskowe	1/6	4/12
Szkolenia bhp okresowe	3/4	2/9
Szkolenia bhp pracodawców	1/1	0/0
Badania lekarskie wstępne	2/6	5/14
Badania lekarskie okresowe	1/2	0/0
Kwalifikacje	0/0	0/0
Wyposażenie w odzież i obuwie robocze	0/0	7/63
Stosowanie odzieży i obuwia roboczego	0/0	0/0
Wyposażenie w SOI	4/5	8/82
Stosowanie przez pracowników SOI	3/3	0/0
Ocena ryzyka zawodowego	4/12	6/70
Służba bhp	0/0	0/0
Posiłki i napoje	1/6	0/0
Pranie lub wypłacanie ekwiwalentu	2/22	0/0

Tabela 4.2.5.2. Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy

Zagadnienie	Braki Zakłady/pracownicy	Nieprawidłowości Zakłady/pracownicy
Prace szczególnie niebezpieczne	6/70	4/46
Instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy	4/39	0/0
Zapewnienie obsady co najmniej dwuosobowej	2/2	0/0
Stosowanie bezpiecznych technik pracy /ścinka drzew pilarkami/	8/35	0/0
Zapewnienie bezpiecznej organizacji stanowisk pracy przy ścinie drzew pilarkami	2/10	0/0
Stan techniczny maszyn i urządzeń	0/0	0/0
Stan techniczny środków transportu	0/0	0/0
Decyzje UDT zezwalające na eksploatację	2/2	0/0
Zapewnienie koordynatora i ustalenie zasad współdziałania	0/0	0/0
Bezpieczne składowanie drewna	0/0	0/0

W trakcie kontroli stwierdzono m.in. braki przy stosowaniu bezpiecznych technik pracy przy ścinie drzew pilarkami zakwalifikowano stwierdzone podczas kontroli przypadki: nieprawidłowej ścinki i obalania drzew (przecięta zawiasa, brak progu) oraz przypadki nieprawidłowej techniki przerzynki. Co może stanowić przyczynę wypadków przy pracy.

W zakresie bezpiecznej organizacji stanowisk pracy przy ścinie drzew pilarkami zaliczono uchybienia: brak sprzętu pomocniczego niezbędnego podczas obalania drze oraz niewłaściwą kolejność prowadzenia ścinki i obalania drzew.

W wyniku przeprowadzonych kontroli Inspektorzy Pracy zastosowali następujące środki prawne:

Tabela 4.2.5.3. Kontrole i zastosowane środki prawne

Działalność kontrolna	Liczba
Liczba kontroli	12
Liczba pracujących	126
Decyzje ogółem,	50
w tym:	
- wstrzymania prac	2
- wstrzymania eksploatacji	0
- skierowania / liczba pracowników	3/3
Wystąpienia (liczba wniosków w wystąpieniach)	12 (67)
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	5 (6200)
Środki wychowawcze	3

W trakcie kontroli 12 zakładów usług leśnych inspektorzy pracy sprawdzili dokumentację eksploatacyjną 32 urządzeń poddózorowych (żurawi zamontowanych w przyczepach samozaładowczych, forwarderach i harwestarach), ujawniając 3 przypadki braku decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej urządzenie do eksploatacji. O stwierdzonych uchybieniach skierowano powiadomienia do UDT, który w odpowiedzi poinformował inspek-

tora pracy o podjętych działaniach.

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. Z wyników kontroli wynika, że pracodawcy nie przekazują lekarzowi medycyny pracy w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie informacji o występujących na stanowisku pracy czynników biologicznych: wirusa kleszczowego zapalenia mózgu (wirus KZM) oraz *Borrelia burgdorferi*.

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. 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 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.

4.3. ELIMINOWANIE BEZPOŚREDNICH ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH ORAZ OGRANICZANIE WPŁYWU NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH CZYNNIKÓW ŚRODOWISKA PRACY NA PRACOWNIKÓW

4.3.1. GOSPODARKA KOMUNALNA – PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP

W roku 2021 na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono 2 kontrole w oczyszczalniach ścieków oraz 1 kontrolę w zakładach zajmujących się odbiorem odpadów. Celem kontroli było sprawdzenie warunków pracy pracowników zatrudnionych w zakładach gospodarki komunalnej oraz ocena stanu przestrzegania przepisów bhp.

Skontrolowane zakłady gospodarki komunalnej świadczyły usługi m.in. w zakresie oczyszczania ścieków. Pracę świadczyło w nich 77 osób, w tym 25 narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Zakład zajmujący się gospodarką odpadami zatrudniał 24 osoby, w tym 5 osób (pracowników wysypiska) narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych.

Wszystkie skontrolowane zakłady są zaliczone do zakładów średnich zatrudniających od 10 do 49 osób.

We wszystkich zakładach stwierdzono nieprawidłowości o różnej skali. Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- brak orzeczenia lekarskiego pracownika o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku;
- niepoddanie pracownika instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu z zakresu bhp na zajmowanym stanowisku;
- brak szatni przepustowej (nieprawidłowość wystąpiła u 2 pracodawców);
- brak przyrządów kontrolno-pomiarowych i sygnalizacyjnych służących do wykrywania gazów szkodliwych i niebezpiecznych dla życia i zdrowia;
- brak pełnych barier ochronnych na zbiornikach retencyjnych;
- brak wentylacji mechanicznej w pomieszczeniu krat;
- brak podestu zabezpieczającego przed wypadnięciem pracownika do zagłębienia przy kratkach;
- brak osłony zabezpieczającej na początkowym odcinku przenośnika ślimakowego prasy filtracyjnej;
- brak rękawic manipulacyjnych w pokrywie zbiornika dozowania wapna (niezabezpieczone otwory), a tym samym brak zabezpieczenia przed emisją wapna na stanowisko pracy;
- brak rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do gr. 3 lub 4 zagrożenia;
- brak rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do gr. 3 lub 4 zagrożenia;
- niedokonanie rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych dla zdrowia i nie wytypowanie czynników szkodliwych w celu przeprowadzenia badań i pomiarów środowiska pracy.

Kontrole przeprowadzone w 2 podmiotach wykazały, że eksploatują one urządzenia poddoporowe. W obu przypadkach podmioty nie posiadały decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalających na eksploatację posiadanych urządzeń. Inspektor pracy poinformował o powyższym Urząd Dozoru Technicznego.

W wyniku kontroli skierowano do pracodawców 29 decyzji dotyczących realizowanego tematu, w tym 15 ustnych, 1 wniosek w wystąpieniu. W stosunku do 3 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano środki wychowawcze.

Analiza przeprowadzonych czynności kontrolnych wykazała, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w podmiocie, który nie był wcześniej kontrolowany. Pozostałe 2 podmioty kontrolowane były w latach wcześniejszych, w wyniku tych kontroli inspektorzy pracy wyeliminowali szereg nieprawidłowości, co przeżyło się na poprawę warunków pracy i wzrost poziomu bezpieczeństwa. Okresowe, ale systematyczne kontrole prowadzone przez inspektorów pracy umożliwiają bieżące eliminowanie zagrożeń i przynoszą pozytywne efekty.

4.3.2. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP DOTYCZĄCYCH ORGANIZACJI PRACY W MIEJSCACH, GDZIE MOŻE WYSTĘPOWAĆ ATMOSFERA WYBUCHOWA

W roku 2021 przeprowadzono 4 kontrole w zakładach, w których mogą występować miejsca z atmosferą wybuchową. 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.

Połowa kontrolowanych podmiotów zajmowała się przetwórstwem tworzyw sztucznych. Podczas procesów towarzyszących pracy mogły występować atmosfery wybuchowe. W kontrolowanych zakładach ogółem zatrudnionych jest 1217 pracowników, w tym 479 kobiety, 4 osoby młodociane oraz 31 osób niepełnosprawnych.

We wszystkich podmiotach stwierdzono nieprawidłowości związane z oceną ryzyka wystąpienia tej atmosfery. W 2 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 innych podmiotach dokonano oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej, jednak nie uwzględniono wszystkich czynników mogących tworzyć atmosfery wybuchowe lub nie dokonano aktualizacji w związku z zmianą parku maszynowego. Brak przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa doprowadził do wypadku przy pracy w rozlewni gazu propan-butan. Pomimo przeprowadzenia oceny ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej, posiadania niezbędnych instrukcji bezpiecznej pracy doszło do wytworzenia mieszaniny wybuchowej i jej zapłon. Przyczyną tego zdarzenia był szereg nieprawidłowości, a szczególnie:

- niesprawne pistolety dociskające nalewaki, w związku z niską temperaturą,
- brak ciągłości przewodów wyrównujących potencjał elektrostatyczny,
- niedrożne otwory wentylacji grawitacyjnej,
- wyposażenie pracowników w odzież nie posiadającą właściwości antystatyczne,
- samowolne poprowadzenie przewodów elektrycznych w pomieszczeniu rozlewni,
- czujniki detekcji gazu propan-butan z nieaktualną kalibracją od 4 lat,
- nieprawidłowe działanie wentylacji mechanicznej, wyłączającej się równocześnie z wyłączeniem pomp gazu.

Ponadto w trakcie 4 kontroli stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- brak ciągłości instalacji wyrównującej potencjał elektrostatyczny;
- brak oznaczenia znakiem ostrzegawczym miejsc wstępu do przestrzeni, w których może powstawać atmosfera wybuchowa;
- dopuszczenie do powstania niebezpiecznej warstwy zalegającego pyłu w kanałach wentylacyjnych, stwarzających zagrożenie pożarowo-wybuchowe.

W wyniku ustaleń kontrolnych skierowano do pracodawców 29 decyzji nakazowych, dotyczących realizowanego tematu. W wyniku stwierdzonych wykroczeń ukarano osobę odpowiedzialną mandatem karnym w kwocie 1.200zł.

W wyniku kontroli i wydanych decyzji usunięto szereg nieprawidłowości:

Tabela 4.3.2.1. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Zapewniono ciągłość instalacji wyrównującej potencjał elektrostatyczny	1	3
Usunięto zalegający pył w kanałach wentylacyjnych układu wentylacyjnego	1	12
Udokumentowano ryzyko zawodowe na stanowisku, na którym może wystąpić atmosfera wybuchowa	1	1
Sporządzono lub uaktualniono ocenę ryzyka wystąpienia atmosfery wybuchowej oraz dokument zabezpieczenia przed wybuchem	4	24
Oznaczono znakiem ostrzegawczym „EX” miejsca wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej	1	6
Wyposażono pracowników pracujących w strefach zagrożonych wybuchem w ubrania posiadające właściwości antystatyczne	1	3
Zapewniono skuteczną wentylację miejsc zagrożonych wystąpieniem atmosfery wybuchowej odpowiednio do właściwości czynnika mogącego tworzyć zagrożenie	2	4
Zapewniono prawidłowe funkcjonowanie wentylacji mechanicznej nawiewno-wywiewnej	1	3
Zapewniono instalację detekcji gazu propan-butan w czujniki posiadające aktualną kalibrację	1	3
Zapewniono ład i porządek w pomieszczeniu, w którym może wystąpić atmosfera wybuchowa	1	3
Usunięto z przestrzeni zagrożonej wystąpieniem atmosfery wybuchowej instalacje i urządzenia elektryczne nie spełniające wymagań dla przestrzeni Ex	1	3

4.3.3. OGRANICZENIE ZAGROZEŃ W ZAKŁADACH ROLNYCH, Z UWZGLĘDNIENIEM LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

Celem kontroli w podmiotach związanych z produkcją rolną oraz zakładach przetwórstwa rolnego było dokonanie oceny warunków i zasad wykonywania określonych prac przez osoby zatrudnione w tych podmiotach, w celu wyeliminowania zagrożeń wypadkowych i zawodowych, występujących w środowisku pracy lub wynikających ze sposobu jej wykonywania. Ponadto kontrolami objęto zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 11 kontroli w podmiotach, których świadczyło pracę 387 osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było 293 osób, w tym 126 kobiet i 6 niepełnosprawnych. Ponadto zatrudnionych było 55 cudzoziemców i 77 osób na podstawie umów cywilno-prawnych.

Kontrole przeprowadzono w 5 podmiotach zajmujących się produkcją roślinną, w 4 zajmujących się produkcją zwierzęcą a w 2 zajmujących się przetwórstwem warzyw. W zakładach zakwalifikowanych do tematu produkcja zwierzęca prace świadczyło ogółem 157 osób. W zakładach prowadzących produkcję roślinną pracowało łącznie 30 osób. W zakładach zajmujących się przetwórstwem warzyw ogółem pracowało 200 osób.

Kontrole tematyczną w 10 zakładach połączono z oceną legalności zatrudnienia obywateli polskich, a w 4 zakładach z kontrolą legalności zatrudnienia obcokrajowców. W 1 przypadku kontrolę tematyczną połączono z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Z kolei kwestie wypłaty minimalnego wynagrodzenia osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy badano w 1 zakładzie.

Przeprowadzone kontrole, ujawniły nieprawidłowości i zagrożenia związane z niewłaściwą organizacją pracy, złym stanem technicznym maszyn i urządzeń rolniczych, pomieszczeń pracy oraz budynków produkcyjnych.

Tabela 4.3.3.1. Zastosowane środki prawne

Środki prawne	Liczba
Decyzje ogółem,	86
w tym:	
- wstrzymania eksploatacji maszyn	13
- na podstawie art. 108 kpa	12
Wystąpienia (liczba wniosków w wystąpieniach)	7 (18)
Mandaty	1
Środki wychowawcze	6

Z analizy wyników kontroli, że istotnym problemem w tym obszarze są m.in.: niewłaściwa organizacja pracy, zawieranie umów zlecenia w miejsce umów o pracę, brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Głównym czynnikiem narażenia na wypadki przy pracy w rolnictwie jest niedostateczny stan techniczny maszyn i urządzeń. W rolnictwie istotnym elementem jest narażenie zawodowe na chorobę pasożytniczą boreliozę wywołaną przez krętki borrelii.

Jak wynika z danych udostępnionych przez Wojewódzką Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w Olsztynie oraz z rejestru chorób zawodowych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, w roku 2020, w województwie warmińsko-mazurskim stwierdzono 112 przypadków chorób zawodowych. Wśród stwierdzonych chorób zawodowych w 2020 r. (112) dominują choroby zakaźne i pasożytnicze albo ich następstwa – 92 przypadki (82% wszystkich przypadków). Dużo dalej znajdują się przewlekłe choroby obwodowego układu nerwowego - 8 przypadków (7%) oraz przewlekłe choroby narządu głosu – 7 przypadków (6%).

Z analizy chorób zawodowych według działów gospodarki wynika, iż najczęściej stwierdzano choroby w zakładach klasyfikowanych jako: leśnictwo i rolnictwo – 88 przypadków (78% wszystkich przypadków).

Gospodarstwa rolne dysponują coraz lepszym sprzętem pozwalającym osiągać większą wydajność pracy przy ograniczeniu zagrożeń zawodowych. Towarzyszy temu jednak problem braku pracowników chętnych do pracy w rolnictwie. Niskie wynagrodzenia, a co za tym idzie mała atrakcyjność zawodu, ogranicza dopływ nowych, młodych pracowników stając się czynnikiem ich negatywnej selekcji.

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

4.3.4. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP PODCZAS USUWANIA WYROBÓW ZAWIERAJĄCYCH AZBEST Z OBIEKTÓW BUDOWLANYCH I PRZEMYSŁOWYCH

W 2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wpłynęły 34 zgłoszenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Były to zgłoszenia dotyczące głównie usuwania pokryć dachowych z budynków mieszkalnych, użyteczności publicznej, altanek działkowych, oraz w jednym z przypadków zabudowy balkonów.

Przeprowadzono łącznie 12 kontroli u 9 przedsiębiorców zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest. W 2 przypadkach kontrolę podjęto bez zgłoszenia dokonanego przez przedsiębiorcę. Spośród firm objętych kontrolami, 3 podmioty zostały skontrolowane dwukrotnie, na różnych placach budów.

Na skontrolowanych obiektach pracowało łącznie 47 osób, w tym 37 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, 4 osoby wykonywały prace na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontrole

w zakresie bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest były prowadzone w miejscu prowadzenia prac demontażowych. Nie stwierdzono zatrudniania kobiet lub młodocianych przy pracach polegających na demontażu wyrobów zawierających azbest.

W przeważającej liczbie, w trakcie kontroli placów budów związanych z usuwaniem azbestu, wśród 13 cudzoziemców wykonujących takie prace, byli Ukraińcy i Białorusini

Na 10 obiektach (u 9 przedsiębiorców) wystąpiły braki lub uchybienia związane z pracami przy azbestie. Odnotowane nieprawidłowości dały podstawę do wydania 30 decyzji dotyczących BHP przy pracach związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, wydano 1 decyzję z art. 108 § 1 Kpa. W bieżącym roku nie nałożono na wykonawców prac, żadnych środków karnych.

W 2020 roku wydano łącznie 31 decyzji dotyczących BHP, w tym po 1 decyzji wstrzymania prac i skierowania do innych prac, 7 decyzji z art. 108 § 1 Kpa, wymierzono 2 mandaty karne na łączną kwotę 2200 zł, oraz zastosowano jeden środek wychowawczy – ostrzeżenie.

W roku 2019 wydano mniej decyzji – 26, przy większej ilości kontroli (20) nie wystąpiło wstrzymanie prac, wydano 1 decyzję skierowania do innych prac, z art. 108 § 1 Kpa wydano 8 decyzji, wymierzono 1 mandat karny na kwotę 1000 zł, nie zastosowano żadnego środka wychowawczego.

Najczęstsze nieprawidłowości, występujące na największej liczbie kontrolowanych obiektów, przedstawiono w poniższej tabeli:

Tabela 4.3.4.1. Usuwanie wyrobów zawierających azbest - nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba skontrolowanych obiektów, na których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Odgrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	3	Brak wymaganego ogrodzenia i oznakowania miejsca prowadzenia prac
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	2	Brak oznakowania spakowanych odpadów, brak skutecznego zabezpieczenia folią odpadów na palecie.
Ocena ryzyka zawodowego	2	Brak oceny lub nieuwzględnienie w opracowanej ocenie prac przy usuwaniu wyrobów azbestowych.
Plan pracy usuwania wyrobu azbestowego	4	Brak planu lub nieudostępnienie go w miejscu rozbiórki
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	7	Brak zabezpieczenia odpowiednią folią miejsca pod składowiskiem odpadów azbestowych oraz dojścia do tego miejsca
Szkolenia dla osób pracujących w kontakcie z azbestem	2	Brak szkoleń pracowników lub osób kierujących pracownikami. Niewłaściwe szkolenie.
Badania lekarskie	1	Brak aktualnych badań profilaktycznych lub brak uwzględnienia przy badaniach kontaktu z azbestem
Wyposażenie pracujących w środki ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie	2	Brak środków ochrony indywidualnej przy czynnikach szkodliwych, nieprawidłowe stosowanie

W porównaniu z rokiem 2020, w roku 2021 w znacznym stopniu wzrosła liczba obiektów z ujawnionymi nieprawidłowościami dotyczącymi składowania odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu (z 2 do 7), stwierdzono również zwiększenie braku planów pracy usuwania wyrobu azbestowego (z 1 do 4). Wzrosła również liczba nieprawidłowości przy szkoleniach dla pracujących przy azbestie (z 1 na 2). Nie stwierdzono obiektów z nieprawidłowościami polegającymi na braku nawilżenia płyt eternitowych przed demontażem i utrzymania ich w stanie nawilżenia na składowisku.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa na kontrolowanych obiektach należy zaliczyć:

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

Tabela 4.3.4.2. Dane liczbowe do raportowania do Komisji Europejskiej

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
Zgłoszenie prac do PIP przed ich rozpoczęciem	2
Plan pracy określający jej metody oraz środki zapobiegawcze minimalizujące ryzyko zawodowe	4
Wydzielenie strefy wykonywania prac przy wyrobach azbestowych	1
Oznakowanie wydzielonej strefy	2
Wyposażenie pracujących w środki ochrony indywidualnej/odzież odpowiednią do pracy w narażeniu na pył azbestu	4
Postępowanie z odpadami azbestowymi	3
Profilaktyczne badania lekarskie	1
Szkolenia w zakresie bhp, uwzględniające bezpieczne prowadzenie prac podczas usuwania azbestu	2
Rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	2
Rejestr pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	2

4.3.5. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP PRZY WYKONYWANIU PRAC ZWIĄZANYCH Z NARAŻENIEM NA HAŁAS I DRGANIA MECHANICZNE

W ramach tematu w 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole 3 zakładach pracy, w których charakter prowadzonej działalności powoduje, że pracownicy są narażeni na hałas. W kontrolowanych podmiotach pracowały 516 osób. Dwa podmioty zaliczone były do zakładów średnich zatrudniających od 50 do 249 osób, a jeden do dużych zatrudniających powyżej 250 osób. Kontrolowane podmioty charakteryzowały się działalnością w zakresie przerobu metali oraz wytwarzania elementów metalowych i maszyn.

Podczas kontroli stwierdzono, że pracodawcy posiadają aktualne wyniki pomiarów czynników fizycznych mogących stwarzać zagrożenie. Analiza dokumentacji, wykazała, iż w dwóch zakładach przekroczone zostały progi działania (tj. 80dB), a w ostatnim przekroczone najwyższe dopuszczalne natężenia dźwięków charakteryzujących hałas. Przekroczenie wartości progów działania lub najwyższych dopuszczalnych natężeń były spowodowane konstrukcją maszyn stosowanych w procesie produkcji, jak gwoździarek, walcarek, pras, spawarek, szlifierek do obróbki metalu.

Kontrole wykazały, że 117 pracowników było zatrudnionych w warunkach narażenia na hałas, a 19 pracowników w warunkach zagrożenia na hałas powyżej dopuszczalnych wartości (NDN). Pomimo tego w latach 2018-2020 nie odnotowano chorób zawodowych oraz nie odnotowano podejrzeń o chorobę zawodową (ubytek słuchu, zespół wibracyjny).

Kontrole wykazały, iż pracodawcy podejmują działania w celu ograniczenia narażenia pracowników na oddziaływanie czynników fizycznych: pracodawcy wydają ochronniki słuchu pracownikom zatrudnionym na stanowiska, na których doszło do przekroczenia progów działania z zaleceniem ich stosowania. W zakładzie, w którym są przekroczone dopuszczalne natężenia pracowniczka opracował program działań organizacyjno-technicznych, oznaczono strefy zagrożenia i wprowadzono nakaz stosowania ochronników słuchu.

Pomimo posiadania wiedzy dotyczącej szkodliwego działania hałasu i drgań kontrole wykazały szereg nieprawidłowości, które zostały uregulowane w 15 decyzjach i 4 wnioskach. W wyniku ich realizacji uzyskano m.in. następujące efekty:

Tabela 4.3.5.1. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Opis uzyskanych efektów	Liczba pracowników, których dotyczy uzyskany efekt
- zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego dokonaną na siedmiu stanowiskach pracy, w celu wskazania w tych ocenach, że skutkiem zdrowotnym narażenia na hałas może być niedosłuch	72
- zapoznano z oceną ryzyka zawodowego dokonaną na stanowisku pracy	95
- zapewniono odpowiedni dobór ochronników słuchu udostępnianych pracownikom, którzy są zatrudnieni na stanowiskach pracy, na których stwierdzono przekroczenie progów działania hałasu	45
- udostępniono pracownikom instrukcję dot. stosowania ochronników słuchu, które zostały udostępnione pracownikom wykonujących pracę w hali produkcyjnej	45

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

Opis uzyskanych efektów	Liczba pracowników, których dotyczy uzyskany efekt
- wpisano prawidłowe dane do prowadzonych kart badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	17
- pracownikom zapewniono środków ochrony indywidualnej przed hałasem o odpowiedniej charakterystyce tłumienia	15
- zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego na stanowisku pracy "gwoździarki" i „walcarki” w obszarze danych dotyczących osób pracujących na tych stanowiskach pracy oraz danych charakteryzujących hałas na tych stanowiskach	15

W wyniku stwierdzonych wykroczeń 1 pracodawcę ukarano mandatem karnym na kwotę 1000zł, a w stosunku do drugiego zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

V. PRIORYTETY W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY

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

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

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili ogółem 38 kontroli dotyczących czasu pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Kontrolowani pracodawcy zatrudniają łącznie 3253 pracowników, w tym 1720 kobiet i 8 pracowników młodocianych.

Podział skontrolowanych przedsiębiorców wg stanu zatrudnienia:

- do 9 pracowników - 17 pracodawców
- od 10 do 49 pracowników - 12 pracodawców
- od 50 do 249 pracowników - 7 pracodawców
- ponad 250 pracowników- 2 pracodawców

Podział skontrolowanych przedsiębiorców wg PKD

- 1 to zakład z zakresu usług związanych z leśnictwem;
- 7 to zakłady przetwórstwa przemysłowego;
- 1 to zakład działu poboru, uzdatniania i dostarczania wody;
- 2 to zakłady branży budowlanej;
- 12 to zakłady branży handlowej, naprawy pojazdów;
- 2 to zakłady branży transportowej i magazynowej;
- 3 to zakłady działu zakwaterowanie i usługi gastronomiczne;
- 2 to zakłady działu obsługi rynku nieruchomości;
- 1 to zakład usług administrowania;
- 2 to zakłady działu edukacja;
- 2 to podmioty działu opieki zdrowotnej i pomocy społecznej;
- 3 to podmioty związane z pozostałą działalnością usługową.

Naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę stwierdzono podczas 35 kontroli.

Stwierdzone nieprawidłowości zawarto w tabeli:

Tabela 5.1.1.1. stwierdzone nieprawidłowości

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których stwierdzono	Liczba pracowników, których dotyczy
- Niewywiązanie się z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy bądź też niewłaściwego prowadzenia ewidencji	17	438
- Nieprawidłowe wykonanie obowiązku określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy	13	150
- Nieprawidłowe wykonanie obowiązku w zakresie ustalenia rozkładu na okres obejmujący co najmniej 1 miesiąc oraz poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy	8	261
- Zatrudnianie pracownika ponad granice dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu	4	12
- Zatrudnianie pracowników ponad granice dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym	1	1
- Naruszenie przepisów w zakresie zapewnienia :		
1/ odpoczynku dobowego	3	6
2/ odpoczynku tygodniowego stwierdzono	5	11
- Naruszenie przepisów w zakresie zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	6	23

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

- Naruszenie przepisów w zakresie zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy	2	8
- Naruszenia przepisów w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia	12	257
- Naruszenie przepisów w zakresie obowiązku wypłaty wynagrodzenia w wysokości równej minimalnemu wynagrodzeniu	3	4
- Wypłacanie wynagrodzenia w sposób naruszający przepis art. 86 § 3 Kodeksu Pracy	3	25
- Dokonanie potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów	3	3
- Naruszenie przepisów w zakresie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej	3	4
- Naruszenie przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy	3	3
- Naruszenie przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy	3	10
- Naruszenia przepisów w zakresie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop	11	13
- Naruszenie przepisów w zakresie obowiązku wypłaty należności z tytułu podróży służbowych	1	1
- Naruszenie przepisów w zakresie wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika	1	38
- Naruszenie przepisów w zakresie wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego	1	1
- Naruszenie przepisów w zakresie wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej	2	9
- Naruszenie przepisów w zakresie rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej:		
- niewypłacenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;	5	8
- udzielanie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych	2	
- Naruszenie przepisów w zakresie rekompensaty z tytułu przekroczenia normy tygodniowej		
- niewypłacenie wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych	7	80

Inspektorzy pracy dokonując kontroli jako przyczyny nieprawidłowości wskazywali:

1/ w zakresie czasu pracy:

- nieznajomość przepisów;
- świadome działanie pracodawcy wynikające z niechęci do tworzenia dokumentacji i nadmiernej biurokracji;
- świadomym działaniu pracodawcy wynikające z chęci ukrycia rzeczywistego czasu pracy zatrudnionych pracowników;

2/ w zakresie wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń:

- brak środków finansowych;
- nieznajomość przepisów, w tym przepisów wewnętrznych;
- błędy tzw. ludzkie przy naliczaniu wynagrodzenia i innych świadczeń;
- niewłaściwą metodę obliczania;
- konflikt z pracownikiem;

W wyniku przeprowadzonych kontroli w inspektorzy pracy

Tabela 5.1.1.2. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje płacowe (kwota)	6 (5180,30)
Wystąpienia (wnioski)	35 (168)
Polecenie (kwota)	6 (112.686,12)
Wnioski do sądu o ukaranie	2
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	14 (15.900,00)
Środki wychowawcze	8

Pracodawcy realizując wnioski dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wypłacili pracownikom kwotę 2216,46 zł.

W wyniku realizacji poleceń wypłacono pracownikom kwotę 112.686,12 zł na rzecz 48 osób.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2021 r. w temacie „Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy” należy zauważyć, że przeważały tu kontrole, powiązane z rozpatrywaniem skarg, których było 26.

Podobnie jak w latach ubiegłych w kontrolowanych podmiotach 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. Można zauważyć, że najczęstszą nieprawidłowością w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy było zaś niewykazywanie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Najczęściej problem ten dotyczył podmiotów branży handlowej i produkcyjnej w zakładach o małej i średniej liczbie zatrudnionych.

Dosyć często kontrole wykazywały naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy polegające na przekroczeniu średniotygodniowego wymiaru, niezapewnieniu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,

co tłumaczone było również brakiem pracowników. Najczęściej takie wyjaśnienia przekazywano w zakładach leczniczych czy handlowych.

Należy zauważyć (odnosząc do lat ubiegłych), że nadal w czasie kontroli wykazywano nieprawidłowość polegającą na planowaniu czasu pracy bez uwzględnienia pojęcia doby pracowniczej i to zarówno u pracodawców zatrudniających niewielu jak i dużą liczbę pracowników. Nieprawidłowość tą wykazywano szczególnie u pracodawców zajmujących się handlem, ale wystąpiła również w podmiotach zajmujących się działalnością leczniczą czy edukacyjną. Można jednak zauważyć postęp polegający na tym, że coraz więcej podmiotów wykazuje pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej jaka w takich przypadkach występuje i ją rekompensuje odpowiednim dodatkiem. Niewątpliwie jest to powiązane z programami komputerowymi służącymi do obsługi kadrowo-płacowej.

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

Problem nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia z uwagi na brak środków podobnie jak w latach wcześniejszych dotyczył w większości firm produkcyjnych, handlowych. Pocięszające, że zaległości w płatnościach wynagrodzeń, oprócz pojedynczych przypadków, miały charakter krótkoterminowy. Niewątpliwie jest to pochodną korzystania przez pracodawców w swojej działalności z rozwiązań tarczy antykryzysowej, w tym z dopłat do wynagrodzeń, co przekładało się na wywiązanie z obowiązków wobec pracowników. Nie można jednak nie zauważyć, że przyczyną braku wypłat wynagrodzeń w stwierdzonych przypadkach był często brak środków finansowych, problemy z kontrahentami i zbytem towarów, co jest powiązane z trudnościami na rynku w związku z pandemią.

Na uwagę zasługuje również kwestia braku weryfikacji wyliczeń dokonywanych przy użyciu programów komputerowych, co prowadzi do zaniżenia świadczeń pracowniczych. Często powiązane jest to z nieprawidłowym wprowadzeniem danych do tych programów. Kontrole wykazały, że błędy w naliczeniu świadczeń czy też ich braku wynikały również z braku znajomości przepisów wewnątrzzakładowych, które doprowadzały do niewypłacenia świadczeń na zasadach w nich obowiązujących.

Ponadto zauważalny jest problem braku uaktualniania przepisów wewnątrzzakładowych określających wysokości świadczeń w postaci ekwiwalentu za używanie i pranie odzieży roboczej. Pomimo wzrostu cen wody, prądu i innych kosztów powiązanych z tym zagadnieniem pracodawcy utrzymują świadczenia na niezmiennym poziomie od wielu lat, co oznacza przeliczenie na pracowników kosztów prowadzonej działalności gospodarczej.

5.1.2. INNE KONTROLE ZWIĄZANE Z ZAGADNIENIAMI CZASU PRACY

W ramach przeprowadzanych w 2021 roku kontroli podejmowano ocenę przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym czasie pracy w usługach i w budownictwie. Zakresem tematycznym objęto rzetelność prowadzenia ewidencji czasu pracy, zapewniania odpoczynku dobowego i tygodniowego, pracy w porze nocnej oraz w niedziele i święta oraz rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

Budownictwo

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 14 kontroli obejmujących „Czas pracy w budownictwie”. Kontrolowani pracodawcy należeli do sektora prywatnego, w tym 4 zatrudniających do 9 pracowników, 7 zatrudniających od 10 do 49 pracowników i 3 zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Łącznie pracodawcy zatrudniali 640 osób, w tym 624 pracowników, 50 kobiet i 15 osób w ramach umów cywilnoprawnych.

Naruszenia przepisów o czasie pracy stwierdzono u 12 z 14 kontrolowanych pracodawców. Wśród ujawnionych nieprawidłowości należy wymienić:

- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy, które stwierdzono u 6 pracodawców – np. nie wykazywano w prowadzonej ewidencji czasu pracy godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dobach;
- niewykazywanie w ewidencji czasu pracy rzeczywistych godzin pracy, które stwierdzono u 3 pracodawców – np.: w trakcie kontroli stwierdzono, że pracownicy świadczą pracę w godz. od 7.00 do 15.00, natomiast w ewidencji czasu pracy wskazano, że pracownicy wykonywali pracę od 8.00 do 16.00;
- nieustalenie w regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów, rozkładów lub przyjętych okresów rozliczeniowych, które stwierdzono u 5 pracodawców;
- zatrudnianie pracowników dwukrotnie w ciągu tej samej doby, które stwierdzono u 2 pracodawców – np. jeden z pracowników wykonywał pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej tj. 07 września rozpoczął pracę o godz. 09.00 i zakończył o 17.00, następnie 8 września rozpoczął pracę o 07.00 i zakończył o 15.00 w związku z czym przepracował 2 godziny nadliczbowe;
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które stwierdzono u 2 pracodawców -np. pracodawca nie naliczył i nie wypłacił 2 pracownikom świadczącym pracę w dniu wolnym w wymiarze 8 godzin wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

- nieustalenie w regulaminie pracy pory nocnej lub przyjętego sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy, które stwierdzono u 2 pracodawców;
- nieudzielenie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, które stwierdzono u jednego pracodawcy.

Analizując wyniki przeprowadzonych kontroli w roku 2021 należy zwrócić uwagę na fakt, że ponad 50% stwierdzonych nieprawidłowości dotyczy kwestii o charakterze formalnym takim jak prowadzenie ewidencji czasu pracy niezgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami czy też nieustalania w regulaminie pracy lub obwieszczeniu obowiązujących u pracodawcy systemów, rozkładów lub przyjętych okresów rozliczeniowych. W pozostałych przypadkach stwierdzone naruszenia przepisów miały charakter jednostkowy i były raczej wynikiem zaniedbania lub niedostatecznej znajomości przepisów prawnych niż efektem celowego działania pracodawcy. Niepokój mogą budzić przypadki nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Niewykazywanie w ewidencji faktycznych godzin pracy ma kluczowe znaczenie dla uprawnień pracownika i budzi podejrzenie, że w części przypadków ewidencja jest prowadzona na potrzeby organów kontrolnych. W dwóch przypadkach naruszenie przepisów o czasie pracy skutkowało niewypłaceniem pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrolę przestrzegania przepisów o czasie pracy w urzędach wskazywali, że przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były przeważnie:

- rutyna i przyzwyczajenie pracowników kadrowych 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 „Czas pracy w budownictwie” inspektorzy pracy skierowali do pracodawcy 12 wystąpień, zawierających 23 wnioski oraz udzielił jednego ostrzeżenia. Pracodawcy poinformowali o przyjęciu do realizacji 21 z 23 wniosków, zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy. Uzyskano następujące efekty:

- wypłacono 2 pracownikom kwotę 437,73 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających, z wykonywania pracy w dniu wolnym w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy;
- wypłacono jednemu pracownikowi kwotę 548,78 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia 8 - godzinnej normy czasu pracy, w związku z podwójnym zatrudnieniem w tej samej dobie roboczej;
- dokonano zmiany postanowień regulaminu pracy w zakresie ustalania dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz ustalenia pory nocnej;
- dokonano zmian w sposobie prowadzenia ewidencji czasu poprzez wykazywanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dobach.

Podsumowując wyniki kontroli należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów o czasie pracy u pracodawców branży budowlanej odbiega od prawidłowego. Dlatego niezbędne jest kontynuowanie działań nadzorczych kontrolnych w zakresie czasu pracy w powiązaniu z zagadnieniami ochrony wynagrodzenia za pracę. Dobrą praktyką byłoby przeprowadzanie czynności kontrolnych również w soboty i niedzielę oraz w godzinach popołudniowych oraz wykorzystywanie przez inspektora pracy nagrań, z coraz częściej stosowanego na budowach, monitoringu.

Działalność usługowa

Przeprowadzono 7 kontroli w zakładach prowadzących działalność usługową, w których pracowało 194 osoby, w tym 22 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

W trakcie jednej kontroli nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy. W pozostałych 6 podmiotach stwierdzono m.in.:

Tabela 5.1.2.1. Stwierdzone nieprawidłowości

Wyszczególnienie	Liczba zakładów
- nieokreślenia w regulaminie pracy w lub w drodze obwieszczenia systemów czasu pracy obowiązujących poszczególne kategorie pracowników	3
- braku określenia w regulaminie pracy rozkładów czasu pracy bądź nieprecyzyjne określenie tych rozkładów	3
- nieokreślenia w regulaminie pracy okresu rozliczeniowego czasu pracy	1
- nieprawidłowego określenia w regulaminie pracy terminu przekazywania pracownikom harmonogramów czasu pracy	1
- nieprzekazywania pracownikowi rozkładu czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład	1
- niezawiadomienia okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego w stosunku do pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy	2
- nieprawidłowego ustalania wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego w przyjętym okresie rozliczeniowym	1

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

- niezamieszczenia w ewidencji czasu pracy pracowników, informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy	1
- zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym	1
- zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej granicy liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu	2
- niezapewnianie pracownikom w każdym tygodniu, prawa do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego	1
- niezapewnienia co najmniej 24 godzin odpoczynku tygodniowego w stosunku do pracowników, którzy wykonywali pracę w związku z koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej lub w związku z koniecznością usunięcia awarii	1
- nieudzielenia do końca okresu rozliczeniowego dnia wolnego od pracy w zamian za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy	1
- zaniżenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy	2
- nieterminowego wypłacania wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy	1

Podobnie jak w ubiegłych latach podczas kontroli dotyczących czasu pracy przedsiębiorcy jako przyczyny zaistniałych nieprawidłowości wskazywali:

- niejasność przepisów, skomplikowane regulacje prawne,
- nieracjonalność przepisów prawa, które zwiększają biurokrację i generują dodatkowe, zbędne koszty.

Zdaniem inspektorów pracy przyczynami występujących nieprawidłowości były:

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

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy

Tabela 5.1.2.2. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje płacowe (kwota)	1 (2175,04)
Wnioski	23
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	3 (4.500,00)

Z uzyskanych informacji wynika, że pracodawcy zrealizowali wszystkie wnioski w wystąpieniach. W związku z realizacją 2 wniosków dotyczących wyrównania zaniżonego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy wypłacono 33 pracownikom łączną kwotę 8 798,37 zł. Pracodawca, do którego skierowano decyzję płatniczą wyrównania zaniżonego 25 pracownikom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy za cztery okresy rozliczeniowe na kwotę 2 175,04 zł.

Wyniki kontroli wskazują na to, iż naruszenia przepisów o czasie pracy mają charakter powszechny. Kontrole wykazują, że przepisy o czasie pracy dla większości pracodawców, a w szczególności tych najmniejszych, są zagmatwane, niespójne, niezrozumiałe.

5.2. ZMNIEJSZANIE SKALI NADUŻYĆ W ZAKRESIE ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WŁAŚCIWYCH DLA STOSUNKU PRACY I WYNIKI KONTROLI WYPŁACANIA WYNAGRODZEŃ W WYSOKOŚCI WYNIKAJĄCEJ Z MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ

W ramach oceny przestrzegania prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych przeprowadzono 407 kontroli, a w ramach 45 inspektorzy zakwestionowali umowy cywilnoprawne. Stwierdzono również 81 przypadków nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia. W zakresie prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych przeprowadzono 17 kontroli w związku z wniesionymi skargami.

Nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych stwierdzono na takim samym poziomie 11% jak w roku 2020. Nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia stwierdzono podczas 81 kontroli, co stanowi 19,9% wszystkich przeprowadzonych kontroli. We wcześniejszym okresie nieprawidłowości wystąpiły w 62 kontrolach na 308 przeprowadzonych, co stanowiło 20,13%.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in.:

- zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę – np. została zawarta umowa zlecenie na okres od 5 grudnia 2020 r. do 31 grudnia 2021 r., której przedmiotem była realizacja zlecenia polegającego na rozkładaniu towaru, obsłudze klienta, dbaniu o porządek w sklepie, metkowaniu towaru, tj. wykonywania pracy na stanowisku sprzedawcy;
- niezapewnienia wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu – np. wystawiono w dniu 23 lipca 2021 r. rachunki, na podstawie których wypłacono zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 29.924,22 zł za świadczenie zlecenia (przygotowywanie posiłków, zamawianie produktów) za okres od czerwca 2020 r. do października 2020 r.;
- niewypłacenia wynagrodzenia wynikającego z wykonanej umowy zlecenia i tym samym niezapewnienia minimalnej stawki godzinowej - stwierdzono, że nie wypłacono zleceniobiorcy wynagrodzenia w kwocie 420,90 zł za 23 godziny pracy w czerwcu 2021 r.;
- niearchiwizowania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług - przeprowadzona kontrola wykazała, że wobec 2 osób na ogółem 9 objętych kontrolą nie przechowywano dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia za okres od stycznia 2021 r.;
- nieprzedkładania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia - przedsiębiorca nie wyegzekwował od 5 zleceniobiorców obowiązku potwierdzania przez nich liczby godzin wykonania zlecenia w sposób ustalony w umowie;
- wypłacania wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia w wysokości niższej od minimalnej stawki godzinowej – np. zaniżono 4 zleceniobiorcom wynagrodzenie na łączną kwotę 522 zł wypłacając za każdą godzinę zlecenia w miesiącach maj – lipiec 2021 r. stawkę godzinową w wysokości 17,00 zł brutto zamiast obowiązującej od 01.01.2021 r. minimalnej stawki godzinowej w wysokości 18,30 zł brutto;
- ustalenia w umowie wynagrodzenia niegwarantującego otrzymania minimalnego wynagrodzenia – np. stwierdzono, że w umowie zlecenia zawartej na okres od 1 kwietnia do 31 grudnia 2021 r. na wykonywanie czynności pomocy kuchennej ustalono wynagrodzenie na poziomie 315,00 zł za 18 godzin pracy czyli ustalono stawkę za godzinę w kwocie 17,50 zł brutto, która była niższa od godzinowej stawki minimalnej obowiązującej od dnia 01.01.2021 r.;
- braku ustalenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu pracodawcy” – np. kontrola u przedsiębiorcy prowadzącego lokal gastronomiczny wykazała, że w 3 umowach zlecenia zawartych na okres od 1 stycznia do 30 września 2021 r. oraz 1 umowie zlecenia zawartej na okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2021 r. nie określono w umowach sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia.

Liczba stwierdzonych przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy - skierowanych środków prawnych w formie poleceń i wniosków w wystąpieniach wyniosła 47.

W trakcie kontroli ustalono, że osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych nie chciały przekształcania łączącego je stosunku prawnego w umowę o pracę mimo zaistnienia przesłanek z art. 22 § 1 k.p.

Przykłady nieprawidłowości:

- podczas kontroli stwierdzono, że obniżono wynagrodzenie 2 osobom wykonującym czynności w ramach umów zleceń na stanowiskach kelnerów. Jednej z tych osób należało wypłacić wynagrodzenie w kwocie 5.185 zł za wykonywanie w 2020 r. czynności w łącznym wymiarze 305 godzin. Zamiast tego wypłacono wynagrodzenie w kwocie 3.965 zł, co oznaczało obniżenie wynagrodzenia o kwotę 1220 zł. Druga z tych osób wykonywała w 2020 r. czynności w łącznym wymiarze 353 godziny i powinna za to otrzymać wynagrodzenie w kwocie 6001 zł. Zamiast tego otrzymała wynagrodzenie w kwocie 4589 zł, co oznaczało obniżenie wynagrodzenia o kwotę 1412 zł;
- podczas kontroli stwierdzono, że łącznie 55 osobom powierzano czynności na podstawie umów zleceń, których przedmiotem były usługi gospodarcze (np. utrzymanie bieżącej czystości i porządku) oraz usługi opiekuńcze – pielęgnacyjne (np. pomaganie przy spożywaniu posiłków). Postanowienia umów przewidywały obowiązek osobistego wykonywania czynności przez zleceniobiorcę w miejscu zamieszkiwania po-

dopiecznych, ustalanie przez zleceniodawcę podziału obowiązków i harmonogramu pracy zleceniobiorcy, możliwość kontroli przez zleceniodawcę przestrzegania postanowień umowy, konieczność uczestniczenia przez zleceniobiorcę w bezpłatnych szkoleniach organizowanych przez zleceniodawcę. Z ustaleń kontroli wynikało, że przed podpisaniem umów zleceń nikt nie proponował zleceniobiorcom świadczenia usług w ramach umów o pracę. Zleceniobiorcy wykonywali usługi opiekuńcze od poniedziałku do piątku na podstawie harmonogramów pracy i nie mogli dowolnie wskazywać dni, godzin oraz miejsca świadczenia usług opiekuńczych. Podczas wykonywania czynności zleceniobiorcy byli kontrolowani przez zleceniodawcę i byli im wydawane polecenia odnośnie sposobu wykonywania usług.

Kontrolowany podmiot przekazał informację, iż świadczenie usług opiekuńczych odbywało się na podstawie umowy zawartej przez kontrolowanego pracodawcę z ośrodkiem pomocy społecznej. Umowa ta została zawarta na okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r., ale nie wskazywała formy prawnej, w ramach której powinno się odbywać świadczenie usług przez osoby wykonujące czynności w domach podopiecznych.

W trakcie kontroli stwierdzono, że objęci kontrolą zleceniobiorcy (10 osób) świadczyli czynności w ramach stosunku pracy.

Podobnie jak w ubiegłych latach przedsiębiorcy, jako przyczyny zaistniałych nieprawidłowości wskazywali:

- wysokie koszty zatrudniania,
- nieracjonalność przepisów prawa, które zwiększają biurokrację i generują dodatkowe, zbędne koszty,
- niejasność przepisów, skomplikowane regulacje prawne.

Zdaniem inspektorów pracy przyczynami występujących nieprawidłowości były:

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

Tabela 5.2.1. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Wystąpienia (wnioski)	102 (140)
Polecenie	21
Wnioski do sądu o ukaranie	3
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	22 (26.850,00)
Środki wychowawcze	22

Pracodawcy poinformowali o zastosowaniu się do 93 wniosków inspektorów pracy wobec 215 osób. Efektem działania inspektorów było między innymi zawarcie umów o pracę zamiast dotychczas zawartych umów zleceń oraz wypłacenie wykonującym usługi kwot wynagrodzenia celem zapewnienia minimalnego wynagrodzenia.

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 zaniechanie zawierania umów o dzieło zamiast umów o pracę.

Nie uległa natomiast zmianie postawa osób, które powinny być potencjalnie zainteresowane zmianą zawartej przez nich umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę. Często zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych stanowiło dla nich jedyną możliwość uzyskania jakichkolwiek dochodów. Obawiając się utraty źródła utrzymania nie chcieli, aby inspektor pracy podejmował na ich rzecz jakiegokolwiek działania. Utrzymywały, że chciały zawrzeć umowę cywilnoprawną i nie są zainteresowane zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Taką postawę prezentowały podczas kontroli, co znajdowało odzwierciedlenie w składanych przez nich oświadczeniach.

Do ograniczenia cywilnoprawnych form zatrudnienia przyczyniła się też częściowo duża liczba kontroli inspektorów pracy przeprowadzonych w ostatnich latach w zakresie przestrzegania obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz zapewnienia minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z umów cywilnoprawnych.

Praktyka pokazuje jednak, że ustalona stawka godzinowa minimalnego wynagrodzenia wykonania zlecenia lub świadczenia usług obowiązująca w 2021 r. w wysokości 18,30 zł za godzinę nie różniła się zasadniczo od stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach stosunku pracy. Nie było więc wystarczającej ekonomicznej zachęty do zatrudnienia pracowniczego i zastępowania umów cywilnoprawnych umowami o pracę. Różnica pomiędzy wyżej wymienionymi stawkami nie rekompensowała bowiem kosztów pracy wynikających ze stosunku pracy.

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

den miesiąc (regulacja jest bardziej rygorystyczna niż w przypadku stosunku pracy, przy którym dopuszczalne są długie okresy rozliczeniowe).

Częściowe ograniczenie zjawiska zatrudniania pracowników w ramach umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę wymaga podjęcia działań legislacyjnych dotyczących wprowadzenia w art. 22 Kodeksu pracy domniemania zawarcia umowy o pracę.

Działania legislacyjnych wymaga też określenie maksymalnego terminu wypłaty wynagrodzenia, w sytuacji gdy termin ten uzależniony jest od obowiązku przedłożenia przez zleceniobiorcę rachunku z liczbą przepracowanych godzin.

Ponadto zasadne byłoby określenie sankcji wykroczeniowej w związku brakiem u przedsiębiorcy jakichkolwiek dokumentów dotyczących umów zleceń pomimo obowiązku ich przechowywania.

VI. ZADANIA STAŁE I BIEŻĄCE

6.1. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

6.1.1. OPIEKA ZDROWOTNA - PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP

W 2021 roku w ramach oceny przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp przeprowadzono 4 kontrole podmiotów leczniczych, w tym:

- 2 podmioty udzielające świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne (były to jednocześnie podmioty, w których udzielane są ambulatoryjne świadczenia zdrowotne);
- 2 podmioty udzielające wyłącznie świadczeń w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

W ramach powyższych kontroli ustaleń dokonano w 2 obszarach:

- przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy, w tym dotyczących m.in. stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz
- przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ogólna liczba pracujących osób wykonujących pracę w podmiotach leczniczych objętych kontrolami wyniosła 909, w tym 63 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, 287 podmiotów samozatrudniających się oraz 559 pracowników, w tym 375 kobiet.

W wyniku kontroli stwierdzone zostały nieprawidłowości, zarówno w obszarze prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy.

Poniższa tabela przedstawia wybrane rodzaje stwierdzonych nieprawidłowości oraz ich liczbę:

Tabela 6.1.1.1. Prawa ochrona pracy

Rodzaj stwierdzonej nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Niepotwierdzenie pracownikowi po upływie 33 miesięcy, zatrudnienia na czas nieokreślony.	1
Nie poinformowanie pracowników o zmianie ich warunków zatrudnienia w zakresie dotyczącym długości obowiązującego okresu wypowiedzenia umowy o pracę.	1
Nieprzechowywanie skierowań na badania lekarskie w aktach osobowych pracowników.	1
Niestosowanie systemów czasu pracy wymienionych w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711) oraz nieprawidłowe uregulowanie systemów czasu pracy w regulaminie pracy.	1
Przeszkalanie pracowników w zakresie bhp poza ich czasem pracy.	2
Niewykazywanie w ewidencji czasu pracy informacji o dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia.	1
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, tj. ewidencjonowanie faktycznego czasu pozostawiania pracowników w dyspozycji pracodawcy, w tym w trakcie szkolenia bhp.	1
Nieprawidłowe wykazywanie w ewidencji czasu pracy powstałych godzin nadliczbowych oraz nieprawidłowa identyfikacja przysługujących w zamian dodatków w wysokości 50 lub 100%, w przypadku zmian w harmonogramach czasu pracy.	1
Nieprawidłowe ustalanie dobowego wymiaru czasu pracy pracowników, przy uwzględnieniu obowiązku jego rozliczenia w dobie.	1
Dopuszczanie pracowników do pracy dwukrotnie w ciągu tej samej doby pracowniczej	1
Nie przestrzeganie przepisów prawa pracy, uprawniających pracowników do korzystania co najmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.	1
Nie przestrzeganie dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu	1
Niezapewnianie w każdej dobie nieprzerwanego, 11-godzinnego odpoczynku pracownikom.	1
Niezapewnianie pracownikom pełniącym dyżur medyczny okresu nieprzerwanego, 11-godzinnego odpoczynku, bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego.	1
Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych.	1
Nienaliczenie i niewypłacenie pracownikom dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	1
Nieprawidłowe ustalenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi.	1
Niewypłacanie pracownikom uzupełnienia wynagrodzenia w postaci wyrównania do wysokości obowiązującego w danym roku wynagrodzenia minimalnego w przypadkach przewidzianych w przepisach prawa pracy.	1
Nieterminowe wypłacanie pracownikom zatrudnionym w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenia w prawidłowej wysokości, co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.	1
Nienaliczenie i niewypłacanie pracownikowi wynagrodzenia w prawidłowej wysokości, co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, uwzględniając, iż nie wszystkie składniki wynagrodzenia podlegają wliczeniu do minimalnego wynagrodzenia za pracę.	1
Nieterminowe wypłacanie pracownikom dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.	1

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

Wyplacenie pracownikom wynagrodzenia zasadniczego w wysokości niższej od najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego jako iloczyn właściwego współczynnika pracy i kwoty stanowiącej przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w roku 2020.	1
Niezastosowanie się do obowiązku ustalenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników, w sposób określony w art. 3 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych ((Dz. U. 2021. 1801 t.j. z dnia 2021.10.04)	1

Tabela 6.1.1.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Rodzaj stwierdzonej nieprawidłowości	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego zranienia ostrym narzędziem oraz przeniesienia zakażenia w wyniku ekspozycji na krew lub inny potencjalnie zakaźny materiał biologiczny na stanowiskach pracy pielęgniarki/położnej.	1
Niedokonanie uzupełniającej oceny i udokumentowania ryzyka zawodowego na stanowisku pracy pielęgniarki uwzględniając występujący czynnik biologiczny - wirus SARS-CoV-2, szacowanie ryzyka z nim związanego i sposób jego przenoszenia.	1
Nieopracowanie zasad przydziału i gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym na określonych stanowiskach w zakładzie.	1
Nieopracowanie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej na określonych stanowiskach w zakładzie.	1
Niezapewnienie pracownikom aktualnych, pisemnych instrukcji postępowania ze szkodliwym czynnikiem biologicznym.	1
Niezapewnienie aktualnego spisu substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych, stwarzających zagrożenie.	1
Niezapewnienie działania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy.	1
Nieustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami medycznymi (zakłucia) – 7 przypadków	2
Niedokonanie przez zespół powypadkowy oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku.	1
Nieokreślenie przez zespół powypadkowy właściwych wniosków profilaktycznych mających na celu wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożenia, którego aktywizacja skutkowałą zaistnieniem wypadku przy pracy.	1

Środki prawne wydane po kontrolach:

Tabela 6.1.1.3. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	14
Wnioski w wystąpieniach	36
Mandaty	1
Wnioski o ukaranie do sądu	1
Środki wychowawcze	1

W trakcie kontroli inspektorzy pracy w 3 kontrolowanych podmiotach podjęli współpracę z przedstawicielami działającymi w nich organizacji związkowych. W 2021 roku przeprowadzone zostały także szkolenia specjalistyczne dla przedstawicieli związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy działających w podmiotach leczniczych na terenie działania tuł. Okręgowego Inspektoratu Pracy. Przeprowadzono także szereg konsultacji telefonicznych oraz osobistych porad prawnych przedstawicielom związków zawodowych zrzeszających pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

We wszystkich podmiotach leczniczych, w których przeprowadzono kontrole stwierdzono nieprawidłowości dotyczące prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Były to podmioty, w których udzielane są stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne oraz świadczenia ambulatoryjne.

Kontrola inspektorów pracy w tych podmiotach wiązała się głównie z rozwiązywaniem problemów w zakresie wynagrodzeń za pracę, w szczególności braku rekompensaty godzin nadliczbowych, nieprawidłowym ustaleniem wysokości wynagrodzenia zasadniczego, a także związanych z czasem pracy. 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. Nie stwierdzono nieprawidłowości w obszarze bhp, których przyczyn powstania upatrywać można by z potrzeby ograniczania wydatków, tak jak to miało miejsce w latach ubiegłych.

Niezależnie od powyższego, należy ponad wszystko podkreślić, iż wyniki przeprowadzonych kontroli w 2021 r., nadal wskazują na potrzebę konsekwentnego egzekwowania przez inspektorów pracy przestrzegania przepisów prawa w podmiotach działalności leczniczej, co powinno być realizowane podczas rutynowych kontroli. Konieczne wydaje się także kontynuowanie działań o charakterze prewencyjnym przy współudziale innych organów kontrolujących podmioty działalności leczniczej.

6.1.2. NADZÓR RYNKU

W 2021 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.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w roku 2021 wpłynęło 12 wniosków organu celnego o wydanie opinii. W wyniku postępowania kontrolnego wydano 6 opinii negatywnych, 5 opinii pozytywnych a w stosunku do jednego wniosku nie wydano opinii ze względu na okoliczności i stan prawny.

W ramach ww. działań skontrolowano 5 maszyn (pod względem spełniania wymagań dyrektywy maszynowej 2006/42/WE) dla których wydano łącznie 10 opinii, tzn. pierwsza opinia była negatywna, a druga, wydana po usunięciu nieprawidłowości przez importera - pozytywna.

Skontrolowane maszyny to:

- rębak, marka TIMBERWOLF (import z Wielkiej Brytanii);
- kosiarka pokosowa, marka FORTSCHRITT (import z Wielkiej Brytanii);
- przyczepa rolnicza, marka BAILEY (import z Wielkiej Brytanii);
- maszyna do napełniania i pakowania sypkich artykułów w folię, marka SHAROV LURII PE (import z Ukrainy);
- maszyna do napełniania szklanych tubek nasieniem indyckim do sztucznej inseminacji indyczek stad rodzicielskich, marka CONTINENTAL MARK (import ze Stanów Zjednoczonych Ameryki).

Na wniosek organu celnego skontrolowano w 2021 roku także jedno urządzenie elektryczne. We wniosku określono je jako silnik elektryczny do dźwigu/silnik do napędu pomp hydraulicznych typ EMU-12PM (określenie deklaracji celnej / określenie importera). Natomiast według ustaleń inspektora pracy przedmiotowy wyrób to przetwornica napięcia typ EMU-12PM wyprodukowana na Białorusi.

W przypadku skontrolowanych maszyn stwierdzono następujące niezgodności z dyrektywą 2006/42/WE:

- brak lub niewłaściwa deklaracja zgodności (5 maszyn),
- brak lub niewłaściwe oznakowanie CE (4 maszyny),
- brak lub niewłaściwa zawartość instrukcji (4 maszyny),
- braku lub niewłaściwego oznakowania – identyfikacja, piktogramy (3 maszyny),
- budowy i konstrukcji (2 maszyny).

Niezgodność z dyrektywą 2000/14/WE (dot. emisji hałasu do środowiska przez urządzenia użytkowane na zewnątrz pomieszczeń) polegała na braku deklaracji zgodności.

W przypadku urządzenia elektrycznego niezgodności wynikające z niepełnienia dyrektywy niskonapięciowej 2014/35/UE to: brak instrukcji i deklaracji zgodności UE oraz brak oznakowania CE i oznakowania zawierającego dane importera.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że importerzy którzy dokonują po raz pierwszy importu maszyn, w tym na własne potrzeby, nie mają wystarczającej wiedzy na temat wymagań jakie musi spełniać maszyna (wymagań dyrektywy maszynowej). Jednak, w pięciu kontrolowanych przypadkach importerzy po otrzymaniu negatywnych opinii przystąpili z należytą starannością do działań naprawczych mających na celu uzupełnienie braków i usunięcie stwierdzonych niezgodności.

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

W ramach nadzoru rynku w zakresie oceny zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi przeprowadzono 13 kontroli w trakcie których skontrolowano 93 wyroby, w tym 73 maszyny, 18 środków ochrony dróg oddechowych oraz 2 urządzenie elektryczne.

Kontrole maszyn obejmowały 62 obrabiarki do metalu. W grupie tej we wszystkich przypadkach stwierdzono nieprawidłowości. Niezgodności obejmowały zarówno nieprawidłowości w zakresie budowy, jak i oznakowania, instrukcji i deklaracji zgodności.

Kolejną grupą były środki ochrony dróg oddechowych – 18 wyrobów. Nie stwierdzono niezgodności. Z wyrobów podlegających pod dyrektywę niskonapięciową skontrolowano 2 wyroby, w których stwierdzono niezgodności dotyczące oznakowania i zapisów w instrukcji i deklaracji zgodności.

W wyniku dobrowolnych działań naprawczych podjętych na etapie kontroli, niezgodności zostały usunięte. W ramach dobrowolnych usunięto nieprawidłowości m.in.:

- usunięto niezgodności dotyczące budowy i konstrukcji w linii do prób malarskich (patrz przykład 7);
- umieszczono na maszynie (linii do prób malarskich) tabliczkę znamionową z danymi producenta i danymi wyrobu oraz oznakowaniem CE (patrz przykład 7);
- w dwóch przypadkach sporządzono deklaracje zgodności a w trzech przypadkach dokonano zmian w zapisach deklaracji;
- w dwóch przypadkach sporządzono instrukcję oraz w dwóch przypadkach dokonano zmian w zapisach in-

strukcji.

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 dokumentacje z kontroli wyrobów zostały przesłane do innych OIP-ów, celem wszczęcia postępowania.

Tabela 6.1.2.1 Kontrole maszyn

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem,	75
w tym: - spełniające zasadnicze lub inne wymagania	0
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	75
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	5
Liczba opinii negatywnych wydanych dla organów celnych:	5
Wyroby, których dokumentacje insp. przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	65
- GIP	0

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak lub nieprawidłowe oznakowania CE	73	8
Brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności	73	70
Nieprawidłowości związane z brakiem udziału jednostki notyfikowanej	0	0
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	73	70
- nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	73	48
- brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	73	46
- brak instrukcji użytkownika	73	7
- instrukcja w języku obcym	73	0
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	73	63

Tabela 6.1.2.2. Kontrole środków ochrony indywidualnej

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem, w tym:	18
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	18
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	0
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	0
Wyroby, których dokumentacje inspektorzy przekazali w celu wszczęcia postępowania, w tym:	
- innemu OIP	0
- GIP	0

6.1.3. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH 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.

W roku 2021 inspektorzy pracy skontrolowali 60 pracodawców, przeprowadzając u nich łącznie 53 kontrole związane z realizacją tematu nr 07. W 2021 r. poddano kontrolom okresowym 11 zakładów pracy chronionej, w tym 3 oddziały na wniosek innego okręgu, a także przeprowadzono 2 kontrole zakładów aktywności zawodowej.

Tabela 6.1.3.1. Działania dotyczące zakładów zatrudniających niepełnosprawnych

Wyszczególnienie	Liczba
- Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy	35
- Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów pracy chronionej	34
- Liczba kontroli zakładów pracy chronionej	14
- Liczba kontroli zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, w tym ubiegających się ponownie o status – siedziba i jednostki organizacyjne	3
- Liczba wydanych decyzji pozytywnych	3
- 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 tworzonych stanowisk 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 – (pozytywna)	3
- Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy	9
- Liczba skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej ogółem	2
- Liczba wniosków pracodawców ubiegających się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej	0
- Liczba wydanych decyzji - (pozytywna)	0
- 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
- Liczba wydanych postanowień:	29
- Liczba pozytywnie zaopiniowanych stanowisk:	27
- 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) – (stanowisk)	38

Żadnych nieprawidłowości nie ujawniono podczas 22 kontroli, co stanowi nieco ponad 36,6 % ogólnej liczby kontroli. Podczas pozostałych 38 kontroli inspektorzy pracy stwierdzili łącznie 167 uchybień dotyczących osób niepełnosprawnych.

Ujawnione podczas kontroli nieprawidłowości, związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, znalazły odzwierciedlenie w zastosowanych środkach prawnych:

Tabela 6.1.3.2. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	94
w tym wstrzymanie wykonywania prac	1
Wnioski w wystąpieniach	60
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	4 (4 500)
Środki wychowawcze	2

W wyniku 60 kontroli, przeprowadzonych u 53 pracodawców, inspektorzy pracy wydali nakazy i wystąpienia (polecenia) mające na celu likwidację zagrożeń wypadkowych i chorobowych oraz przywrócenie praworządności w stosunkach pracy.

Wydano ogółem 94 decyzje w odniesieniu do 1180 pracowników. Natomiast na 60 wniosków zawartych w wystąpieniach, regulujących nieprawidłowości odnoszących się do 717 pracowników. Należy też wspomnieć o realizacji w trakcie kontroli 13 poleceń, które pozwoliły uregulować nieprawidłowości wobec 41 pracowników.

Z najistotniejszych wyegzekwowanych spraw można wymienić następujące przykłady:

Tabela 6.1.3.3. Efekty osiągnięte w zakładach - przykłady

Zagadnienie	Zakłady	Pracownicy
przeprowadzono pomiary potwierdzające skuteczność działania ochron przy uszkodzeniu i ochrony podstawowej przy eksploatowanych urządzeniach i instalacjach elektrycznych	10	433
przeprowadzono pomiary stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na ich stanowiskach pracy (pyły, hałas, drgania mechaniczne);	7	144
oznakowano barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne m.in. krawędzie uskoków, niskie belki stropowe	3	14
dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników środowiska pracy m.in. osób pracujących, w tym osób z niepełnosprawnością, stosowanych maszyn, narzędzi materiałów, wykonywanych zadań, środków ochrony zbiorowej i indywidualnej	20	102
dostosowało zapisy regulaminu pracy lub obwieszczenia do obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie dotyczącym m.in. ustalenia rozkładów czasu pracy pracowników niepełnosprawnych	11	501
przedstawiono pracownikom pisemne informacje o niektórych warunkach zatrudnienia w kontekście uprawnień związanych z niepełnosprawnością	11	21
złożono i rozpoczęto prawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy	6	24

Konsekwencją ujawnionych podczas kontroli nieprawidłowości, mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, było pociągnięcie do odpowiedzialności wykroczeniowej 4 sprawców. Inspektorzy pracy ukarali ich mandatami na łączną kwotę 4500 zł.

Wobec 2 sprawców lżejszych wykroczeń odstąpiono od wymierzenia kary w postaci mandatu i zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne nadal wykazują nieprawidłowości z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy oraz praworządności, chociaż spada ich liczba.

W roku sprawozdawczym, 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.

W 2021 r. nie odnotowano przypadków wstrzymania eksploatacji maszyn, przy 4 przypadkach w 2020 r., nie skierowano żadnego pracownika do innych prac (w 2020 i 2019 r., skierowano po jednym pracowniku), wydano 1 decyzję wstrzymania prac (w 2020 r. – 0, w 2019 r. – 2). Liczba mandatów karnych jest mniejsza (o 3 mandaty), jest też niższa kwota nałożonych grzywn, zastosowano mniejszą liczbę środków wychowawczych tj. 2 przy 3 w 2020 i w 2019 r. Kilka wskaźników utrzymuje zbliżoną liczbę nieprawidłowości na przestrzeni 3 ostatnich lat – przykładowo budynki i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wymiana powietrza. Należy też odnotować spadek liczby nieprawidłowości w zagadnieniu maszyny i urządzenia zarówno w grupie zakładów chronionych, jak i przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

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

Porównując rok 2021 do 2020 i 2019 należy zauważyć procentowe zwiększanie udziału kontroli, podczas których nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy – obecnie 36,6% to wobec 22,5% w 2020 r. i 19,5% w 2019 r., co może wskazywać z jednej strony na przygotowanie pracodawców do prowadzonych kontroli (kilku po raz kolejny na przestrzeni lat organizuje refundowane stanowiska pracy).

W roku 2021 utrzymywała się zmniejszona w stosunku do ubiegłych lat liczba przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (ta sama liczba co w 2020 r. i o blisko 20% mniejsza w stosunku do 2019 r.), co pokazuje, że poszczególne samorządy dysponują mniejszymi środkami finansowymi na ten cel lub przeznaczają je na inne dziedziny polityki społecznej – istnieje wiele powiatów, które nie zawarły żadnej umowy na tworzenie nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych. Dodatkowo brak jest na rynku pracy osób niepełnosprawnych o wymaganych kwalifikacjach.

6.1.4. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH OBSŁUGI WÓZKÓW JEZDNIOWYCH Z NAPĘDEM SILNIKOWYM

W 2021 roku przeprowadzono 15 kontroli dotyczących bezpieczeństwa pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego. Kontrolami objęto m.in. bezpieczeństwo pracy z wykorzystaniem wózków jezdniowych z wykorzystaniem napędu silnikowego oraz obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było łącznie 2658 pracowników.

Większość zakładów objętych kontrolą cechuje średnie zatrudnienie od 4 do 60 osób – 9 zakładów, 6 to większe zakłady zatrudniające od 107 do 1261 osób.

Kontrolowane podmioty to zakłady:

- produkcji mebli 3 zakłady - zatrudniające łącznie 1986 osób;
- przeróbki drewna (tartak) 1 zakład - zatrudniający 6 osób;
- sprzedaż hurtowa materiałów takich jak: materiały farmaceutyczne, artykuły spożywcze, materiały budowlane 4 zakłady - zatrudniające łącznie 46 osób;
- zakłady produkcyjne różnych branż 5 zakłady - zatrudniające 518 osób;
- zakład logistyczno-transportowy - zatrudniający 16 osób;
- zakład ślusarski - zatrudniający 56 osób.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy wydali:

- 67 decyzji nakazowych,
- 13 wnioski w wystąpieniach,

W trakcie kontroli w ramach realizacji tematu stwierdzono 1 wykroczenie przeciwko prawom pracownika, w związku z tym osobę odpowiedzialną ukarano mandatem karnym w wysokości 1500 zł.

W kontrolowanych zakładach w latach 2018-2020 odnotowano:

- w 2018r – 25 wypadków przy pracy;
- w 2019r – 33 wypadki przy pracy;
- w 2020 – 29 wypadków przy pracy.

Na 15 skontrolowanych zakładów w analizowanym okresie przy pracach związanych z magazynowaniem i transportem wewnątrzzakładowym m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo – szkieletowego wydarzyło się łącznie 6 wypadków przy pracy, w tym 4 wypadki przy obsłudze wózków jezdniowych.

Poniżej w tabeli przedstawiono nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli i liczbę decyzji wydanych w związku z tymi nieprawidłowościami.

Tabela 6.1.4.1. Nieprawidłowości

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba decyzji
niewłaściwe oznakowanie dróg transportowych, komunikacyjnych	15
niezabezpieczenie wózka przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione	8
brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na stanowisku operatora wózka jezdniowego oraz pracowników magazynowych z uwzględnieniem zaistniałych wypadków, stresu i mobbingu	7
brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów, podłóg, pół odkładczych	5
niewydanie obuwia ochronnego oraz odzieży roboczej na stanowiskach operatorów wózków jezdniowych oraz przy pracach transportowych w magazynie	2
brak oznakowania skrajni rampy załadunkowej	2
niewłaściwe siedziska w wózkach jezdniowych oraz brak pasów przy siedziskach	4
niewłaściwe składowanie materiałów w tym na drogach transportowych	4
Zastawione towarem drogi transportowe	1
brak opracowania zasad poruszania się na drogach wewnątrzzakładowych	2
brak opracowanych instrukcji przy ręcznych pracach transportowych	4
stan techniczny wózków – oświetlenie sygnalizacyjne	2
brak instrukcji bezpiecznego składowania	2
brak oznakowania znakami drogowymi ograniczenia prędkości na drogach wewnątrzzakładowych	1
niewłaściwe przewożenie towaru przy użyciu wózków jezdniowych i transportowych	2
nieprowadzenie rejestru obsługi codziennej wózków jezdniowych	1
brak instrukcji obsługi wózków jezdniowych	1
wstrzymanie eksploatacji wózka w związku z brakiem przeglądu UDT	1
niezabezpieczenie dróg przed wtargnięciem pieszych na drogę transportową	1
brak imiennego zezwolenia pracodawcy na kierowanie wózkami jezdniowymi	1
niewłaściwy regał do składowania	1

W kontrolowanych zakładach eksploatowanych było łącznie 93 wózki jezdniowe z napędem silnikowym. Stwierdzono, iż 8 wózków jest eksploatowane bez ważnej decyzji UDT zezwalającej na eksploatację. W związku z tym skierowano do Urzędu Dozoru Technicznego powiadomienia o tym fakcie (dotyczył 2 zakładów).

Kontrola uprawnień 121 pracowników wykazała, że posiadali oni ważne uprawnienia do eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym. Jedynie w 2 przypadkach stwierdzono brak imiennego zezwolenia pracodawcy na eksploatację wózków na terenie zakładu.

Stwierdzono, iż pracodawcy lekceważą oznakowanie dróg komunikacyjnych i transportowych uważając to za mało istotne twierdząc, że pracownicy wiedzą jak mają poruszać się w zakładzie i widzą transportowany towar, a wolne miejsca nieoznakowane traktują jako dodatkową powierzchnie składowania.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli to:

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

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż w zakładach temat obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego stanowił niewielki ułamek stwierdzonych nieprawidłowości co świadczy, iż pracodawcy coraz częściej zastępują prace ręczne transportowe urządzeniami mechanicznymi. Rosnące standardy produkcji i systematyczne mechanizowanie prac załadunkowo-wyładunkowych, zastępowanie wyładunków i załadunków wykonywanych przez pracowników poprzez wyspecjalizowane brygady załadunkowo-wyładunkowe, powszechne stosowanie „Europalet”, postęp techniczny oraz konieczność przemieszczania dużych mas towarów, wymuszają na pracodawcach zwiększanie wydajności, skracanie postoju pojazdów transportowych. Stan ten nakłada obowiązek podnoszenia sprawności technicznej wózków, które są podstawowym sprzętem załadunkowo-wyładunkowym.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2021r. wskazują poprawę w badanych zagadnieniach, jednak należy zwrócić uwagę na oznakowanie pakowanych, a następnie transportowanych wyrobów w odniesieniu do ich wagi.

Pracownicy wykonujący ręczne prace transportowe często nie mają wiedzy o wadze danego towaru, który chcą przenieść co może prowadzić do nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego.

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

6.1.5.1 WARUNKI PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH GOSPODARKI MORSKIEJ

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

W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było łącznie 59 pracowników.

Kontrolą objęto przestrzeganie przepisów i zasad bhp w szczególności:

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

Po kontrolach w celu usunięcia nieprawidłowości wydano 1 nakaz zawierający 10 decyzji dotyczących prac portowych.

Przeprowadzona kontrola wykazała, iż pracodawca stara się, pomimo stanu epidemicznego, zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Niemniej stwierdzone nieprawidłowości wskazują na potrzebę kontynuowania kontroli w tym zakresie.

6.1.5.2. OCENA ZGODNOŚCI BUDOWY I STANU TECHNICZNEGO JEDNOSTEK PŁYWAJĄCYCH Z PRZEPISAMI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

W roku sprawozdawczym do Okręgu wpłynęło 16 wniosków o wydanie orzeczenia o dopuszczeniu 19 statków do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z przepisami ustawy o żegludze śródlądowej. Przeprowadzono 13 kontroli, po których inspektorzy wydali 15 orzeczeń. W przypadku jednego wniosku dotyczącego 2 jednostek odmówiono wszczęcia postępowania – jednostki morskie nie podlegające przepisom o żegludze śródlądowej, posiadające Kartę Bezpieczeństwa. W 2 przypadkach wnioski zostały wycofane przez armatora, gdyż w pierwszym przypadku wpłynął za wcześnie i jednostka nie była przygotowana do odbioru, a w drugim przypadku pracownicy odpowiedzialni zostali skierowani na izolację w związku z zachorowaniem na Covid-19.

Przeznaczenie kontrolowanych statków przedstawiało się następująco:

- patrolowo-inspekcyjne – 1 jednostka;
- patrolowe – 2 jednostki;
- usługowe – 2 jednostki,
- ratowanie ludzi i mienia – 1 jednostka;
- komercyjne – 1 jednostka;
- zarobkowy przewóz osób – 3 jednostki;
- przewóz pojazdów i płodów rolnych – 1 jednostka;
- robocza – 1 jednostka;
- gastronomiczna – 1 jednostka;
- utrzymanie szlaków żeglownych – 1 jednostka.

We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy wydali pozytywne orzeczenia.

6.1.6. PRZETWÓRSTWO TWORZYW SZTUCZNYCH

W 2021 r. przeprowadzono 10 kontroli w zakładach, w których zajmujących się przetwarzaniem tworzyw sztucznych.

Zakłady można wg wielkości podzielić następująco:

- do 9 zatrudnionych – 1 zakład;
- 10 – 50 zatrudnionych – 6 zakładów;
- 51 – 250 zatrudnionych – 3 zakłady;

Skontrolowane zakłady prowadzą działalności polegającą na:

- produkcji łodzi z laminatów poliestrowo – szklanych – 1 zakład;
- produkcji worków i opakowań foliowych – 4 zakład;
- produkcji akcesoriów meblowych – 2 zakłady;
- produkcji stolarki budowlanej – 1 zakład;
- produkcji akcesoriów ogrodowych i samochodowych – 1 zakład;
- recyklingu i produkcji granulatu PVC oraz produkcji maseczek – 1 zakład.

W skontrolowanych zakładach jest zatrudnionych ogółem 578 pracowników, w tym 160 kobiet, 19 pracowników niepełnosprawnych oraz 9 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych.

Tabela 6.1.6.1. Najczęściej występujące nieprawidłowości

Zagadnienie objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Ocena ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą	5
Odprowadzenie ładunków elektryczności statycznej	1
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	2
Podstawowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	3
Osłony stref niebezpiecznych eksploatowanych maszyn	3
Oznakowanie elementów sterowniczych maszyn	2
Oznakowanie miejsc, w których występują zagrożenia	2
Dokumentacja związana z rejestracją czynników szkodliwych	1
Badania i pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy	4
Odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej	2
Działania ograniczające zagrożenie	1
Magazynowanie i składowanie	1
Organizacja punktów pierwszej pomocy	2

Poniżej przedstawiono liczby pracowników zatrudnionych w kontakcie i narażeniu na czynniki szkodliwe:

Tabela 6.1.6.2. Najczęściej występujące nieprawidłowości

Czynnik szkodliwy	Liczba osób pracujących w kontakcie/narażeniu	Liczba osób pracujących w warunkach przekroczenia normatywów– higienicznych
Czynnik chemiczny	162	0
Czynnik fizyczny	178	28

Przeprowadzone kontrole nie wykazały powszechnego występowania rażących naruszeń obowiązujących przepisów z zakresu bhp. Dobór zakładów z różnych rodzajów działalności wykazał dużą różnorodność istniejących zagrożeń w kontrolowanych podmiotach. Szczególną uwagę zwracano na występowanie bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników związanych z eksploatacją maszyn w procesach produkcyjnych. Zalecenia dotyczące osłon stref niebezpiecznych wydano w 3 zakładach, a w jednym z nich w związku bezpośrednim zagrożeniem wydano decyzję wstrzymania pracy oraz decyzję wstrzymania eksploatacji. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami pracodawcę ukarano mandatem karnym.

Tabela 6.1.6.3. Zastosowane środki prawne

Środki prawne	Liczba
Decyzje ogółem,	50
w tym:	
- pisemne	40
- ustne	10
Wystąpienia (liczba wniosków w wystąpieniach)	2 (2)
Mandaty	1
Środki wychowawcze	1

Niezależnie od realizowanego tematu w wyniku przeprowadzonych kontroli wydano: 83 decyzje, w tym 24 to decyzje ustne. Wydano 11 decyzji nakazujących przeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz 1 decyzję wstrzymania prac.

W wyniku kontroli skierowano do pracodawców 14 wniosków w wystąpieniach.

Wobec 3 pracodawców zostało przeprowadzone postępowanie wykroczeniowe: nałożony został 1 mandat kredytowany oraz zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego.

W wyniku kontroli uzyskano następujące efekty:

6.1.6.4. Uzyskane efekty

Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
Dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą	5	88
Zapewniono instalację odprowadzającą ładunki elektryczności statycznej	1	60
Opracowano wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	2	148
Opracowano podstawowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	3	150
Zapewniono osłony stref niebezpiecznych eksploatowanych maszyn	3	20
Oznakowano elementy sterownicze maszyn	2	37
Oznakowano miejsca, w których występują zagrożenia	2	209
Uzupełniono dokumentację związaną z rejestracją czynników szkodliwych	1	9
Przeprowadzono badania i pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy	4	62
Aktualizacja obowiązujących zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej	2	8
Zapewniono pracownikom odzież antyelektrostatyczną	1	5
Zorganizowano sprzątnięcie zalegającego pyłu w sposób ograniczający jego rozpylenie w powietrzu	1	30
Oznakowano pomieszczenie magazynu i dopuszczalne obciążenie regałów magazynowych	1	9
Uzupełniono dokumentację w punktach pierwszej pomocy	2	74

Jako najczęstsze przyczyny naruszeń prawa można uznać:

- brak dostatecznej wiedzy pracodawców dotyczącej obowiązujących przepisów bhp,
- brak lub niedostateczny nadzór i kontrola kierownictwa nad przestrzeganiem przepisów bhp,
- tolerowanie stanu niezgodnego z przepisami bhp w zakresie eksploatacji maszyn,
- zbyt mała wiedza pracowników służby bhp, szczególnie będących specjalistami spoza zakładu.

Przeprowadzone wykazały szereg nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy aż u 9 spośród 10 skontrolowanych pracodawców. Najczęściej były to drobne uchybienia, ale zdarzały się także bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia pracowników. Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz eksploatacji maszyn w procesach produkcyjnych. 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 bhp przez osoby pełniące zadania służby bhp.

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

Duże znaczenie ma także fakt, że szczególnie na początku roku 2021 wiele zakładów nie pracowało z pełnym obciążeniem wydajnościowym. W związku z mniejszą liczbą zamówień wynikającą z obowiązującego lockdown-u część linii technologicznych była po prostu wyłączona z eksploatacji. Wyhamowanie części produkcji spowodowało także osłabienie sprawowanego w zakładach nadzoru przez pracodawców i służby bhp nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa pracy.

6.1.7. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW USTAWY O PRODUKTACH BIOBÓJCZYCH

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w ramach oceny przestrzegania przepisów Ustawy o produktach biobójczych przeprowadzono 3 kontrole w zakładach będących użytkownikami produktów biobójczych do dezynfekcji rąk i powierzchni w związku z zapobieganiem zakażeniom SARS-CoV-2.

W trakcie kontroli nie stwierdzono stosowania przez pracodawców produktów, które nie posiadały aktualnego pozwolenia na wprowadzenie do obrotu.

Kontrole 3 produktów biobójczych stosowanych w zakładach pracy nie wykazały nieprawidłowości w zakresie ich oznakowania i opakowań. Produkty były przechowywane w oryginalnych szczelnych opakowaniach

odpowiednich do rodzaju i właściwości czynnika chemicznego. Informacje znajdujące się na etykietach były zgodne z wymogami obowiązujących przepisów ustawy o produktach biobójczych.

W 2 podmiotach stwierdzono brak kart charakterystyki stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, w tym produktów biobójczych dla ogółem 6 mieszanin chemicznych, w tym 1 produktu biobójczego.

Nieprawidłowość w postaci braku właściwych instrukcji postępowania z czynnikami chemicznymi, w tym produktami biobójczymi stwierdzono w 2 zakładach.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 3 decyzje, w tym 1 decyzję ustną. Wobec 1 pracodawcy przeprowadzone zostało postępowanie wykroczeniowe.

6.1.8. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW ROZPORZĄDZENIE REACH I CLP

W ramach zagadnień dotyczących przestrzegania przepisów rozporządzeń REACH i CLP przeprowadzono 7 kontroli w zakładach stosujących substancje i mieszaniny chemiczne. Kontrole przeprowadzono w podmiotach o różnym charakterze prowadzonej działalności m.in. oczyszczania ścieków, produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych. W podmiotach tych ustalono, że używano 4 substancje chemiczne i 47 mieszanin zaklasyfikowanych do niebezpiecznych. W zakładach tych ogółem zatrudnionych było 1598 pracowników, z czego 71 przy pracach z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi.

W ramach zagadnień dotyczących rozporządzenia REACH stwierdzono, że w 1 zakładzie nie sporządzono spisu stosowanych niebezpiecznych czynników chemicznych, a w drugim zakładzie taki spis był nieaktualny. Na 47 skontrolowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych stwierdzono brak jedynie 1 karty charakterystyki (w jednym zakładzie). W 2 zakładach stwierdzono brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, a w trzecim wykaz był nieaktualny nie zawierał prac z niebezpiecznymi czynnikami chemicznymi. W 3 podmiotach stwierdzono brak oznaczenia 3 miejsc magazynowania i składowania niebezpiecznych czynników chemicznych. W 1 zakładzie stwierdzono brak instrukcji magazynowania.

Po kontrolach wystosowano do pracodawców 23 decyzje dotyczące tematu niebezpiecznych czynników chemicznych. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami stosunku do 2 osób odpowiedzialnych zastosowano środek wychowawczy.

W zakresie zagadnień przywołanych rozporządzeniem CLP stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- brak karty charakterystyki dla 1 mieszaniny oraz niepełną kartę charakterystyki dla innej mieszaniny;
- w 1 zakładzie nie uwzględniono w dokumentacji zakładowej wymagań dotyczących oznakowania CLP. Kontrola wykazała, że w instrukcji bezpiecznej pracy z czynnikami chemicznymi zawarto nieaktualną klasyfikację i oznaczenie czynników chemicznych.

W ramach realizacji tej części kontroli wystosowano do pracodawców 3 decyzje. Zgodnie z uzyskanymi odpowiedziami, pracodawcy zrealizowali wszystkie decyzje.

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 nieznajomość 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. W 2 podmiotach, w których działają organizacje związków zawodowych, podjęto z nimi współpracę (3 związki) oraz z 3 społecznymi inspektorami pracy.

6.1.9. URZĄDZENIA I INSTALACJE ELEKTROENERGETYCZNE W ZAKŁADACH PRZEMYSŁOWYCH

W ramach tematu w 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole, których celem była ocena przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych określonych w *rozporządzeniu Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych*. Kontrolą objęto 6 zakładów przyłączonych bezpośrednio do systemu dystrybucji energii elektrycznej na poziomie średnich napięć, w tym jedno do sieci 110 kV. W 5 zakładach pracodawcy zatrudniali własne służby elektroenergetyczne zajmujące się eksploatacją instalacji.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości w zakresie objętym tematem kontroli m.in.:

- w „Instrukcji szczegółowej eksploatacji stacji elektroenergetycznej GPZ 110/20 kV nie określono granic eksploatacji od strony urządzeń odbiorczych na poziomie napięcia 20kV, nie była zatwierdzona przez pracodawcę, zawierała błędne zapisy, np. oznaczenia pól transformatora; nie określono wyraźnie wykazu prac eksploatacyjnych wykonywanych na podstawie instrukcji eksploatacji – bez polecenia pisemnego; Pomimo błędów w instrukcji pracownicy eksploatujący stację nie zwrócili uwagi i nie wystąpili do pracodawcy o jej aktualizację.
- nie dokumentowano oględzin urządzeń 110 kV;

- w Instrukcji eksploatacji stacji nie określono granic eksploatacji stacji od strony urządzeń odbiorczych na poziomie napięcia 0,4 kV;
- nieprawidłowe zorganizowanie pracy na polecenie pisemne dotyczące pobierania próbek oleju z transformatorów – podłączono funkcję dopuszczającego i kierującego zespołem;
- w poleceniu pisemnym nie określano planowanych przerw w pracy wymagających likwidacji strefy pracy
- w instrukcjach niezgodnie z przepisami definiowano funkcję koordynatora, nadzorującego,
- w instrukcji nie określono funkcji koordynującego wraz z wymaganym zakresem jego kwalifikacji i obowiązków, nie określono również kwalifikacji dla dopuszczającego i kierującego zespołem.

Podczas kontroli służby eksploatacyjne zgłaszały problemy w zakresie interpretacji definicji urządzenia energetycznego, w szczególności urządzeń elektroenergetycznych odbiorczych zabudowanych w liniach technologicznych. Wątpliwości te wiązały się z organizowaniem prac eksploatacyjnych i wymaganiem świadectw kwalifikacyjnych od pracowników wykonujących i koordynujących te prace. Niejasne w tym zakresie przepisy rozporządzenia *Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* w konsekwencji skutkowało opracowaniem w jednym z kontrolowanych podmiotów instrukcji koordynacji prac dopuszczającej koordynowanie prac związanych z ruchem urządzeń elektroenergetycznych przez osoby nieuprawnione i nieupoważnione, które nie były wyszczególnione w „Wykazie osób uprawnionych i upoważnionych do wykonywania określonych czynności w określonym zakresie przy urządzeniach elektroenergetycznej sieci zasilającej SN/NN”.

Podczas kontroli inspektor pracy omówił z pracownikami odpowiedzialnymi za organizację pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych i odbiorczych kwestie zapewnienia bezpieczeństwa przy organizowaniu pracy oraz koordynowania pracy wielu zespołów wykonujących pracę w tym samym czasie na jednym obiekcie, w tym zespołów różnych pracodawców. A podczas innej kontroli omówił z osobą odpowiedzialną za organizację pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych kwestie aktualizacji instrukcji eksploatacji stacji oraz zapewnienia bezpieczeństwa przy organizowaniu prac eksploatacyjnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 77 decyzji oraz 10 wniosków w wystąpieniach.

W wyniku wykonania decyzji inspektorów pracy zaktualizowano i poprawiono instrukcje eksploatacji instalacji elektroenergetycznych oraz poprawiono procedury gospodarowania sprzętem ochronnym elektroizolacyjnym, np.:

- Zapewniono zatwierdzony przez pracodawcę wykaz osób upoważnionych do wykonywania określonych prac eksploatacyjnych przy urządzeniach elektroenergetycznych, zawierający w szczególności informacje o: posiadanych świadectwach kwalifikacyjnych z podaniem numeru i daty ważności, okresie, na jaki upoważnienie zostało udzielone.
- Zapewniono aktualizację „Instrukcji szczegółowej eksploatacji stacji elektroenergetycznej GPZ 110/20 kV” o określenie służb (komórek organizacyjnych) zajmujących się eksploatacją stacji; poprawiono błędne zapisy dotyczące wyposażenia pól transformatora w zabezpieczenia strony 20 kV; poprawiono błędne zapisy określające kolejność wykonywania czynności łączeniowych przy załączaniu i wyłączaniu linii 20 kV oraz transformatora uziemiającego.
- Określono w „Instrukcji prowadzenia prac przy urządzeniach elektroenergetycznych” zasady ewidencjonowania sprzętu ochronnego elektroizolacyjnego i wskazującego obecność napięcia.
- Zapewniono aktualny wykaz prac eksploatacyjnych stwarzających możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, wykonywanych przy urządzeniach elektroenergetycznych.
- Określono w „Instrukcji szczegółowej eksploatacji stacji elektroenergetycznej GPZ 110/20 kV” wykaz prac eksploatacyjnych wykonywanych na podstawie instrukcji eksploatacji - bez polecenia pisemnego.
- Ustalono w „Instrukcji koordynacji prac” zasady uwzględniające różnice przy wyznaczaniu koordynującego wskazanego w poleceniach pisemnych na prace eksploatacyjne przy urządzeniach elektroenergetycznych oraz koordynatora w rozumieniu art. 208 ustawy Kodeks pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli oraz zgłaszane przez służby eksploatacyjne uwagi wskazują na występowanie problemu definicji urządzenia energetycznego, i związanego z tym stosowania przepisów *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* w do obsługi tego urządzenia i koordynacji prac przy tym urządzeniu. Z definicją urządzenia energetycznego wiąże się również wymaganie od pracowników świadectw kwalifikacyjnych na stanowisku eksploatacji lub dozoru. Problem zdefiniowania urządzenia energetycznego (w tym granic eksploatacji tego urządzenia) jest istotny szczególnie w rozbudowanych liniach technologicznych, w których jednocześnie są zabudowane urządzenia elektroenergetyczne, cieplne i zużywające paliwa gazowe o parametrach kwalifikujących je do urządzeń energetycznych. Czy traktować całą linię technologiczną jako jedno urządzenie energetyczne, czy wydzielić z linii poszczególne urządzenia energetyczne (np. silnik elektryczny zasilany napięciem 10 kV lub instalację oleju termalnego z piecem przemysłowym opalanym paliwem gazowym zabudowane w linii produkcji płyt wiórowych), czy traktować całą linię technologiczną jako odbiornik energii i paliw i nie stosować do jej obsługi przepisów *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych*?

6.1.10. ZAKŁADY OBRÓBKI DREWNA

W ramach oceny zagrożeń wypadkowych w zakładach obróbki drewna przeprowadzono kontrole w 7 zakładach pracy, w których łącznie pracowały 103 osoby (w tym 80 osób zatrudnionych w tych zakładach w ramach stosunku pracy).

- 5 zakładów zatrudniających od 1 do 9 osób;
- 1 zakład zatrudniający od 10 do 49 osób;
- 1 zakład zatrudniający od 50 do 249 osób.

Kontrole przeprowadzono w zakładach, w których podstawową działalnością jest produkcja wyrobów z drewna głównie produkcja wyrobów tartacznych np. na potrzeby budownictwa (więźba dachowa, krokwie, łąty itp.). Dotyczyło to pięciu zakładów. W dwóch zakładach produkowano drzwi i wkłady do płyt stolarskich. W kontrolowanych zakładach maszyny do obróbki drewna stanowiły główną część eksploatowanego parku maszynowego, wyprodukowane w większości w latach 1980 – 2000.

W kontrolowanych zakładach pracownicy narażeni byli na następujące czynniki szkodliwe dla zdrowia: pyłowe zanieczyszczenia powietrza, chemiczne zanieczyszczenia powietrza oraz hałas. W warunkach narażenia na pyłowe zanieczyszczenia powietrza pracę wykonywało 54 pracowników. Żaden z pracowników nie wykonywał pracy w warunkach przekroczenia normatywnych higienicznych. Biorąc pod uwagę załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 stycznia 2020 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 197) należy uznać, że 54 pracowników było narażonych na czynniki o działaniu rakotwórczym.

W warunkach narażenia na chemiczne zanieczyszczenia powietrza pracę wykonywało 3 pracowników (na żadnym stanowisku nie stwierdzono przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń). W przypadku narażenia na hałas w jednym przypadku stwierdzono przekroczenie najwyższego dopuszczalnego natężenia (NDN). W jednym zakładzie pracy nie przeprowadzono badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. W czterech zakładach pomiary były nieaktualne.

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, nieprawidłowości stwierdzono we wszystkich skontrolowanych zakładach. Biorąc pod uwagę badane zagadnienia skala nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach była różna. W części zakładów nie stwierdzono uchybień, z którymi wiązały się przypadki bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego.

W kontrolowanych zakładach eksploatowane były głównie pilarki taśmowe poziome do kłód, pilarki tarczowe do drewna, frezarki dolnowrzecionowe, strugarki, strugarko-grubiarki, wielopiły, trak ramowy. W trakcie kontroli inspektorzy pracy skontrolowali 60 maszyn. W przypadku 24 maszyn stwierdzono nieprawidłowości. Część stwierdzonych nieprawidłowości powodowała bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Jednak inne stwierdzone nieprawidłowości powodowało mniejsze zagrożenia i dotyczyło to m.in. braku prawidłowego oznakowania elementów sterowniczych czy możliwości otwarcia osłon bez użycia narzędzi. Zdarzały się przypadki maszyn do obróbki drewna, które nie były wyposażone w urządzenia zatrzymania awaryjnego.

Przykłady nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli można podać:

- dopuszczenie do pracy bez uzyskania orzeczenia z wstępnych badań lekarskich;
- trak tarczowy TRK-42 posiadał wygiętą jedną zapadkę przeciwozrutową;
- brak oceny ryzyka na trzech stanowiskach pracy;
- w ocenach ryzyka nie uwzględniono zagrożeń i skutków wynikających z właściwości rakotwórczych pyłu drzewnego;
- niepełne osłony przekładni pasowe napędu kół taśmowych i posuwu w traku taśmowy ORZ-450 oraz brak wyłączników krańcowych na osłonach, które można otworzyć bez użycia narzędzi;
- niesprawny sygnał dźwiękowy oraz brak decyzji dozoru technicznego zezwalającego na eksploatację wózka jezdniowego z mechanicznym napędem podnoszenia JE-LAU 5000;
- pracownicy nie zostali wyposażeni w odzież roboczą i obuwie robocze;
- brak wyposażenia pracownika wykonującego pracę pilarką spalinową łańcuchową w przyłbicę, spodnie lub nogawice antyprzecięciowe oraz buty ochronne;
- brak aktualnych badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej eksploatowanych w zakładzie obrabiarek do drewna;
- dostęp do czynnych elementów instalacji elektrycznej;
- trak taśmowy MaszDrew TTP 1100 posiadał niesprawne urządzenie ochronne zabezpieczające przed dostępem do kół taśmowych, wyłączniki krańcowe nadzorujące ruchome osłony były zablokowane.

Tabela 6.1.10.1. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	78
w tym:	13
- wstrzymanie eksploatacji maszyn	2
- wstrzymanie wykonywania prac	20
Wnioski w wystąpieniach	20
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	4 (4 550)

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli uchybienia stwierdzono we wszystkich kontrolowanych zakładach. Jednak ich skala była różna. W części zakładów wystąpiły mało istotne nieprawidłowości, gdzie głównie wydawano decyzje dotyczące usunięcia uchybień w określonym terminie. W innych zakładach stwierdzonych nieprawidłowości powodowała bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników i w tych przypadkach inspektorzy pracy wydawali decyzje wstrzymania prac lub decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn; dotyczyło to przede wszystkim braku odpowiednich urządzeń ochronnych, głównie osłon.

Pomimo, że największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w przypadku wyposażenia maszyn i urządzeń technicznych w odpowiednie osłony lub inne urządzenia ochronne, to usunięcie tych nieprawidłowości nie stanowiło większego problemu. Usunięcie niektórych nieprawidłowości sprowadzało się do doprowadzenia ich do stanu, w jakim zostały wprowadzone do użytkowania, dotyczyło to m.in. wyłączników krańcowych.

W przypadku starszych maszyn występowały nieprawidłowości dotyczące konstrukcji osłon, tzn. oryginalnie zainstalowane osłony nie spełniały wymagań w zakresie odległości bezpieczeństwa lub ich demontaż był możliwy bez użycia narzędzi.

W kontrolowanych zakładach w latach 2018-2020 wystąpiły łącznie 2 wypadki przy pracy. Nie stwierdzono wypadków ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych. Wypadki wydarzyły się w 2 zakładach pracy, co stanowi 28% kontrolowanych zakładów. Były to wypadki indywidualne powodujące czasową niezdolność do pracy. Przyczynami wypadków było niewłaściwe operowanie dłońmi w strefie zagrożenia, brak koncentracji, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.

6.1.11. FUNKCJONOWANIE SŁUŻBY BHP

W roku sprawozdawczym w 4 zakładach dokonano oceny działań służby bhp. W kontrolowanych zakładach ogółem pracowało 347 osób.

Kontroli poddano różnej wielkości zakłady:

- 1 zakład z liczbą pracowników powyżej 100 osób,
- 2 zakłady z liczbą pracowników poniżej 50 osób,
- 1 zakład z liczbą pracowników poniżej 10 osób.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 3 zakładach powierza się wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. W 1 zakładzie, w którym zatrudnia się 296 pracowników utworzono służbę bhp.

Kontrolowane zakłady należą do branż produkcyjnych: przygotowanie i przedzenie włókien tekstylnych, produkcja pieczywa oraz produkcja świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek, gdzie pracodawcy systematycznie inwestują w rozwój produkcji, a także w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przez co osiągają poprawę warunków pracy dla zatrudnionych pracowników. Zauważyć należy, że dotyczy to zakładów produkcji ciastek i pieczywa, a więc zakładów o wielkości do 50 pracujących.

Tabela 6.1.11.1. Stwierdzone nieprawidłowości

Wyszczególnienie	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń przeznaczonych do składowania	4
Brak instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych	2
Brak osłon maszyn lub brak skutecznego urządzenia ochronnego	2
Zablokowany wyłącznik krańcowy obwodu układu blokującego osłony zabezpieczającej dostęp do strefy niebezpiecznej ruchomych elementów	1
Brak opisu elementów sterowniczych w eksploatowanych zespołach przędzarek	1

W największym zakładzie z utworzoną służbą bhp stwierdzono niewywiązanie się pracownika z powierzonych obowiązków. Tym bardziej, że zakład jest duży, występujące tam maszyny są maszynami specjalistycznymi, skomplikowanymi podlegającymi przepisom dostosowania do minimalnych wymagań maszyn. Ponadto podczas prowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono, że pracownik służby bhp jest obciążony innymi zadaniami niż wymienione w § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W zakładzie tym stwierdzono rażące i powtarzające się nieprawidłowości tj. zablokowany

wyłącznik krańcowy obwodu układu blokującego osłony zabezpieczającej dostęp do strefy niebezpiecznej ruchomych elementów.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 73 decyzje nakazowe. Wobec osób odpowiedzialnych zastosowano postępowanie wykroczeniowe i nałożono 2 mandaty karne w łącznej wysokości 3000 zł.

W ocenie inspektora pracy najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa i występujących nieprawidłowości było:

- nieodpowiednie przygotowanie pracodawców odpowiedzialnych za właściwe – zgodne z prawem zapewnienie nadzoru nad warunkami pracy,
- powierzenie pełnienia służby bhp specjalście spoza zakładu pracy, który nie przebywa regularnie w firmie i brak zainteresowania ze strony pracodawcy w kwestii przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieznanomość obowiązujących przepisów prawa pracy przez pracodawców w szczególności przepisów dotyczących zasad tworzenia w zakładzie służby bhp oraz nałożonego na te służby zakresu obowiązków, a więc obciążanie służby bhp innymi zadaniami – przykład dużego zakładu zatrudniającego 296 osób,
- lekceważenie w dalszym ciągu przez niektórych pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie jest zróżnicowana. W większości przypadków pracodawcy obciążają pełną realizacją działań pracowników służby bhp, wielokrotnie nieświadomie także obciążając ich odpowiedzialnością za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Z reguły są to specjaliści spoza zakładu pracy.

W ostatnich latach we wszystkich kontrolowanych zakładach pracownik służby bhp nie występował o niezwłoczne wstrzymanie pracy maszyny lub urządzenia technicznego, ponieważ nie ujawnił przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia. Ponadto nie ujawniono przypadku zatrudnienia pracownika przy pracy wzbronionej. Pracownik służby bhp nie występował o niezwłoczne odsunięcie od pracy pracownika, ponieważ nie ujawnił przypadku, w którym pracownik swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarzał bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób. Nie wnioskowano do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie, w jego części lub w innym miejscu wykonywania pracy, ponieważ nie ujawniono przypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

Prowadzone działania kontrolno-nadzorcze ze strony Państwowej Inspekcji Pracy wykazały w 75% zakładów, że występują przypadki bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia.

6.1.12. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW USTAWY O MIKROORGANIZMACH O ORGANIZMACH GENETYCZNIE ZMODYFIKOWANYCH

W roku 2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie nie wpłynął wniosek ministra właściwego do spraw środowiska, o wydanie przez Okręgowego Inspektora Pracy opinii w zakresie dotyczącym spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy. Przeprowadzono natomiast kontrolę w zakładzie inżynierii genetycznej, który uzyskał zgodę na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie modyfikowanych zaliczanych do kat. II

Prace zamkniętego użycia GMM kat. II prowadzą ogółem 4 osoby, w tym:

- stypendysta – 1 osoba,
- specjalista badawczo-techniczny – 1 osoba,
- technolog – 1 osoba,
- adiunkt – 1 osoba.

Skontrolowany zakład inżynierii genetycznej funkcjonuje w strukturach Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badania Żywności Polskiej Akademii Nauk.

Kontrolą w ww. zakładzie inżynierii genetycznej objęto m.in. przygotowanie pracowników do pracy tj. profilaktyczne badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bhp, dokumentację oceny ryzyka zawodowego, wyposażenie osób wykonujących pracę z mikroorganizmami genetycznie modyfikowanymi w odzież, obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Kontrolą objęto ponadto m.in. wyposażenie w stosowne instrukcje, stosowanie przez pracowników odzieży roboczej oraz środków ochrony osobistej, wyposażenia w środki do dezynfekcji. W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Kontrola wykazała, że pomieszczenia, w których prowadzone jest zamknięte użycie GMM są pomieszczeniami, które podmiot kontrolowany wskazał we wniosku o wydanie zezwolenia na prowadzenie ZIG.

6.1.13. USTAWA PRAWO ENERGETYCZNE - KONCESJE NA PALIWA CIEKŁE

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie 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 1997r. Prawo Energetyczne w zakresie posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych, wpisu do rejestru podmiotów przywożących, zgłoszenia do Prezesa URE informacji o rodzaju i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności.

Skontrolowane podmioty prowadzą działalność w zakresie obrotu paliwami ciekłymi bez przywozu. W pierwszym przypadku obrotu paliwami dokonywano na stacji paliw należącej do przedsiębiorcy - osoby fizycznej – gaz LPG, gaz w butlach.

W drugim przypadku obrotu paliwami dokonywano na stacjach paliw należącej do przedsiębiorcy – osoby fizycznej – benzyna, olej napędowy, gaz LPG i w butlach.

W trakcie kontroli dokonano sprawdzenia koncesji, dotyczących obrotu paliwami na terenie kraju. Podczas kontroli nie stwierdzono obrotu paliwami niezgodnie z przyznaną koncesją, czy instalacji nie zgłoszonej do URE.

W związku z powyższym nie stosowano środków prawych, nie przekazano informacji o skierowaniu zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, nie wystosowano pism do Urzędu Regulacji Energetyki z ewentualnie stwierdzonymi nieprawidłowościami.

Na podstawie 2 kontroli nie można przyjmować, że we wszystkich podmiotach prowadzących działalność w zakresie obrotu paliwami ciekłymi są przestrzegane przepisy. Wskazane jest kontynuowanie działań kontrolne w powyższym temacie podczas każdej kontroli w podmiotach, w których stwierdza się obrót, magazynowanie, dystrybucję paliw ciekłych.

6.1.14. KONTROLA DANYCH ZAWARTYCH W DRUKU ZUS IWA

Celem działań kontrolnych w ramach tematu, podobnie jak w latach ubiegłych, była weryfikacja poprawności danych zawartych w druku ZUS-IWA, zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205).

W związku z powyższym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie u 325 pracodawców - płatników składek sprawdzali dane zawarte w drukach ZUS IWA. U 318 z nich nie ujawniono nieprawidłowości.

W 1 przypadku inspektor pracy skierował pismo do ZUS. Adresata poinformowano, że kontrolowany płatnik podał nieprawidłowe dane dotyczące liczby osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy.

W trakcie kontroli w 5 przypadkach po stwierdzeniu przez inspektorów pracy nieprawidłowych danych w informacji ZUS IWA pracodawcy – płatnicy składek skorygowali te dane (dokonali zmian w formularzu ZUS-IWA podając prawidłowe dane; druk wysłali do ZUS). W kolejnym przypadku w protokole kontroli odnotowano, że brak było możliwości sprawdzenia części danych ujętych w formularzu ZUS IWA z powodu braku wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.

W zamieszczonej poniżej tabeli przedstawiono obszary, w których ujawniano uchybienia.

Tabela 6.1.14.1. Ujawnione uchybienia

Uchybienia	Liczba uchybień
– Liczba przypadku podania nieprawidłowej liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy	4
– Liczba przypadków podania nieprawidłowej liczby pracujących w warunkach zagrożenia	1
– Liczba przypadków podania nieprawidłowego PKD	1
– Liczba przypadków braku możliwości sprawdzenia poprawności części danych z uwagi na brak aktualnych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	1

Z powyższego zestawienia wynika, że najczęściej błędnie wskazywano w drukach ZUS IWA liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy.

Z analizy wyników kontroli wynika, że najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to zamieszczanie w formularzu ZUS IWA błędnych danych dot. liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W ocenie inspektorów pracy podstawowe przyczyny nieprawidłowości to: brak należytej wiedzy lub staranności przy realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa – ze strony pracodawców i osób działających w ich imieniu. W efekcie działań inspektorów od 1 lutego do 31 stycznia 2021 roku w 5 przypadkach jeszcze w trakcie kontroli skorygowano dane zawarte w formularzu ZUS IWA.

W 2021 roku, działając na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205) inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie skierowali do ZUS dwa wnioski o podwyższenie o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalonej na najbliższy rok składkowy.

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

Tabela 6.1.14.2. Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

Płatnik składek	Stwierdzone rażące naruszenie przepisów bhp (podstawa skierowania wniosku)
1.	<ul style="list-style-type: none"> - dwukrotnie stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, - dwukrotnie dopuszczono do stosowania rusztowań, które nie spełniały wymagań z zakresu bhp (w tym nieprawidłowe posadowienie, nieprawidłowe balustrady, brak ciągów komunikacyjnych, niepełne pomosty robocze);
2.	<ul style="list-style-type: none"> - w trakcie kolejnych kontroli stwierdzono wykonywanie prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, - stwierdzono, że dopuszczono do stosowania rusztowań, które nie spełniały wymagań z zakresu bhp (w tym nieprawidłowe zakotwienie, nieprawidłowe balustrady, brak ciągów komunikacyjnych, niepełne pomosty robocze);

Na dzień sporządzania niniejszej informacji ZUS przekazał informację, że w przypadku podmiotu pierwszego wydał decyzje o podwyższeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe. Płatnik nie odwoływał się od tej decyzji. Natomiast w stosunku do drugiego podmiotu nie przekazała informacji o podjętych działaniach.

6.2. PRAWNA OCHRONA PRACY

6.2.1. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH

Rok 2021 r. jest pierwszym rokiem funkcjonowania przepisów o Pracowniczych Planach Kapitałowych w pełnym zakresie. W toku kontroli można zaobserwować, że PPK wśród podmiotów funkcjonujących na terenie OIP Olsztyn cieszą się zainteresowaniem niewielkiej części zatrudnianych pracowników. Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili łącznie 8 kontroli w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych. Jedną kontrolą przeprowadzoną została w związku ze skargą dotyczącą zmuszania pracownika do podpisania rezygnacji z uczestnictwa w PPK w podmiocie zatrudniającym na dzień kontroli 27 osób podlegających obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu.

Inspektorzy pracy stwierdzili, że wszyscy kontrolowani pracodawcy terminowo zawarli umowę o zarządzanie PPK, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o prowadzenie PPK, a także w zakresie odprowadzania składek na PPK. W związku z kontrolą skargową inspektor pracy nie stwierdził nieprawidłowości w tym zakresie. zawierania umów o prowadzenie PPK.

Zauważyć należy, że kontrolą tematyczną nie były obejmowane podmioty małe, w odniesieniu, do których pracodawca mógł nie zawierać umowy o zarządzanie PPK w sytuacji, gdy wszyscy zatrudnieni złożyli oświadczenie o rezygnacji z PPK. Na kanwie skargi, która wpłynęła do OIP Olsztyn dotyczącej zmuszania do podpisania rezygnacji z PPK w podmiocie zatrudniającym 27 pracowników można wysnuć wnioski, że do sytuacji nakłaniania do rezygnacji z PPK może dochodzić właśnie w podmiotach gospodarczych zatrudniających niewielką liczbę pracowników. Stąd też słusznym wydaje się, aby działania Urzędu kierowane były także na małe podmioty, wobec których obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK może być zniesiony poprzez złożenie rezygnacji przez wszystkie osoby uprawnione. Na organy Państwowej Inspekcji Pracy nałożono obowiązek kontroli spełniania obowiązków wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności: obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK, dokonywania wpłat do PPK, a także sankcjonowanie wykroczeń z art. 106 i 107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Wobec faktu, że ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie przewiduje ścigania wykroczeń dotyczących nakłaniania do rezygnacji z PPK, ważne jest zajęcie stanowiska przez Urząd poprzez wskazanie sposobu postępowania (wytycznych) w sytuacjach, gdy wpłynie skarga na nakłanianie do rezygnacji z PPK tj. czy inspektor pracy jest uprawniony prowadzić czynności w zakresie ustaleń dotyczących nakłaniania do rezygnacji z PPK.

6.2.2. EGZEKWOWANIE PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH CZASU PROWADZENIA POJAZDU, PRZERW I CZASU ODPOCZYNKU ORAZ CZASU PRACY KIEROWCÓW

W związku z prowadzonymi w OIP w Olsztynie w 2021 r. działaniami w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw, odpoczynków oraz czasu pracy kierowców inspektorzy pracy przeprowadzili w 2021 r. łącznie 19 kontroli. Stwierdzono szereg nieprawidłowości w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynków oraz czasu pracy kierowców, które były podstawą do wydania decyzji o nałożeniu na pracodawcę kary administracyjnej na podstawie ustawy o transporcie drogowym. Efekty kontroli znajdują się w tabeli poniżej:

Tabela 6.2.2.1. Efekty kontroli

	Liczba
Liczba skontrolowanych dni pracy kierowcy	20882
Decyzje o nałożeniu kar administracyjnych (liczba naruszeń)	19 (323)
Kwota kar w zł	76.650,00

Najwięcej stwierdzonych przez inspektorów pracy podczas kontroli nieprawidłowości, które były podstawą do nałożenia kar administracyjnych, dotyczyło przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez przerwy, było to 112 takich przypadków.

W tym zakresie:

- 104 przypadki dotyczyły obowiązkowej przerwy w prowadzeniu pojazdu;
- 5 naruszeń dotyczyło obowiązkowej przerwy w pracy, w przypadku gdy czas pracy przekracza 6 godzin;
- 3 naruszenia obowiązkowej przerwy w pracy, w przypadku gdy czas pracy przekracza 9 godz.

Naruszenia w zakresie odpoczynku dobowego stwierdzono w 95 przypadkach, w tym:

- 41 dotyczyło odpoczynku skróconego,
- 25 regularnego odpoczynku dobowego,
- 29 niespełnienia wymagań w zakresie odpoczynku dobowego dzielonego.

W odniesieniu do odpoczynku tygodniowego było to natomiast 11 naruszeń, w tym:

- 10 naruszeń dotyczyło niespełnienia wymogu 45 godzinnego odpoczynku tygodniowego regularnego,
- 1 naruszenie 24 godzinnego, skróconego odpoczynku tygodniowego.

Inspektorzy pracy stwierdzi podczas kontroli 47 naruszeń polegających na przekroczeniu dobowego 10-godzinnego czasu pracy w przypadku gdy praca jest wykonywana w porze nocnej. Naruszenia o czas od jednej godziny do 3 godzin stanowiły 42 przypadki, a o czas powyżej 3 godzin – 5 przypadków.

Przekroczenie dziennego czasu prowadzenia pojazdu stwierdzono w 12 przypadkach. Przekroczenie tygodniowego okresu jazdy wystąpiło w 2 przypadkach a dwutygodniowego okresu jazdy w 10 przypadkach.

Część ujawnionych naruszeń dotyczyła naruszenia czasu pracy pracowników tj. – przekroczenia maksymalnego 48 godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy – 7 przypadków, przekroczenie maksymalnego 60 godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy – 2 przypadki.

Należy również nadmienić, że w jednym przypadku nałożono karę pieniężną za niepoddanie się kontroli w zakresie zapisów urzędzeń rejestrujących aktywność kierowców.

Należy stwierdzić, że duża liczba naruszeń w zakresie niezapewnienia wymaganej przerwy w jeździe lub czasie pracy wynika m.in. z tego, że w ostatnim okresie nastąpiła zmiana ustawy o transporcie drogowym, która po pierwsze zlikwidowała możliwość przekroczenia czasu jazdy o 15 min bez ponoszenia konsekwencji, pod drugie wprowadziła kary za nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 i 9 godzinach pracy kierowcy. Można zatem zakładać, że spełnienie obowiązku zapewnienia przerwy w prowadzeniu pojazdu dokładnie po 4,5 godzinnym okresie jest trudne do spełnienia, zwłaszcza w dynamicznej sytuacji drogowej, w jakiej pracę wykonuje kierowca w transporcie. Znaczna część naruszeń to naruszenia w zakresie przekroczenia czasu pracy, w przypadku wykonywania przez kierowcę pracy w porze nocnej.

Ilość stwierdzonych naruszeń wpłynęła na wysokość nałożonych przez inspektorów kar administracyjnych. Należy zakładać, że tendencja do wzrostu wysokości kar zostanie utrzymana również w okresach kolejnych.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie kontynuowana jest zapoczątkowana w latach ubiegłych współpraca z Wojewódzki Inspektorem Transportu Drogowego w zakresie wymiany doświadczeń oraz bieżących informacji dotyczących prowadzonych kontroli w transporcie drogowym. W ramach prowadzonej współpracy świadczona jest doraźnie wzajemna pomoc prawna w sprawach wynikających z właściwości poszczególnych organów, jednak z uwagi na ograniczenie działalności związane ze stanem pandemii oczywistym jest, że takie kontakty były stosunków rzadkie.

Biorąc pod uwagę zaprezentowane informacje w zakresie rezultatów kontroli prowadzonych w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku należy stwierdzić, że prowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazują znaczne ilości naruszeń. Niewątpliwie przyczyniła się do tego przeprowadzona w ostatnim okresie zmiana przepisów ustawy o transporcie drogowym, która powiększyła katalog naruszeń będących podstawą do nałożenia kary pieniężnej. Dodatkowo zwiększenie liczby przewozów w okresie po początkowym zamknięciu zakładów w okresie pandemii spowodowało ogólne zwiększenie czasu pracy kierowców, a to przełożyło się na zwiększenie występujących w tym zakresie naruszeń. Należy zakładać, że tendencja do wzrostu ilości stwierdzanych naruszeń i wysokości kar zostanie utrzymana również w okresach kolejnych.

Ujawniony stan przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdu, odpoczynków oraz czasu pracy kierowców wskazują na konieczność podejmowania dalszych działań w tym zakresie. Oprócz prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli celowe są także działania promocyjne, w tym przekazywanie pracodawcom w trakcie kontroli przygotowanych w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie materiałów promocyjnych. Przeprowadzone kontrole wskazują zatem na konieczność podejmowania dalszych działań mających na celu eliminowanie nieprawidłowości polegających na nieprzestrzeganiu przepisów o czasie pracy kierowców, poprzez szeroko zakrojoną działalność kontrolną oraz działalność promocyjną obejmującą zarówno pracowników jak i pracodawców.

6.2.3. ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH ORAZ ZATRUDNIANIE DZIECI DO LAT 16

W 2021 roku wpłynęły 3 wnioski o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci. Wniesione wnioski spełniały wymogi określone w art. 304⁵ k.p. W powyższej sprawie Inspektor wydał 3 decyzje pozytywne na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci. Nie stwierdzono nieprawidłowości uniemożliwiających podjęcie i wykonywanie pracy przez dzieci wskazane we wnioskach.

Wpłynęły natomiast 2 wnioski o zatwierdzenie wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Po przeprowadzonych kontrolach wydano decyzję zatwierdzającą wykazy prac lekkich dozwolonych młodocianym. Pierwszy wniosek dotyczył prac w restauracji, a drugi dotyczył pomocniczych prac biurowych. Wskazać należy, że do czasu zatwierdzenia powyższych wykazów w podmiotach nie zatrudniano młodocianych pracowników.

6.2.4. EDUKACJA – PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWNEJ OCHRONY PRACY

W ramach realizacji nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy w jednostkach edukacyjnych przeprowadzono 2 kontrole w dwóch szkołach - placówkach publicznych. W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 66 osób, w tym:

- 46 pracowników pedagogicznych,
- 57 kobiet.

W kontrolowanych szkołach nie zatrudniano nauczycieli w ramach umów cywilnoprawnych oraz nie zatrudniono nauczycieli – osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Skontrolowane jednostki oświatowe to 2 szkoły podstawowe. Kontrole przeprowadzono w szkołach podstawowych:

1. zatrudniająca 24 nauczycieli i 10 osób obsługi i administracji; szkoła prowadzi 8 oddziałów szkoły podstawowej;
2. zatrudniająca 22 nauczycieli oraz 10 osób obsługi i administracji; szkoła prowadzi 10 oddziałów szkoły podstawowej i 2 oddziały przedszkolne.

W wielu szkołach nadużywana jest umowa na czas określony jako podstawa zatrudnienia nie tylko nauczycieli kontraktowych, ale także o stopniu awansu zawodowego nauczyciel dyplomowany i nauczyciel mianowany. Jak ustalono w wyniku kontroli, w jednej ze szkół zawierano z nauczycielami kontraktowymi, mianowanymi lub dyplomowanymi umowy na czas określony, podczas gdy w aktach osobowych tych pracowników nie było dokumentów, na podstawie których można by ustalić, czy umowy te zostały zawarte w związku z zaistniałą potrzebą wynikającą z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. W związku z powyższym inspektor pracy skierował wniosek o nawiązywanie umów o pracę na czas określony z nauczycielami kontraktowymi, mianowanymi lub dyplomowanymi wyłącznie w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela. Wnioski te dotyczyły w sumie 2 nauczycieli zatrudnianych na podstawie umów na czas określony.

Częstym zjawiskiem jest w szkołach (nie tylko objętych tymi kontrolami) brak wyrażonej na piśmie, w sposób wyraźny i jednoznaczny, zgody nauczycieli na zatrudnienie w wymiarze powyżej ¼ obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. W opinii wielu dyrektorów szkół, udział nauczyciela w posiedzeniu rady pedagogicznej, podczas którego przedkładany i opiniowany jest arkusz organizacyjny szkoły lub wręczenie nauczycielowi karty z przydziałem godzin jest równoznaczne z wyrażeniem zgody przez tego pracownika na zatrudnienie w godzinach ponadwymiarowych.

W jednej z kontrolowanych szkół nauczyciel świadczył pracę w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze powyżej ¼ obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, mimo że nie wyraził na piśmie zgody na zatrudnienie w godzinach ponadwymiarowych.

W związku z powyższym, inspektor pracy skierował wniosek o uzyskiwanie od nauczycieli, świadczących pracę w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze powyżej ¼ obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin zajęć, zgody na takie zatrudnienie.

Analizując wyżej wymienione nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli placówek oświatowych należy stwierdzić, że są one „typowymi” nieprawidłowościami występującymi w tego typu podmiotach.

W zakresie Zakładowych Funduszy Świadczeń Socjalnych stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- Regulamin ZFŚS nie został podpisany przez przedstawiciela związków zawodowych;
- w Regulaminie zapisano, że: „Pierwszeństwo w otrzymaniu świadczeń mają pracownicy, dla których kontrolowany podmiot jest podstawowym miejscem pracy”.
- w Regulaminie zapisano: „Nauczyciele otrzymujący świadczenie urlopowe zagwarantowane Kartą Nauczyciela nie mogą ubiegać się o dodatkowe dofinansowanie wypoczynku letniego”.
- w Regulaminie nie podano sposobu wyboru i składu komisji socjalnej;
- w Regulaminie zapisano, że środki Funduszu przeznacza się na: „Dofinansowanie wypoczynku pracowników administracji obsługi oraz emerytów i rencistów — „wczasy pod gruszą”; z powyższego wynika, że pracownicy pedagogiczni nie byli uprawnieni do tego rodzaju świadczenia;
- w maju 2021 r. dofinansowania do wypoczynku – tzw. „wczasów pod gruszą” przyznano w sumie 28 osobom, ale byli to pracownicy administracji i obsługi oraz emeryci; tego świadczenia nie przyznano natomiast żadnemu z nauczycieli.

W wyniku realizacji wniosków wydanych przez inspektora pracy w obu szkołach dokonano zmian w regulaminach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Ponadto zostały zrealizowane inne wnioski dotyczące m.in. przestrzegania przepisów Regulaminu ZFŚS w zakresie liczby członków i składu Komisji Socjalnej oraz przyznawania świadczeń z ZFŚS zgodnie z ustawą.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy wydał w dwóch kontrolowanych placówkach oświatowych w sumie 18 wniosków (w 2 wystąpieniach) i 1 polecenie

Z uzyskanych informacji wynika, że pracodawcy zrealizowali wszystkie wnioski zawarte w wystąpieniach.

Warto zauważyć, że ponadto w kontrolowanych placówkach oświatowych wydano 3 decyzje nakazowe na piśmie oraz 19 decyzji ustnych dotyczących zagadnień z zakresu bezpieczeństwa pracy, co wskazuje na skalę

problemów w tej dziedzinie. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami, inspektor pracy zastosował wobec jednego z pracodawców – dyrektor szkoły karę grzywny w drodze mandatu.

Przeprowadzone 2 kontrole i ujawnione w ich trakcie nieprawidłowości nie dają podstaw do sformułowania wniosków dot. stanu przestrzegania prawa pracy w placówkach oświatowych lub o charakterze legislacyjnym czy przewencyjnym.

W obu skontrolowanych placówkach oświatowych stwierdzano nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym Karty Nauczyciela oraz kodeksu pracy.

Nie stwierdzono natomiast, podobnie jak w latach ubiegłych, nieprawidłowości w zakresie naliczania i przekazywania odpisów na ZFŚS, udzielania nauczycielom urlopu uzupełniającego czy też urlopu dla poratowania zdrowia. Zatrudnianie nauczycieli w ramach umów cywilnoprawnych w szkołach też jest zjawiskiem raczej rzadkim.

Kontrole przeprowadzone w roku 2021, podobnie jak w latach poprzednich, wykazały nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jak też samych zapisów regulaminów ZFŚS. Coraz rzadziej zdarza się natomiast nieprzestrzeganie kryterium socjalnego przy przyznawaniu osobom uprawnionym świadczeń z ZFŚS, co pokazuje, że pracodawcy mają świadomość tego obowiązku, co kilka lat temu nie było takie oczywiste, jak wynika to z praktyki inspektorów pracy OIP w Olsztynie.

6.2.5. HANDEL - PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA, W TYM BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY, PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W NIEKTÓRE INNE DNI

6.2.5.1. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA, W TYM BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Handel wielkopowierzchniowy

W 2021 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono kontrole 7 placówek wielkopowierzchniowych. Spośród tych placówek handlowych, 4 należały do sieci handlowych z kapitałem zagranicznym. W kontrolowanych podmiotach ogółem pracujących było 115 osób, zatrudnionych w ramach stosunku pracy 113. W jednym podmiocie stwierdzono świadczenie pracy przez 2 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

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

Tabela 6.2.5.1.1. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	27
Wnioski w wystąpieniach	13
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	1
Wnioski o ukaranie do sądu	0
Środki wychowawcze	1

W 5 przypadkach kontrole związane były z otrzymanymi zgłoszeń (skarg) informujących o występujących w zakładzie pracy nieprawidłowościach. Na jeden podmiot wpłynęło 5 skarg byłych pracowników. Spośród wszystkich 10 skarg zasadna była 1, a częściowo zasadne były 2.

W zakresie zagadnień dotyczących czasu pracy stwierdzono niżej wymienione nieprawidłowości:

- prowadzenie w niewłaściwy sposób ewidencji czasu pracy - brak godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy;
- nie zapewnienie pracownikowi w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku;
- nie udzielenie pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę dnia wolnego od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę.

W zakresie dotyczącym urlopów wypoczynkowych nieprawidłowość polegały m.in. na:

- nie udzieleniu pracownikom urlopów wypoczynkowych w tym roku kalendarzowym, w którym nabyli do nich prawo,
- nie udzielaniu urlopu wypoczynkowego pracownikom w częściach, tak aby przynajmniej jedna z nich trwała 14 dni kalendarzowych.

Tabela 6.2.5.1.2. Handel – nieprawidłowości

Obszary, w których wystąpiły nieprawidłowości	Liczba pracowników, których dotyczy nieprawidłowości
Prowadzenie dokumentacji	1
Inne nieprawidłowości w zakresie stosunku pracy	3
Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy	17
Czas pracy:	
- ewidencja czasu pracy	19
- rozkład czasu pracy	
Wynagrodzenie za pracę	15
Urlopy wypoczynkowe	7
Profilaktyczne badania lekarskie	1
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	26
Ryzyko zawodowe	8
- brak lub nieprawidłowo dokonana ocena ryzyka zawodowego	
Oznaczenia miejsc niebezpiecznych	44
- brak oznaczenia skraju /różnicy poziomów/ przy zakończeniu rampy	
Substancje i mieszaniny chemiczne	40
Oznaczenie maksymalnej nośności regałów magazynowych	42
Nieprawidłowości związane z magazynowaniem i składowaniem	81
-nieprawidłowe składowanie towarów	
Pomiary skuteczności ochrony przeciwporażeniowej	17
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	9

Większość ujawnionych nieprawidłowości miała charakter jednostkowy i dotyczyła niewielkiej ilości pracowników w stosunku do ogółu pracowników zatrudnionych w placówkach i liczby pracowników objętych kontrolą. Jak wynika z ustaleń, nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli, wynikały z nieznaności przepisów prawa pracy, czy też niewłaściwej ich interpretacji. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące czasu pracy wg. oświadczeń pracodawców wystąpiły z przyczyn niezależnych od nich, a mianowicie m.in. absencji chorobowej i braku osób chętnych do pracy.

Powyższe nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy, niezależnie od przyczyn podnoszonych przez pracodawców, spowodowane są także zbyt małą ilością zatrudnionych pracowników w placówkach handlowych na poszczególnych zmianach roboczych w stosunku do zakresu prowadzonej działalności. Skutkuje to brakiem zapewnienia prawidłowej organizacji pracy w placówkach, w szczególności w okresach wzmożonej absencji chorobowej pracowników.

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy najwięcej nieprawidłowości i uchybień inspektorzy pracy stwierdzili w zakresie transportu i magazynowania towarów. Dotyczyło to w szczególności:

- braku oznakowania urządzeń przeznaczonych do składowania towarów,
- braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych,
- składowania towarów w miejscach do tego nieprzeznaczonych,
- brak instrukcji wykonywania ręcznych prac transportowych,
- nie oznakowano barwami bezpieczeństwa krawędzi ramp załadunkowych.

W ramach działań prewencyjnych i promocyjnych inspektorzy pracy w trakcie czynności kontrolnych udzielili pracodawcom 35 porad prawnych: 15 dotyczących prawnej ochrony pracy oraz 10 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Na podstawie analizy wyników kontroli przeprowadzonych w 2021 roku, jak i kontroli placówek wielkopowierzchniowych przeprowadzonych rok wcześniej, należy stwierdzić, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy uległ poprawie.

W 2021 roku w nie stwierdzono nieprawidłowości z zakresu naruszania przepisów prawnej ochrony pracy, a mianowicie dotyczących naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli 7 placówek handlowych w ramach realizacji w/w tematu zauważa się, iż największym problemem pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest niewłaściwe składowanie towarów na ciągach komunikacyjnych, brak oznakowania urządzeń przeznaczonych do składowania towarów, nieoznakowanie miejsc niebezpiecznych np. skrajni ramp załadunkowych, braku udokumentowania oceny ryzyka zawodowego.

Inne Placówki

W 2021 r. przeprowadzono 13 kontroli innych placówek handlowych, niż wielkopowierzchniowe, w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa jej wykonywania.

W kontrolowanych zakładach pracy ogółem pracujących było 52 osób, w tym 7 wykonujących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. Spośród 13 skontrolowanych pracodawców, 12 zakładów pracy zakwalifi-

kowano do grupy małych pracodawców - zatrudniających do 9 pracowników. Kontrolowane podmioty to najczęściej sklepy spożywcze, spożywczo-przemysłowe oraz odzieżowe.

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

Tabela 6.2.5.1.3 Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	47
Wnioski w wystąpieniach	53
Mandaty	2
Środki wychowawcze	4

Podczas realizacji kontroli placówek handlowych prowadzono czynności kontrolne w związku otrzymanym zgłoszeniem (skargą) informującą o występujących w zakładzie pracy nieprawidłowościach. Skarga nie dotyczyła zakazu pracy w święta. Dokonując analizy zarzutów podniesionych w skardze zakwalifikowano ją jako niezasadną. Najczęstsze naruszenia z podaniem przykładów szczególnie istotnych nieprawidłowości:

Tabela 6.2.5.1.4. Handel – nieprawidłowości

Obszary, w których wystąpiły nieprawidłowości	Liczba pracowników, których dotyczy nieprawidłowości/podmioty
Prowadzenie akt osobowych oraz dokumentacja pracownicza	12/6
Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy	21/7
Zawieranie umów o pracę	6/5
Wydawanie świadectw pracy	1/1
Prowadzenie ewidencji czasu pracy	15/6
Czas pracy	5/2
Wynagrodzenie za pracę	2/2
Urlopy wypoczynkowe	5/3
Profilaktyczne badania lekarskie	2/2
Wstępne szkolenia w dziedzinie bhp	4/2
Ryzyko zawodowe	6/4
- brak lub nieprawidłowo dokonana ocena ryzyka zawodowego	
Oznaczenia miejsc niebezpiecznych	9/4
- brak oznaczenia skraju /różnicy poziomów/ przy zakończeniu rampy	
Nieprawidłowości związane z magazynowaniem i składowaniem	7/4
- brak instrukcji magazynowania i składowania	19/4
- brak oznaczenia maksymalnego obciążenia regałów magazynowych	(29 urządzeń)
Pomiary skuteczności ochrony przeciwporażeniowej	3/2
Instrukcje bhp	13/1

Systematycznie ujawnionym błędem w tym zakresie było nie zawieranie w treści umów pracowników zatrudnionych w niepełnym 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.

Dążenie do jak największego uproszczenia sposobu dokumentowania czasu pracy skutkowało w większości przypadków ograniczeniem ewidencji czasu pracy do wpisywania tylko ilości przepracowanych godzin, pomijając godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, co uniemożliwia sprawdzenie przestrzegania przepisów o odpoczynku dobowym, o pracy w porze nocnej, a także o ponownym zatrudnieniu pracownika w tej samej dobie pracowniczej.

W dwóch kontrolach doszło do przypadków naruszeń w zakresie naliczania i wypłacania wynagrodzenia. Dotyczyło to braku wypłaty dodatku za pracę w porze nocnej oraz niewypłacenia wyrównania do wynagrodzenia minimalnego na rzecz pracownika.

W zakresie bezpieczeństwa pracy stwierdzano m.in.:

- zatrudnianie pracowników bez wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku;
- niepoddanie pracowników wymaganym wstępnym szkoleniom z zakresu bhp;
- nieprawidłowości w zakresie składania i magazynowania towarów w miejscach do tego nieprzystosowanych - na drogach komunikacyjnych;
- brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji użytkowanych w zakładzie pracy.

- braku zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego.

Należy odnotować, iż po przeprowadzeniu 13 kontroli, większość naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy miała postać uchybień mniejszej wagi, nie skutkujących bezpośrednim narażeniem pracowników na utratę życia lub zdrowia.

Podsumowując poziom praworządności, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w małych placówkach handlowych był na szczególnie wysokim poziomie. Jednocześnie należy też stwierdzić, iż znaczna liczba uchybień odnotowanych podczas kontroli miała wyłącznie formalny charakter i nie przekładała się bezpośrednio na naruszenia podstawowych praw pracowniczych w zakresie ochronnych norm czasu pracy oraz wynagrodzenia.

6.2.5.2. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O OGRANICZENIU HANDLU W NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ W NIEKTÓRE INNE DNI

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2021r. przeprowadzili łącznie 141 kontroli w zakresie „Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.” Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 2021r. wpłynęło 10 skarg dotyczących naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę, z czego:

- 1 skarga (anonimowy wniosek) została odłożona ad acta – ze względu na stan epidemiczny inspektor pracy nie miał możliwości przeprowadzenia kontroli;
- 9 skarg zostało rozpatrzonych w ramach przeprowadzonych kontroli, z czego:
 - 1 skarga (wniosek) została uznana przez inspektora pracy za zasadną;
 - 8 skarg (w tym 5 wniosków) zostało uznanych za bezzasadne.

Przeprowadzone kontrole wielokrotnie wykazały naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę. Podczas 9 kontroli inspektorzy pracy stwierdzili naruszenie zakazu handlu. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 10 osób, z czego stwierdzono:

- podczas 7 kontroli stwierdzono pracę 8 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę;
- podczas 2 kontroli stwierdzono, że 2 osoby wykonywały pracę na podstawie umów cywilno-prawnych (umowy zlecenie);

Wszystkie nieprawidłowości stwierdzono w zakresie naruszenia ograniczenia handlu w niedziele w mniejszych placówkach handlowych – podczas 9 kontroli.

Na terenie województwa warmińsko – mazurskiego inspektorzy pracy nie stwierdzili naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele w placówkach wielkopowierzchniowych, w placówkach wielkopowierzchniowych w święta oraz w niektóre inne dni a także w mniejszych placówkach handlowych pracę w święto w mniejszych placówkach handlowych w zakresie zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym wykonywania pracy w handlu w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy po godzinie 14.00.

Nie miała miejsca sytuacja, aby prowadzone w tym samym podmiocie kontrole wykazały w czasie kilku kolejnych kontroli nieprawidłowości w zakresie dopuszczania osób do pracy z naruszeniem ustawy o ograniczeniu handlu.

W 2021r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie ponawiali kontrole w placówkach, w których naruszenie przedmiotowego zakazu ujawniono w latach ubiegłych. Przeprowadzono 11 kontroli takich podmiotów. Kontrole nie ujawniły nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów.

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

Inspektorzy pracy kontrolowali sklepy należące do sieci ogólnopolskich oraz lokalną sieć sklepów monopolowych.

Należy podkreślić, że kontrole przeprowadzone w placówkach należących do sieci handlowych, niezależnie od formy i charakteru prowadzonej działalności, nie wykazały nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu. Większość kontrolowanych placówek było wyłączonych z ograniczenia pracy w handlu jako placówki pocztowe.

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

W 2021r. większość działających na terenie naszego województwa sklepów wielkopowierzchniowych była otwarta dla klientów w niedziele i święta jako placówki pocztowe.

Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że sieci systemowo rozwiązywały zagadnienie wykonywania pracy w niedziele i święta w sklepach. Niektóre z sieci zapewniają dowolność, a podjęcie decyzji o otwarciu sklepu pozostawiają przedsiębiorcom. Natomiast niektóre sieci centralnie rozwiązały problem, podpisując między innymi umowy o prowadzeniu agencji pocztowych w sklepach należących do tych sieci.

W czasie przeprowadzanych kontroli nie stwierdzono przypadków zaniżenia pracownikom wynagrodzenia w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy do godziny 14.00.

Podczas 9 kontroli inspektorzy pracy ustalili nieprawidłowości w zakresie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu. Wszystkie nieprawidłowości dotyczyły powierzenia pracownikom oraz zleceniobiorcom pracy w niedziele objęte zakazem handlu w placówkach innych niż sklepy wielkopowierzchniowe. (w małych sklepach). Praca polegała na sprzedaży towarów i obsłudze klientów.

Tylko w jednym przypadku podczas kontroli inspektorzy stwierdzili jednoczesną pracę 2 pracowników. Podczas 6 kontroli mniejszych sklepów inspektorzy stwierdzili pracę pracownika. W każdym ze sklepów, w czasie kontroli, czynności związane ze sprzedażą i obsługa klienta były wykonywane przez 1 pracownika. W dwóch przypadkach w mniejszych placówkach handlowych, inspektorzy pracy stwierdzili, że w niedzielę objętą zakazem handlu pracę zadania sprzedawcy w sklepie powierzono osobom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia.

Tabela 6.2.5.2.1. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Mandaty	5
Wnioski o ukaranie do sądu	1
Środki wychowawcze	3

Dla przypomnienia – w 2018r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie stwierdzili naruszenie zakazu handlu podczas 65 kontroli (82 sklepy), nieprawidłowości dotyczyły łącznie 271 osób. W 2019r. to tylko 13 kontroli (16 placówek handlowych) i tylko 31 osób. Nie stwierdzono ani jednego przypadku wielokrotnego naruszenia przepisów ustawy. W 2020r. podczas 20 kontroli stwierdzono naruszenie ustawy o ograniczeniu handlu, a nieprawidłowości dotyczyły 27 osób.

6.2.6. URLOPY

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 15 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych w podmiotach różnych branż. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 2469 osób (w tym 1324 kobiety), z czego 181 na podstawie umów cywilnoprawnych.

Analiza dokumentacji pokontrolnej wykazała, że najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych to:

Tabela 6.2.6.1. Stwierdzone nieprawidłowości

Wyszczególnienie	Liczba zakładów
- nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w tym roku kalendarzowym, w którym nabyli do nich prawo	12
- nieprzestrzeganie zasady dot. dzielenia urlopu wypoczynkowego w taki sposób, aby co najmniej jedna jego część obejmowała przynajmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych	6
- nie przestrzeganie przepisu dot. udzielania niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego	4
- nieprawidłowe ustalanie wymiar przysługującego urlopu	4
- nie opracowanie planu urlopów wypoczynkowych zatrudnionych pracowników	3

Ogółem w związku z ww. nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali w wystąpieniach 29 wniosków, które dotyczyły w sumie 184 pracowników.

Analizując dane wynikające z kontroli można zauważyć, że najczęstszą nieprawidłowością było zaniechanie obowiązku udzielenia pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo.

Jak się okazuje, nadal poważnym problemem jest również dzielenie urlopu w taki sposób, że żadna z jego części nie liczy przynajmniej 14 kolejnych dni.

Najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa podawanymi przez samych pracodawców były:

- przeszkody natury organizacyjnej, uniemożliwiające udzielenie pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych;
- nieznanomość przepisów prawa pracy lub niewłaściwa ich interpretacja;
- lekceważenie przepisów przez samych pracodawców.

Powyższy stan, kontrolowani pracodawcy tłumaczyli m.in. występowaniem różnych przyczyn leżących po stronie pracowników, którzy bardzo często chcą wykorzystywać urlop w terminach dogodnych dla siebie, niekoniecznie mieszczących się w granicach określonych przepisami prawa pracy. Ponadto pracodawcy uzasadniali to brakiem możliwości zorganizowania pracy w taki sposób, aby termin udzielenia urlopu został zachowany, nie przynosząc przy tym strat w prowadzonej przez nich działalności gospodarczej.

W wyniku kontroli, inspektorzy pracy skierowali w stosunku do pracodawców 32 wnioski zawarte w 14 wystąpieniach, celem uregulowania stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie urlopów wypoczynkowych i doprowadzenia do stanu zgodnego z prawem (powyższe wnioski dotyczyły w sumie 174 pracowników).

W czasie kontroli inspektorzy pracy stwierdzili łącznie 4 wykroczenia przeciwko prawom pracownika popełnione w związku z naruszeniem przepisów o urlopach wypoczynkowych, z czego 2 osoby winne popełnionych wykroczeń ukarano mandatami karnymi na łączną kwotę 2500 zł., natomiast wobec 2 pozostałych, zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Nadal obserwowany jest problem dotyczący łamania przepisu dotyczącego dzielenia urlopu wypoczynkowego tak, aby co najmniej jedna część urlopu przysługującego pracownikowi obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Aktualny wydaje się wniosek, że naruszenie tego obowiązku wynikającego z art.162 kodeksu pracy nie wynika z jego nieznamomości przez pracodawców, lecz przede wszystkim z nieprawidłowej organizacji pracy, a także ze świadomości braku sankcji za jego naruszenie.

6.2.7. TARCZA ANTYKRYZYSOWA

Założonym celem kontroli była identyfikacja nieprawidłowości w stosowaniu przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. *o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym w szczególności zagadnień związanych z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracownika lub objęcia pracownika przestojem ekonomicznym, jak też elastycznych zasad ustalania pracownikom czasu pracy, porozumień o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia. Ponadto przedmiotem prowadzonych kontroli była weryfikacja zmodyfikowanych zasad udzielania urlopów, jak i wypłacania pracownikom odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń pieniężnych przewidzianych do wypłaty w ograniczonej wysokości w przypadku ustania stosunku pracy.

W 2021 roku, sposób funkcjonowania wybranych rozwiązań wprowadzonych Tarczami Antykryzysowymi, był przedmiotem analizy w 1000 podmiotach, w których łącznie przeprowadzono 1015 kontroli. Spośród skontrolowanych podmiotów w 29 stwierdzono przypadki naruszenia przepisów wprowadzonych wyżej wspomnianymi Tarczami.

Spośród zagadnień inspektorzy pracy podczas przeprowadzonych czynności kontrolnych najczęściej stwierdzili naruszenia dotyczące:

- Nieodpowiedniego wypełnienia obowiązku przekazania informacji o zawartym porozumieniu do właściwego okręgowego inspektora pracy.

W powyższym zakresie stwierdzono dwa rodzaje naruszeń. Pierwszym z nich było nieterminowe przesłanie informacji o zawarciu porozumień do okręgowego inspektora pracy (15 przypadków). Były to przypadki przesłania porozumienia od kilku do kilkunastu dni po upływie ustawowego terminu. Drugim stwierdzonym naruszeniem było niewysłanie kopii porozumienia do okręgowego inspektora pracy (2 przypadki).

- Zawarcia porozumienia o treści nie odpowiadającej warunkom określonym w przepisach Tarcz antykryzysowych.

Stwierdzone przez inspektorów pracy w tym zakresie nieprawidłowości związane były z przypadkami nieokreślenia w treści porozumienia grup pracowników, których dotyczą przewidziane w nim rozwiązania (6 przypadków), jak również z nieustaleniem w treści porozumienia terminów obowiązywania wprowadzonych rozwiązań, w zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy lub przestoju (2 przypadki).

- Wykonywania pracy w wymiarze niższym, niż wymiar czasu pracy ustalony w zawartym porozumieniu (2 przypadki).

W dwóch stwierdzonych przypadkach, z ustalonego w tym zakresie stanu faktycznego wynika, że w okresie objętym obniżonym wymiarem czasu pracy pracownicy pracowali w wymiarze niższym, niż wprost wynikający z obniżenia wymiaru czasu pracy o 20%, co przewidywało porozumienie.

Innymi nieprawidłowościami były stwierdzone przez inspektorów pracy sytuacje związane z:

- Zawarciem porozumienia przewidującego obniżenie wysokości wynagrodzenia pracownika objętego przestojem ekonomicznym więcej niż o 50%.
- Obniżeniem wynagrodzenia w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy o 20%, przy czym wynagrodzenie zostało wypłacone pracownikom w kwocie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Opierając się na wynikach kontroli zawartych w sporządzonych dokumentach pokontrolnych należy wskazać, że tylko w 2,9% skontrolowanych podmiotach stwierdzono nieprawidłowości. Analizując rodzaje stwierdzonych naruszeń należy stwierdzić, że w przeważającej mierze były to uchybienia formalne związane z nieterminowym przekazaniem do okręgowego inspektora pracy informacji o zawarciu, na podstawie Tarcz Antykryzysowych porozumienia, które stanowiły blisko 40% nieprawidłowości stwierdzonych przy realizacji tego zadania. Kolejnymi najczęściej stwierdzanymi nieprawidłowościami były przypadki zawierania porozumień, których treść nie odpowiadała przepisom Tarcz Antykryzysowych. Przypadki te stanowiły 21% wszystkich nieprawidłowości. Z ustaleń kontrolnych wynika wniosek, że przy zawieraniu porozumień strony często nie wykazywały wysokiej dbałości o precyzyjność wprowadzanych do nich zapisów, co skutkowało ich lakoniczną treścią i niedoprecyzowaniem zakresu zmiany warunków zatrudnienia. Zapisy postanowień często były wprost kalką lub jedynie parafrazą przepisu Tarczy Antykry-

zysowej, co przy kontroli ich stosowania może rodzić wątpliwości co do warunków zatrudnienia zawartych przez strony porozumienia, np. co do wysokości wynagrodzenia spowodowanej obniżką wymiaru czasu pracy, przy braku precyzyjnego odniesienia się do wysokości zmiany wynagrodzenia.

Przyczyny większości stwierdzonych naruszeń najczęściej są bardzo prozaiczne i wynikają z nieuwagi pracodawców, zapomnienia, czy też nieświadomości, wynikającej z błędnego przeświadczenia o prostocie wprowadzonych rozwiązań i możliwości intuicyjnego ich stosowania. Natomiast w zasadzie nie wynikają one z świadomego działania pracodawców, mającego na celu dodatkowe zaoszczędzenie na pracownikach.

Ponadto analizując rodzaj stwierdzonych naruszeń należy uznać, że większość z nich nie wpływała istotnie na sytuację prawną pracowników, wynikającą z rozwiązań wprowadzonych Tarczami Antykryzysowymi. Kontrole nie wykazały istotnej skali, jak też wagi stwierdzonych nieprawidłowości.

W powyższym stanie rzeczy i w oparciu o wyniki przeprowadzonych działań kontrolnych można wyciągnąć wniosek, że wprowadzone przepisy w większości przypadków były przez pracodawców prawidłowo stosowane.

6.3. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

6.3.1. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH

Prowadzone w 2021 r. kontrole miały, jak w latach ubiegłych, za cel ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w tym określenie skali pracy nierejestrowanej (nielegalnej) w kontrolowanych podmiotach, przyczyn naruszeń obowiązujących przepisów oraz nowych zjawisk i tendencji. Obszarem kontroli objęto takie zjawiska jak: legalność zatrudnienia i świadczenia innej pracy zarobkowej, informowanie urzędów pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, opłacania składek na Fundusz Pracy, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego i przestrzegania terminowości tego obowiązku.

W 2021 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w 480 podmiotach przeprowadzili 495 kontroli, którymi objęto 6499 osób, w tym 1217 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i 115 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 – 169 kontrole, działalność usługowa związana z wyżywieniem i zakwaterowaniem - 90 kontroli, budownictwo (wznoszenie budynków, budowa obiektów inżynierii lądowej, budownictwo specjalistyczne) - 65 kontroli, produkcja artykułów spożywczych, wyrobów z drewna, metalu i gumy – 40 kontroli, leśnictwo i uprawy rolne 19 kontroli.

Zaznaczyć należy pewną prawidłowość. W sektorze handel stwierdzono, że na 655 skontrolowanych osób nieprawidłowość w zakresie legalności zatrudnienia dotyczyła 90 (w rok 2020 było to 77 osób) osób, co stanowi 13,74 % (w zeszłym roku było to 13,13%) ogółu kontroli, w tym sektorze i wskazuje, że statystycznie w co 7 kontroli potwierdziły się okoliczności wyczerpujące znamiona nielegalnego zatrudnienia. Wyższy wskaźnik osób świadczących pracę nielegalnie odnotowano, w takich sektorach jak: działalność profesjonalna – 51,85% (w roku 2020 było to 23,91%) i wskazuje, że statystycznie w co 2 kontroli potwierdziły się okoliczności wyczerpujące znamiona nielegalnego zatrudnienia.

Struktura zatrudnienia kontrolowanych podmiotów kształtowała się następująco:

- zatrudniające do 9 osób – 397 podmiotów (80,20%), w których wykazywano ogólną liczbę osób pracujących – 1.978 osób;
- zatrudniające od 10 do 49 osób – 74 podmioty (14,94%), w których wykazywano ogólną liczbę osób pracujących – 1.591 osób;
- zatrudniające od 50 do 249 osób – 14 podmiotów (2,82%), w których wykazywano ogólną liczbę osób pracujących – 1.751 osób;
- zatrudniające powyżej 250 osób – 5 podmiotów (1,01%), w których wykazywano ogólną liczbę osób pracujących – 1.179 osób.

W czasie kontroli zweryfikowano legalność zatrudnienia 6.499 pracowników oraz osób świadczących inną pracę zarobkową.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, ujawniono nielegalne zatrudnienie 333 osób (wzrost do roku 2020 o 265 osób), w tym 47 (w 2020 r. 35 osób) osób bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę lub nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę oraz 288 osób bez dokonania obowiązkowego zgłoszenia osób do ubezpieczenia społecznego (wzrost do roku 2020 o 50 osób). Należy uznać, że dochodziło do sytuacji, gdy pracodawcy nie dopełniali obu obowiązków bądź tylko jednego z nich.

W roku 2021 stwierdzono 25 przypadków niezgłaszania w Powiatowych Urzędach Pracy, faktu podjęcia pracy, przez osoby posiadające status bezrobotnego (odpowiednio w roku 2020 r. 29 bezrobotnych nie dopełniło przedmiotowego obowiązku). Ilość wykrywanych przypadków od kilku lat utrzymuje się na stałym, nie wysokim poziomie, co wskazuje, iż bezrobotni co do zasady, dopełniają obowiązku informowania właściwego Urzędu Pracy.

W roku 2021 w wyniku kontroli legalności zatrudnienia stwierdzono 88 przypadków nieprawidłowości dotyczących opłacania składek na Fundusz Pracy. W znacznej części nieprawidłowość dotyczyła nieterminowości z zakresie regulowania należności na rzecz Funduszu.

Zjawiskiem podtrzymującym decydowanie się części pracodawców i przedsiębiorców na zatrudnianie „na czarno” jest traktowanie tego czasu, jako forma sprawdzenia przydatności „potencjalnego” pracownika czy zleceniodawcy. W tym zakresie nic się nie zmienia. Podnieść też należy tezę, że osoby pracujące przy takich pracach i pracujący „na czarno” nie są chętne 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 różnych innych świadczeń.

W roku 2021 r. inspektorzy pracy nałożyli 60 mandatów (w roku 2020 - 35 mandatów) na łączną kwotę 60.200,00 zł. (w 2020 r. 38.500,00 zł) oraz skierowali 4 wnioski o ukaranie do sądu (w roku 2020 było ich 10). W wyniku rozpatrzonych spraw, sądy nałożyły w zapadłych wyrokach karę grzywny w wysokości 2.000,00 zł, w drugim przypadku zapadł wyrok uznający za winnego pracodawcę, jednakże sąd odstąpił od wymierzenia kary grzywny. W roku 2021 r. złożono 1 pozew o ustalenie stosunku pracy – wyrok jeszcze nie zapadł. Zauważyć nale-

ży, że miniony rok był trzecim rokiem, stosowania kar grzywny w formie mandatu za wykroczenia związane z nieodprowadzaniem składek na fundusz pracy. Regulacja ta wpłynęła na ilość wniosków o ukaranie kierowanych do sądu.

Wydano także 42 środków wychowawczych (ostrzeżenia, pouczenia), najwięcej, bo aż 18 skierowano do osób bezrobotnych niepobierających zasiłku dla bezrobotnych oraz pracodawców 13 środków wychowawczych.

W oparciu o przeprowadzone w roku 2021 r. kontrole inspektorów pracy OIP w Olsztynie można wysnuć wnioski, że nieprawidłowości występują w największej liczbie w małych podmiotach gospodarczych zatrudniających do 9 osób – gdzie stwierdzono 209 osób świadczących nielegalnie pracę, następnie w podmiotach zatrudniających od 10-49 osób – 100 osób, które świadczyły pracę nielegalnie.

W roku 2021 inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole obejmujące zagadnienia legalności zatrudnienia w 21 podmiotach zatrudniających pracowników w porze nocnej, w tym 5 kontrole we współpracy lub przy asyście policji. W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 152 osoby. W wyniku działań kontrolnych stwierdzono naruszenie prawa, w tym:

- w 10 kontrolach polegające na niezgłoszeniu osoby zatrudnionej do ubezpieczenia społecznego w ustawowym terminie;
- w 5 kontrolach stwierdzono nieterminowe bądź niepowiadomienie przez bezrobotnego faktu podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- w 4 brak terminowych wpłat na Fundusz Pracy – wpłaty dokonane przed kontrolą inspektora pracy.

Ponadto w okresie letnim przeprowadzono zmasowane kontrole w zakresie legalności zatrudnienia w podmiotach branży gastronomicznej zajmujących się sprzedaż lodów, deserów, kawiarni i ciastkarni oraz małej gastronomii.

Przeprowadzone kontrole, w dalszym ciągu ujawniały przypadki podejmowania nielegalnej pracy przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne. W 2021 r. stwierdzono, że 25 osób bezrobotnych (w roku 2020 – 29 osoby), podjęły zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej, bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy. Ilość wykrywanych przypadków od kilku lat utrzymuje się na dość stałym, nie wysokim poziomie.

Przyczyny ujawnionych, w toku czynności kontrolnych roku 2021 r. nieprawidłowości, w ocenie inspektorów pracy podobnie jak w latach poprzednich są trwałe i nie ulegają zmianie co do ich źródeł, głównie dotyczących zminimalizowania kosztów prowadzonej działalności gospodarczej. Wśród najczęstszych przyczyn wymienić należy:

- z dążenia pracodawców i przedsiębiorców do minimalizacji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej i maksymalnego obniżenia lub wręcz uniknięcia obciążeń związanych z kosztami legalnej pracy;
- zwiększenie konkurencyjności zakładu pracy przez obniżenie kosztów finansowych (koszty w specyfikacjach do przetargów przy pracach budowlanych),
- brak zaufania do organów państwa i instytucji państwowych w zakresie przyszłych świadczeń emerytalnych – osoby nielegalnie podejmujące pracę wykazują przekonanie, że świadczenia i tak będą niskie lub nie będą ich w ogóle;
- potencjalna utrata różnych form wsparcia ze strony instytucji publicznych, w tym świadczeń z pomocy społecznej czy świadczeń 500+, unikanie spłat świadczeń alimentacyjnych czy komorniczych przez osoby, które nie chcą ujawnić swoich dochodów przed właściwymi organami (ZUS, pomoc społeczna, sądy rodzinne - alimenty) co prowadzi do nielegalnego świadczenia pracy;
- ustawowe zapisy dopuszczające zawieranie umów cywilnoprawnych w formie ustnej oraz przepisy umożliwiające zgłoszenie danych do ubezpieczenia społecznego do 7 dni od ich zawarcia, co skutkuje legalizacją takich umów w terminie 7 dni – czas na zgłoszenie takiej umowy do ubezpieczenia społecznego;
- wpływ rynku lokalnego i tzw. dobrosąsiedzkich znajomości szczególnie w małych środowiskach małych społeczności lokalnych, gdzie są zlokalizowane zakłady i podmioty gospodarcze funkcjonują gdzie funkcjonuje w przestrzeni społecznej tzw. przyzwolenie na nielegalną pracę czy „pomoc sąsiedzka” czy konieczność „sprawdzenia na próbę” – w przypadku negatywnej weryfikacji brak kosztów płacowych za wykonaną pracę;
- uzyskiwanie do ręki wyższego wynagrodzenia niż uzyskiwanego z legalnego zatrudnienia, nieobjętego obowiązkowymi kwotami podatków i składek na ubezpieczenie społeczne;
- niskie kwalifikacje kandydatów do pracy, słabe wykształcenie, niska mobilność, konieczność podjęcia jakiegokolwiek pracy i na jakichkolwiek warunkach;
- w grupie młodych pracowników przesłanką do świadczenia pracy nielegalnej jest chęć zarobienia pieniędzy dla siebie bez obciążenia budżetu rodziców (turystyka i mała gastronomia) oraz ignorowanie przyszłych skutków świadczenia pracy bez odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne oraz chęć emigracji.

Realizując obowiązki określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w wyniku przeprowadzonych w 2021 r. kontroli legalności zatrudnienia, skierowano 97 informacji o wynikach kontroli (najwięcej informacji skierowano do ZUS - 34, oraz 14 do starostów) oraz skierowano powiadomienia do organów władzy i innych organów nadzoru i kontroli. Zdecydowana większość powiadomień (23) skierowana została do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz właściwych starostów, prezydentów miast (12). Powiadomienia skierowane do starostów dotyczyły stwierdzonych naruszeń przez osoby bezrobotne podejmujące zatrudnienie, przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, natomiast skierowane do ZUS dotyczyły oczywiście nieprawidłowości z brakiem

objęcia ubezpieczeniem. Na 53 powiadomienia skierowane przez inspektorów pracy w 2021 r. do innych instytucji do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęła 1 informacja zwrotna z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Najwięcej kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej podejmowano w 2021 r. na wniosek administracji skarbowej - 8 kontroli (najczęściej informacje uzyskane przez administrację skarbową w wyniku złożonego anonimu), Starostów i powiatowych urzędów pracy – 7 kontroli oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 9 kontroli. Przeprowadzono 6 wspólnych kontroli z Policją oraz 7 wspólnych z udziałem funkcjonariuszy Staży Granicznej.

Podsumowując wyniki kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej przeprowadzonych w 2021 r. należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz prawnej ochrony pracy utrzymuje się na tym samym poziomie, jego poprawa i świadomość konieczności stosowania się do obowiązujących przepisów zmienia się w sposób nieznaczny i tak jak w latach poprzednich odbiega od prawidłowego, określonego obowiązującymi przepisami prawa.

Kontrole legalności zatrudnienia, w celu skutecznego ich przeprowadzenia, powinny być poprzedzone czynnościami rozpoznawczymi przed podjęciem kontroli, które prowadziłyby do ustalenia stanu faktycznego w zakresie lokalizacji podmiotu, prowadzonej działalności oraz godzin jego pracy. Uzasadnioną wydaje się możliwość dokumentowania świadczenia pracy przez osoby, przed formalnym rozpoczęciem kontroli, tj. wręczeniem upoważnienia i okazaniem legitymacji służbowej.

Szybszemu prowadzeniu czynności kontrolnych sprzyjałoby umożliwienie dostępu online do wszystkich rejestrów prowadzonych przez organy i instytucje współpracujące PUP (rejestr bezrobotnych), ZUS (rejestr osób zgłoszonych do ubezpieczenia) czy systemu ewidencji ludności (Pesel) oraz dokonanie uzgodnień w zakresie udzielania odpowiedzi na pisma i wnioski z inspekcji pracy.

6.3.2. KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW

W 2021 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono łącznie 156 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Znaczna ich część została przeprowadzona w związku z ujawnieniem faktu zatrudnienia cudzoziemców w podmiotach, podczas rutynowych kontroli. Podjęte w minionym roku działania kontrolne były również wynikiem złożonych skarg i wniosków, w tym przez wykonujących pracę cudzoziemców, jak również w związku z powiadomieniami innych urzędów - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Warmińsko- Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy.

Mimo panującego na terytorium RP stanu epidemii, liczba kontroli w roku minionym wzrosła w stosunku do roku 2020 o 48,6 % (w 2019r.- liczba kontroli 196, w 2020r.- liczba kontroli 105).

Kontrolami objęto łącznie 148 podmiotów, w których pracę wykonywało 700 cudzoziemców.

W roku 2021 zmieniły się rodzaje branż, w których najczęściej pracę wykonywali cudzoziemcy. Najwięcej kontrolowanych podmiotów należało do następujących sekcji gospodarki:

- budownictwo (23,7%),
- przetwórstwo przemysłowe (22,4%),
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (13,4 %- wzrost z 6,6 % w stosunku do roku 2020),
- usługi administrowania (10,2%- spadek z 23,1% w stosunku do roku 2020); działalność ta w rzeczywistości objęła agencje pracy tymczasowej kierujące cudzoziemców do pracy do pracodawców użytkowników,
- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo (2,5 % spadek z 7,3% w stosunku do roku 2020),
- transport i gospodarka magazynowania (8,3% wzrost z 4,9% w stosunku do roku 2020).

Wśród objętych kontrolami, osób najliczniejszą grupę spośród pracujących cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy- 425 pracujących (60,7%), następnie obywatele Białorusi- 85 pracujących (12,1%), obywatele Bangladeszu- 40 pracujących (5,7%), Kolumbii (4,7%).

Spośród 700 cudzoziemców objętych kontrolą, 131 z nich świadczyło pracę nielegalnie. Skala nielegalnego zatrudnienia wzrosła w porównaniu z poprzednimi latami: w 2021r. wyniosła 18,7%, w 2020r.- 16,03%, w roku 2019 osiągnęła poziom 11,23%.

W minionym roku 255 cudzoziemców świadczyło pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy oraz 48 w oparciu o zezwolenie na pracę sezonową. Zezwolenia na pracę to pozostałe 397 przypadków objętych kontrolą.

Najczęściej wykrywaną nieprawidłowością w zakresie zatrudniania cudzoziemców była praca na innym stanowisku lub warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę bądź oświadczeniu o powierzeniu pracy zarejestrowanym w PUP- stwierdzono 84 przypadki, tj. 64,12%. W minionym roku sprawozdawczym odnotowano 21 przypadków pracy bez wymaganego zezwolenia (w tym oświadczenie pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie zostało zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy), a w 18 przypadkach- z cudzoziemcami nie zawarto umowy w formie pisemnej.

Najliczniejszą grupę osób nielegalnie wykonujących pracę od lat stanowią obywatele Ukrainy. W minionym roku na wysokim poziomie pod względem nielegalnego zatrudnienia na terenie OIP Olsztyn znalazła się Kolumbia.

Jest to związane z kontrolą podmiotu z siedzibą w Działdowie, która obywatelom tego kraju powierzyła pracę na innych warunkach, niż wskazane w wydanych przez wojewodę zezwoleniach na pracę. Skala nielegalnego zatrudnienia ze względu na obywatelstwo przedstawia się następująco:

- Ukraina - 68 osób, tj. 51,9%
- Białoruś - 19 osób, tj. 14,5 %
- Kolumbia - 19 osób, tj. 14,5 %
- Gruzja - 12 osób, tj. 9,1 %

Odsetek nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom ujawniono w tym roku w firmach średnich (od 10 do 49 osób) na poziomie 35,1% oraz małych (do 9 osób), na poziomie 27,4%.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2021 r. inspektorzy pracy OIP w Olsztynie wydali środki pokontrolne:

Tabela 6.3.2.1. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje	27
Decyzje płacowe (kwota)	2 (1.744,50)
Wystąpienia (wnioski)	77 (221)
Świadczenia z wniosków	2.695,28
Wnioski do sądu o ukaranie	5
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	30 (37.000,00)
Środki wychowawcze	29

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole w zakresie legalności zatrudnienia, wykonywania innej pracy przez cudzoziemców na terytorium RP, nie napotkali na znaczne utrudnienia swojej działalności, których efektem było uniemożliwienie przeprowadzenia czynności kontrolnych.

Kontrole przeprowadzone w roku poprzednim wykazały, iż pracodawcy nadal podejmują działania, mające na celu obejście obowiązujących przepisów o legalnym powierzaniu pracy cudzoziemcom. W 2021r. nie odnotowano nowych praktyk, działania te są powtarzalne w ostatnich latach. Przykładowo można wskazać:

- nie prowadzenie dokumentów, które mają wpływ na ustalenie, czy praca świadczona jest na warunkach określonych w dokumentach wydanych przez polskie urzędy (dotyczy to głównie ewidencji czasu pracy). Tworzenie dokumentacji z przebiegu pracy cudzoziemców wyłącznie na cele kontroli, które nie odzwierciedlają jego rzeczywistej pracy. Problem z ustaleniem faktycznej ilości godzin przepracowanych przez cudzoziemców, wiąże się z chęcią przedsiębiorców do obniżenia podstawy wynagrodzenia, od której naliczane są składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne; inspektorzy pracy powyższy proceder mogliby podważyć przesłuchaniem cudzoziemców w ich języku ojczystym, jednak zdarza się, że jest to niemożliwe bądź utrudnione z uwagi na brak osób, które podjęliby się takiego przesłuchania (przykładowo dotyczy to obywateli Bangladeszu, Nepalu);
- zawierania z cudzoziemcami umów o świadczenie usług - umowy outsourcingowe. Dotyczyło to podmiotów, które w celu ominięcia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych decydowały się na taką formę działalności. W związku z brakiem możliwości przesłuchania cudzoziemców w zakresie faktycznego sprawowania nadzoru na ich pracą (trudności językowe, nieobecność cudzoziemców na terytorium RP) oraz brakiem regulacji prawnych w zakresie zdefiniowania prawnego outsourcingu, inspektorzy pracy mieli problemy z jednoznacznym ustaleniem, czy przedłożone umowy nie zostały zawarte w celu obejścia obowiązujących przepisów prawnych;
- nieokazywanie do kontroli kompletu dokumentów wymaganych do dokonania oceny legalności pobytu i pracy cudzoziemców, przykładowo okazanie inspektorowi pracy 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;
- zatajanie przez podmiot kontrolowany danych cudzoziemców, którzy zaprzestali pracować na rzecz danej firmy; przedkładanie w trakcie kontroli dokumentów tylko tych cudzoziemców, którzy posiadają ważne dokumenty związane z legalną pracą i legalnym pobytem.

Wskazać należy, iż w 2021r. zdarzały się przypadki związane z brakiem możliwości przeprowadzenia kontroli z uwagi na nieprowadzenie faktycznej działalności pod adresem wskazanym jako siedziba podmiotu oraz nieodbieranie przez przedsiębiorców korespondencji w/w miejscu.

Czynności kontrolne przeprowadzone w 2021r. wykazały, iż podobnie jak w latach poprzednich, bariery językowe w znacznym stopniu utrudniają inspektorom pracy dokonanie ustaleń faktycznych, które mają wpływ na skuteczną kontrolę. Cudzoziemcy wykorzystują fakt braku znajomości ich języka ojczystego przez inspektora pracy i celowo ukrywają istotne informacje. Wskazać jednocześnie należy, iż sami cudzoziemcy często nie wyrażają chęci współpracy z inspektorem pracy.

W 2021r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzono kontrole w podmiotach, w których pracę wykonywali cudzoziemcy będący obywatelami:

- Ukrainy - 425 cudzoziemców;
- Nepalu - 10 cudzoziemców;
- Bangladeszu - 40 cudzoziemców
- Wietnam - 2 cudzoziemców;

Przedmiotem przeważającej działalności podmiotów objętych kontrolą była działalność usługowa związana z wyżywieniem. W 2021r. w 8 przypadkach stwierdzono nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom- obywatelom Bangladeszu. Kontrole wykazały, iż pracownikom nie potwierdzono na piśmie umowy o pracę. Dodatkowo stwierdzono naruszenie przepisów prawnej ochrony pracy, m.in.:

- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników, ze wskazaniem godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę,
- nieterminowe zgłaszanie cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego,
- niepoddawanie pracowników szkoleniom okresowym z zakresu Bhp w terminach określonych w obowiązujących przepisach,
- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy- powierzanie pracy z naruszeniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- niewypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach wynikających z przekraczania przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Kontrole podmiotów, w których pracę wykonywali obywatele wskazanych państw wykazały również naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przykładowo: powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom bez wstępnych profilaktycznych badań lekarskich lub bez wstępnych bądź okresowych szkoleń w dziedzinie Bhp.

Przyczyny nieprawidłowości zdaniem podmiotów kontrolowanych pozostają te same co w latach poprzednich, są to:

- chęć obniżenia lub uniknięcia obciążeń związanych z kosztami legalnej pracy;
- wysokie oskładkowanie umów o pracę oraz umów zleceń, a także zbyt wysokie podatki zniechęcają do rejestrowania dochodów;
- zainteresowanie samych cudzoziemców nielegalnym zatrudnieniem, którzy nastawieni są na osiągnięcie maksymalnie największych zarobków;
- zbyt drobiazgowo i złożone procedury, które komplikują prowadzenie samej działalności gospodarczej;
- brak wykwalifikowanego personelu kadrowego, który zająłby się formalnościami związanymi z zatrudnieniem cudzoziemców;
- długotrwały proces legalizacji zatrudnienia cudzoziemców, oparty na złożonych i rozproszonych w wielu aktach prawnych przepisach; procedura oczekiwania na otrzymanie z urzędu dokumentów dla cudzoziemca trwa zdecydowanie za długo;
- interpretacja przepisów regulujących kwestie legalnego powierzania pracy cudzoziemcom często różni się, jeżeli chodzi o poszczególne urzędy.

Jako przyczyny nieprawidłowości w zakresie legalnego zatrudniania oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej wskazywali:

- brak specjalistycznej kadry, która zajmuje się procedurą legalizacji pracy cudzoziemców;
- próby wykorzystania nielegalnej i przez to znacznie tańszej siły roboczej obcokrajowców dla zwiększenia zysków przez powierzających taką pracę, co było przyczyną: powierzania cudzoziemcom wykonywania pracy na innych warunkach niż określone w zarejestrowanym oświadczeniu bądź zezwoleniu na pracę oraz nieuwzględnienie w umowach zawartych z cudzoziemcami, warunków określonych w oświadczeniu bądź zezwoleniu na pracę, w tym dotyczących wysokości wynagrodzenia;
- niedostateczną znajomość przez osoby reprezentujące podmioty powierzające pracę cudzoziemcom, obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych, co było przyczyną następujących uchybień: nieuzyskaniem od cudzoziemca przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywaniem 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 powierzania pracy cudzoziemcowi;
- niskie kary w stosunku do zysków z nielegalnego zatrudnienia.

Stan epidemii na terytorium RP nie wpłynął w sposób znaczący na współpracę z urzędami. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie prowadził na bieżąco współpracę z placówkami Straży Granicznej, wydziałem ds. cudzoziemców Warmińsko - Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, a także z powiatowymi urzędami pracy. Inspektorzy pracy podejmowali czynności na poziomie roboczym w zakresie wymiany informacji i niezbędnej pomocy. Ze względu na ograniczenia związane ze stanem epidemii Covid-19 na terytorium RP nie zrealizowano spotkań szkoleniowych na poziomie terenowym.

W 2021r., inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, jak co roku podejmowali wspólne kontrole z funkcjonariuszami Straży Granicznej. W czerwcu ub.r. w ramach operacji „Labour Exploitation Impact Action Days 2021” prowadzonej w Polsce, w obrębie działań koordynowanych przez EUROPOL, inspektorzy pracy w obecności funkcjonariuszy Placówki Straży Granicznej w Olsztynie, funkcjonariuszy Warmińsko -Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej z Kętrzyna, funkcjonariuszy Wydziału do Walki z Przeszłością przeciwko Życiu i Zdrowiu Komendy Miejskiej w Olsztynie oraz funkcjonariuszy Komendy Powiatowej Policji w Ostródzie wszczęli 3 kontrole w podmiotach na terenie gminy Olsztyn oraz 3 kontrole w mieście Ostróda.

W wyniku dokonywanych ustaleń inspektorzy pracy 5 razy informowali Straż Graniczną o naruszeniach przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Koordynator sekcji Legalności Zatrudnienia oraz Zastępca Naczelnika Wydziału ds. Cudzoziemców Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej na bieżąco wymieniają się informacjami na temat podmiotów, które zatrudniają cudzoziemców oraz konsultują ze sobą interpretacje przepisów w tym zakresie.

W 2021 r. Okręgowy Inspektor Pracy 12 razy informował właściwych miejscowo Wojewodów o przypadkach stwierdzonych naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

6.3.3. ŚWIADCZENIE USŁUG AGENCJI ZATRUDNIENIA ORAZ POWIERZANIE PRACY TYMCZASOWEJ

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

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili ogółem 13 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia. Podstawą do wszczęcia kontroli w 11 przypadkach była interwencja własna urzędu a w 2 skarga wniesiona do OIP.

W trakcie kontroli ujawniono 3 przypadki prowadzenia usług agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. W następstwie ustaleń we wszystkich przypadkach skierowano do marszałka województwa powiadomienie informujące o prowadzeniu działalności w zakresie świadczenia usług polegających na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Wynikiem tych 3 kontroli było skierowanie do sądu wniosków o ukaranie za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt 2 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w związku z art. 18 ust. 1 pkt 4 tejże. W 2021r. zapadły wyroki nakazowe sądu I instancji zasądzające 3 grzywny w całkowitej wysokości 11.000 zł. Wyroki uprawomocniły się.

Ujawnione w 2021 r. przypadki świadczenia usług bez certyfikatu dotyczyły prowadzenia działalności polegającej na kierowaniu osób do pracy do pracodawców zagranicznych – 2 przypadki i świadczenia usług polegających na zatrudnianiu i kierowaniu osób niebędącymi pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia w zakresie pracy tymczasowej – 1 przypadek. 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 ustalono, że najczęściej stwierdzanym uchybieniem, podobnie jak w latach poprzednich było niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz nieoznaczanie ofert pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”. Powyższe nieprawidłowości ujawniono dużej części kontrolowanych agencji zatrudnienia. Nieprawidłowości dotyczyły 6 kontrolowanych agencji zatrudnienia. W większości przypadków nie jest to świadome działanie, lecz wynika z niedopatrzania osób zamieszczających oferty zatrudnienia.

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

Znacznie spadła liczba nieprawidłowości dotyczących nieopłacenia, bądź nieterminowego opłacenia składek na fundusz pracy W 2021 r. odnotowano jeden taki przypadek podczas, gdy w 2020 r. 10 przypadków. Spadek tych nieprawidłowości podyktowany jest w dużej mierze wzrostem kondycji finansowej agencji, po okresie bezpośrednio po wprowadzeniu 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.

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

- 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;

- nowelizacja przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie z dniem 01.06.2017 r. wpływa na eliminację negatywnych zjawisk na rynku pośrednictwa pracy polegających na sprwadaniu cudzoziemców do Polski;
- regulacje nakazujące 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 zarówno w ocenie inspektorów pracy oraz osób prowadzących agencje zatrudnienia były:

- a) 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,
 - kierowaniem do pracy cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP nie zawierając pisemnych umów między prowadzoną agencją zatrudnienia a cudzoziemcami,
- b) chęć obchodzenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy polegająca na prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług polegających na zatrudnianiu i kierowaniu osób niebędącymi pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia w zakresie pracy tymczasowej.
- b) niedopełnienie obowiązków przez osoby prowadzące agencje zatrudnienia np. niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia,
- c) brak należytej organizacji pracy w agencjach zatrudnienia i wiedzy na temat prowadzenia usługi pośrednictwa pracy.

W 2021 r. kontynuowana była stała współpraca z Marszałkiem Województwa Warmińsko - Mazurskiego oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie. W trakcie roku na bieżąco wymieniano informacje z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie dotyczące wyników kontroli przeprowadzonych w agencjach zatrudnienia. Przekazane informacje, w tym dokumentacja z kontroli posłużyły do wszczęcia postępowania przez WUP w Olsztynie dotyczącego wykreślenia z rejestru KRAZ agencji zatrudnienia.

W ramach współpracy Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie przekazał do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie informacje zamieszczone przez agencje zatrudnienia w sprawozdaniach rocznych dotyczące:

- osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia, z podaniem nazwy agencji zatrudnienia i państwa zatrudnienia,
- osób skierowanych przez agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej, z podaniem nazwy agencji zatrudnienia oraz liczby osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej z podaniem państw zatrudnienia,
- cudzoziemców skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej z podaniem narodowości osób kierowanych.

Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektor Pracy ma obowiązek zawiadomić właściwego marszałka województwa o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2021 Okręgowy Inspektor Pracy poinformował Marszałka Województwa Warmińsko – Mazurskiego o stwierdzonych naruszeniach prowadzenia agencji zatrudnienia warunkujących wykreślenie agencji z rejestru KRAZ. Powyższe naruszenia dotyczyły następujących przepisów:

- art. 85a ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj. kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez zawarcia pisemnych umów między agencją, a tymi cudzoziemcami – 1 przypadek.

Dodatkowo okręgowy inspektor pracy dwukrotnie informował Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego o stwierdzonych naruszeniach art. 18 ust 1 pkt 1 lit. f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. prowadzenie działalności w zakresie świadczenia usług polegających na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego bez posiadania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – 2 przypadki oraz o naruszeniu art. 18 ust 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj. kierowanie pracowników do wykonywania pracy tymczasowej nie posiadając wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia - 1 przypadek.

Wyniki przeprowadzonych kontroli nie potwierdziły, aby w sposób znaczący spadła liczba naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zwłaszcza na stałym poziomie utrzymuje się liczba podmiotów, które świadczyły usługi agencji zatrudnienia bez wpisu do rejestru KRAZ. Przyczyn prowadzenia działalności bez wpisu do KRAZ należy upatrywać w nieznanomości przepisów prawa, dotyczy to zwłaszcza małych agencji zatrudnienia, lub agencji rozpoczynających działalność. Należy zatem rozważyć wprowadzenie obowiązku odbycia szkolenia w zakresie warunków prowadzenia agencji zatrudnienia dla osób rozpoczynających działalność. Po odbyciu takiego szkolenia zainteresowany podmiot powinien dopiero uzyskiwać wpis do rejestru agencji.

Nie można również wykluczyć świadomego naruszania przepisów. Wynika to w dużej mierze ze wzrostu zainteresowania przedsiębiorców pozyskiwania zewnętrznych pracowników, co wiąże się z ograniczaniem własnych kosztów zatrudnienia. Powyższa tendencja stanowi pokusę dla agencji zatrudnienia do zastępowania pracy tymczasowej usługami outsourcingu. Podwyższenie kar dla agencji zatrudnienia nielegalnie świadczących usługi po-

średnictwa pracy i pracy tymczasowej nie przyczyniło się do eliminacji nieuczciwych agencji. Przyczyny powyższej negatywnej tendencji można upatrywać w fakcie, sądy nie zasądzą grzywny w ustawowej górnej granicy, co nie wpływa odstraszająco na nieuczciwe działające agencje zatrudnienia.

6.3.3.2. ŚWIADCZENIE USŁUG AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ, W TYM TAKŻE KIEROWANIE CUDZOZIEMCÓW Z KRAJÓW TRZECICH DO WYKONYWANIA PRACY TYMCZASOWEJ

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili ogółem 6 kontroli w zakresie objętym tematem w 6 agencjach pracy tymczasowej. Struktura skontrolowanych podmiotów według formy prawnej prowadzenia działalności gospodarczej przedstawiała się następująco:

- dwie agencje zatrudnienia były prowadzone w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością,
- cztery agencje zatrudnienia były prowadzone w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, bądź spółki cywilnej,

Zazwyczaj są to niewielkie agencje pracy tymczasowej zatrudniające do kilku pracowników na podstawie umowy o pracę oraz do kilkudziesięciu pracowników tymczasowych, lub osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej.

W 2021 r. nie prowadzono kontroli wynikających z rozpatrzenia uprzednio złożonej skargi, przeprowadzono kontrolę wynikającą z monitoringu ogłoszeń, ofert zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach.

Podczas kontroli stwierdzono, że jeden podmiot nielegalnie świadczył usługę certyfikowaną 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. Po kontroli skierowano do marszałka województwa powiadomienie informujące o prowadzeniu działalności w zakresie świadczenia usług polegających na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Wynikiem kontroli było skierowanie do sądu wniosku o ukaranie za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt 2 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w związku z art. 18 ust. 1 pkt 4 teże oraz wydanie wystąpienia pokontrolnego. W 2021r. zapadł wyrok nakazowy sądu I instancji zasądający grzywnę w wysokości 5000 zł.

Przeprowadzone kontrole w dalszym ciągu ujawniają przypadki naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez agencje świadczące usługi pracy tymczasowej. W dalszym ciągu ujawniane są przypadki zawierania umów cywilnoprawnych noszących cechy stosunku pracy. Jest to niewątpliwie negatywna tendencja w działaniach podmiotów kontrolowanych skierowana na obejście przepisów prawa pracy. Przyczyn tego faktu należy upatrywać w dążeniu do obniżenia kosztów pracy oraz zmniejszenia wymogów formalnych w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

Należy zauważyć, że nadal odnotowywane są nieprawidłowości w zakresie treści uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunków wykonywania pracy tymczasowej. Nieprawidłowości stwierdzono u trzech kontrolowanych pracodawców użytkowników. Nie można wykluczyć, że zdarzają się przypadki celowego działania, w tym zakresie mające na celu takie ustalenie warunków wykonywania pracy tymczasowej, aby jak najbardziej obniżyć koszty zatrudnienia.

Kolejną nieprawidłowością ujawnioną w agencjach pracy tymczasowej było niewydawanie zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz określonego pracodawcy użytkownika dla osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych. Przyczyn tego zjawiska należy również upatrywać w nieznanomości przepisów prawa.

Kontrole wykazały, że agencje zatrudnienia naruszały przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i Kodeksu pracy w następującym zakresie:

- zawieranie umów zlecenia w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę;
- niewydania zleceniobiorcy zaświadczenia potwierdzającego wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy zlecenia u danego pracodawcy użytkownika;
- niezgodnienia z pracodawcą użytkownikiem na piśmie wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu oraz wymiary czasu pracy w ramach zawartej umowy o świadczenie usług.

Po przeprowadzonej kontroli do pracodawcy skierowano wystąpienie zawierające 3 wnioski. Dodatkowo inspektor pracy nałożył na osobę zarządzającą agencją zatrudnienia mandat karny w wysokości 1.000,00 zł za popełnienie wykroczenia z art. 281 pkt 1 Kodeksu Pracy.

W innej agencji pracy tymczasowej stwierdzono przy zatrudnieniu naruszenie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i Kodeksu pracy w następującym zakresie:

- zamieszczanie w uzgodnieniach dotyczących warunków wykonywania pracy tymczasowej ustaleń sprzecznych z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych dotyczących zakazu zatrudniania przez pracodawcę użytkownika pracowników tymczasowych w trakcie trwania umowy.

- niezgodnienia z pracodawcą użytkownikiem na piśmie wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu oraz wymiary czasu pracy w ramach zawartej umowy o świadczenie usług.

Po przeprowadzonej kontroli do pracodawcy skierowano wystąpienie o usunięcie stwierdzonych naruszeń.

Przyczynami nieprawidłowości ujawnionych podczas kontroli zarówno w ocenie inspektorów pracy oraz osób prowadzących agencje zatrudnienia było:

- 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,
- 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,
- świadome łamanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez zastępowanie formy pisemnej uzgodnień z art. 9 ust. 1 ustawy formą elektronicznego kontaktu drogą mailową,
- 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.

W 2021 r. przeważającą usługą świadczoną przez agencje zatrudnienia było kierowanie osób, głównie cudzoziemców do wykonywania pracy tymczasowej. W związku z powyższym nasuwa się wniosek o przeprowadzanie wspólnych kontroli z funkcjonariuszami Straży Granicznej celem szybszego i skuteczniejszego pozyskiwania informacji dotyczących agencji zatrudnienia i pracodawców użytkowników oraz wymiany informacji służących sprawnemu przeprowadzeniu kontroli.

W związku z rosnącym zjawiskiem powierzania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych, co niejednokrotnie narzucane jest agencjom zatrudnienia przez pracodawców użytkowników, aby obniżyć koszty zatrudnienia, należałoby rozważyć wprowadzenie zmian w prawie pozwalających na skuteczniejsze eliminowanie tego typu negatywnego zjawiska. Skutecznym rozwiązaniem wydaje się wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy, w przypadku stwierdzenia wykonywania pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Innym rozwiązaniem jest nałożenie odpowiedzialności wykroczeniowej za powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy na pracodawców użytkowników.

W zakresie zwiększenia bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych zasadnym wydaje się uregulowanie obowiązku przekazywania przez pracodawcę użytkownika dla agencji zatrudnienia oceny ryzyka zawodowego, wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz wyników pomiarów środowiska pracy. Dodatkowo należałoby wprowadzić obowiązek przekazywania dla pracowników tymczasowych treści regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania obowiązujących u pracodawcy użytkownika.

Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty z państw spoza UE

W województwie Warmińsko Mazurskim przeprowadzono jedną kontrolę agencji zatrudnienia prowadzoną przez Spółkę z Ograniczoną Odpowiedzialnością, będącą własnością obywateli Ukrainy. Kontrolę podjęto w związku z prowadzeniem czynności związanych z legalnością zatrudnienia w jednym z podmiotów, gdzie pracę wykonywało dwóch zleceniobiorców agencji. Czynności kontrolne dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzono wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej. Na podstawie Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia ustalono, iż kontrolowana Spółka wpisana jest do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia w zakresie usług pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego. Spółka wpisana jest do KRS a udziałowcami jest małżeństwo pochodzenia ukraińskiego. Prezesem Zarządu jest obywatel Ukrainy (udziałowiec) posiadający ważny paszport biometrycznym oraz kartę pobytu. Siedziba podmiotu mieści się w Olsztynie w tzw. „wirtualnym biurze” i zgodnie z oświadczeniem Prezesa Zarządu nie ma możliwości prowadzenia tam czynności kontrolnych, gdyż wszystkie dokumenty związane z prowadzoną działalnością są prowadzone i przechowywane w biurze rachunkowym w Bydgoszczy lub w jego mieszkaniu, a w siedzibie Spółki odbierana jest wyłącznie korespondencja. Prezes Zarządu w trakcie kontroli oświadczył, że zna język polski w stopniu komunikatywnym i nie wnioskował o zapewnienie tłumacza.

W trakcie kontroli ustalono, że od momentu uzyskania certyfikatu do dnia kontroli, agencja nie prowadziła działalności w zakresie pracy tymczasowej, pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego. Działania Spółki skupiły się wyłącznie na zatrudnieniu personelu z krajów trzecich i kierowaniu ich do wykonywania prac m in. w kontrolowanym podmiocie z którym zawarto umowę na świadczenie usług – outsourcing. Prezes Zarządu w trakcie kontroli wyjaśnił, że jest tzw. koordynatorem w dwóch innych podmiotach prowadzących działalność związaną z udostępnianiem pracowników. Pracując tam, poznał rynek pracy oraz wzrastające zapotrzebowanie na siłę roboczą, postanowił założyć własną spółkę i wejść na rynek pracy tymczasowej i outsourcingu. Stwierdził ponadto, że pracował w kilku podmiotach, które były agencjami pracy tymczasowej jednak działały głównie w zakresie outsourcingu pracowniczego.

Personel agencji jest pozyskiwany z cudzoziemców przebywających na terytorium RP i posiadających ważny dokument pobytowy. Prezes Zarządu oświadczył, że cudzoziemcy sami dzwonią z pytaniem o warunki i miejsce pracy a po przedstawieniu im oferty pracy i ich akceptacji, prowadzone są działania legalizacyjne w zakresie dostępu do ryku pracy.

Na podstawie przeprowadzonej kontroli nie można było jednoznacznie stwierdzić czy praca wykonywana przez zleceniobiorców ma cechy pracy tymczasowej. Podmiot zlecający wykonanie usługi jest małym zakładem specjalizującym się w produkcji nietypowych palet na zamówienie.

Kontrola jednej agencji zatrudnienia prowadzonej przez cudzoziemca i działającej wyłącznie w zakresie outsourcingu, nie daje możliwości oceny problemu prowadzenia agencji zatrudnienia w obrębie całego OIP. Niemniej jednak prowadzenie przez cudzoziemców tego rodzaju usług zwiększa się i wymaga bieżącej kontroli w zakresie omijania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia oraz pracy tymczasowej.

O fakcie prowadzenia agencji zatrudnienia w „wirtualnym biurze” i tym samym naruszeniu art. 19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, powiadomiono Marszałka Województwa Warmińsko Mazurskiego. Do OIP, wpłynęło jedynie pismo z WUP o przekazanie kopii materiału dowodowego.

Kontrola nie wykazała nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia dwóch cudzoziemców świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia. Kontrolujący miał wątpliwości związane ze zgłoszeniem cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego, następnie wyrejestrowaniem ich i ponowną rejestracją po 2 dniach, czyli w dacie wskazanej w zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu pracy. Z uwagi na brak dowodów, które mogłyby wskazywać na ich pracę wcześniej kontrolujący skierował jedynie wystąpienie o wskazywaniu prawidłowej daty rozpoczęcia pracy w zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego.

Ustalono, że obywatel Ukrainy pełniący funkcję Prezesa Zarządu Spółki i wykonujący czynności prawne na jej rzecz, nie jest uprawniony do wykonywania pracy, nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, i nie posiada zezwolenia na pracę. W związku z wykroczeniem, kontrolujący skierował wniosek o ukaranie do Sądu Rejonowego w Olsztynie – cudzoziemiec odmówił przyjęcia mandatu wysokości 1000zł. Sąd Rejonowy w Olsztynie wydał wyrok nakazowy uznający za winnego popełnienia zarzucanego czynu, od którego obwiniony odwołał się. Skierowano również wniosek o powierzenie pracy cudzoziemcom, pełniącym funkcję w zarządzie spółki wyłącznie po uzyskaniu zezwolenia na pracę.

Kontrolujący poinformował również Placówkę Straży Granicznej, właściwej dla miejsca zamieszkania cudzoziemca, o wykonywaniu pracy przez cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia.

Obywatel Ukrainy, pełniący funkcję Prezesa Zarządu, stwierdził, że przepisy dotyczące wykonywania pracy na terenie RP przez cudzoziemca są skomplikowane i polegał na informacjach przekazanych przez biuro rachunkowe, które wskazało, że będąc Prezesem Zarządu Spółki, bez określonej formy zatrudnienia nie musi posiadać zezwolenia na pracę.

Prezes Zarządu w żaden sposób nie potrafił uzasadnić faktu prowadzenia agencji w wirtualnym biurze. Stwierdził jedynie, że taki sposób działania funkcjonuje w wielu podmiotach. Nie były mu znane również przepisy dotyczące pracy tymczasowej. Prowadzenie agencji zatrudnienia sprowadzało się do zatrudnienia i udostępnienia pracowników.

W obecnym czasie dużym problemem są przypadki obchodzenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i zastępowania tej formy zatrudnienia outsourcingiem. W celu wyeliminowania tego zjawiska, należałoby wprowadzić rozwiązania systemowe dotyczące m.in. zmiany definicji pracy tymczasowej w taki sposób, aby dostosować ją do sytuacji pojawiających się na rynku pracy. Niezbędne wydaje się również stworzenie regulacji prawnych dotyczących stosowania usług outsourcingu.

6.3.3.3. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRZEZ PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW

Kontrole pracodawców użytkowników przeprowadzone w 2021 r. przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie ukierunkowane były na eliminację naruszeń przepisów prawa pracy w stosunku do osób wykonujących pracę tymczasową. Sprawdzano przede wszystkim przestrzeganie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Kodeksu pracy oraz rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Prowadzone kontrole ukierunkowane były przede wszystkim na kompleksowe zbadanie zagadnień dotyczących wykonywania pracy tymczasowej zarówno u pracodawcy użytkownika, jak i w agencjach pracy tymczasowej w stosunku do tych samych osób wykonujących pracę tymczasową. Kontrole prowadzono głównie w oparciu o wytypowane zakłady w ramach działań własnych urzędu.

W 2021 r. przeprowadzono łącznie 7 kontroli u pracodawców użytkowników. Najwięcej kontroli (3 kontrole) przeprowadzono w podmiotach o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników, 2 kontrole w podmiotach od 50 do 249 pracowników i po jednej kontroli w podmiotach od 0 do 9 pracowników i powyżej 249 pracowników. Pracownicy tymczasowi wykonywali prace u pracodawców użytkowników należących do sektora prywatnego. Struktura skontrolowanych podmiotów według branż przedstawiała się następująco:

- przetwórstwo przemysłowe - 3 podmioty;
- handel i naprawy - 2 podmioty;
- budownictwo - 1 podmiot;

- transport i gospodarka magazynowa - 1 podmiot .

Kontrole przeprowadzone w 2021 r. w dalszym ciągu ujawniają przypadki naruszeń przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Należy zauważyć, że nadal odnotowywane są nieprawidłowości w zakresie treści uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem warunków wykonywania pracy tymczasowej. Nieprawidłowości stwierdzono u trzech kontrolowanych pracodawców użytkowników. Nie można wykluczyć, że zdarzają się przypadki celowego działania, w tym zakresie mające na celu takie ustalenie warunków wykonywania pracy tymczasowej, aby jak najbardziej obniżyć koszty zatrudnienia. Powtarzalność tego zjawiska wiąże się również z dążeniem do uproszczenia procedur związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych oraz wprowadzeniem nowoczesnych środków komunikacji np. skype pozwalających na ustne negocjacje między stronami. Do negatywnych zjawisk można zaliczyć stały wzrost przypadków kierowania osób do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych. Taką formę powierzania pracy ujawniono u większości kontrolowanych pracodawców użytkowników tj. w 5 podmiotach na 7 kontrolowanych. W dwóch przypadkach ujawniono wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Powyższe zjawisko łączy się 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.

Tendencją negatywną jest również korzystanie przez pracodawców w coraz większym stopniu z outsourcingu mimo, że praca jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej.

Od 1 czerwca 2017 r. nowe regulacje prawne nałożyły na pracodawców użytkowników więcej obowiązków. Zwłaszcza pozytywnie należy ocenić nałożenie na pracodawcę użytkownika obowiązku prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej. Powyższa regulacja ułatwia przeprowadzenie postępowania kontrolnego i jest ukierunkowana na wychwycenie przypadków powierzania i korzystania z pracy tymczasowej przez tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający 18 miesięcy.

Podczas kontroli przeprowadzonych u pracodawców użytkowników inspektorzy pracy ujawnili przede wszystkim przypadki naruszenia przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych oraz nierealizowania obowiązków dotyczących zagrożeń środowiska pracy – przestrzegania przepisów w zakresie bhp.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości zarówno w ocenie inspektorów pracy, jak i pracodawców użytkowników jest niedostateczna znajomość przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych regulujących uprawnienia pracowników tymczasowych odmiennie niż pozostałych pracowników. Następną przyczyną jest próba obchodzenia obowiązujących przepisów poprzez zastępowanie pracy tymczasowej usługami outsourcingu. Jest to podyktowane chęcią minimalizacji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Kolejną z przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości jest również świadome łamanie przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych poprzez zastępowanie formy pisemnej uzgodnień z art. 9 ust. 1 ustawy formą elektronicznego kontaktu drogą mailową.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami z art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy 3 osoby odpowiedzialne ukarano mandatami karnymi w ogólnej wysokości 3.800,00 zł.

6.3.3.4. STOSOWANIE PRAKTYK ZWIĄZANYCH Z KORZYSTANIEM Z KONSTRUKCJI „OUTSOURCINGU/LEASINGU PRACOWNICZEGO”

W temacie outsourcingu przeprowadzono 9 kontroli, w trakcie których sprawdzono 8 przypadków outsourcingu pracowniczego. Pięć kontroli było przeprowadzonych w podmiotach świadczących usługi, natomiast 4 kontrole były przeprowadzone w podmiotach korzystających z usług. W jednym wypadku kontrole były przeprowadzone krzyżowo u pracodawcy oferującego usługę outsourcingu i pracodawcy korzystającego z tej usługi.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały omijania przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. W badanych przypadkach nie stwierdzono by podmiot korzystający z usług outsourcingu pracowniczego nadzorował prace pracowników skierowanych przez podmiot świadczący usługę. Przeprowadzone kontrole nie wykazały zaistnienia zjawisk niepożądanych, w związku z powyższym w omawianym zakresie nie kierowano środków prawnych.

Kontrole przeprowadzone w omawianym temacie nie wykazały naruszeń praw pracowniczych w zakresie outsourcingu pracowniczego. We wszystkich skontrolowanych przypadkach zarówno zapisy umów, na podstawie których przekazywano pracowników do realizacji usługi outsourcingu, jak i realizacja tych umów nie wykazywały omijania przepisów o pracy tymczasowej. Biorąc pod uwagę powyższe można zaryzykować tezę, że podmioty świadczące usługi outsourcingu wyspecjalizowały się w tej dziedzinie i nauczyły przestrzegać obowiązujących regulacji.

6.3.4. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Celem 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.

6.3.4.1. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z TERYTORIUM RP W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

W roku 2021r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie zrealizowano 5 kontroli w zakresie „Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług”:

- 3 kontrole związane z wnioskiem o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową, w tym 2 z Królestwa Belgii oraz 1 z Austrii;
- 2 kontrole z własnych ustaleń OIP Olsztyn (skargi obywateli RP);

W jednym przypadku, w wyniku pisma skierowanego przez Federalne Publiczne Służby Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego Królestwa Belgii nie przeprowadzono kontroli, w związku z brakiem możliwości nawiązania kontaktu z osobami reprezentującymi podmiot kontrolowany, obywatelami Ukrainy.

Wnioski o informacje skierowane do OIP Olsztyn przez instytucje łącznikowe dotyczyły przede wszystkim firm, których przeważającą działalnością były roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych. W jednym przypadku przedmiotem działalności podmiotu kontrolowanego były usługi transportowe. Odnośnie kontroli firm objętych własnymi ustaleniami OIP Olsztyn - przedsiębiorcy prowadzili odpowiednio: działalność usługową wspomagającą chów i hodowlę zwierząt gospodarskich oraz działalność usługową wspomagającą produkcję roślinną.

Podobnie, jak w poprzednich latach, w 2021 roku wystąpiły sytuacje, w których inspektorzy pracy zgłaszali problem z rozpoczęciem kontroli oraz uzyskaniem pełnej dokumentacji koniecznej do ustalenia stanu faktycznego. Związane to było brakiem obecności na terytorium RP osób upoważnionych do reprezentowania przedsiębiorcy. Dotyczyło to w głównej mierze spółek, w których w skład zarządu wchodził cudzoziemcy, obywatele państw trzecich. Zdarzył się przypadek, gdy przedsiębiorca objęty wnioskiem IMI nie podjął korespondencji kierowanej na adres zarejestrowany jako stałe miejsce wykonywania działalności gospodarczej. Przeprowadzenie kontroli w tym przypadku było niemożliwe z uwagi na brak kontaktu z pracodawcą.

Podobnie, jak w poprzednich latach, w 2021 roku jako główną przyczynę ujawnionych nieprawidłowości można wskazać małą świadomość osób zajmujących się sprawami pracowniczymi w zakresie warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym. Dodatkowo przeprowadzone w 2021r. czynności kontrolne wykazały, iż występują trudności z rozróżnianiem pojęć: delegowanie, podróż służbowa, zmiana miejsca pracy.

W roku 2021r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie zrealizowano 3 kontrole w zakresie delegowania cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług:

- 1 kontrolę związaną z wnioskiem o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową z Belgii;
- 2 kontrole z własnych ustaleń OIP Olsztyn (skargi obywateli RP);
- w 1 przypadku, w wyniku pisma skierowanego przez Federalne Publiczne Służby Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego Królestwa Belgii nie przeprowadzono kontroli, w związku z brakiem możliwości nawiązania kontaktu z osobami reprezentującymi podmiot kontrolowany, obywatelami Ukrainy.

Wnioski o informacje skierowane do OIP Olsztyn przez instytucje łącznikowe dotyczyły przede wszystkim firm, których przeważającą działalnością były roboty budowlane.

Kontrole wykazały szereg uchybień, w tym skierowanie dwóch zleceniobiorców - obywateli Ukrainy do świadczenia pracy na terenie Szwecji bez wystąpienia dla w/w osób o dokumenty uprawniające ich do legalnej pracy na terytorium RP (zezwolenie na pracę bądź oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zarejestrowane w PUP). Cudzoziemcy nie byli również zwolnieni z obowiązku ich posiadania.

W następstwie kontroli przekazano do Warmińsko- Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej w Kętrzynie informacje, które mogą zostać wykorzystane przez w/w urząd w zakresie weryfikacji celu i warunków planowanego pobytu na terytorium RP cudzoziemców wskazanych w protokole z kontroli.

Powtarzającą się nieprawidłowością stwierdzoną w trakcie czynności kontrolnych było ujawnienie zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne przez firmy delegujące cudzoziemców. Jednocześnie ujawniono fakt nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób objętych wnioskami IMI.

W 2021r. w związku ze skargą obywatela RP przeprowadzono kontrolę podmiotu z siedzibą na terenie województwa Warmińsko-Mazurskiego, który delegował 5 obywateli Ukrainy do świadczenia pracy na terytorium Holandii. Kontrolowany podmiot nie przedłożył umowy z przedsiębiorcą z Holandii. Podmiot kontrolowany nie okazał wykazu okresów, w jakich pracę na terenie Holandii świadczyli cudzoziemcy. W trakcie kontroli nie okazano ewidencji czasu pracy zatrudnionych cudzoziemców, w związku z tym brak było możliwości zweryfikowania warunków świadczenia pracy w zakresie wymiaru czasu pracy. Przedsiębiorca wypłacił pracownikom wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę (minimalne wynagrodzenie obowiązujące w okresie objętym kontrolą) oraz dodatkowe wynagrodzenie z tytułu oddelegowania. Jednocześnie dla części cudzoziemców nie okazano potwierdzeń wypłaty należnego wynagrodzenia, wykazanego na listach płac. Do dnia zakończenia kontroli nie okazano przelewów bankowych potwierdzających opłatę należnych składek na Fundusz Pracy. W związku z popełnionymi wykroczeniami, w stosunku do osoby winnej, został nałożony mandat karny.

Przeprowadzone w 2021r. czynności kontrolne oraz wyjaśniające wykazały, iż polskie firmy objęte zapytaniem skierowanym przez instytucje łącznikową, mogły wzbudzić po stronie zagranicznych urzędów wątpliwości w zakresie prowadzenia rzeczywistej działalności na terenie RP. Kierowanie do pracy na terytorium RP cudzoziemców, którzy w Polsce świadczyli pracę przez krótki czas bądź nie podjęli tu pracy w ogóle, może budzić podejrzenie pozornego delegowania obcokrajowców.

6.3.4.2. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

W roku 2021r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w zakresie, delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług, przeprowadzono 3 kontrole. Objęto nimi łącznie 15 cudzoziemców, w tym 13 obywateli Ukrainy oraz 2 obywateli Rumunii.

W minionym roku sprawozdawczym nie wpłynęły do OIP Olsztyn powiadomienia od innych organów o nieprawidłowościach w zakresie delegowania pracowników oraz odnotowano skarg takich osób.

Przeprowadzone czynności kontrolne miały na celu ochronę prawa pracowników delegowanych w ramach transgranicznego świadczenia usług, poprzez egzekwowanie zapewnienia im na terytorium RP warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych, niż wynika to z przepisów polskiego prawa, w zakresie wskazanym w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Kontrole przeprowadzone w 2021r. wykazały, iż zagraniczni pracodawcy są świadomi ciężących na nich obowiązków, które wynikają z ustawy o delegowaniu pracowników (...). Każdy z podmiotów dopełnił obowiązku złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust. 3 w/w ustawy. W jednym przypadku zagraniczny pracodawca dopełnił powyższego obowiązku po terminie wskazanym w ustawie, natomiast przedsiębiorca z siedzibą na Ukrainie nie zawiadomił w terminie o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu.

Kontrole zagranicznych pracodawców z krajów trzecich wykazały, iż oświadczenia złożone do GIP zawierają aktualne dane osoby przebywającej na terytorium RP, działającej w imieniu pracodawcy i upoważnionej do jego reprezentowania w trakcie kontroli PIP. Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole w tym temacie nie spotkali się z problemem nawiązania kontaktu z tymi osobami.

Każda z przeprowadzonych kontroli zakończyła się nałożeniem mandatu karnego na osobę reprezentującą podmiot zagraniczny. W sumie nałożono kary na kwotę 3.300,00zł.

W 2021r. ustalenia kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie przedłożenia inspektorowi pracy dokumentów pracowników delegowanych. Jedna z kontroli ujawniła, iż dokumenty nie były przechowywane na terytorium RP. Dotyczyło to kopii umowy o pracę lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy pracownika delegowanego na terytorium RP. W trakcie kontroli nie udostępniono dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracownika delegowanego oraz dokumentów lub ich kopii określających jego wynagrodzenie, na podstawie których składniki wynagrodzenia są łatwo identyfikowalne zgodnie z właściwym prawem.

W trakcie przeprowadzonych w 2021r. kontroli inspektorzy pracy stwierdzili przypadki, w których pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP nie zapewnił takiemu pracownikowi warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Naruszenia dotyczyły przepisów w zakresie czasu pracy pracowników delegowanych.

Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości m.in.:

- pracownikom nie zapewniono odpoczynku tygodniowego oraz odpoczynku dobowego;

SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI

- pracownikom nie zapewniono średnio 5- dniowego tygodnia pracy;
- pracownicy rozpoczynali pracę podwójnie w tej samej dobie pracowniczej.

Zdaniem inspektorów pracy przeprowadzających kontrole, stwierdzone nieprawidłowości związane są z niechęcią podmiotów zagranicznych do respektowania polskich przepisów, z uwagi na krótkoterminowy czas świadczenia usługi. Firmy delegujące są przeświadczone, że w tym czasie nie będą kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

6.4. STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI

6.4.1. PIERWSZA KONTROLA

W 2021 roku inspektorzy pracy OIP w Olsztynie przeprowadzili łącznie 58 kontroli w ramach „Pierwszej kontroli”, które miały przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. W zamieszczonej poniżej tabeli określono liczbę skontrolowanych podmiotów w poszczególnych branżach.

Tabela 6.4.1.1. Podmioty wg branż

Wyszczególnienie (wg PKD)	Liczba
Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	1
Produkcja artykułów spożywczych	2
Produkcja mebli	2
Pozostała produkcja wyrobów	1
Pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody	1
Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków	4
Roboty budowlane specjalistyczne	2
Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych	1
Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	1
Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi	21
Transport lądowy oraz transport rurociągowy	4
Magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	1
Zakwaterowanie	1
Działalność usługowa związana z żywnością	5
Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych	1
Działalność prawnicza, rachunkowo księgową i doradztwo podatkowe	1
Edukacja	1
Pomoc społeczna bez zakwaterowania	1
Działalność sportowa rozrywkowa i rekreacyjna	1
Działalność organizacji członkowskich	1
Pozostała indywidualna działalność usługowa	4

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

Pierwsze kontrole przeprowadzono przede wszystkim w małych zakładach. Zdecydowana większość pierwszych kontroli zakończyła się stwierdzeniem nieprawidłowości w obszarze prawnej ochrony pracy i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych, w postaci wniosków w wystąpieniach lub poleceń.

W zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy kontrole wykazały:

Tabela 6.4.1.2. Nieprawidłowości w zakresie prawnym

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba podmiotów
nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników	15
nieprawidłowości w zawieraniu umów o pracę w zakresie potwierdzania na piśmie umowy o pracę oraz w treści umów o pracę	16
nieprzekazywanie pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia	17
nieterminowe wydawanie świadectw pracy	3
nieustalenie systemów i rozkładów czasu pracy i przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy	23
nieprawidłowości w sporządzonych rozkładach czasu pracy i nieprzekazywania ich pracownikom	3
nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz innej dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy	20
niezapewnienie pracownikom tygodniowego odpoczynku	1
niezapewnianie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	4

Należy podkreślić, że stan prawnej ochrony pracy w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy jest zróżnicowany. Dostrzegając pozytywne przykłady, podkreślić należy, że w znacznej liczbie zakładów stan ten znacznie odbiegał od oczekiwanego. Należy podkreślić, że w przewarżającej grupie skontrolowanych podmiotów niezadowalający stan prawnej ochrony pracy nie wynikał ze złej woli, lecz z braku doświadczenia i wiedzy. Inspektorzy pracy zauważali, że 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.

Po „pierwszej kontroli” inspektorzy pracy podejmowali kontrole sprawdzające. Okresowe niestosowanie sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu, niesłusznie utwierdzać część kontrolowanych podmiotów w przekonaniu, że można bezkarnie naruszać przepisy prawa pracy. Zdarzały się przypadki, że kontrolowani po pierwszym pouczeniu o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiąz-

zującym porządkiem prawnym, nie podejmują skutecznych działań w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. Pożądanego efektu przynoszą dopiero kolejne kontrole skutkujące zastosowaniem sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu.

Na skutek działań inspektorów pracy większość nieprawidłowości, które zostały stwierdzone w kontrolowanych zakładach usunięto.

Wśród pojawiających się nieprawidłowości wskazać można:

Tabela 6.4.1.3. Nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy

Stwierdzone nieprawidłowości	Liczba podmiotów
brak szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	7
dopuszczalnie pracowników do pracy bez zaświadczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku	6
brak lub błędy w oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy lub niepoinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami	16
nieustalenie przez pracodawców rodzaju środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne	11
niedostarczenie pracownikom nieodpłatnie odzieży i obuwia roboczego	2
brak pomiarów sprawdzających skuteczność ochron przeciwporażeniowych urządzeń i instalacji elektrycznych	12
brak zabezpieczenia (oznakowania) miejsc, w których występują zagrożenia	5
brak pomieszczeń higieniczno-sanitarnych	1
brak instrukcji bhp dotyczących stosowanych procesów technologicznych oraz wykonywanych prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami dla zdrowia pracowników	9
braku odpowiednich zabezpieczeń maszyn i innych urządzeń technicznych, bądź na nieprawidłowym zabezpieczeniu pracujących przed upadkiem z wysokości w przypadku rusztowań	7
brak instrukcji dot. obsługi eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych	7
brak czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń przeznaczonych do składowania	7

Najwięcej stwierdzonych uchybień dotyczyło przygotowania pracowników do pracy, tj. szkoleń w dziedzinie bhp, badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, informowania pracowników o ryzyku zawodowym. Należy zauważyć, że pracodawcy nadal mają problemy z oceną ryzyka zawodowego. Kontrolowani nie zawsze dostrzegają celowość tej oceny. Problemem pozostaje zidentyfikowanie wszystkich występujących w środowisku pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych. Niemniej w ocenie inspektorów pracy najistotniejsze jest wyeliminowanie bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia zatrudnionych pracowników.

Podkreślić należy, że stan ochrony pracy w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy jest zróżnicowany. Dostrzegając pozytywne przykłady, w znacznej liczbie zakładów zarówno wyposażenie stanowisk pracy, jak i warunki, w jakich praca była wykonywana, znacznie odbiegały od oczekiwanych. Niezadowolający stan bezpieczeństwa pracy nie wynikał ze złej woli, lecz z braku doświadczenia, nieumiejętności rozpoznawania zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz sposobów ograniczania ryzyka zawodowego. Wysokie obciążenia finansowe związane z zatrudnianiem pracowników – to przyczyny, jakimi pracodawcy najczęściej tłumaczą nierespektowanie uprawnień pracowniczych, „oszczędzanie” na bezpieczeństwie pracy.

Na skutek działań inspektorów pracy zdecydowana większość nieprawidłowości, które zostały stwierdzone w kontrolowanych zakładach usunięto. Jednak nie wszędzie uzyskane efekty są trwałe. W szczególności dotyczy to podmiotów prowadzących działalność budowlaną. Uchybienia wyeliminowane na jednej budowie mogą pojawiać się u tego samego pracodawcy na innej inwestycji lub nawet na kolejnym etapie tej samej budowy. Zjawisko to występuje także w innych branżach, choć niewątpliwie znacznie rzadziej. W ocenie inspektorów pracy w planowaniu naszej działalności zawsze musimy uwzględniać te zjawiska.

Ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w tym legalności zatrudnienia było również jednym z elementów „pierwszych kontroli”.

Kontrolując zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w 3 podmiotach inspektorzy pracy objęli kontrolą 7 cudzoziemców (6 obywateli Ukrainy oraz 1 obywatel Białorusi). W 1 przypadku (dotyczyło obywatela Ukrainy) stwierdzono nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi. Nieprawidłowość polegała na braku zezwolenia na pracę wykonywaną przez cudzoziemca.

Inny istotnym problemem jest niezgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego w terminie 7 dni od dnia powstania obowiązku ubezpieczenia, co miało miejsce w 21 podmiotach.

Jednym z najbardziej negatywnych dla pracowników naruszeniem praw pracowniczych jest brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę zawartej z pracownikiem oraz nieterminowe potwierdzenie na piśmie rodzaju zawartej umowy o pracę.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy najczęściej wskazują na:

- 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 „zaradnych” bezrobotnych.

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

W trakcie kontroli w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej kontrolą objęto 195 osób. W 13 podmiotach stwierdzono w tym obszarze nieprawidłowości. W ocenie inspektorów pracy 33 osoby świadczyły pracę nielegalnie (5 osób dotyczyła nieprawidłowość związana z brakiem lub nieterminowym potwierdzeniem na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę; 30 pracowników dotyczyło naruszenie związane z brakiem lub nieterminowym zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego). W wyniku kontroli ustalono, że 1 bezrobotny nie zawiadomił PUP o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności. Ponadto w 5 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości związane z opłacaniem składek na Fundusz Pracy.

Podsumowując działania inspektorów pracy w zakresie pierwszej kontroli w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

Tabela 6.4.1.3. Zastosowane środki prawne

	Liczba
Decyzje ogółem,	290
w tym:	
- wstrzymania eksploatacji maszyn	7
- ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku	4
- z rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa	24
- płacowa	1
Wystąpienia (liczba wniosków w wystąpieniach)	54 (309)
Poleceń	26
Mandaty (ogólna kwota mandatów)	10 (11.900,00)
Środki wychowawcze	15

Inspektorzy pracy doprowadzali do wypłaty pracownikom wymaganych świadczeń pieniężnych. W 5 podmiotach wydano polecenia wypłaty należnych świadczeń pracownikom na kwotę 6823,14 zł. Z czego 3956,52zł dotyczyło wypłaty wynagrodzenia za pracę, 1341,96 zł wypłaty dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 1516,96 zł wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Ponadto w trakcie czynności kontrolnych w 1 podmiocie wydano 1 decyzję płacową w kwocie 1733,70 zł.

6.4.2. KONTROLE SPRAWDZAJĄCE PO PIERWSZEJ KONTROLI

W 2021 roku inspektorzy pracy OIP Olsztyn przeprowadzili 22 kontrole w ramach kontroli sprawdzających u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę. Kontrolą objęto pracodawców, u których pierwsza kontrola był przeprowadzona w latach 2019-2021, a którzy nie zostali poddani kontroli sprawdzającej.

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

W 2021 roku w trakcie ponownych kontroli w tych podmiotach stwierdzono zdecydowanie mniej nieprawidłowości. W celu ich usunięcia wydano znacznie mniej środków prawnych – ogółem wydano 4 decyzje w dziedzinie bhp, co świadczy, że w większości kontrolowanych podmiotów osiągnięto efekt poprawy.

W 2021 roku w trakcie ponownych kontroli w tych podmiotach stwierdzono zdecydowanie mniej nieprawidłowości. W celu ich usunięcia wydano znacznie mniej środków prawnych – ogółem wydano 10 wniosków i 4 polecenia.

W 2021 roku inspektorzy pracy OIP Olsztyn podczas kontroli w ramach kontroli sprawdzających u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę zrealizowano 3 kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W 1 podmiocie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie opłacania po terminie składek na fundusz pracy.

Kontrolując zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w 3 podmiotach inspektorzy pracy objęli kontrolą 7 cudzoziemców (6 obywateli Ukrainy

oraz 1 obywatel Białorusi). W 1 przypadku (dotyczyło obywatela Ukrainy) stwierdzono nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi. Nieprawidłowość polegała na braku zezwolenia na pracę wykonywaną przez cudzoziemca.

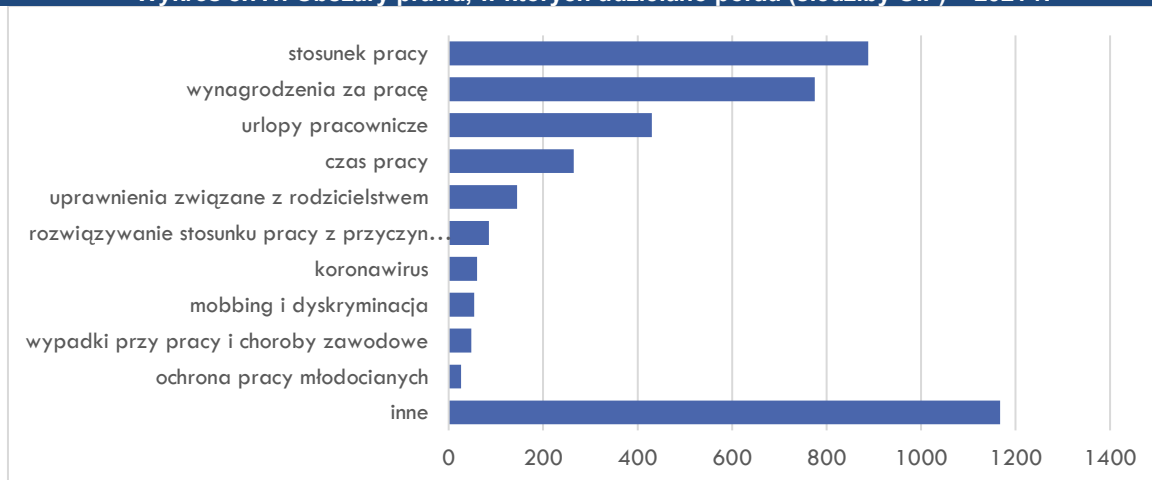
Na podstawie ponownych kontroli w obszarze legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców nie można wyciągać szerszych wniosków, ponieważ w zakładach objętych pierwszą kontrolą w nielicznych zatrudniano cudzoziemców. W przypadku ponownych kontroli, nie dokonano oceny legalności zatrudnienia z uwagi na brak zatrudnienia cudzoziemców w zakładach objętych kontrolą.

VII. PORADNICTWO PRAWNE I TECHNICZNE

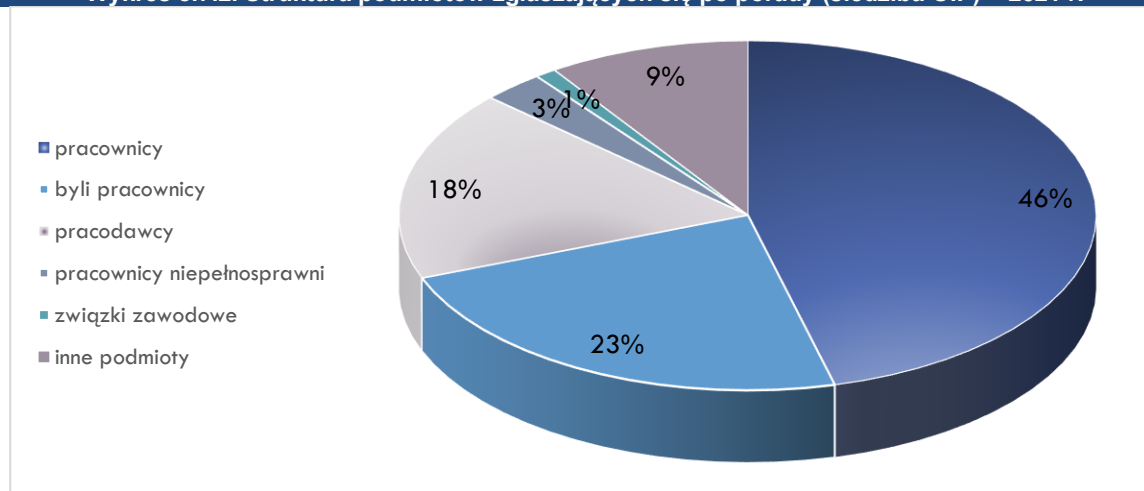
W 2021 roku inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni w siedzibach Oddziałów i siedzibie Okręgu udzielili 3.880 porad. Ponadto wpłynęło 502 zapytań prawnych na piśmie skierowanych za pomocą poczty elektronicznej lub poczty tradycyjnej.

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

Wykres 8.7.1. Obszary prawa, w których udzielano porad (siedziby OIP) – 2021 r.



Wykres 8.7.2. Struktura podmiotów zgłaszających się po porady (siedziba OIP) – 2021 r.



Oprócz porad udzielanych w siedzibach, inspektorzy pracy udzielali porad w trakcie kontroli. W trakcie przeprowadzanych kontroli udzielono 4.196 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 3.074 porady z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 730 z zakresu legalności zatrudnienia.

Spośród zagadnień, które były przedmiotem udzielanych porad prawnych można wyodrębnić najczęściej występujące kategorie zapytań, których struktura od lat się nie zmienia. Podsumowując poradnictwo prawne w 2021 r. należy stwierdzić, że największym „zainteresowaniem” cieszyły się zagadnienia dotyczące stosunku pracy. Udzielane w tym zakresie porady po raz kolejny w dużej mierze dotyczyły sposobów zatrudniania pracowników i problemów z obchodzeniem przez pracodawców obowiązku potwierdzania umowy o pracę na piśmie – zatrudnianie bez umowy o pracę. Interesanci pytali również o tryby rozwiązywania umów o pracę, okresy wypowiedzenia oraz terminy na wniesienie środka odwoławczego do sądu pracy. W związku z utrzymującą się sytuacją związaną z epidemią wirusa SARS-Cov-2 nadal pojawiały się także pytania dotyczące stosowania przepisów tzw. tarcz antykryzysowych. Pytania dotyczyły także kwestii dopuszczalności polecenia pracownikowi przez pracodawcę wykonywania pracy zdalnej w okresie obowiązywania stanu epidemii. Pojawiło się także pisemne zapytanie prawne skierowane przez związki zawodowe dotyczące warunków reżimu sanitarnego w dobie koronawirusa.

Warto w tym miejscu podkreślić, że ponownie zwiększyła się również ilość zapytań telefonicznych kierowanych przez obcokrajowców. Pytania dotyczyły głównie legalności zatrudnienia oraz warunków zatrudnienia obywateli

Ukrainy i Białorusi na terytorium RP. Nadal pojawiały się również zapytania dotyczące tego jakie kroki podjąć, w sytuacji kiedy pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia pracownikowi będącemu cudzoziemcem zatrudnionemu bez umowy.

Nadal częstym problemem z jakim zgłaszają się pracownicy jest kwestia rozróżnienia umowy cywilnoprawnej od umowy o pracę. Zdarzały się przypadki umów cywilnoprawnych, które ewidentnie miały przesłanki umowy o pracę (petenci kierowani byli z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy do sądu pracy). Niezmiennie pojawiały się również zapytania dotyczące tego co zrobić, w sytuacji kiedy pracodawca nie wydał pracownikowi świadectwa pracy lub gdy dokument wydawany w związku z wygaśnięciem umowy o pracę lub rozwiązaniem stosunku pracy zawiera błędne treści.

Duży odsetek porad prawnych dotyczył wynagrodzeń pracowniczych. Zapytania zadawane w ramach dyżurów porad telefonicznych i osobistych oraz pisemne wnioski o udzielenie porady prawnej w tym zakresie dotyczyły głównie postępowania pracownika w przypadku niewypłaconego wynagrodzenia lub wypłacanego nieterminowo oraz braku wypłacenia ekwiwalentu za zaległy urlop w sytuacji złożenia przez pracownika wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Ponadto, pracownicy pytali o dodatki, które wchodziły w skład płacy minimalnej i dodatki za pracę w porze nocnej, których często pomimo obowiązku pracodawca nie wypłacał.

Porady dotyczyły także odpraw pieniężnych z tytułu przejścia na emeryturę czy rentę, a także odpraw wypłacanych w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika. Pracownicy często zwracali się z pytaniami związanymi z obowiązkiem wypłacenia przez pracodawcę odprawy niezależnie od sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Ponadto niezmiennie od wielu lat przedmiotem zainteresowania są również kwestie związane z czasem pracy. W tym zakresie, dużym zainteresowaniem cieszyło się zagadnienie pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy pytali o pracę w dni wolne, święta oraz ewentualną rekompensatę w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych i w jaki sposób mogą dochodzić swoich roszczeń. Nieznacznie zmniejszyła się liczba pytań w zakresie czasu pracy kierowanych przez pracowników niepełnosprawnych. Pojawiające się zapytania prawne niepełnosprawnych nadal jednak dotyczyły naruszania ich prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz nieprzestrzegania skróconego czasu pracy.

Niezmiennie utrzymuje się konieczność udzielenia porad dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz zagadnień związanych stricte z bezpieczeństwem i higieną pracy. Zainicjowało to uruchomienie w listopadzie minionego roku odrębnej infolinii w celu udzielania przez inspektora pracy z OIP w Olsztynie porad z zakresu BHP. Pytania pojawiające się w trakcie rozmów na infolinii dotyczyły w większości wypadków przy pracy. Ponadto, dzwoniący pytali również o kwestie związane z zagadnieniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wynikających z działu X Kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych, jak również zagadnień uregulowanych w przepisach Prawa Budowlanego, Prawa Energetycznego i o Dozorze Technicznym.

Ponadto, porady dotyczyły również udzielania pierwszej pomocy, ochrony przeciwpożarowej, transportu, wykonywania robót budowlanych - sprzętu zapewniającego ochronę przed upadkiem z wysokości, wymagań dotyczących montażu i odbioru rusztowań budowlanych.

W ramach udzielania porad technicznych, udostępniano zainteresowanym pracownikom i pracodawcom materiały dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego, substancji chemicznych i systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz pozostałych ww. zagadnień.

Podobnie jak w roku poprzednim zauważa się, iż częściej po porady techniczne zgłaszają się pracodawcy (odwrotnie dzieje się w przypadku udzielania porad prawnych – zgłaszają się głównie pracownicy). Oczekują porad dotyczących ogólnie przygotowania do pracy (np. stanowiska pracy, miejsca pracy) oraz wszelkich innych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mając na uwadze partnerów społecznych udzielono 28 porad organizacjom związkowej. W znaczącej przewadze były to porady udzielone telefonicznie i anonimowo. Natomiast w 9 przypadkach były to odpowiedzi udzielone na podstawie pisemnych wniosków.

Łącznie w 2020 roku pracownicy Okręgu udzielili prawie 11,9 tys. porad oraz odpowiedzieli na 502 zapytania. Nasze poradnictwo jest ważne przede wszystkim dla pracowników, których nie stać na profesjonalną i odpłatną pomoc prawną.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA

8.1. KAMPANIE PREWENCYJNO-PROMOCYJNE

8.1.1 PANTENT NA PIERWSZĄ PRACĘ

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, w okresie tegorocznego sezonu wakacyjnego, uruchomił kampanię informacyjno-edukacyjną, która z racji charakteru regionu, w którym była organizowana, przyjęła żeglarską nazwę „**Patent na pierwszą pracę**”. Kampania skierowana została do młodzieży szkolnej i akademickiej podejmującej pracę sezonową na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, jak również do przedsiębiorców i pracodawców zatrudniających lub w przyszłości zamierzających powierzać pracę osobom młodym. Miała ona na celu upowszechnienie wiedzy o przepisach prawa pracy przy zatrudnianiu, w szczególności o uprawnieniach i obowiązkach związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem oraz zagrożeniami zawodowymi, które mogą wystąpić podczas wykonywania pracy. W ramach kampanii w miejscowościach turystycznych na terenie Warmii i Mazur pojawiły się specjalne stoiska przy których można było skorzystać z pomocy ekspertów Państwowej Inspekcji Pracy. W dniu 26.06.2021 r. pracownicy OIP uczestniczyli w festynie garnizonowym "Powitanie Wakacji" w Węgorzewie. Podczas tego wydarzenia, przy mobilnym stoisku PIP przekazywali ulotki i broszury z zakresu prawa pracy i bhp oraz udzielali porad, dotyczących przepisów prawa pracy. W dniach 8 lipca na plaży miejskiej w Olsztynie oraz 15 lipca na centralnym placu w Mikołajkach funkcjonowały podobne stoiska mobilnego poradnictwa prawnego z broszurami i ulotkami. Podczas kampanii udzielono w sumie 56 porad z zakresu przepisów prawa pracy oraz rozdysponowano 917 ulotek z zakresu prawa pracy oraz bhp;

W dniu 8 lipca zastępca okręgowego inspektora pracy oraz inspektor pracy dziennikarzom z **Polsat News** oraz **TVP 3 Olsztyn** udzielili wypowiedzi na temat pracowników młodocianych oraz kampanii „Patent na pierwszą pracę”. Materiał z relacji na żywo, nagrywany przez telewizję Polsat News, ukazał się w popołudniowym wydaniu „Wydarzeń”, natomiast emisja materiału TVP3 Olsztyn, pojawiła się w popołudniowym wydaniu „Informacji”. 8 lipca Okręgowy Inspektor Pracy, w programie „Opinie” na antenie **TVP3**, przedstawił założenia kampanii „Patent na pierwszą pracę” oraz wypowiadał się na temat pracy sezonowej osób młodych, wchodzących na rynek pracy.

8.2. PROGRAMY PREWENCYJNE I EDUKACYJNO-INFORMACYJNE

8.2.1. 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, określanie 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 w minionym roku zorganizowano szkolenie, które z uwagi na pandemię odbyło się w formie on-line.

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 wypadkowej;
- przekazano pracodawcom informację na temat możliwości skorzystania z materiałów propagandowych PIP zamieszczonych w wersji elektronicznej na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.

W szkoleniu uczestniczyli pracodawcy i ich przedstawiciele z 8 zakładów, z których 8 zgłosiło się do udziału w programie i wnioskowało o objęcie zakładu programem prewencyjnym.

Po analizie i weryfikacji nadesłanych ankiet inspektor pracy przeprowadził 3 kontrole sprawdzające. Wszystkie kontrole zakończyły się pozytywnie pomimo stwierdzonych nieprawidłowości.

Tabela 8.2.1.1. Program prewencyjny – „Prewencja wypadkowa”

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	8
Liczba zorganizowanych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	1
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	8
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>	3
Liczba wręczonych <i>Zaświadczeń o udziale w szkoleniu PIP</i>	5
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	80
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	1

W wyniku kontroli przeprowadzonych w ramach realizowanego tematu inspektor pracy skierował do pracodawców 8 wniosków w wystąpieniach oraz wydał 12 decyzji zawartych w nakazach, w tym 4 na piśmie. Decyzje dotyczyły 155 pracowników, a wnioski w wystąpieniach dotyczyły 186 pracowników. W wyniku działań podjętych w ramach programu uzyskano konkretne efekty. Na przykład wyposażono szlifierkę dwutarczową w zasuwki na osłonach tarcz, doprowadzono do pełnej sprawności technicznej mechanizm powrotu wrzeciona do położenia nieroboczego wiertarki wrzecionowej, oznakowano barwami bezpieczeństwa miejsce niebezpieczne, zabezpieczono butle z gazami technicznymi przed możliwością przewrócenia się.

Zdjęcia 8.2.1.1. – Przykłady rozpowszechnianych wydawnictw i materiałów



8.2.2. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

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.

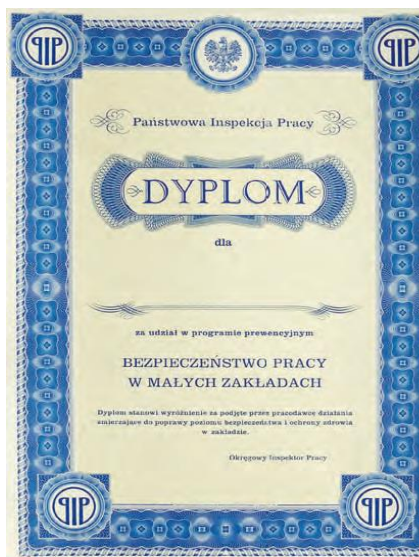
Podobnie jak w latach poprzednich tak i w 2021 roku działania zostały skierowane do dwóch grup pracodawców, tzn. Zakładów Usług Leśnych oraz do innych mikroprzedsiębiorstw. W grupie innych mikroprzedsiębiorstw do programu przystąpiło 26 pracodawców zatrudniających do 20 pracowników spośród 29, którzy zgłosili chęć przystąpienia do programu. Natomiast w grupie Zakładów Usług Leśnych przystąpiło 5 podmiotów, do których

przesłano zgłoszenia. W wyniku kontroli audytowych 23 pracodawców z mikroprzedsiębiorstw spełniło wymagania w zakresie otrzymania dyplomu PIP.

Tabela obrazuje zestawienie zakładów w podziale na branże gospodarki narodowej dla edycji programu prewencyjnego za 2021 rok.

Tabela 8.2.2.1. Program prewencyjny dla mikro-zakładów „Zdobądź dyplom PIP” - laureaci

Branża	Liczba zakładów/ Liczba zatrud. pracown.
Usługi leśne	5/63
Handel detaliczny i hurtowy	4/28
Ogrodnictwo	1/6
Budownictwo	9/110
Usługi napraw samochodów	1/5
Samorządowe jednostki kultury	3/49
Usługi finansowe	3/10
Usługi ubezpieczeniowe	1/5
Pomoc społeczna	1/20
Razem	23/233



Zgodnie z powyższą tabelą najwięcej zakładów było z branży zajmującej się usługami budowlanymi, następnie z branży handlu detalicznego i hurtowego oraz samorządowych jednostek kultury i sztuki.

Poniższa tabela odnosi się do programu prewencyjnego za 2021 rok

Tabela 8.2.2.2. Program prewencyjny – „Zdobądź dyplom PIP”

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	34
Liczba zorganizowanych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	3
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach	34
Liczba pracodawców, którzy przystąpili do programu	34
Liczba pracodawców, którzy ukończyli program, uzyskując pozytywny wynik kontroli sprawdzającej, którym przyznano Dyplom PIP	27
Liczba kontroli sprawdzających w wybranych zakładach pracy, które zakończyły się negatywnie	3
Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	160

8.2.3. PROGRAM PROFILAKTYCZNY „PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY”

Możliwość realizacji programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” w 2021 roku była ograniczona, z uwagi na wprowadzone obostrzenia związane z pandemią COVID-19. W zaistniałej sytuacji epidemiologicznej zdecydowano o przeprowadzeniu szkolenia on-line.

Poniżej zestawienie działań podejmowanych w ramach programu.

Tabela 8.2.3.1. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Pracodawcy, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	7
Przeprowadzone szkolenia	1
Uczestnicy szkolenia	173
Podmioty zaliczone do harmonogramu centralnego, u których przeprowadzono wyłącznie szkolenie	8
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	2
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w trakcie realizacji programu	3 (linki do wersji PDF)

Zdjęcie 8.2.3.1. – Przykłady wydawnictw PIP dot. stresu, mobbing, dyskryminacji, (...)



Pracodawcy zostali zaproszeni do udziału w programie za pomocą poczty elektronicznej. Zaproszenia wysłano do tych pracodawców, którzy zadeklarowali chęć uczestnictwa w programie podczas kontaktu telefonicznego oraz szkoleń, konferencji, targów organizowanych lub współorganizowanych przez OIP. W celu zwiększenia efektywności, a jednocześnie „atrakcyjności” programu prewencyjnego, zapewniono wsparcie merytoryczne podczas szkolenia ze strony doświadczonego psychologa z zewnątrz. Psycholog omówiła następujące zagadnienia: definicja stresu, w tym stresu w miejscu pracy, podstawy prawne ochrony pracowników przed stresem, prawa i obowiązki pracodawcy związane z zapobieganiem stresowi, źródła i przyczyny stresu, konsekwencje zdrowotne stresu, zjawisko mobbingu, sposoby radzenia sobie ze stresem, przeciwdziałanie stresowi przez pracodawcę.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że zarówno pracodawcy jak i pracownicy nie wyrazili zgody na udział w badaniu stresogenności w zakładzie pracy. Zrezygnowano z narzędzia SRP. Każda próba zachęty do udziału w ankiecie powodowała, że podmiot chciał wycofać się z udziału w programie.

Ponieważ szkolenie odbyło się w formie on-line, uczestnicy otrzymali linki do wersji pdf materiałów edukacyjnych związanych z tematyką stresu, zamieszczonych na stronie PIP: „Stres w pracy. Poradnik dla pracownika”, „Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy”, „Pracownik wobec mobbingu”.

8.2.4. KAMPANIA PROMOCYJNO-KONTROLNA „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”

Celem programu było dążenie do zapobiegania zagrożeniom wypadkowym w budownictwie, w szczególności poprzez:

- popularyzację wiedzy o skutkach zagrożeń zawodowych i sposobach przeciwdziałania wypadkom oraz inspirowanie przedsiębiorców budowlanych do przeglądu i poprawy warunków pracy;
- propagowanie bezpiecznych zachowań oraz świadomości zagrożeń występujących na budowie, za pośrednictwem działań informacyjnych i szkoleniowych organizowanych dla pracodawców i pracowników;
- popularyzację dobrych praktyk w zakresie kultury bezpieczeństwa na budowach;
- oddziaływanie na wdrażanie podwyższonych standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach branży budowlanej, dzięki współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi.

Tabela 8.2.4.1. Działania w ramach Kampanii „Budowa. Stop Wypadkom!”

Działania podejmowane w ramach programu	Liczba
Pracodawcy, do których skierowano zaproszenie do udziału w szkoleniu	78
Liczba przeprowadzonych szkoleń	10
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniu	44
Liczba placów budów, które objęto działaniami prewencyjnymi	6
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	3
Egzemplarze publikacji PIP (szt.) wykorzystane w trakcie realizacji programu	335

W dniach 04-10 października na warmińsko-mazurskich budowach odbyła się edycja „**Tygodnia Bezpieczeństwa**”, pod hasłem „**Koniecznie bezpiecznie**”. Podobnie jak w latach ubiegłych, również w ubiegłym roku, w „Tygodniu Bezpieczeństwa” wzięli czynny udział pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, którzy w ramach działań prewencyjno-promocyjnych zorganizowali następujące działania informacyjno-edukacyjne, dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowach:

- w dniu 4 października na budowie **drogi ekspresowej S5 Ostróda-Wirwajdy**, przeprowadzono szkolenie dla 7 podmiotów budujących: generalnego wykonawcy oraz podwykonawców. Na szkoleniu inspektor pracy koordy-

nator działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie przedstawił problemy dotyczące pracy przy robotach drogowych i mostowych, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożenia pracami pod ruchem (praca na tzw. bajpasach) oraz zabezpieczenia pracowników w trakcie robót ziemnych (w wykopach oraz ze sprzętem zmechanizowanym do robót ziemnych). Omówiona została również problematyka zagrożeń podczas wykonywania prac na wysokości: robót zbrojarskich i ciesielskich. W trakcie szkolenia przedstawiono przykłady wypadków, jakie zaistniały na budowach drogowo-mostowych.



- w dniu 5 października na budowie drugiej **linii tramwajowej w Olsztynie** koordynator działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie przeprowadził szkolenie dla generalnych wykonawców oraz dla 9 podmiotów z branży budowlanej. Na szkoleniu omówiono problematykę dotyczącą robót drogowo-mostowych, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń związanych z pracami pod ruchem oraz zabezpieczeń pracowników w trakcie robót ziemnych (w wykopach oraz ze sprzętem zmechanizowanym do robót ziemnych). Na szkoleniu omówione zostały również zagrożenia związane z wykonywaniem prac na wysokości: robót zbrojarskich i ciesielskich. Inspektor pracy przedstawił uczestnikom szkolenia przykłady wypadków na budowach drogowo - mostowych.



- w dniu 6 października inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 3 szkolenia:
 - w Górowie Iławeckim, na terenie **rozbudowy drogi wojewódzkiej DW 512**. W szkoleniu uczestniczyło 5 podmiotów: generalny wykonawca oraz podwykonawcy inwestycji. Inspektor pracy omówił zagadnienia,

takie jak: prace szczególnie niebezpieczne na budowie, w tym prace na wysokościach, roboty ziemne oraz wypadki podczas wykonywania robót drogowo-mostowych.

- na terenie **budowy WTE w Olsztynie**, w którym uczestniczyło 5 podmiotów inspektor pracy przedstawił następujące zagadnienia: "Nieprawidłowości przy pracy na wysokości" oraz „Wypadki przy pracy związane z upadkiem z wysokości”.
- inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla pracowników 8 podmiotów podczas spotkania, które odbyło się na terenie Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, na **budowie nowej siedziby wydziałów Prawa i Administracji oraz Nauk Społecznych**. Inspektor pracy przedstawił problematykę dotyczącą bhp przy pracach wykończeniowych oraz wypadków przy pracy”.



- w dniu 7 października odbyło się szkolenie dla osób kierujących pracownikami, podwykonawców na terenie budowy drogi S61 – razem 11 podmiotów. Inspektor pracy przedstawił tematykę zagrożeń wypadkowych w budownictwie, z uwzględnieniem prac ziemnych, prac na wysokości oraz sprzętu ciężkiego. Inspektor pracy omówił również zdarzenia wypadkowe, które miały miejsce na terenie budowy drogi S61. W trakcie szkolenia przekazano uczestnikom broszurę "Budownictwo. Roboty mostowo-drogowe."



- w tym samym dniu na terenie **budowy WTE w Olsztynie** odbyło się szkolenie dla pracowników głównego wykonawcy. Tematem szkolenia były "Nieprawidłowości przy pracy na wysokości" oraz „Wypadki przy pracy związane z upadkiem z wysokości”.



- w dniu 7 października na terenie budowy zespołu hal odbyło się szkolenie dla kadry kierowniczej, w którym uczestniczyli przedstawiciele 3 podmiotów. Tematyką szkolenia było: "**Odpowiedzialność zawodowa kadry kierowniczej, nieprawidłowości przy pracy na wysokości oraz wypadki przy pracy**".



- w dniu 8 października inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla kadry kierowniczej, w którym uczestniczyli przedstawiciele 3 podmiotów. Inspektor pracy omówił następujące zagadnienia: "**Odpowiedzialność zawodowa kadry kierowniczej, nieprawidłowości przy pracy na wysokości oraz wypadki przy pracy**".
- w dniu 8 października w ramach **podsumowania Tygodnia Bezpieczeństwa w budownictwie**, odbyło się posiedzenie Warmińsko-Mazurskiej Rady ds. BHP w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie. Spotkanie połączone było z wizytacją budowy instalacji termicznego przekształcenia frakcji energetycznej z odpadów, z odzyskaniem energii elektrycznej i ciepłej wraz z infrastrukturą towarzyszącą.

8.2.5. DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE „CZAS PRACY KIEROWCÓW A WYPADKI DROGOWE”

W ramach działań edukacyjno-informacyjnych „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” w dniu 18.11.2021 r. przeprowadzono szkolenie dla pracodawców, służb kadrowo- księgowych i pracowników zajmujących się zarządzaniem i organizacją transportu u pracodawców. Szkolenie zostało poprzedzone akcją informacyjną w trakcie prowadzonych kontroli, informację o szkoleniu kierowano również bezpośrednio do pracodawców w formie pisemnych zaproszeń, a także poprzez stronę internetową OIP. W szkoleniu wzięło udział 19 osób. W czasie szkolenia prezentowano przepisy prawa pracy w zakresie czasu pracy kierowców, przepisy w zakresie jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynków. Podczas szkolenia były omawiane zagadnienia związane z czynnikami psychospołecznym występującymi w pracy na stanowisku kierowcy, ich wpływem na zagrożenia związane z pracą. Uczestników szkolenia zapoznano z praktyką inspekcji pracy w zakresie badania wypadków przy pracy, w tym także danymi statystycznymi dotyczącymi przyczyn wypadków, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków związanych z transportem drogowym.

Tabela 8.2.5.1. Program prewencyjny – „Czas pracy kierowców a wypadku drogowe”

Liczba pracodawców, do których skierowano zaproszenie do udziału w programie	28
Liczba zorganizowanych szkoleń dla pracodawców i ich przedstawicieli	1
Liczba pracodawców, którzy uczestniczyli w szkoleniach OIP	19
Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi	17
Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych w trakcie realizacji tematu	30
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	1

Zaproszenia do udziału w szkoleniu kierowano przede wszystkim wobec wcześniej kontrolowanych podmiotów, uznając, że część stwierdzanych w trakcie kontroli naruszeń może wynikać z niewiedzy pracodawców w tym zakresie. Przeprowadzone szkolenie stało się zatem okazją do poprawy świadomości pracodawców w zakresie ciążących na nich obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. W trakcie podejmowanych kontroli, a także wśród uczestników szkolenia, były rozpowszechniane przygotowane przez Główny Inspektorat Pracy broszury „Czas pracy kierowców – poradnik dla pracodawcy” oraz „Czynniki psychospołeczne – Informator dla kierowców”. Publikacje te cieszyły się szerokim zainteresowaniem jako fachowa i przydatna pomoc umożliwiająca wszechstronne zapoznanie się przez pracodawców oraz pracowników służb księgowo- kadrowych z przepisami i informacjami praktycznymi dotyczącymi pracy kierowców.

8.2.6. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE W ROLNICTWIE INDYWIDUALNYM POD HA-SŁEM: „SZANUJ ŻYCIE! BEZPIECZNA PRACA W GOSPODARSTWIE ROLNYM”

Celem programu jest upowszechnianie zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy rolników oraz członków ich rodzin w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych;
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej podczas organizowanych szkoleń i spotkań;
- kreowanie właściwych postaw i nawyków u dzieci i młodzieży wiejskiej oraz uwrażliwianie ich na problem skali niebezpieczeństw związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwach rolnych oraz zagrożeń związanych z przebywaniem i zabawą na obszarach wiejskich;
- współpraca na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie z partnerami i podmiotami upowszechniającymi zasad bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, w tym m.in. z: jednostkami terenowymi KRUS, ośrodkami doradztwa rolniczego, organami administracji państwowej, samorządami terytorialnymi, zawodowymi i gospodarczymi, szkołami oraz innymi podmiotami.

W 2021 r. działania prewencyjno-promocyjne były ukierunkowane dwutorowo. Część skierowano do rolników a pozostałą do dzieci rolników.

Tabela 8.2.6.1. Program prewencyjny – „Sznuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Liczba podmiotów uczestniczących w działaniach prewencyjno-promocyjnych	1221
Liczba wizytacji gospodarstw indywidualnych przyjmujących praktykantów ze szkół rolniczych	5
Liczba działań popularyzacyjnych	3
Liczba olimpiad i konkursów wiedzy zorganizowanych dla rolników indywidualnych	4
Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych w ramach programu	370
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	5

W ramach działań ukierunkowanych na rolników przeprowadzono następujące działania:

- w miesiącu marcu inspektorzy pracy dokonali 10 wizytacji gospodarstw rolnych i 3 wizytacje wiosennych prac polowych;
- w czerwcu 2021 r., w województwie warmińsko-mazurskim, rozpoczął się cykl spotkań powiatowych "**Warmińsko-Mazurskie Dni Pola**", pod Honorowym Patronatem Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, w których uczestniczyli przedstawiciele OIP w Olsztynie. Inspektorzy przeprowadzili 3 szkolenia dla rolników indywidualnych uczestniczących w „Dniach Pola” zorganizowanych przez Warmińsko – Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Olsztynie.
- w okresie od maja do września inspektorzy pracy dokonali 11 wizytacji gospodarstw rolnych, 9 wizytacji prac żniwnych i 28 wizytacji przy innych pracach polowych.
- w dniach 4-5 września odbyły się **XXVII Jesienne Targi Rolnicze "Wszystko dla rolnictwa"**, zorganizowane przez Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Olsztynie. Podobnie, jak w poprzednich latach, zorganizowano stoisko informacyjno-promocyjne z broszurami i ulotkami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. W trakcie Targów odbyło się uroczyste podsumowanie **konkursu fotograficznego „Rolnictwo to moja pasja”**, w którym ufundowaliśmy nagrodę dla autora najlepszego zdjęcia w kategorii: „Wieś – bezpieczne miejsce”.
- w dniu 9 września odbył się **finał Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie** w Warmińsko-Mazurskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Olsztynie. Organizatorem Olimpiady jest Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Olsztynie. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie jest jednym ze współorganizatorów oraz fundatorem nagród dla laureatów III i IV miejsca. W pracach komisji konkursowej uczestniczył przedstawiciel OIP w Olsztynie. Olimpiada została przeprowadzona w 2 etapach powiatowym i wojewódzkim. Do etapu wojewódzkiego zakwalifikowało się 57 rolników. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie wręczył ufundowane nagrody.
- W dniu 9 września w siedzibie Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie odbyła się uroczystość obchodów **30-lecia Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego**. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, przekazał list gratulacyjny z podziękowaniami za dotychczasową współpracę i życzeniami dla wszystkich pracowników Kasy. W ramach obchodów jubileuszu KRUS, uhonorowano laureatów etapu wojewódzkiego, konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. W tym roku gospodarstwo państwa Małgorzaty i Marka Borkowskich laureatów I miejsca etapu wojewódzkiego zajęło pierwsze miejsce na poziomie ogólnopolskim. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie jest współorganizatorem konkursu i fundatorem nagród dla laureatów. Inspektorzy pracy uczestniczyli w wizytacjach gospodarstw rolnych i brali udział w pracach komisji konkursowej. Nagrody laureatom wręczył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie.
- w dniu 19 września w Olsztynku na **Warmińsko-Mazurskich Dożynkach Wojewódzkich 2021 r.**, OIP w Olsztynie zorganizował stoisko, na którym udostępnione były materiały informacyjno-prewencyjne oraz wydawnictwa i ulotki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Udzielano również porad i informacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony życia i zdrowia w gospodarstwach rolnych.
- W dniu 20 października inspektor pracy przeprowadził szkolenie bhp dla rolników odbywających okresowe szkolenie chemizacyjne, na którym przedstawił problematykę odkleszczowych chorób zawodowych i zagadnienia związane z zatrudnianiem pracowników sezonowych w sektorze rolniczym. Inspektor pracy przekazał również obecnym na szkoleniu rolnikom ulotki o tematyce bhp w rolnictwie, pracy sezonowej i chorób odkleszczowych.
- w dniu 24 listopada odbyło się trzecie posiedzenie (w formie on-line) **Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie** utworzonej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie. W posiedzeniu Komisji uczestniczył przedstawiciel Warmińsko-Mazurskiej Izby Rolniczej w Olsztynie. Komisja omówiła podejmowane działania mające na celu zmniejszenie ilości wypadków w rolnictwie poprzez edukację dzieci i młodzieży aby zwiększyć świadomości mieszkańców obszarów wiejskich na temat bezpiecznej pracy w rolnictwie. W 2021r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 5 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 66 rolników.

Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z W-M ODR, W-M IR, KRUS przy organizacji konkursu fotograficznego „Rolnictwo to moja pasja” oraz organizacji Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie.

Cześć działań prewencyjnych skierowanych do dzieci i młodzieży obejmowała:

- w dniu 23 kwietnia odbyły się eliminacje okręgowe **44. Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych**, której OIP był współorganizatorem. W rywalizacji uczestniczyło 140 uczniów ze szkół rolniczych. W eliminacjach wyłoniono 45 najlepszych uczniów z województwa warmińsko – mazurskiego, którzy przeszli do eliminacji centralnych. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie ufundował trzy nagrody;
- W dniu 26 maja odbyło się, on-line, **drugie spotkanie Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie** działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie. W pracach komisji uczestniczyli przedstawiciele: Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Wydziału Rolnictwa i Leśnictwa Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Regionalnego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji w Olsztynie, Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie, Oddziału Regionalnego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie, Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa Oddziału Terenowego w Olsztynie i Zespołu Szkół Rolniczych w Smolajnach. W trakcie spotkania dyskutowano na temat „Niepożądane zachowania skutkujące występowaniem wypadków w rolnictwie”. Komisja przygotowała **„List do Rolników, Rodziców i Opiekunów Dzieci mieszkających w gospodarstwach rolnych”**, który zamieszczono na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie oraz przesłano do jednostek samorządu terytorialnego, szkół rolniczych znajdujących się na terenie województwa w celu przekazania społeczności zamieszkującej obszary wiejskie;
- w dniu 28 maja w Zespole Szkół Rolniczych w Smolajnach, odbył się konkurs z zakresu wiedzy bhp w rolnictwie zorganizowany przy współdziałaniu Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie. Inspektor pracy uczestniczący w pracach komisji konkursowej, przeprowadził także szkolenie dla uczniów. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie jako współorganizator wydarzenia ufundował nagrody dla zdobywców 2 i 3 miejsca;
- w dniu 9 czerwca inspektor pracy Oddziału w Elblągu przeprowadził siedem szkoleń dla uczniów szkół podstawowych. Uczestniczyło w nich 139 uczniów;
- W dniu 16 lipca w Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim w Olsztynie odbył się **finał XI edycji Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci** organizowany przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przy współdziałaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Tegoroczne hasło konkursowe brzmiało „Bezpiecznie na wsi mamy – od 30 lat z KRUS wypadkom zapobiegamy”. Celem konkursu jest promowanie wśród uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich, wiedzy umożliwiającej bezpieczną pracę i zabawę na terenach gospodarstw rolnych. W bieżącym roku do konkursu przystąpiło 937 uczniów ze 137 szkół. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie tak jak w latach ubiegłych był współorganizatorem Konkursu oraz fundatorem nagród dla laureatów trzech pierwszych miejsc, w dwóch kategoriach wiekowych (klasy 0-III i IV-VIII);
- w dniu 16 września w Zespole Szkół Rolniczych w Smolajnach, odbył się konkurs z zakresu wiedzy bhp w rolnictwie zorganizowany przy współdziałaniu Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie. Inspektor pracy uczestniczył w pracach komisji konkursowej. Ponadto przed konkursem inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla uczniów;
- w dniu 23 września w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Karolewie, odbył się konkurs nt.: **Bezpieczne metody pracy ograniczające ryzyko chorób układu ruchu**. Przed konkursem odbyło się szkolenie dla uczniów;
- w okresie od września do listopada odbyło się łącznie 11 szkoleń dla uczniów i dzieci z terenów wiejskich przeprowadzonych w szkołach podstawowych, w których uczestniczyło 352 uczniów.

Tabela 8.2.6.2. Program prewencyjny – „Szauj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” – dzieci i młodzież

Liczba podmiotów uczestniczących w działaniach prewencyjno-promocyjnych	1552
Liczba wizytacji gospodarstw indywidualnych przyjmujących praktykantów ze szkół rolniczych	5
Liczba działań popularyzacyjnych	1
Liczba olimpiad i konkursów wiedzy zorganizowanych dla rolników indywidualnych	4
Liczba konkursów plastycznych	1
Liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych w ramach programu	320
Liczba informacji w mediach dotyczących tematyki programu prewencyjnego	5

W 2021 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili 22 szkolenia dla młodzieży i dzieci, w których uczestniczyło łącznie 586 uczniów. Na terenie działania OIP Olsztyn zorganizowano konkurs plastyczny dla dzieci szkół podstawowych oraz cztery konkursy dla młodzieży szkół średnich. 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”, „ABC Rolnicze”, „Bieżących Informacjach” oraz na stronach portali informacyjnych np.: wm.pl i olsztyn24.com ukazywały się materiały promujące bezpieczeństwo w rolnictwie.

8.2.7. PROGRAM EDUKACYJNY „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”

Program jest adresowany do młodzieży szkolnej i akademickiej. Realizowany był 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, również w zakresie podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej.

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

Tabela 8.2.7.1. Program „Kultura bezpieczeństwa”

Działania podejmowane w ramach programu	Rok szkolny 2020/21	Rok szkolny 2021/22
Liczba szkół ogółem, które realizowały program	17	17
Liczba nauczycieli biorących udział w programie	60	60
Liczba uczniów biorących udział w zajęciach, w tym:	4969	68
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli	4915	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	54	68
Liczba studentów biorących udział w zajęciach, w tym:	635	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez nauczycieli akademickich	405	b.d.
w zajęciach przeprowadzonych przez eksperta PIP/inspektora pracy	230	0
Liczba stoisk, punktów informacyjnych, konferencji, seminariów, spotkań, szkoleń	5	1
Liczba wydawnictw PIP wykorzystanych w ramach realizacji tematu	204	70

Zdjęcia 8.2.7.1. – 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.

Tematami najczęściej omawianymi na lekcjach z młodzieżą, były te dotyczące ergonomii, form zatrudnienia, 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.

Współpraca między nauczycielem i inspektorem, najczęściej polegała na przekazywaniu materiałów niezbędnych do prowadzenia lekcji. Ponadto pracownicy OIP, w ramach programu, przeprowadzili w sumie 5 szkoleń dla uczniów, studentów i nauczycieli.

Nauczyciele i wykładowcy prowadząc zajęcia z młodzieżą i studentami bardzo chętnie korzystają z materiałów przygotowanych przez PIP, w tym podręczników „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.

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 czerwcu uruchomiono mobilne punkty poradnictwa w zakresie przepisów prawa pracy, które były elementem kampanii informacyjno-prewencyjnej OIP pn. „Patent na pierwszą pracę”, skierowanej, podobnie jak program prewencyjny „Kultura bezpieczeństwa”, do młodzieży szkolnej i akademickiej, podejmującej pracę sezonową na terenie województwa warmińsko-mazurskiego; Podczas kampanii udzielono w sumie 56 porad z zakresu przepisów prawa pracy oraz rozdysponowano 917 ulotek z zakresu prawa pracy oraz bhp.

- w dniu 9 czerwca 2021 roku odbyło się kolokwium zaliczeniowe dla studentów kierunku „Bezpieczeństwo wewnętrzne” Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, zorganizowane w trybie on-line w formie konkursu wiedzy z zakresu ochrony pracy.

8.3. KONKURSY

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;
- „Poznaj swoje prawa w pracy” – uczniowie;
- „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy” – społeczni inspektorzy pracy;
- Konkurs dla pracowników młodocianych – pracownicy młodociani;
- „Buduj bezpiecznie” - pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej;
- „Bezpieczne gospodarstwo rolne” - rolnicy indywidualni.

W tabeli zamieszczonej poniżej określono liczbę uczestników poszczególnych konkursów centralnych lub informację o zmianie w terminie zakończenia konkursu.

Tabela 5.11. Konkursy – harmonogram centralny

Nazwa konkursu	Liczba uczestników	Informacja o przyznanych nagrodach
Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej	4	4 nagrody (4 okolicznościowe statuetki)
Poznaj swoje prawa w pracy -VIII edycja	23	6 nagród rzeczowych
Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy	2	1 nagrody rzeczowe
Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle	-	Konkurs nie odbył się
Buduj bezpiecznie	2	2 nagrody rzeczowe
Bezpieczne gospodarstwo rolne	52	3 nagrody rzeczowe

 <p>WOJEWODA WARMIŃSKO-MAZURSKI Artur Chojecki</p> <p>Olsztyn, 3 grudnia 2021 r.</p> <p>Szanowny Pan Jarosław Kowalczyk Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie</p> <p>Szanowny Inspektorze,</p> <p>Uprzejmie dziękuję za zaproszenie na spotkanie podsumowujące działalność prewencyjno-promocyjną, prowadzoną w bieżącym roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Wszystkimi pracownikom pragnę złożyć serdeczne gratulacje oraz wyrazić sympatię i uznanie.</p> <p>Państwa działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjno-promocyjne mają szczególne znaczenie dla stanu przestrzegania prawa pracy na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Dzisiejsze wydarzenie z pewnością przyniesie efekty funkcjonowania Inspektoratu, przynoszące poprawę warunków zatrudnienia w zakładach oraz eliminowanie zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych osób, a także umożliwi zebraniem zapoznanie się z kluczowymi problemami takiej aktywności.</p> <p>W czasie pandemii musimy mierzyć się z wieloma nieoczekiwanymi wyzwaniem i związanymi z zapewnieniem skutecznej ochrony zdrowia. Kieruję do Państwa słowa podziękowania za wypełnianie z ogromnym zaangażowaniem tych wszystkich zadań.</p> <p>Proszę przyjąć najlepsze życzenia dobrego zdrowia oraz wszelkiej pomyślności na dalsze lata pracy, a także satysfakcji z solidnie wykonywanych obowiązków.</p> <p>Łączę wyrazy szacunku</p> <p><i>Artur Chojecki</i></p>	 <p>MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO Gustaw Marek Brzezina</p> <p>Olsztyn, 3 grudnia 2021 roku</p> <p>Pan Jarosław Kowalczyk Okręgowy Inspektor Pracy</p> <p>Szanowny Panie Inspektorze,</p> <p>Serdecznie dziękuję za zaproszenie do wzięcia udziału w spotkaniu podsumowującym działalność prewencyjno-promocyjną prowadzoną przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie w 2021 roku. To znakomita okazja do propagowania wśród mieszkańców właściwych postaw związanych z przestrzeganiem bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Państwowa Inspekcja Pracy była jedną z pierwszych organizacji, które w trudnych warunkach historycznych i politycznych przywracały normalne życie i budowały nowe więzi społeczne. Jak żadna inna grupa tradycje te przez lata kultywuje, poprzez rzetelne dbanie o środowisko pracy, przestrzeganie prawa pracy, podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz troskę o ochronę zdrowia i życia zatrudnionych. Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest blisko Samorządowi Województwa Warmińsko-Mazurskiego, dla którego bezpieczeństwo mieszkańców regionu jest jednym z priorytetów.</p> <p>Odbom zaangażowanym w działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie oraz w organizację dzisiejszego spotkania serdecznie dziękuję. Życzę, by Państwa praca przynosiła wiele satysfakcji i społecznego uznania, by nadal wpiętywała się w historię rozwoju Warmii i Mazur.</p> <p>Z poważaniem</p> <p><i>Gustaw Marek Brzezina</i></p> <p>Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego 10-002 Olsztyn ul. Emilię Plater 1</p> <p>T: +48 88 521 91 00 F: +48 88 521 91 09 E: marszalka@owarmia.mazury.pl W: www.warmia.mazury.pl</p> <p>Certyfikat Systemu Zarządzania Jakością ISO 9001:2015 Nr 385/2006</p>
--	--

Tegoroczni laureaci konkursów i programów prewencyjnych, realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, zostali uhonorowani podczas uroczystej Gali zorganizowanej 3 grudnia w Sali Koncertowej Państwowej Szkoły Muzycznej im. Fryderyka Chopina w Olsztynie. Nagrodzono laureatów konkursów: "Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy", „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej” i „Buduj bezpiecznie” oraz uczestników programu prewencyjnego "Zdobądź Dyplom PIP". W uroczystości, oprócz tegorocznych laureatów, uczestniczyli partnerzy instytucjonalni, przedstawiciele związków zawodowych, inspektorzy pracy, a także przedstawiciele lokalnych władz i administracji państwowej, którzy odczytali listy okolicznościowe od Wojewody Warmińsko-Mazurskiego Artura Chojeckiego oraz Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego Gustawa Marka Brzezina.

Wręczono listy gratulacyjne laureatom konkursu PIP "**Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy**":

I miejsce: Barbara Złotucha – społeczny inspektor pracy w Michelin Polska S.A.

Wyróżnienie: Andrzej Kadamus – społeczny inspektor pracy w Elbląskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej.

W dalszej kolejności Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru w Olsztynie przekazał statuetki i nagrody rzeczowe laureatom konkursu PIP „Buduj bezpiecznie”.



Kolejnym punktem uroczystości było wręczenie dyplomów i apteczek pierwszej pomocy pracodawcom, którzy pomyślnie przeszli audyt w ramach programu prewencyjnego "**Zdobądź Dyplom PIP**", skierowanego do małych zakładów pracy zatrudniających do 9 pracowników. W tegorocznej edycji tego programu Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy uzyskało 23 przedsiębiorców, natomiast w edycji programu za rok 2020, Dyplom PIP zdobyło 19 pracodawców.

Następnie wręczono statuetki pracodawcom nagrodzonym w konkursie PIP „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**”.



Oprawę artystyczną Gali zapewniły wspaniałe występy uczniów Państwowej Szkoły Muzycznej. Można było posłuchać pięknej muzyki w wykonaniu chórzystek, solistek i instrumentalistów.

W uroczystości uczestniczyły również lokalne media: TVP3 Olsztyn, Radio Olsztyn, Radio Plus, Gazeta Olsztyńska, których dziennikarze przeprowadzali krótkie wywiady z laureatami konkursów PIP oraz z kierownictwem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie.

- ✓ W ramach realizowanego programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” dla zakładów usług leśnych w dniach: 8 i 15 grudnia w siedzibie Nadleśnictwa Czerwony Bór oraz Nadleśnictwa Wipsowo odbyło się uroczyste wręczenie pamiątkowych Dyplomów PIP oraz upominków dla Zakładów Usług Leśnych wykonujących prace na terenie Nadleśnictw. Wyróżnionych zostało 8 zakładów, które przystąpiły do programu w 2021 r., przeszły wymagane szkolenia oraz wykazały, że prowadzą swoje firmy zgodnie z obowiązującymi przepisami, zapewniając pracownikom bezpieczne warunki pracy. Spotkanie było okazją do podsumowania programu, który omówił koordynator programu oraz rozmowy na temat organizacji bezpiecznej pracy w ZUL-ach. Organizatorzy złożyli gratulacje laureatom, życząc, by nadal z sukcesem rozwijali swoje firmy, pamiętając o bezpieczeństwie w pracy.

Poza wyżej wymienionymi konkursami centralnymi, w ramach działań własnych byliśmy organizatorem lub współorganizatorem konkursów regionalnych. Liczba działań w roku 2021 została ograniczona ze względu na panującą sytuację epidemiczną. Część z planowanych przedsięwzięć została przeniesiona na późniejszy termin. Poniżej informacja o tych konkursach:

- 23 kwietnia odbyły się eliminacje okręgowej 44 edycji Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych. Ideą Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych jest popularyzowanie wśród młodzieży szkół średnich wiedzy i umiejętności rolniczych w zakresie produkcji roślinnej, produkcji zwierzęcej, mechanizacji rolnictwa, ogrodnictwa, agrobiznesu, żywienia człowieka, leśnictwa i ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy. W realizację konkursu włączył się Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, którego przedstawiciele wzięli udział w pracach komisji konkursowej, służąc wsparciem merytorycznym. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie ufundował nagrody które zostały przekazane uczniom: z Zespołu Szkół CKR w Karolewie za zajęcie I miejsca, z Zespołu Szkół w Zielonej za zajęcie III miejsca, z Zespołu Szkół Leśnych w Rucianem-Nidzie za IV miejsce.
- 9 czerwca odbyło się kolokwium zaliczeniowe dla studentów kierunku „Bezpieczeństwo wewnętrzne” Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, zorganizowanego w trybie on-line, w formie konkursu z wiedzy z zakresu ochrony pracy. Jako członek komisji oceniającej uczestniczył inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Zadanie konkursowe polegało na zidentyfikowaniu i zwięzłym opisanu naruszeń przepisów prawa pracy oraz bhp, w oparciu o wskazany w materiale źródłowym stan faktyczny, wraz z podaniem podstaw prawnych tych naruszeń oraz ewentualnych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, bądź czynów mogących wypełniać znamiona przestępstwa. Studenci przyporządkowani zostali do dwunastu zespołów liczących od kilku do kilkunastu osób i po dokonaniu oceny przez komisję oceniającą, trzy najlepsze zespoły, w kolejnym etapie w obecności z-cy oip, ustnie prezentowały uzasadnienia opracowanych przez siebie rozwiązań.
- 16 lipca w Urzędzie Wojewódzkim w Olsztynie odbyła się gala finałowa XI edycji Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci organizowanego przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przy udziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. Tegoroczne hasło konkursowe „Bezpiecznie na wsi mamy – od 30 lat z KRUS wypadkom zapobiegamy”, nawiązywało do upowszechnianych od 30 lat przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego sposobów zapobiegania wszelkim wypadkom przy pracy w gospodarstwie rolnym oraz rolniczym chorobom zawodowym. Celem konkursu jest promowanie wśród uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich, pozytywnych zachowań związanych z pracą i zabawą na terenie gospodarstwa rolnego oraz popularyzowanie wykazu czynności szczególnie niebezpiecznych związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat. Do konkursu przystąpiło 937 uczniów ze 137 szkół z województwa warmińsko-mazurskiego. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie uczestniczyli w pracach Komisji Konkursowej, służąc wsparciem merytorycznym. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie co roku jest jednym ze współorganizatorów Konkursu oraz fundatorem nagród dla laureatów trzech pierwszych miejsc, w dwóch kategoriach wiekowych (klasy 0-III i IV-VIII), które podczas gali wręczył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie. Gala odbyła się z udziałem m.in. Pana Artura Chojeckiego - Wojewody Warmińsko-Mazurskiego, Warmińsko-Mazurskiego Wicekuratora Oświaty, Z-cy Dyrektora Oddziału Terenowego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie oraz Z-cy Dyrektora Oddziału Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa w Olsztynie.
- W dniu 30 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 5 września odbyło się rozstrzygnięcie konkursu fotograficznego „Rolnictwo to moja pasja”, w którym Okręgowy Inspektor Pracy ufundował nagrodę dla autora najlepszego zdjęcia w kategorii: „Wieś – bezpieczne miejsce”. Celem konkursu było pokazanie uroków rolnictwa, warmińsko-mazurskiej wsi oraz dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa w gospodarstwie rolnym. Pod uwagę wzięto: oryginalność, jakość, wyjątkowość fotografii. Komisja wybrała po jednej fotografii w każdej kategorii.

Kategoria: Wieś – bezpieczne miejsce – Jakub Ławrynowicz „Do stołu podano”.



- W dniu 7 września 2021 r. w Sali Konferencyjnej Starostwa Powiatowego w Olsztynie odbyło się spotkanie członków Oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Olsztynie, w którym uczestniczyli również inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie oraz dyrektor Urzędu Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku, Biuro Terenowe w Olsztynie. Spotkanie rozpoczęło się od uhonorowania laureata konkursu „Służba BHP – najlepszy doradca pracodawcy”, którego współorganizatorem jest Państwowa Inspekcja Pracy. Statuetkę wraz z listem gratulacyjnym wręczył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, który podziękował laureatowi za trud wkładany w podnoszenie jakości i bezpieczeństwa miejsc pracy oraz wkład w zapewnienie godziwych, bezpiecznych i zgodnych z prawem warunków zatrudnienia.

- W dniu 9 września odbył się finał Olimpiady Wiedzy Rolniczej, Ochrony Środowiska i BHP w Rolnictwie w Warmińsko-Mazurskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego z siedzibą w Olsztynie. Głównym jej celem jest podnoszenie wiedzy rolniczej oraz kształtowanie aktywnej postawy u młodych rolników. Organizatorem Olimpiady jest Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego, natomiast Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie jest jednym ze współorganizatorów oraz fundatorem nagród dla laureatów III i IV miejsca. W pracach komisji konkursowej uczestniczył inspektor pracy, koordynator działań prewencyjno – promocyjnych w rolnictwie indywidualnym: „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” w OIP Olsztyn. Po raz kolejny młodzi rolnicy oraz osoby, które zamierzają prowadzić gospodarstwo rolne, uczniowie i studenci warmińsko-mazurskich szkół i uczelni rolniczych wzięli udział w konkursie z wiedzy rolniczej, ochrony środowiska i BHP. Olimpiada została przeprowadzona w dwóch etapach: powiatowym i wojewódzkim. Do etapu wojewódzkiego zakwalifikowało się 57 osób z województwa warmińsko-mazurskiego. Etap wojewódzki rozpoczął się testem czterdziestu pytań z zakresu produkcji roślinnej i zwierzęcej, ochrony środowiska i odnawialnych źródeł energii, organizacji i zarządzania gospodarstwem, Wspólnej Polityki Rolnej oraz Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2014-2020, ekonomicznej eksploatacji maszyn i urządzeń rolniczych, zasad podatku VAT, rozwoju przedsiębiorczości, bezpiecznej pracy przy obsłudze maszyn, narzędzi i urządzeń rolniczych, zasad bezpiecznej obsługi zwierząt i wykonywania prac polowych oraz ustnego. W walce o pierwsze miejsce młodzi ludzie wykazali się głęboką wiedzą i doświadczeniem.



Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, który na zakończenie pogratulował uczestnikom szerokiego zakresu wiedzy a laureatom wręczył nagrody. Z myślą o młodych producentach rolnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował stoisko informacyjno-konsultacyjne, na którym uczestnicy mogli zaopatrzyć się w broszury i ulotki z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia czy przepisów bhp. Stoisko było też doskonałą okazją do promocji kampanii Europejskiego Urzędu ds. Pracy dotyczącej pracy sezonowej „Prawa przez cały rok”.

- W dniu 10 września w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej w Gdańsku odbyła się uroczysta regionalna Gala XVI edycji Konkursu LODOŁAMACZE 2021. 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 Pierwszej Damy Rzeczypospolitej Polskiej, 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 gali uczestniczył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru w Olsztynie, który wręczył nagrody laureatom.
- We wrześniu 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. Konkursy odbyły się w dniach

15 i 23 września, uczestniczyło w nich w sumie 36 uczniów. OIP w Olsztynie ufundował nagrody w postaci sprzętu elektronicznego dla zdobywców II i III miejsca w obu konkursach, a ponadto inspektor pracy znalazł się w składzie komisji konkursowych i przeprowadził szkolenie dla uczniów obu placówek szkolnych.



- W dniu 20 października w Świetlicy Wiejskiej w Ogródkach, odbył się konkurs nt. bezpiecznych metod pracy, ograniczających ryzyko chorób układu ruchu, współorganizowany z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Celem Konkursu jest popularyzacja i promocja wśród uczestników bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach rolnych oraz bezpiecznych metod pracy, ograniczających ryzyko chorób układu ruchu. Do rywalizacji przystąpiło 18 rolników, którzy rozwiązywali zestaw testowy, składający się z 15 pytań. W pracach komisji konkursowej uczestniczył inspektor pracy koordynator działań prewencyjno – promocyjnych w rolnictwie indywidualnym. Okręgowy Inspektorat w Olsztynie ufundował 2 nagrody, dla laureatów 2 i 3 miejsca.
- W dniu 26 listopada odbyło się XII Święto Drwala, zorganizowane przez Nadleśnictwo Spychowo, podczas którego o Złotą Siekiere nadleśniczego Nadleśnictwa Spychowo rywalizowali miejscowi pilarze. W zawodach wzięło udział 9 drwali – pilarzy z 3 zakładów usług leśnych, świadczących usługi na rzecz Nadleśnictwa Spychowo. Ponadto, poza konkursem sprawdzało swoje umiejętności 3 uczniów Zespołu Szkół Leśnych w Rucianem-Nidzie. Zawodnicy byli oceniani w pięciu konkurencjach: bezpieczne ścięcie i powalenie sosny „na precyzję”, zmiana łańcucha w pilarence na czas, dwie konkurencje przerzynki, czyli precyzyjne odcinanie krążka z kłody oraz okrzesywanie pni z gałęzi. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie był, jak co roku, jednym ze współorganizatorów wydarzenia i fundatorem nagrody specjalnej za BHP dla najbezpieczniej pracującego drwala, którą wręczył obecny na „Święcie Drwala” Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru w Olsztynie. Na stoisku zorganizowanym przez pracowników OIP Olsztyn uczestnicy wydarzenia mogli skorzystać z fachowego poradnictwa z zakresu prawa pracy i przepisów bhp oraz otrzymać wydawnictwa PIP.



Prowadzone działania prewencyjno-promocyjne w formie konkursów są uzasadnione i potrzebne. Mają one na celu upowszechnianie wśród dzieci, młodzieży i dorosłych wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy w zakładach pracy i gospodarstwach rolnych, promowanie pozytywnych zachowań związanych z pracą w różnych warunkach, kształtowanie umiejętności praktycznego zastosowania wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, rozwijanie zainteresowań młodych odbiorców oraz podnoszenie świadomości występowania zagrożeń w środowisku pracy.

Możliwość wygrania konkursu i zdobycia nagrody motywuje pracodawców i rolników do działania w kierunku eliminacji zagrożeń mogących być przyczyną groźnych wypadków we własnym zakładzie pracy, czy gospodarstwie. Bardzo często poprawa bezpieczeństwa nie wymaga dużego nakładu, pracy czy środków finansowych, lecz jedynie znajomości zasad BHP. Doświadczenia OIP w zakresie prewencji wskazują, że największe zrozumienie problematyki zagrożeń wypadkowych znajduje u młodych odbiorców. Dlatego nasze działania w znacznym stopniu kierujemy do nich, co z pewnością zaowocuje w przyszłości tym, że sprawy bezpieczeństwa będą traktowane przez młodych ludzi z należytą powagą, a to w konsekwencji spowoduje zmniejszenie się liczby wypadków w zakładach pracy, w których w przyszłości podejmą zatrudnienie.

8.4. POZOSTAŁE DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE

Wybuch epidemii i dalsze utrzymywanie się tego stanu w roku 2021 spowodował konieczność elastycznego podejścia do planu pracy. Konieczne było zapewnienie ciągłości funkcjonowania Urzędu i realizacja ustawowych zadań, a z drugiej zabezpieczenie pracowników Okręgowego Inspektoratu pracy, narażonych na możliwość zachorowania na COVID-19. Na bieżąco, w zależności od poziomu zarażeń w województwie i poszczególnych powiatach modyfikowano aktywność kontrolną inspektorów pracy. Powiązane to było z nasileniami ograniczeń w sferze społecznej i gospodarczej wprowadzonych przez Rząd RP.

W uzasadnionych okresach czynności kontrolne ograniczały się do najpilniejszych przypadków nieprzestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

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

Przed planowanymi kontrolami inspektorzy pracy kontaktowali się z podmiotem wytypowanym do kontroli w celu ustalenia stanu zagrożenia wynikającego z możliwego przebywania pracowników w izolacji lub kwarantannie. Po otrzymaniu informacji o stanie epidemicznym podejmowana była przez inspektora pracy decyzja o formie, w jakiej będzie przeprowadzana kontrola.

W roku 2021 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie kontynuowali kontrole weryfikujące realizację obowiązków nałożonych na podmioty zatrudniające w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

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

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

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

Pandemia choroby COVID-19 spowodowała problemy w funkcjonowaniu podmiotów. W związku z tym podjęto w okręgu szereg działań mających na celu podniesienie świadomości i praworządności w prowadzeniu działalności gospodarczej. W ramach tych działań:

- ✓ 25 stycznia z-ca OIP wziął udział w audycji uniwersyteckiego **Radia UWM FM** pod nazwą „**Praca w pandemii**” Podczas rozmowy zastępca OIP udzielił odpowiedzi na najbardziej nurtujące słuchaczy pytania, dotyczące uprawnień pracowników oraz obowiązków podmiotów zatrudniających, związane z pandemią oraz ważnej roli społecznej, jaką pełni przy tym Państwowa Inspekcja Pracy. Ponadto dwugodzinne nagranie – wypowiedź z-cy oip zostało podzielone na siedem odcinków, z których każdy będzie emitowany raz w tygodniu na antenie Radia UWM FM, począwszy od lutego;
- ✓ w dniach 24 lutego i 3 marca specjaliści z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie oraz Oddziału PIP w Elblągu udzielali porad prawnych, w zakresie prawa pracy, czytelnikom "**Gazety Olsztyńskiej**" oraz **elbląskiego serwisu internetowego "portEl.pl"**. Pytania dotyczyły różnorodnych zagadnień z zakresu prawa pracy, w tym uprawnień i obowiązków pracodawcy i pracowników związanych z epidemią COVID-19. Dyżur cieszył się dużym zainteresowaniem i pozwolił czytelnikom wyjaśnić wiele wątpliwości dotyczących stosowania prawa pracy, w szczególności w warunkach panującej pandemii;
- ✓ w związku z zapowiadaną likwidacją jednego z największych pracodawców w Elku, zatrudniającego prawie 460 osób, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie podjęto decyzję o nawiązaniu współpracy z **Powiatowym Urzędem Pracy w Elku**, w celu wsparcia pracowników zakładu w dostępie do informacji o ich prawach w procesie likwidacji pracodawcy. W ramach podjętych działań, do Powiatowego Urzędu Pracy w Elku przekazano wydawnictwa informacyjne PIP, dotyczące zwolnień grupowych oraz obowiązków pra-

codawcy po ustaniu stosunku pracy, w celu rozpowszechniania ich wśród zwalnianych pracowników. Za pośrednictwem urzędu pracy udostępniono również informację, o możliwości korzystania z bezpłatnych porad prawnych, udzielanych przez pracowników Oddziału PIP w Elku.

- ✓ 12 maja on-line odbyło się webinarium pt. "**Zmiany w prawie pracy a obowiązki przedsiębiorców w okresie pandemii**", skierowane do właścicieli firm z województwa warmińsko-mazurskiego. Webinarium zorganizowane zostało przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, we współpracy z następującymi instytucjami: Warmińsko-Mazurskim Związkiem Pracodawców Prywatnych, Warmińsko-Mazurską Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości, organizacją Pracodawcy RP oraz Lożą Olsztyńską BCC. W trakcie spotkania omówiono aktualizację oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, narażonych na możliwość zakażenia wirusem SARS-CoV-2 oraz zmian w prawie pracy, mających wpływ na obowiązki pracodawcy i pracowników w czasie epidemii, dotyczących m.in. pracy zdalnej, profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń bhp czy porozumień antykryzysowych. W wydarzeniu uczestniczyło 62 przedsiębiorców i przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców z terenu naszego województwa.
- ✓ 12 maja na platformie MS Teams odbyło się webinarium pt. "**Zmiany w prawie pracy a obowiązki przedsiębiorców w okresie pandemii**", skierowane do właścicieli firm z województwa warmińsko-mazurskiego. Webinarium zorganizowane zostało przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie, we współpracy z następującymi instytucjami: Warmińsko-Mazurskim Związkiem Pracodawców Prywatnych, Warmińsko-Mazurską Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości, organizacją Pracodawcy RP oraz Lożą Olsztyńską BCC. Spotkanie rozpoczął zastępca okręgowego inspektora pracy, który przywitał uczestników i wprowadził ich w tematykę szkolenia. W kolejnej części webinarium nadinspektor pracy omówił aktualizację oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, narażonych na możliwość zakażenia wirusem SARS-CoV-2. Natomiast inspektor pracy Piotr Smoliński mówił nt. zmian w prawie pracy, mających wpływ na obowiązki pracodawcy i pracowników w czasie epidemii, dotyczących m.in. pracy zdalnej, profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń bhp czy porozumień antykryzysowych. W wydarzeniu uczestniczyło 62 przedsiębiorców i przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców z terenu naszego województwa.
- ✓ W dniu 19 maja on-line odbyło się trzecie z cyklu **seminariów Spotkania nauki i praktyki pt. "Wypadki przy pracy podczas epidemii COVID-19"**, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie oraz Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Tematyką seminarium były wypadki przy pracy, w tym przy pracy zdalnej, od strony teoretyczno-prawnej.
- ✓ 26 maja odbyło się, on-line, **II Spotkanie Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie**, któremu przewodniczył zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych. W posiedzeniu, oprócz prelegentów z OIP w Olsztynie, uczestniczyli przedstawiciele instytucji związanych z rolnictwem. W pracach Komisji udział wzięli reprezentanci Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Wydziału Rolnictwa i Leśnictwa Uniwersytetu Warmińsko - Mazurskiego w Olsztynie, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa oraz Zespołu Szkół Rolniczych w Smolajnach. Temat przewodni spotkania *"Niepożądane zachowania skutkujące występowaniem wypadków przy pracy w rolnictwie"*. Współpraca zaowocowała przygotowaniem *Listu do Rolników, Rodziców i Opiekunów Dzieci mieszkających w gospodarstwach rolnych*. List zamieszczono na stronie internetowej Okręgu, a także przesłano, wraz z Apielem Głównego Inspektora Pracy, do urzędów miejskich i gminnych oraz szkół rolniczych, na terenie całego województwa warmińsko-mazurskiego, w celu rozkolportowania wśród użytkowników gospodarstw rolnych.
- ✓ W maju na łamach „Gazety Olsztyńskiej”, ukazały się artykuły z cyklu „**Ekspert radzi**”, skierowane do czytelników „Gazety” z wypowiedziami Okręgowego Inspektora Pracy i z-cy oip. ds. prawno-organizacyjnych. Artykuły pojawiały się w każdy czwartek miesiąca i dotyczyły następujących zagadnień z zakresu prawa pracy:
 - 6 maja – „Co zrobić jeśli nie dostałeś świadectwa pracy?”;
 - 13 maja – „Czy można rozwiązać umowę o pracę w trakcie pracy zdalnej?”;
 - 20 maja – „Co zrobić po zamknięciu zakładu pracy?”;
 - 27 maja – „Praca zdalna w dobie pandemii”.
- ✓ 14 czerwca w województwie warmińsko-mazurskim, rozpoczął się cykl spotkań powiatowych **"Warmińsko-Mazurskie Dni Pola"**, pod Honorowym Patronatem Wojewody Warmińsko-Mazurskiego. W wydarzeniu uczestniczyli inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie (15 czerwca powiat piski, 21 czerwca powiat elbląski, 22 czerwca powiat olsztyński, 29 czerwca powiat ełcki), w ramach działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym, prowadzonych w zakresie programu informacyjno-prewencyjnego "Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym". W spotkaniach uczestniczyli przedstawiciele samorządu terytorialnego, instytucji i organizacji zainteresowanych tematyką

rolnictwa oraz użytkownicy obszarów rolniczych, w tym rolnicy indywidualni. W czasie spotkań inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu w Olsztynie udzielali rolnikom porad dotyczących przestrzegania przepisów bhp m.in. w zakresie stosowania substancji i preparatów chemicznych oraz przekazywali zainteresowanym wydawnictwa PIP o tematyce bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie: „Chemia dla rolników”, „Bezpieczne wykonywanie wybranych prac”, „Praca rozrzutnikiem obornika”, „Praca kombajnem zbożowym”, „Rolnik zawód niebezpieczny” oraz komiks „Przygoda na wsi”.

- ✓ 17 czerwca odbyło się posiedzenie **Warmińsko-Mazurskiej Rady do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie**. W wydarzeniu uczestniczyli członkowie Rady – przedstawiciele organów, urzędów, instytucji i stowarzyszeń zajmujących się tematyką i problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie, takich jak: Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego; Warmińsko-Mazurski Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego; Warmińsko-Mazurska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa; Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział w Olsztynie; Urząd Dozoru Technicznego w Olsztynie, Oddział w Gdańsku; Katedra Budownictwa Ogólnego i Fizyki Budowli, Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie oraz Polska Izba Gospodarcza Rusztowań. Spotkanie otworzył Okręgowy Inspektor Pracy, który omówił aktualnie podejmowane oraz zaplanowane w najbliższym czasie działania, w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie, a także podsumował dotychczasowe działania prewencyjne, podjęte przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie. Inspektor pracy przedstawił statystyki wypadków przy pracy na budowach oraz przyczyny i okoliczności wypadków, które miały miejsce na terenie woj. warmińsko-mazurskiego. W trakcie panelu dyskusyjnego członkowie rady ustalili możliwości współpracy w czasie organizacji „Tygodnia Bezpieczeństwa w budownictwie” oraz na temat planowanych działań promocyjno-prewencyjnych zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów, dalsze spotkanie Rady było kontynuowane w siedzibie firmy, specjalizującej się w szkoleniach zawodowych przygotowujących do pracy na wysokości. Współwłaściciel firmy omówił międzynarodowe standardy bezpiecznej pracy na wysokości, a następnie uczestnicy mogli przyrzeć się szkoleniu praktycznemu pracy na wysokości w dostępie linowym.



- ✓ W czerwcu, na łamach „Gazety Olsztyńskiej”, ukazały się dwa artykuły z cyklu „**Ekspert radzi**” z wypowiedziami zastępcy oip. Artykuły dotyczyły następujących zagadnień z zakresu prawa pracy: „Środki ochrony pracowników w czasach wirusa”, „Czy zakażenie COVID-19 można potraktować jako wypadek przy pracy?”.
- ✓ W lipcu, na łamach „Gazety Olsztyńskiej”, ukazały się artykuły z cyklu „**Ekspert radzi**”, skierowane do czytelników „Gazety” z wypowiedziami okręgowego inspektora pracy oraz z-cy okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych. Artykuły pojawiały się w każdy czwartek miesiąca i dotyczyły następujących zagadnień z zakresu prawa pracy:
 - 1 lipca – „Praca w wakacje”;
 - 8 lipca – Wakacyjna praca młodych ludzi;
 - 15 lipca – „Temperatura w pomieszczeniach pracy”;
 - 22 lipca – „Co robić, gdy świadectwo pracy jest błędnie wystawione?”;

29 lipca – „Wszystko o urlopie wypoczynkowym”.

- ✓ W dniu 25 sierpnia b.r. inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie w siedzibie **Zarządu Regionu Warmińsko-Mazurskiego NSZZ „Solidarność” w Olsztynie**, udzielał porad z zakresu prawa pracy członkom NSZZ „Solidarność”.
- ✓ W dniu 26 sierpnia zastępca okręgowego inspektora pracy na antenie **radia UWM FM** wypowiadał się na temat praw i obowiązków pracowników sezonowych w kraju i za granicą, a także o założeniach międzynarodowej kampanii informacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy „Prawa przez cały rok - Rights for all seasons”.



- ✓ W sierpniu, na łamach „Gazety Olsztyńskiej”, ukazały się artykuły z cyklu **„Ekspert radzi”**, skierowane do czytelników „Gazety” z wypowiedziami Okręgowego Inspektora Pracy i z-cy okręgowego inspektora pracy ds. prawno-organizacyjnych. Artykuły dotyczyły następujących zagadnień z zakresu prawa pracy:
 - 5 sierpnia – „Jakie rodzaje umów o pracę przewiduje Kodeks pracy”
 - 10 sierpnia – „W jaki sposób pracownik powinien usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy”
 - 17 sierpnia – „O zatrudnieniu przez agencję zatrudnienia”
 - 31 sierpnia – „Praca sezonowa cudzoziemców”
- ✓ W dniach 4-5 września odbyły się **XXVII Jesienne Targi Rolnicze „Wszystko dla rolnictwa”**, zorganizowane przez Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Olsztynie. To wydarzenie o zasięgu krajowym, pod patronatem honorowym Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Wojewody Warmińsko - Mazurskiego. Odwiedzający targi mogli zapoznać się z ofertą przygotowaną przez producentów maszyn, urządzeń rolniczych i ciągników oraz firm zajmujących się wyposażeniem budynków inwentarskich. Jesienne Targi Rolnicze „Wszystko dla rolnictwa” to jedyna w województwie okazja do zapoznania się z trendami technologicznymi, nowościami na rynku maszyn i urządzeń, instalacjami wykorzystującymi odnawialne źródła energii, ofertą gospodarstw ogrodniczych, regionalnego rękodzieła oraz tradycyjnej, zdrowej żywności. Podczas Targów pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie promowali kampanię Europejskiego Urzędu ds. Pracy „Prawa przez cały rok”. Na stoisku zorganizowanym przez pracowników OIP dostępne były dla osób zwiedzających materiały promocyjne PIP, między innymi ulotki i broszury dotyczące bezpieczeństwa na wsi oraz wydawnictwa z zakresu prawa pracy i przepisów bhp, w tym legalności zatrudnienia cudzoziemców. Stoisko to cieszyło się dużym zainteresowaniem zwiedzających. Udzielono 12 porad z zakresu prawa pracy, w tym legalności zatrudnienia i przepisów bhp oraz rozdysponowano 174 ulotki.



- ✓ W dniu 9 września w siedzibie **Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Olsztynie** odbyła się uroczystość obchodów 30-lecia Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. W wydarzeniu uczestniczyli: kierownictwo KRUS z całego województwa warmińsko-mazurskiego, poseł na sejm RP Jerzy Wojciech Małecki, Wojewoda Warmińsko-Mazurski Artur Chojecki, przedstawiciele instytucji dedykowanych rolnictwu, urzędów i firm z branży rolniczej, a także Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, który przekazał na ręce dyrektora Oddziału Terenowego Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Olsztynie list gratulacyjny, z podziękowaniami za dotychczasową współpracę i życzeniami dla wszystkich pracowników Kasy. Natomiast Dyrektor OT KRUS w Olsztynie, przekazał przedstawicielom instytucji obecnych na uroczystości medale upamiętniające wydarzenie. W ramach obchodów jubileuszu KRUS, uhonorowano laureatów etapu wojewódzkiego, konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie jest co roku współorganizatorem konkursu i fundatorem nagród dla laureatów. Inspektorzy pracy uczestniczą w wizytacjach gospodarstw rolnych i biorą udział w pracach komisji konkursowej. Nagrody laureatom wręczył Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował stoisko promujące kampanię Europejskiego Urzędu ds. Pracy dotyczącej pracy sezonowej „Prawa przez cały rok”, na którym uczestnicy mogli zaopatrzyć się w broszury i ulotki z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia czy przepisów bhp.
- ✓ W dniu 19 września 2021 r., podczas obchodów tradycyjnego **Święta Plonów w Olsztynku**, Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował stoisko informacyjne, na którym zostały udostępnione materiały informacyjno-prewencyjne, związane z działalnością PIP oraz ulotki i wydawnictwa dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie udzielali zainteresowanym informacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony życia i zdrowia w gospodarstwie rolnym. Stoisko było też doskonałą okazją do promocji kampanii Europejskiego Urzędu ds. Pracy dotyczącej pracy sezonowej „Prawa przez cały rok”. Święto plonów rozpoczęło się przemarszem barwnego korowodu, w którym niesione były wieńce dożynkowe. Głównym organizatorem wydarzenia był Samorząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego. W uroczystościach uczestniczyli senatorowie oraz posłowie ziemi warmińsko-mazurskiej, władze wojewódzkie, samorząd i związki rolnicze, instytucje i organizacje obsługi rolnictwa. Podczas wydarzenia wręczono również „Odznaki Honorowe za Zasługi dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego” oraz „Zasłużony dla Rolnictwa”. Rozstrzygnięto też konkursy na „Najładniejszy Wieńiec Dożynkowy” i „Najładniejsze stoisko dożynkowe Kół Gospodyń Wiejskich 2021”.
- ✓ W dniu 24 września Koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia pełniła dyżur w ramach „**Dnia porad**” i udzielała dzwoniącym porad prawnych w zakresie legalności zatrudnienia, delegowania pracowników, a także ogólnych przepisów prawa pracy. „Dzień porad” zorganizowano w ramach kampanii ELA „Prawa przez cały rok”. Dzwoniący mogli uzyskać odpowiedzi na swoje zapytania zarówno w języku polskim, jak i ukraińskim oraz rosyjskim. Udzielono 8 porad telefonicznych, głównie w zakresie obowiązujących zmian na temat legalności zatrudnienia, które zostały wprowadzone w czasie pandemii oraz ogólnych obowiązków pracodawcy, w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom.
- ✓ W dniu 24 września inspektor pracy OIP Olsztyn, przeprowadziła szkolenie nt. „**Odkleszczowych chorób zawodowych**” w Iławskim Przedsiębiorstwie Budowlanym. W szkoleniu uczestniczyło 16 rolników oraz 3 przedsiębiorców. Inspektor pracy przekazała wszystkim obecnym ulotki i broszury PIP, m.in.: „Praca sezonowa cudzoziemców”, „Choroby odkleszczowe”, „Chemia dla rolników” czy „Bezpieczne wykonywanie niektórych prac” oraz zamieściła w widocznym miejscu roll-up promujący kampanię „Prawa przez cały rok”.

- ✓ W dniu 22 września w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie odbyła się **konferencja prasowa dla mediów**, podsumowująca wyniki dotychczasowej działalności kontrolnej oraz prewencyjno-promocyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie. W wydarzeniu uczestniczyli dziennikarze lokalnych mediów: TVP3 Olsztyn, Radio Olsztyn, Gazeta Olsztyńska oraz Radio Plus. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie, w czasie konferencji mówili o działaniach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, w ramach kampanii „Prawa przez cały rok”.
- ✓ We wrześniu, na łamach „Gazety Olsztyńskiej”, ukazały się artykuły z cyklu „**Ekspert radzi**”, skierowane do czytelników „Gazety” z wypowiedziami Okręgowego Inspektora Pracy i z-cy oip. ds. prawno-organizacyjnych. Artykuły pojawiały się w każdy poniedziałek miesiąca i dotyczyły następujących zagadnień z zakresu prawa pracy:
 - 6 września – „Dni wolne związane z opieką nad dziećmi”;
 - 13 września – „Co może zrobić pracownik, jeśli pracodawca nie chce wypłacić wynagrodzenia?”
 - 20 września – „Umowy na czas określony”;
 - 27 września – „Ochrona pracowników zatrudnionych przy obróbce drewna, przed zachorowaniem na nowotwór”
- ✓ W dniu 11 października, z inicjatywy Międzyzakładowego Związku Zawodowego „Chemik” przy Michelin Polska SA oraz Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” MICHELIN POLSKA Sp. z o.o., przy pomocy i wsparciu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, odbyło się szkolenie społecznych inspektorów pracy. W spotkaniu wzięło udział 29 osób, funkcjonujących na różnych poziomach struktur sip w zakładzie. Szkolenie było również okazją do poinformowania Pani Barbary Złotuchy o zdobyciu jednej z trzech Nagród Głównych przyznawanych w Konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”. Wyróżnienie zostało przyznane przez Panią Katarzynę Łażewską-Hrycko, Głównego inspektora Pracy. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie wręczając laureatce okolicznościowy bukiet kwiatów, pogratulował wygranej oraz podziękował za trud wkładany w podnoszenie jakości ochrony pracy. W ramach szkolenia prelegenci z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przekazali społecznym inspektorom pracy informacje dotyczące wyposażenia stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, kontroli maszyn oraz wypadków przy pracy, szczególnych rozwiązań prawnych i zmian w prawie pracy w dobie COVID-19. Przedstawiciele OIP Olsztyn odpowiedzieli również na pytania uczestników szkolenia, dotyczące regulacji prawnych, mających wpływ na funkcjonowanie społecznych inspektorów pracy. Ponadto, wszyscy uczestnicy szkolenia otrzymali materiały edukacyjne Państwowej Inspekcji Pracy, takie jak: „Zgodnie z prawem i bezpiecznie - poradnik dla związkowców i społecznych inspektorów pracy”, „ABC BHP informator dla pracodawców” i „Prawo pracy informator dla pracodawców”.
- ✓ W dniu 13 października w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gołdapi, w ramach kampanii ELA „**Prawa rzez cały rok**”, odbyło się spotkanie szkoleniowe z osobami bezrobotnymi z terenu powiatu gołdapskiego, zamierzającymi wykonywać pracę zarobkową na terenie krajów członkowskich UE. W szkoleniu uczestniczyło 12 osób, którym inspektor pracy przybliżył tematykę uprawnień i obowiązków w zakresie legalności podejmowanej pracy. Inspektor pracy przekazał również uczestnikom szkolenia 36 ulotek z zakresu prawa pracy oraz legalności zatrudnienia.
- ✓ W dniu 19 października inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie przeprowadzili szkolenie dla właścicieli 11 Zakładów Usług Leśnych, świadczących usługi na terenie Nadleśnictwa Górowo Iławeckie. Inspektor pracy przybliżył uczestnikom szkolenia problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy podczas pozyskiwania drewna oraz omówił nowoczesne technologie w leśnictwie oraz tematykę dotyczącą odkleszczowych chorób zawodowych, a także, w ramach kampanii ELA „Prawa przez cały rok”, omówiła zagadnienia związane z pracą sezonową. Inspektorzy pracy przekazali uczestnikom spotkania 60 ulotek z zakresu przepisów bhp, bezpiecznego pozyskiwania drewna, chorób odkleszczowych i pracy sezonowej oraz wyeksponowali roll-up promujący kampanię ELA w widocznym miejscu.
- ✓ W dniu 19 października w ramach Tygodnia Kariery koordynator tematu „**Kultura bezpieczeństwa**”, inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 50 uczniów Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Bartoszych. Tematem przewodnim szkolenia były zagadnienia związane z umowami o pracę oraz zatrudnianiem młodzieży.



- ✓ W dniu 20 października w miejscowości Ogródki, inspektor pracy przeprowadził szkolenie bhp dla 18 rolników, odbywających okresowe szkolenie chemizacyjne. Podczas szkolenia inspektor pracy przedstawił problematykę odkleszczowych chorób zawodowych oraz zagadnienia związane z zatrudnianiem pracowników sezonowych w sektorze rolniczym. Inspektor pracy przekazał również obecnym na szkoleniu rolnikom 80 ulotek o tematyce bhp w rolnictwie, pracy sezonowej czy chorób odkleszczowych. Wykorzystał również roll-up promujący kampanię ELA „Prawa przez cały rok”.
- ✓ W dniu 21 października, w sali konferencyjnej Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego w Olsztynie, odbyło się spotkanie o charakterze seminaryjno-szkoleniowym **„Młodzi Polacy na polskim i międzynarodowym rynku pracy”**, zorganizowane we współpracy z Warmińsko-Mazurską Komendą Wojewódzką Ochotniczych Hufców Pracy, pod Honorowym Patronatem Wojewody Warmińsko-Mazurskiego. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP: Wojewódzki Komendant OHP, dyrektorzy Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Olsztynie i Elblągu, pośrednicy pracy, specjaliści ds. programów unijnych i doradca EURES. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie reprezentowali: Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie, Koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia. Celem konferencji było nie tylko przeszkolenie 26 pracowników w zakresie zasad powierzania legalnej i sprawiedliwej pracy cudzoziemcom, w ramach kampanii ELA „Prawa przez cały rok”, ale również zacieśnienie współpracy pomiędzy organizatorami wydarzenia, wspólna dyskusja oraz wymiana doświadczeń, inspirujących pomysłów i dobrych praktyk na rzecz pracy młodzieży zarówno w Polsce, jak i na terenie UE. W ramach szkolenia przedstawiono „Zasady i warunki zatrudniania cudzoziemców w RP”, „Prawa i obowiązki pracowników młodocianych”. Prelegenci Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie odpowiadali na pytania uczestników szkolenia, dotyczące praw pracowniczych, legalności zatrudnienia i zasad zatrudniania pracowników młodocianych. Wszystkim uczestnikom spotkania przekazano 120 ulotek oraz broszur PIP z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia i pracy sezonowej cudzoziemców.



- ✓ W dniu 27 października inspektor pracy, w ramach współpracy z **Regionem Warmińsko-Mazurskim NSZZ "Solidarność" w Olsztynie** pełnił dyżur telefoniczny, podczas którego udzielał porad z zakresu przepisów prawa pracy oraz przepisów bhp, przedstawicielom ww. organizacji. Natomiast nadinspektor

pracy pełnił dyżur w siedzibie Rady Wojewódzkiej OPZZ w Olsztynie, gdzie udzielał porad z zakresu przepisów prawa pracy członkom organizacji.



- ✓ W dniach 28-29 października Koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia uczestniczyła w spotkaniu przedstawicieli Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy, które odbyło się w Centralnym Ośrodku Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie. Na konferencji prelegenci obu instytucji omówili m.in.:
 - Wyniki kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, które zostały przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2019 r. i 2020 r. Zagadnienia priorytetowe w 2021 r.
 - Omówienie wyników działań Straży Granicznej w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP w okresie 2019-2020 r. oraz priorytety w zakresie kontroli na 2021 oraz 2022 r.
 - Delegowanie cudzoziemców w ramach świadczenia usług – zmiany przepisów wprowadzone od 4 września 2020 r.
 - Działalność kontrolna Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie pracy tymczasowej i outsourcingu.
 - Specyfika kontroli legalności zatrudnienia realizowanych przez SG. Omówienie najczęściej pojawiających się spraw problemowych, wraz ze wskazaniem obowiązujących rozwiązań.
 - „Przykłady problemów ze stosowaniem przepisów z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców. Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy na tle stosowania ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych”.
- ✓ W dniu 29 października, w Pałacu Mortęgi Hotel&SPA Mazury, odbyło się szkolenie z zakresu prawa pracy, zorganizowane przez **Warmińsko-Mazurską Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości**. W szkoleniu, z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie inspektorzy pracy przedstawili "Zmiany przepisów BHP wprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19" oraz "Legalność zatrudnienia obywateli polskich z perspektywy działalności PIP".
- ✓ W październiku na łamach „Gazety Olsztyńskiej”, ukazały się artykuły z cyklu „**Ekspert radzi**”, skierowane do czytelników „Gazety” z wypowiedziami Okręgowego Inspektora Pracy, z-ców OIP. Artykuły pojawiały się w każdy poniedziałek miesiąca i dotyczyły następujących zagadnień z zakresu prawa pracy oraz przepisów bhp:
 - 4 października – „Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy”;
 - 11 października – „Bezpieczeństwo na budowie”;
 - 18 października – „Czy wypowiedzenie umowy zawsze działa?”;
 - 25 października – „Zatrudnianie pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego”.
- ✓ W dniu 4 listopada na zaproszenie Przewodniczącego Zarządu Regionu Elbląg NSZZ „Solidarność” Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie uczestniczyli w spotkaniu Zarządu, podczas którego przedstawili ocenę przestrzegania prawa pracy w woj. warmińsko-mazurskim z perspektywy działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.
- ✓ W dniu 5 listopada Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie uczestniczyli w spotkaniu zorganizowanym przez Radę OPZZ

Województwa Warmińsko-Mazurskiego, podczas którego przedstawili ocenę stanu praworządności w stosunkach pracy w woj. warmińsko-mazurskim z perspektywy działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.



- ✓ 18 listopada, na zaproszenie przewodniczącego **Warmińsko-Mazurskiej Rady Wojewódzkiej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej** koordynator Sekcji Prawnej oraz referent prawny przeprowadzili szkolenie nt. udziału społecznych inspektorów pracy w postępowaniu powypadkowym, zadań i organizacji służby bhp, komisji bhp oraz uprawnień społecznych inspektorów pracy. W spotkaniu uczestniczyło 30 osób: społeczni inspektorzy pracy, przedstawiciele związków zawodowych oraz służby bhp.
- ✓ 24 listopada odbyło się, w formie on-line, **III spotkanie Komisji do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie**. W spotkaniu, oprócz przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, uczestniczyli przedstawiciele następujących instytucji: Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki, Oddział Regionalny Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doradztwa Rolniczego, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Wydział Kształtowania Środowiska i Rolnictwa, Zespół Szkół Rolniczych w Smolajnach, Warmińsko-Mazurski Oddział Terenowy Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, Warmińsko-Mazurska Izba Rolnicza. Tematem przewodnim spotkania były działania w zakresie edukacji młodzieży szkolnej i akademickiej, służące kształtowaniu wśród tych osób bezpiecznych zachowań w środowisku rolniczym. Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie omówił profilaktykę wypadków przy pracy w rolnictwie, zagadnienia związane z pracą sezonową – w tym kampanię Europejskiego Urzędu ds. Pracy „Prawa przez cały rok” i działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie podjęte w tym zakresie.



- ✓ W listopadzie na łamach „Gazety Olsztyńskiej”, ukazały się artykuły z cyklu „**Ekspert radzi**”, skierowane do czytelników „Gazety” z wypowiedziami Okręgowego Inspektora Pracy oraz z-ców OIP. Artykuły pojawia-

ły się w każdy poniedziałek miesiąca i dotyczyły następujących zagadnień z zakresu prawa pracy oraz przepisów bhp:

2.11.2021 – „Badania profilaktyczne pracowników w dobie Covid-19”,

8.11.2021 – „Jak przeprowadzać szkolenia wstępne w dobie Covid-19?”

15.11.2021 – „Kwestie związane ze świadectwami pracy”

22.11.2021 – „Rozwiązanie umowy o pracę pracownikowi, który znajduje się w okresie ochrony przedemerytalnej i był zatrudniony u pracodawcy przez okres 10 lat”,

29.11.2021 – „Zatrudnianie osób niepełnosprawnych”.

- ✓ W dniu 24 listopada nadinspektor pracy, w ramach współpracy z **Regionem Warmińsko-Mazurskim NSZZ "Solidarność" w Olsztynie** udzielał porad z zakresu przepisów prawa pracy oraz przepisów bhp, przedstawicielom ww. organizacji.
- ✓ W dniu 18 listopada inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 60 inżynierów budownictwa zrzeszonych w Warmińsko-Mazurskiej Okręgowej Izbie Inżynierów Budownictwa. Tematyką szkolenia była prewencja wypadkowa z zakresu prac na wysokości.
- ✓ W dniu 23 listopada w ramach współpracy z Warmińsko-Mazurskim Oddziałem Straży Granicznej, w siedzibie OIP Olsztyn odbyło się spotkanie z Naczelnikiem oraz Zastępcą Naczelnika Wydziału ds. Cudzoziemców Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej. W spotkaniu uczestniczyli: Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie oraz Koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia. Tematem głównym spotkania był pozorny outsourcing pracowniczy cudzoziemców. W czasie spotkania omówiono zasady współpracy i wymiany informacji przez inspektorów pracy oraz funkcjonariuszy SG, których celem jest skuteczne egzekwowanie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- ✓ W dniu 9 grudnia odbyło się Plenarne Posiedzenie **Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Warmińsko-Mazurskiego**. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele strony rządowej, samorządowej oraz pracodawców i pracowników. Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie reprezentowali: Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie, którzy podczas spotkania przedstawili wyniki działalności kontrolnej i prewencyjnej Okręgu w kontekście oceny stanu praworządności w stosunkach pracy w woj. warmińsko-mazurskim.



- ✓ W dniu 15 grudnia Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie oraz prof. dr hab. Jerzy Przyborowski Rektor Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego podpisali Porozumienie o Współpracy. Inicjatywa obejmuje wspólne działania dotyczące badań, analizy i promowania zagadnień związanych z bezpieczeństwem i prawną

ochroną pracy we wszystkich działach rolnictwa i leśnictwa. Przy podpisaniu umowy obecni byli także: Dziekan Wydziału Bionżynierii Zwierząt prof. dr hab. inż. Urszula Czarnik oraz Dziekan Wydziału Rolnictwa i Leśnictwa prof. dr hab. inż. Krzysztof Jankowski. Głównym celem tej wspólnej inicjatywy jest promocja i popularyzacja zagadnień związanych z bezpieczeństwem i prawną ochroną pracy we wszystkich działach rolnictwa i leśnictwa m.in. poprzez włączenie ich w programy spotkań naukowych oraz organizowanie spotkań studentów obu wydziałów z przedstawicielami PIP.

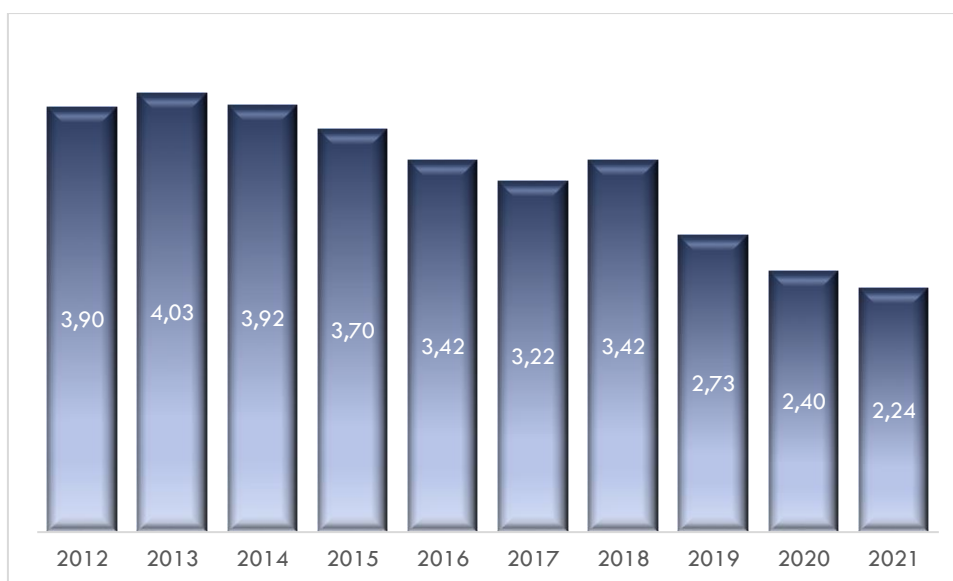
- ✓ 75. W grudniu na łamach „Gazety Olsztyńskiej”, ukazały się artykuły z cyklu „**Ekspert radzi**”, skierowane do czytelników „Gazety” z wypowiedziami Okręgowego Inspektora Pracy oraz z-cy oip ds. prawno-organizacyjnych. Artykuły pojawiały się w każdy poniedziałek miesiąca i dotyczyły następujących zagadnień z zakresu prawa pracy oraz przepisów bhp:
 - 6 grudnia – „Kim jest i jakie uprawnienia posiada społeczny inspektor pracy?”
 - 13 grudnia – „Czy pracodawca może nakazać pracownikowi pracę zdalną? Jak wyglądają szczegółowe uregulowania tego rodzaju pracy w przepisach prawa?”
 - 20 grudnia – "Dzień wolny za święto"
 - 27 grudnia – „Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych”.

IX. ANEKS

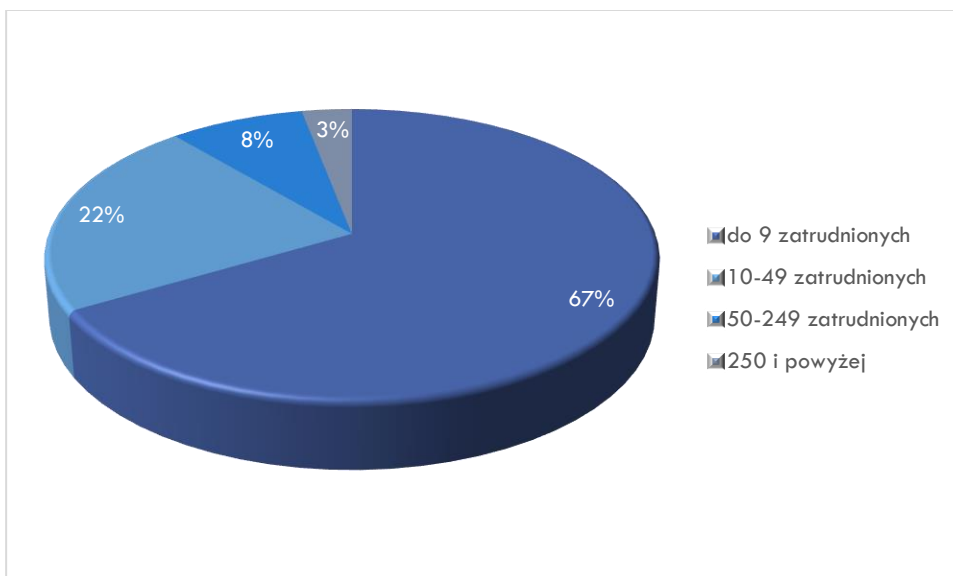
9.1. KONTROLE

W 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili przeszło 2,2 tys. kontroli u przeszło 1,9 tys. podmiotów gospodarczych. Istotną część kontroli stanowiły ponowne kontrole, których celem było przede wszystkim sprawdzenie realizacji zastosowanych wcześniej środków prawnych i wyegzekwowanie poprawy stanu przestrzegania prawa. Najczęściej kontrolowano zakłady branż: budownictwo, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. 66,6% kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w podmiotach, w których zatrudniano nie więcej niż 9 pracowników, przeszło co czwarta w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób, a co dwunasta w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób. Pozostałe 3% kontroli zostało przeprowadzonych w firmach zatrudniających co najmniej 250 pracowników. Łącznie w kontrolowanych podmiotach świadczyło pracujących było 88 tys. w tym przeszło 76 tys. osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

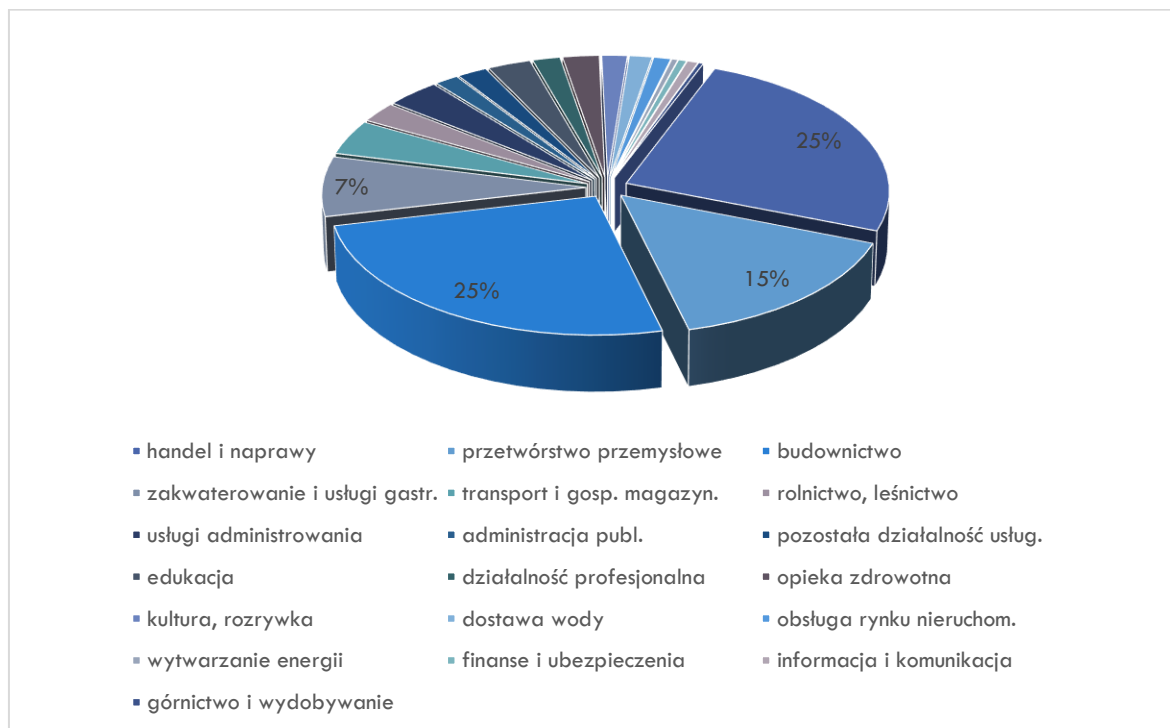
Wykres 9.1.1. Kontrole w latach 2012-2021 (tys.)



Wykres 9.1.2. Struktura przeprowadzonych kontroli (wg wielkości zatrudnienia)



Wykres 9.1.3. Struktura przeprowadzonych kontroli w 2020r. (wg sekcji PKD)



9.2. DECYZJE

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy w 2021 roku wydali prawie 7,0 tys. decyzji zobowiązujących ich adresatów do usunięcia stwierdzonych uchybień.

Wykres 9.2.1. Decyzje w latach 2012-2021 (tys.)



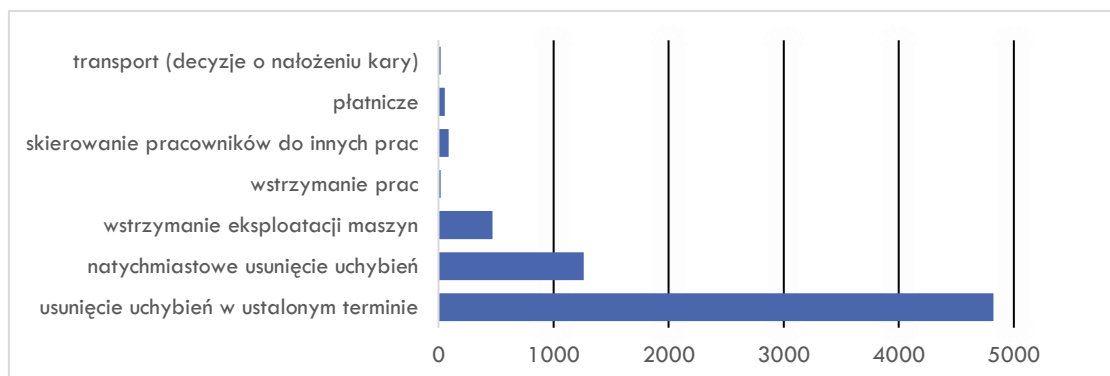
Najczęściej wydawano decyzje usunięcia uchybień w ustalonym terminie (przeszło 4,8 tys. decyzji). Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego przeszło 1,2 tys. decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wśród wydanych decyzji 284 nakazywało wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia bądź zdrowia pracowników, a 468 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 88 takich decyzji w stosunku do 146 pracowników.

Spośród wydanych decyzji 56 dotyczyły wypłaty 284 pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń na łączną kwotę przeszło 980 tys. zł.

Z ponownych kontroli i informacji, jakie napłynęły do OIP wynika, że do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania pracodawcy wykonali przeszło 6,2 tys. decyzji (89% wydanych), w tym 28 decyzji dot. wypłaty pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń. W wyniku realizacji tych ostatnich 94 pracownikom wypłacono prawie 80 tys. zł.

Oprócz ww. decyzji inspektorzy pracy na podstawie ustawy o transporcie drogowym, wydali 18 decyzji o nałożeniu kary pieniężnej na łączną kwotę przeszło 76 tys. zł.

Wykres 9.2.2. Rodzaj decyzji – 2021 r.



9.3. WYSTĄPIENIA I POLECENIA

W 2021 roku inspektorzy pracy skierowali do pracodawców przeszło 1,2 tys. wystąpień zawierających przeszło 4,8 tys. wniosków. Ponadto skierowano 293 polecenia.

Wykres 9.3.1. Wnioski w wystąpieniach i polecenia w latach 2012-2021 (tys.)

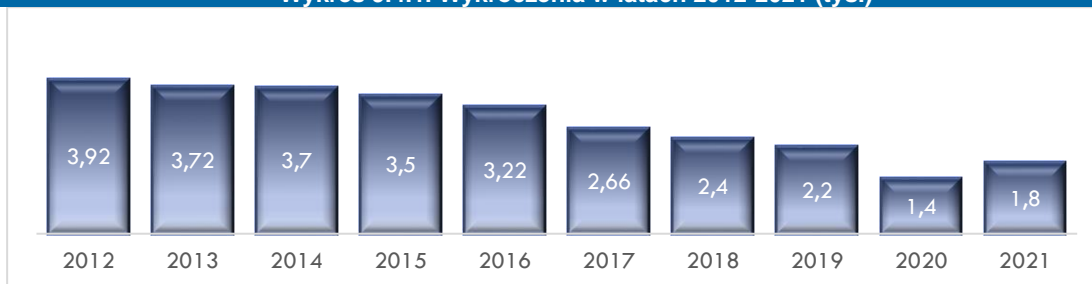


Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania uzyskano informację o realizacji lub uwzględniono 82% wniosków i poleceń. W wyniku realizacji tych drugich pracownikom wypłacono świadczenia pieniężne na kwotę przeszło 200 tys. zł dla 127 pracowników.

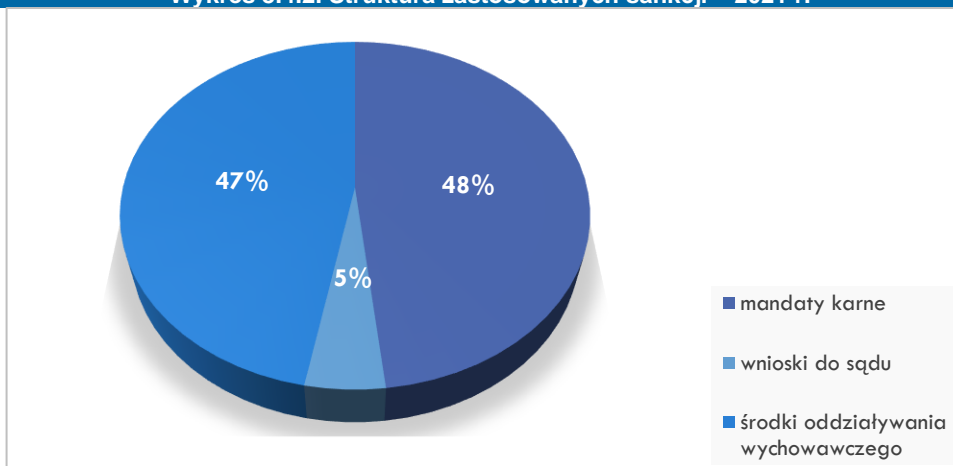
9.4. WYKROCZENIA

W 2021 roku inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie przeszło 1,8 tys. wykroczeń (w zdecydowanej większości związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz w bezpieczeństwa i higieny pracy). W związku z tymi zarzutami, w 49 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie, w 499 wystawiono mandaty karne na kwotę przeszło 570 tys. zł. W 487 przypadkach zastosowano środki wychowawcze. Analogicznie do lat poprzednich, najliczniejszą grupę wykroczeń (56,1% ogółu) stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wyczerpujące znamiona wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy.

Wykres 9.4.1. Wykroczenia w latach 2012-2021 (tys.)



Wykres 8.4.2. Struktura zastosowanych sankcji – 2021 r.



Wykres 9.4.3. 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 49 wniosków o ukaranie. W roku 2021 zapadło łącznie 48 rozstrzygnięć przed sądami I instancji. Były to zarówno rozstrzygnięcia w sprawach zainicjowanych wnioskami o ukaranie wniesionymi do sądów w latach 2021, jak i latach ubiegłych. W 37 sprawach sądy orzekły grzywnę wyrokami nakazowymi, a w 6 przypadkach grzywna była orzekana w trybie zwykłym. W 2 sprawach uniewinniono oskarżonego, w 1 udzielono nagany. W 1 wypadku odstąpiono od wymierzania kary. Nie wystąpiły umorzenia postępowań. Wystąpił 1 przypadek odmowy wszczęcia postępowania. Łącznie sądy wymierzyły grzywny w kwocie 74.600 zł w formie wyroku nakazowego i 8.100 zł tytułem grzywny w pozostałych wyrokach.

W 2021 roku sądy wydały 4 orzeczenia po rozpatrzeniu apelacji od wyroków wydanych w okresie sprawozdawczym, jak i od wyroków zapadłych w ubiegłym roku. Były to 3 orzeczenia utrzymujące w mocy wyroki sądów I instancji oraz 1 wyrok zmieniający, którym uznano obwinionego za winnego i odstąpiono od wymierzenia kary.

9.5. WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE

W 2021 roku, działając na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205) inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie skierowali do ZUS dwa wnioski o podwyższenie o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalanej na najbliższy rok składkowy.

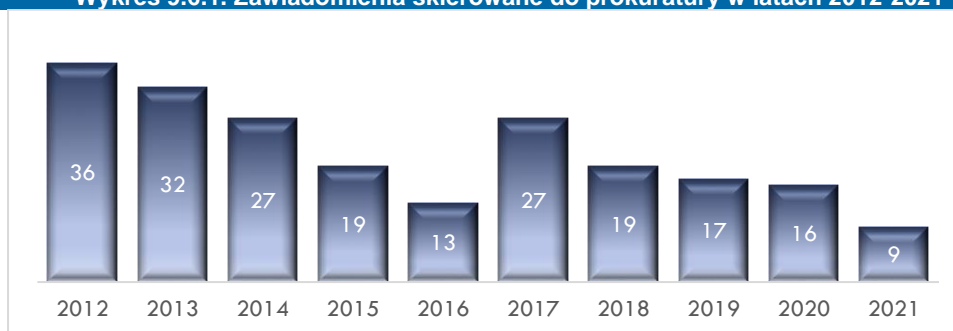
Na dzień sporządzania niniejszej informacji ZUS przekazał informację, że w przypadku podmiotu pierwszego wydał decyzje o podwyższeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe. Płatnik nie odwoływał się od tej decyzji. Natomiast w stosunku do drugiego podmiotu nie przekazano informacji o podjętych działaniach.

9.6. ZAWIADOMIENIA PROKURATURY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA

W 2021 roku inspektorzy pracy skierowali do prokuratur łącznie 9 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa:

- 1 zawiadomienie z art. 220 § 1 Kodeksu karnego, z art. 220 § 1 Kodeksu karnego w zbiegu z art. 157 § 1 Kodeksu karnego, z art. 160 § 1 Kodeksu, z art. 160 § 1 Kodeksu karnego w zbiegu z art. 157 § 1 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 160 § 1 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 233 § 1 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 220 § 1 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
- 1 zawiadomienie z art. 270 § 1 Kodeksu karnego, z art. 271 § 1 Kodeksu karnego, z art. 273 Kodeksu karnego oraz z art. 272 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 218 § 1^a Kodeksu Karnego w zw. z art. 11¹ Kodeksu Pracy i art. 18^{3a} § 5 Kodeksu Pracy
- 1 zawiadomienie z art. 220 § 1 Kodeksu karnego w zbiegu z art. 155 i art. 156 § 1 Kodeksu karnego
- 1 zawiadomienie z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

Wykres 9.6.1. Zawiadomienia skierowane do prokuratury w latach 2012-2021



Do dnia sporządzania niniejszego sprawozdania wszczęto postępowania przygotowawcze - dochodzenie w 3 przypadkach, a śledztwo w 1. Odmówiono wszczęcia postępowania przygotowawczego w 1 śledztwie.

9.8. REJESTRACJA ZAKŁADOWYCH UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

W 2021 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęły 23 wnioski o rejestrację układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o dokonanie wpisu informacji. Dotyczyły one zarejestrowania:

- 19 protokołów dodatkowych;
- 4 wpisów informacji, w tym o odstąpieniu od stosowania układu (1) oraz o zmianie nazwy lub siedziby pracodawcy/organizacji związkowej (3).

W związku z tymi wnioskami, zarejestrowano 18 protokołów dodatkowych oraz dokonano wpisu 3 informacji. Ponadto w roku 2021 zarejestrowano 1 nowy układ zbiorowy pracy, który dotyczył wniosku z 2020 r.

Spśród 23 wniosków, które wpłynęły w 2021r., odmówiono rozpatrzenia 2 wniosków. 1 wniosek dotyczył protokołu dodatkowego, zaś 1 wniosek dotyczył informacji o odstąpieniu od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy. Wniosek o rejestrację protokołu dodatkowego nie został rozpatrzony ze względu na to, że nie zawierał informacji wymaganych przez § 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 (aktualny odpis KRS pracodawcy, dokument potwierdzający uprawnienie do działania w imieniu związku zawodowego). Do wniosku nie załączono także egzemplarzy protokołu w ilości odpowiadającej liczbie podmiotów, które zawarły protokół.

Strony zostały wezwane do niezwłocznego przesłania do OIP Olsztyn uzupełnienia wniosku oraz dołączenia odpowiednich dokumentów, jednak ich nie dostarczyły, co stało się następnie przyczyną odmowy rozpatrzenia wniosku.

Natomiast wniosek o rejestrację informacji o odstąpieniu od stosowania układu zbiorowego pracy nie podlegał rozpatrzeniu, ponieważ nie pochodził od stron, które zawarły przedmiotowy układ. Wnioskodawca został pouczony o treści art. 241²⁹ § 3 Kodeksu pracy, który stanowi, że w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Uprawnienie do odstąpienia od stosowania zakładowego zbiorowego pracy w trybie ww. art. 241²⁹ § 3 Kodeksu pracy, przysługuje jedynie stronom, które dany układ zawarły. Podobnie wpisów do rejestru, o których mowa w § 9 ust. 1 ww. rozporządzenia, dokonuje się wyłącznie na wniosek uprawnionych stron.

W zakresie ilości napływających wniosków o rejestrację z.u.z.p. i protokołów dodatkowych, w porównaniu do roku poprzedniego, obserwuje się podobną aktywność stron we wprowadzaniu regulacji układowych w stosunku do roku poprzedniego. W 2020 roku wpłynęły do OIP w Olsztynie 23 wnioski, w 2021r. także 23 wnioski.

Przedmiotem postanowień układowych, podobnie, jak w latach ubiegłych, są głównie zapisy dotyczące składników wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą (tabele zaszeregowań, taryfikatory wynagradzania, zasady przyznawania różnych dodatków). Dokonywano zmian podstawy obliczania i zasad nabywania niektórych świadczeń (nagród jubileuszowych, dodatków stażowych), polegających zarówno na korzystniejszym ich ukształtowaniu, jak też ograniczeniu wysokości tych świadczeń. Rzadko regulowane były sprawy z zakresu bhp czy czasu pracy.

Ponadto, w roku 2021 nie zauważono dalszej tendencji do rezygnacji z obowiązujących w zakładzie pracy układów zbiorowych pracy. Nie zarejestrowano bowiem żadnej informacji o odstąpieniu od stosowania układu oraz informacji o rozwiązaniu układu na mocy porozumienia stron. Wydaje się jednak, że ograniczanie w drodze protokołów dodatkowych płacowych uprawnień pracowniczych wynika, tak jak w poprzednich latach, głównie z trudnej sytuacji finansowej pracodawców. Podobnie jak w roku poprzednim, zarejestrowano jeden nowy układ zbiorowy pracy, który zawarto w miejsce rozwiązanego układu, a zatem zawarty był u pracodawcy, który był objęty już taką regulacją.

Nieliczne zmiany w rejestrowanych protokołach dodatkowych w roku sprawozdawczym dotyczyły wprowadzania zmian korzystniejszych. Zmian w postaci protokołów dodatkowych dokonuje się bowiem coraz częściej w celu zachowania minimum wynikającego z Kodeksu pracy, nie są przy tym zawierane nowe układy zbiorowe pracy.

9.9. USTALANIE STOSUNKU PRACY

W 2021 roku inspektorzy pracy wnieśli do sądu pracy 1 powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Do dnia sporządzenia sprawozdania sprawa jest na etapie rozpatrywania w pierwszej instancji przez Sąd Rejonowy.

Ograniczona liczba powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy w 2021r. jest w dalszym ciągu związana z sytuacją epidemiologiczną w naszym kraju. W dalszym ciągu powoduje to ograniczenie ilości przeprowadzonych kontroli, w porównaniu z aktywnością Inspekcji Pracy w latach poprzednich. Wniesienie odpowiedniego powództwa nie gwarantuje bowiem, że sąd mimo występowania cech stosunku pracy orzeknie o tym, że strony łączył taki właśnie stosunek, jak i czy zamiarem stron było zawarcie umowy B2B. Sądy analizują czy występuje przewaga cech stosunku pracy, ale biorą także pod uwagę wolę stron.

Ponadto wskazać należy, że problemy z jakimi spotykali się inspektorzy pracy w czasie kontroli w 2021r., na które również zwracały uwagę osoby przychodzące po porady prawne oraz składające skargi były podobne do tych z lat ubiegłych. Przede wszystkim występowały przypadki zatrudniania osób na podstawie umów cywilnoprawnych, mimo że sposób wykonywania pracy przez te osoby wskazywał na to, że zawarty został stosunek pracy. Ponadto, część osób zgłaszających się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie wskazywała, że obecnie

pracują na podstawie umowy cywilnoprawnej, mimo że charakter pracy, sposób jej wykonywania jest identyczny jak osoby te miały na podstawie umowy o pracę. Ponadto zwracały one uwagę, na omijanie przez pracodawców wypłaty należnych dodatków np. z tytułu pracy w nadgodzinach czy sugerujących im zakładanie działalności gospodarczych i świadczenie usług w oparciu o format B2B.

Podsumowując, wydaje się, że pomimo złożoności spraw o ustalenie stosunku pracy, jest wiele aspektów wspólnych dla większości przypadków. Należy więc zwracać uwagę na powtarzające się zagadnienia, które były przeszkodą w ustaleniu istnienia stosunku pracy, jak również te które pomogły nawet w trudniejszych sprawach w korzystnym ich zakończeniu.

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.

9.10. SPORY ZBIOROWE

W 2021 roku, realizując obowiązki wynikające z ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, do OIP wpłynęło 48 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 (22 informacje) oraz administracji publicznej i obrony (21).

Spory powstały w związku z żądaniami zgłoszonymi przez związki zawodowe. Nadmienić należy, że żądania dotyczyły:

- 26 - warunków pracy (np. poprawa warunków bhp, w tym ponowne przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego i zwiększenie nakładów na środki ochrony indywidualnej w służbie zdrowia, zwiększenie obsady personelu pielęgniarskiego, dodatkowe środki na pranie odzieży służbowej w policji),
- 48 - warunków płacy (np. podniesienie wynagrodzenia zasadniczego pracownikom; podniesienie najniższych wynagrodzeń do wskazanego przez organizację związkową poziomu; równego traktowania przy podziale środków na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników ochrony zdrowia zatrudnionych w publicznych i niepublicznych placówkach ochrony zdrowia i bez względu na formę zatrudnienia np. ratownicy medyczni, gwarancje minimalnego wynagrodzenia np. pielęgniarki i położne),
- 5 – świadczeń socjalnych (np. dodatkowe zasilenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych),
- 2 – praw i wolności związkowych (postulaty takie zostały podniesione przez organizacje związkowe, ale bez wskazania konkretnych żądań).

W przedmiocie bezpośrednio związanym z powstaniem sporu zbiorowego nie przeprowadzono kontroli. Została przeprowadzana 1 kontrola, która nie była pierwotnie ukierunkowana na przedmiot sporu zbiorowego. W jej trakcie ustalono, że zakres przedmiotowy kontroli dotyczy w części materii trwającego sporu zbiorowego. Ustalenia kontroli dały podstawy do jej uregulowania dwoma wnioskami zawartymi w wystąpieniu pokontrolnym inspektora pracy (wystąpienie dotyczyło poprawności wypłacania nagród pracownikom).

Do tutejszego OIP nie wpływały informacje o wynikach wszczętych sporów zbiorowych. 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.

9.11. OPINIOWANIE WNIOSKÓW W SPRAWIE WYDANIA ZGODY NA WYŁĄCZNIE ELEKTRYCZNE OŚWIETLENIE POMIESZCZEŃ STAŁEJ PRACY LUB NA ICH LOKALIZOWANIE PONIŻEJ POZIOMU TERENU

W 2021 roku wpłynęło 18 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 1 przypadku stwierdzono brak przesłanek w odniesieniu do całości wniosku dotyczącego zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego.

W 17 przypadkach wydano pozytywną opinię w związku z wnioskiem o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu.

Okręgowy inspektor pracy nie wydał negatywnych opinii. Na postanowienia wydane przez Okręgowego Inspektora Pracy nie były składane zażalenia do Głównego Inspektora Pracy.

W 2021 roku inspektorzy pracy nie podejmowali działań na etapie projektowania obiektów, dla których istniała 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) lub gastronomiczna.