



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W WARSZAWIE**

SPRAWOZDANIE
Okręgowego Inspektora Pracy
z działalności w 2020 r.

Warszawa, luty 2020 r.

SPIS TREŚCI

		strona
I	WSTĘP	1
II	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE	5
	1 Wprowadzenie	7
	2 Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym	7
	3 Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli	9
	4 Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	10
	5 Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	11
	6 Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy	11
	7 Egzekucja administracyjna	11
	8 Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy	14
	9 Polecenia	14
	10 Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	15
	11 Zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami	16
	12 Skargi i wnioski	18
	13 Porady prawne i techniczne	25
	14 Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	28
	15 Rejestracja porozumień zbiorowych wprowadzonych tarczą antykryzysową	29
	16 Spory zbiorowe pracy	29
	17 Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16	31
III	BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY	33
	1 Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych	35
	2 Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców	36
IV	KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ	39
	1 Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	41
	2 Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	42
	3 Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	43
	4 Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	44
	5 Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej	46
V	PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY – W TYM BEZPIECZENSTWA I HIGIENY PRACY, W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	49
A	Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych	51
	1 Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	51
	2 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	52
	3 Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	54
	4 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa	55
B	Zadania bieżące Państwowej Inspekcji Pracy	58
	1 Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	58
	2 Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	60
	3 Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	61
	4 Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	64

		strona	
	5	Przestrzeganie przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych	64
	6	Czas pracy w korporacjach	66
	7	Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego	67
	8	Czas pracy w urzędach administracji państwowej	68
	9	Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlu detalicznego	70
	10	Narażenie pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej	71
	11	Kontrole przestrzegania przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa	72
	12	Bezpieczeństwo w leśnictwie	73
	13	Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	76
	14	Ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia	77
	15	Działania wspomagające nadzór nad przestrzeganiem obostrzeń związanych z pandemią SARS-COV-2	78
C		Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy	79
	1	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	79
	2	Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku.	81
		Kontrole związane z wydawaniem opinii na wniosek organów celnych	82
	3	Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych	85
	4	Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas	87
	5	Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	89
	6	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	91
	7	Funkcjonowanie służby bhp w zakładach pracy	99
	8	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych	100
	9	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	102
	10	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	103
	11	Kontrole dot. problematyki REACH i CLP	105
	12	Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych	112
	13	Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA	112
	14	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	113
	15	Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	115
	16	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp – statki śródlądowe/ statki morskie/ obiekty zanurzalne	115
	17	Kontrole w zakresie wyposażenia pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej	116
	18	Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym	117
	19	Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy – „Pierwsza kontrola”	118
	20	Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono „Pierwszą kontrolę”	120
	21	Kontrole sprawdzające realizację środków prawnych	120
VI		REALIZACJA ZADAŃ PROMOCYJNO-PREWENCYJNYCH	121
VII		WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYKRAJOWA	133
VIII		PODSUMOWANIE I WNIOSKI	139
IX		ZAŁĄCZNIKI	145



Z dniem 13.01.1919 r. wszedł w życie podpisany przez Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego, jako jeden z pierwszych po odzyskaniu niepodległości przez Polskę, „Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy”. Od tego czasu, przez ponad 100 lat, Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole. Wsparciem działalności kontrolno-nadzorczej, są działania o charakterze promocyjno-prewencyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów. Zakres jej działania i uprawnień szczegółowo określa ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1251 t.j.).

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi, a nadzór nad nią sprawuje Rada Ochrony Pracy, powoływana przez Marszałka Sejmu. Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy oraz 16 Okręgowych Inspektoratów Pracy, w ramach których funkcjonują 42 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy powołany przez Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej.

*

W ramach struktury organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy działa 16 Okręgowych Inspektoratów Pracy. Jednym z nich jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, obejmujący



zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar województwa mazowieckiego. Kieruje nim Okręgowy Inspektor Pracy przy pomocy zastępców, tj. zastępcy ds. nadzoru oraz zastępcy ds. prawno – organizacyjnych. Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy odgrywają samodzielne stanowiska ds. nadzoru i kontroli, na których zatrudnieni są pracownicy wykonujący i nadzorujący czynności kontrolne. W strukturze terenowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie funkcjonuje pięć oddziałów z siedzibami w Radomiu, Płocku, Siedlcach, Ostrołęce i Ciechanowie.

Oprócz sekcji nadzoru terenowego, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, funkcjonują

sekcje: prawna, wypadkowa, budowlana oraz sekcja specjalistyczna, a także sekcje: organizacyjnej, analiz i informatyki oraz finansowo-księgową.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2020 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zatrudnionych było 257 pracowników (256,25 etatów), w tym: 92 pracowników w oddziałach terenowych. Na stanowiskach wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne zatrudnionych było 188 osób, 2 osoby przygotowywały się do wykonywania zadań inspektorskich, a 22 osoby wspomagało merytorycznie inspektorów pracy realizując inne ustawowe zadania. Ponadto, 19 osób wykonywało czynności związane z organizacyjnym wspomaganie inspektorów pracy. Na stanowiskach służb finansowych zatrudnionych było 5 osób, 20 osób na stanowiskach administracyjnych oraz 1 osoba na stanowisku obsługi.

*

Zgodnie z przyjętym „Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2020”, działania prowadzone w roku sprawozdawczym miały charakter:

- nadzorczo-kontrolny – działania egzekwujące właściwy stan warunków pracy i przestrzegania praworządności w stosunkach pracy w branżach i zakładach pracy, w których zdiagnozowano wcześniej niewłaściwy stan ochrony pracy lub wystąpiły niekorzystne zdarzenia wskazujące na potrzebę zintensyfikowania działań;

- diagnozujący stan ochrony pracy – działania ukierunkowane na uzyskanie miarodajnej oceny sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy, w celu ustalenia skali nieprawidłowości oraz rodzajów problemów, które należy objąć intensywnymi kontrolami;
- prewencyjny – działania polegające m.in. na wspieraniu pracodawców we wprowadzaniu systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy, nowoczesnych technik i technologii oraz promowaniu problematyki ochrony pracy, szczególnie bezpiecznych zachowań w pracy i życiu pozazawodowym.

W roku 2020, kontynuowano realizację zadań ujętych w długofalowym programie działań Państwowej Inspekcji Pracy (zadania na lata 2019-2021), jako zadań priorytetowych dla ochrony zdrowia i życia w środowisku pracy, realizowanych w formie kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym. Działania kontrolne i prewencyjne realizowano w obszarach aktywności gospodarczej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych. Kontrole prowadzone były w grupie zakładów uwzględnionych w programie wzmożonego nadzoru, charakteryzujące się dużą liczbą osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi lub szkodliwymi dla zdrowia. Działania o charakterze kontrolno-prewencyjnym, podobnie jak w latach poprzednich, prowadzone były także w zakładach, w których występują substancje i mieszaniny niebezpieczne w ilościach wskazujących na wysokie ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, w tym zwłaszcza w branży paliwowej i energetycznej. Prowadzono również kontrole w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, mające na celu sprawdzenie poziomu przestrzegania przepisów dotyczących substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy oraz eliminację nieprawidłowości w tym zakresie prowadzącą do poprawy bezpieczeństwa pracy. Wśród zadań długofalowych znalazł się również drugi etap 3 letniej kampanii prewencyjno-kontrolna skierowanej do wybranej branży przetwórstwa spożywczego, mająca na celu poprawę stanu bhp w zakładach zajmujących się obróbką mięsa. W 2020 r. prowadzono również kontrole w innych sektorach i branżach charakteryzujących się występowaniem wielu czynników niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia. Prowadzono kontrole w zakładach gospodarki komunalnej mające głównie na celu zwiększenie poziomu bezpieczeństwa pracowników narażonych m.in. na szkodliwe działanie czynników biologicznych. W roku 2020 realizowano kontrole w zakładach, w których w poprzednich latach miały miejsce wypadki przy pracy (lub zdarzenia potencjalnie wypadkowe) związane z wystąpieniem atmosfery wybuchowej. Prowadzono również kontrole, których celem było ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia.

W ramach realizacji zadań rocznych i stałych ujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2020, prowadzono kontrole stanowiące odpowiedź na najpilniejsze bieżące potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy oraz wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych bądź związane z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy. Prowadzone były m.in. kontrole wynikające ze zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skarg i wniosków (głównie skarg na pracodawców) oraz związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Sprawdzano warunki pracy i stan bezpieczeństwa na placach budów. Prowadzono kontrole zakładów nowopowstałych, podmiotów leczniczych, placówek handlowych, zakładów branży chemicznej i paliwowej.

Poza działalnością nadzorczą-kontrolną i prewencyjną, prowadzono działalność informacyjno-popularyzatorską, w tym poradnictwo w zakresie prawa pracy i problematyki technicznego bezpieczeństwa pracy, a także upowszechnianie wiedzy o przepisach prawa pracy i wynikach przeprowadzonych kontroli (również we współpracy z mediami).



II

DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA
INFORMACJE OGÓLNE

1. Wprowadzenie

Na terenie objętym nadzorem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, na dzień 31 grudnia 2020 r. zarejestrowanych było ponad 989,4 tys. podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W aglomeracji warszawskiej zarejestrowano 704,8 tys. podmiotów gospodarczych. Podmioty objęte nadzorem oddziałów terenowych okręgu warszawskiego stanowią ok. 28,77% ogólnej liczby podmiotów.

Struktura zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w układzie organizacyjnym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie

L.p.	Jednostka organizacyjna	Liczba podmiotów (w tys.)	Liczba podmiotów na 1 inspektora
	Ogółem	989,4	5,50 tys.
1.	Warszawa	704,8	6,78 tys.
2.	Oddział Radom	88,4	3,54 tys.
3.	Oddział Siedlce	64,5	4,61 tys.
4.	Oddział Ostrołęka	46,5	4,23 tys.
5.	Oddział Płock	45,2	2,82 tys.
6.	Oddział Ciechanów	40,0	4,00 tys.

W obowiązującej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie strukturze nadzoru **na jednego inspektora pracy** wykonującego czynności kontrolne **przypada średnio ponad 5,5 tys. podmiotów gospodarczych.**

Struktura podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia

W strukturze podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia dominują podmioty zatrudniające do 9 pracowników, które stanowią 95,16%. Druga grupa zatrudnienia (od 10 do 49 pracowników) obejmuje 3,39% podmiotów, trzecia (od 50 do 249 pracowników) – 0,95% podmiotów i wreszcie czwarta, w której są największe zakłady pracy (powyżej 250 pracowników) obejmuje niespełna 0,50% podmiotów.

L.p.	Wyszczególnienie	Liczba podmiotów (w tys.)	Liczba podmiotów (% ogółu)
	Ogółem	989,4	-
	<i>w tym o zatrudnieniu:</i>		
1.	do 9 pracowników	941,5	95,16
2.	od 10 do 49 pracowników	33,5	3,39
3.	od 50 do 249 pracowników	9,4	0,95
4.	powyżej 250 pracowników	5,0	0,50

*

2. Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym

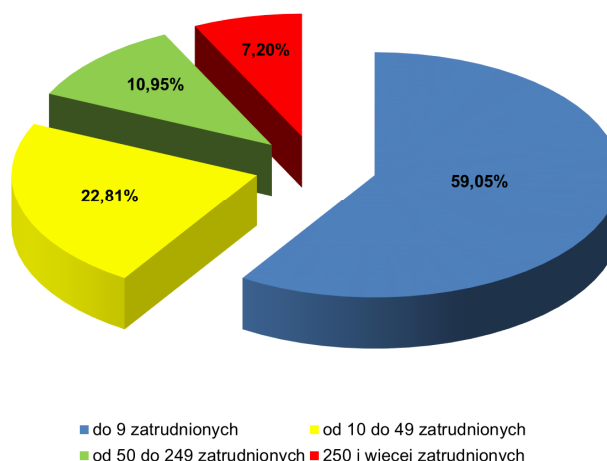
W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 7 006 kontroli w 6 029 podmiotach gospodarczych, w których pracowało blisko 1 875 tys. osób, przy czym w 279 kontrolach uczestniczyło, co najmniej dwóch inspektorów - konieczność taka wynikała z wielkości zakładu, bądź złożoności badanej problematyki. Ponadto w 828 przypadkach inspektorzy podjęli czynności kontrolne, które nie zostały zaliczone jako kontrole przede wszystkim z uwagi na utratę statusu podmiotu podlegającego kontroli.

*

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników (59,05% objętych kontrolą podmiotów gospodarczych), a następnie odsetek ten zmniejszał się do 7,20% przy pracodawcach zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Kontrole przeprowadzone w 2020 r. (wg struktury wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie	Liczba kontroli	Liczba skontrolowanych podmiotów	Liczba pracujących w skontrolowanych podmiotach	Liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy
OGÓŁEM <i>w tym w podmiotach o zatrudnieniu</i>	7 006	6 029	1 875 448	1 351 566
do 9 zatrudnionych	4 156	3 560	54 261	12 608
od 10 do 49 zatrudnionych	1 516	1 375	62 801	34 521
od 50 do 249 zatrudnionych	741	660	141 658	83 923
250 i więcej zatrudnionych	593	434	1 616 728	1 220 514



Mając na uwadze strukturę branżową, najczęściej kontrolowanymi podmiotami były prowadzące działalność w zakresie:

- handlu i napraw (28,02% przeprowadzonych kontroli),
- budownictwa oraz budownictwa ogólnego i inżynierii lądowej (14,42% przeprowadzonych kontroli),
- przetwórstwa przemysłowego (9,29% przeprowadzonych kontroli).

Podczas kontroli tych podmiotów wydano najwięcej decyzji (71,67% ogółu decyzji, w tym 94,18% ogółu decyzji wstrzymujących pracę, 85,25% ogółu decyzji skierujących pracowników do innych prac, 92,04% ogółu decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn oraz 33,87% ogółu decyzji płatniczych), a także wniosków wystąpień (ok. 46,35% wszystkich wniosków ujętych w wystąpieniach) i poleceń (ok. 33,91% wszystkich poleceń wydanych podczas prowadzonych kontroli), mających na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem.

Zakres ujawnionych nieprawidłowości w poszczególnych zakładach w latach 2017 – 2020

Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	0-2	3-8	9-15	powyżej 15
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2020 r.	52%	27%	13%	9%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2019 r.	43%	30%	16%	11%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2018 r.	46%	32%	14%	8%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2017 r.	39%	34%	17%	9%

*

W roku 2020 wydano ogółem ponad 16,7 tys. decyzji (w porównaniu z rokiem 2019 nastąpił spadek o 18,93%) oraz ponad 17,1 tys. wniosków w wystąpieniach (o 24,03% mniej niż w roku 2019). Zmalała również liczba poleceń wydanych w trakcie kontroli (w porównaniu z rokiem 2019, mniej o 19,68%). W roku 2020 nałożono także o 26,59% mniej mandatów niż w roku ubiegłym, zmalała również liczba wniosków do sądu – o 25,83% mniej wniosków w porównaniu do roku 2019. Mniejsza liczba środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy, miała ścisły związek z sytuacją epidemiologiczną w Polsce wywołaną koronawirusem SARS-CoV-2, a co za tym idzie mniejszą liczbą przeprowadzonych kontroli. W czasie największego poziomu zagrożenia zakażeniem koronawirusem inspektorzy pracy prowadzili czynności kontrolne związane z występowaniem bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, jak również kontrole związane z badaniem śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy. Część kontroli – w przypadkach uzasadnionych i technicznie możliwych – prowadzona była z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość, zwłaszcza w sytuacjach, w których analiza dokumentacji pracowniczej była możliwa do przeprowadzenia w sposób zdalny.

Porównanie podstawowych działań inspektorskich w latach 2017-2020

Wyszczególnienie	2020 r.	2019 r.	2018 r.	2017 r.
Liczba przeprowadzonych kontroli	7 006	7 843	7 992	8 256
Liczba kart ZN (podjęte czynności niezakwalifikowane jako kontrole)	828	986	610	571
Liczba wydanych decyzji	16 797	20 718	16 346	19 946
Liczba decyzji wstrzymujących	619	855	567	666
Liczba decyzji skierowujących	122	153	110	172
Liczba wniosków w wystąpieniach	17 161	22 588	20 894	22 551
Liczba poleceń	404	503	405	509
Liczba nałożonych mandatów	1 712	2 332	2 197	2 109
Kwota grzywny (w tys.)	2 040	2 784	2 662	2 537
Liczba wniosków do sądu	89	120	139	295

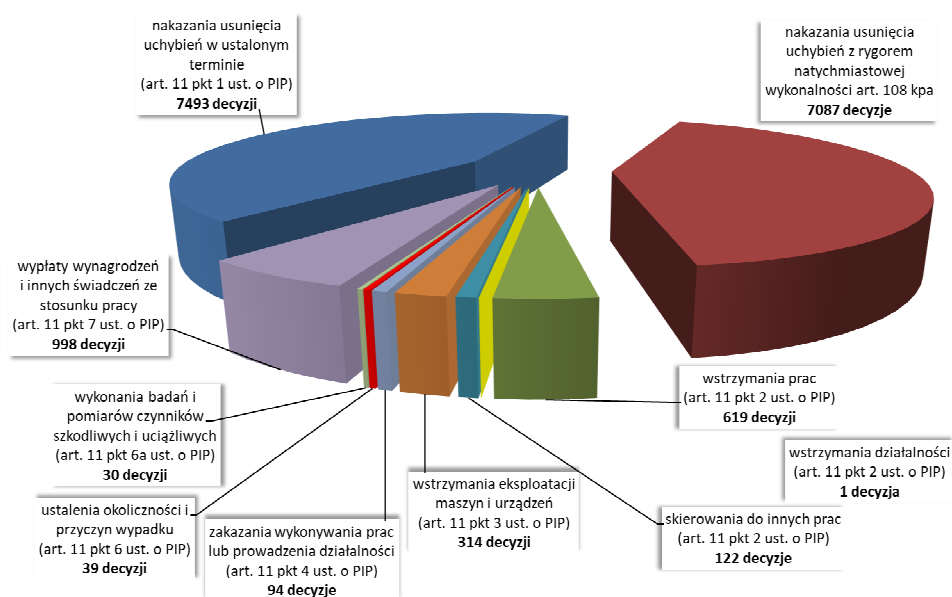
*

3. Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli

W 2020 r., w celu usunięcia zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń należnych pracownikom, inspektorzy pracy wydali ogółem **16 797 decyzji**, w tym **15 799** decyzji dotyczących bhp i **998** decyzji płacowych.

W wyniku ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny, pracy prawie połowa wydanych decyzji podlegała natychmiastowemu wykonaniu. W związku ze stwierdzeniem występowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, inspektorzy pracy wydali 619 decyzji wstrzymania prac, w 1 przypadku nakazano wstrzymanie działalności, a 122 decyzjami skierowano do innych prac 325 pracowników. Ponadto w ramach przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 314 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn oraz 94 decyzje zakazujących wykonywania prac. Wydano również 7 087 decyzji, którym na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego nadano rygor natychmiastowej wykonalności. W 39 przypadkach, wydano pracodawcom decyzje nakazujące ustalenie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Wydano także 30 decyzji nakazujące wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy.

Struktura wydanych decyzji

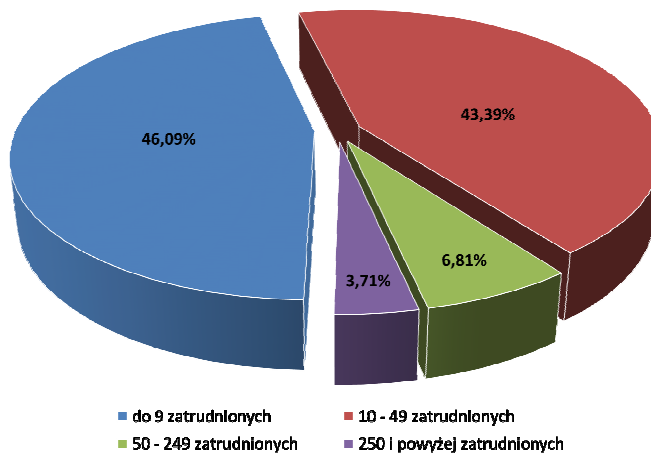


*

4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Podczas prowadzonych w 2020 r. kontroli, inspektorzy pracy w kontrolowanych podmiotach stwierdzili szereg nieprawidłowości dotyczących wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. W sytuacjach, gdy niewypłacone wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenie należne pracownikowi za pracę miało charakter bezsporny, inspektorzy pracy wydali 998 (o 2,06% mniej decyzji niż w roku 2019) decyzji nakazujących wypłatę 4 163 pracownikom należnych świadczeń, na łączną kwotę 12 494 913,30 zł (kwota niższa o 23,29% niż w roku ubiegłym). W pozostałych przypadkach ujawnione uchybienia regulowano w trybie wystąpień kierowanych do pracodawców. Mając na uwadze strukturę branżową, najwięcej decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń wydawano w podmiotach prowadzących działalność w zakresie zakwaterowania i usług gastronomicznych (17,43% decyzji), przetwórstwa przemysłowego (15,43% decyzji), handlu i napraw (12,93% decyzji) oraz transportu i gospodarki magazynowej (10,32% decyzji).

Struktura wydanych decyzji – podmioty wg. wielkości zatrudnienia



*

5. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2020 r. wniesiono do Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie 15 odwołań od decyzji organów PIP Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. W 7 przypadkach przedmiotem odwołania były decyzje płacowe, w 7 przypadkach – rozstrzygnięcia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaskarżono także 1 decyzję o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie utrzymał w mocy 3 decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, a także 3 decyzje o charakterze placowym.

W 4 przypadkach rozstrzygnięcia organu I instancji zostały uchylone w całości, w tym: 3 decyzje o charakterze placowym, jedna decyzja z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy - przedmiotowe decyzje zostały uchylone przez organ odwoławczy w całości i umorzono postępowanie organu I instancji.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie postanowił w 1 przypadku tj. po rozpatrzeniu odwołania od decyzji o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym, utrzymać w mocy zaskarżoną decyzję.

W 4 przypadkach Organ II instancji wydał na podstawie art. 134 Kodeksu postępowania administracyjnego, postanowienia o uchybieniu terminu do wniesienia odwołania. W powyższych przypadkach zostały zaskarżone: 1 decyzja płacowa oraz 3 decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.

Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie wydał również postanowienie o utrzymaniu w mocy postanowienia o kontynuowaniu czynności kontrolnych przez inspektora pracy.

*

6. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy

W roku 2020 została wniesiona 1 skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Przedmiotowa skarga została wniesiona na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy wydaną w przedmiocie utrzymania w mocy decyzji o nałożenia obowiązków wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. W zakresie rozstrzygnięć dokonanych przez WSA należy zauważyć, iż przedmiotowa skarga w roku 2020 nie została jeszcze rozpatrzona przez Wojewódzki Sąd Administracyjny.

W 2020 r. nie została wniesiona żadna skarga kasacyjna do NSA w związku z rozstrzygnięciem Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie, natomiast należy zauważyć, iż w 2019 r. została wniesiona skarga kasacyjna do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 25.01.2019 r. (Sygn. akt II SA/Wa 1010/18), oddalił skargę wniesioną przez pracodawcę na decyzję OIP wydaną w przedmiocie utrzymania w mocy decyzji inspektora pracy o nałożeniu obowiązków z zakresu bhp. Od przedmiotowego wyroku pracodawca wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie. Naczelny Sąd Administracyjny nie rozpatrzył przedmiotowej skargi kasacyjnej ani w 2019 r. ani w 2020 r.

*

7. Egzekucja administracyjna

Od 2001 r., Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi egzekucję administracyjną obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innych świadczeń ze stosunku pracy przysługujących pracownikowi - nakładanych w drodze decyzji inspektorów pracy.

W 2020 r. inspektorzy pracy w związku ze stwierdzeniem niewykonania 136 decyzji wydali ogółem 41 upomnień, w których wzywano 40 pracodawców do wykonania nałożonego nakazem obowiązku - z zagrożeniem skierowania sprawy na drogę postępowania egzekucyjnego, w tym:

- 21 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 75 decyzji płacowych,
- 20 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 61 decyzji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Efekt przyniosło 15 upomnień, w wyniku których zrealizowano ogółem 15 decyzji, w tym zrealizowano 14 decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 1 płacową.

W wyniku ustaleń kontroli sprawdzających wykonanie decyzji ujętych w upomnieniach, w 11 przypadkach wszczęto egzekucję administracyjną, doręczając zobowiązanym tytuły wykonawcze o charakterze niepieniężnym (w 9 przypadkach – sprawy wszczęto z powodu niewykonania 27 decyzji płacowych, w 2 przypadkach – wskutek niewykonania 12 decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy). Tytuły wykonawcze dotyczące obowiązków o charakterze niepieniężnym skierowano do 10 pracodawców (do 8 – w związku ze stwierdzeniem niewykonania decyzji o charakterze płatniczym [w stosunku do jednego z pracodawców wszczęto dwa postępowania egzekucyjne] oraz 2 – w związku z niewykonaniem obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy).

W 2020 r. zobowiązani nie zgłaszali zarzutów do tytułów wykonawczych (dla porównania, w 2019 r. zobowiązani zgłosili 2 zarzuty w sprawie prowadzonych postępowań egzekucyjnych).

W postępowaniach egzekucyjnych wszczętych w 2020 r. wydano 15 postanowień w sprawie nałożenia grzywnien w celu przymuszenia do wykonania obowiązków wskazanych w tytułach wykonawczych, na łączną kwotę 97 000,00 zł (13 grzywnien, na kwotę 82 000,00 zł, nałożono w związku z niewykonaniem obowiązków płacowych, natomiast 2 grzywny, na kwotę 15 000,00 zł, w związku z niewykonaniem obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy). Trzy grzywny, spośród nałożonych w tym okresie, zostały nałożone w wyniku postępowań egzekucyjnych wszczętych w 2019 r.

W 2020 r. wpłynęły 4 zażalenia na postanowienia w sprawie nałożenia grzywny w celu przymuszenia – 1 rozpatrzone z rozstrzygnięciem utrzymania w mocy zaskarżonego postanowienia oraz 3 rozpatrzone z rozstrzygnięciem uchylecia zaskarżonych postanowień. Zaskarżając postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia, zobowiązani podnieśli częściową realizację obowiązku określonego w tytule wykonawczym przed wszczęciem postępowania egzekucyjnego.

Ogółem w 2020 r. umorzono 12 postępowań egzekucyjnych, co skutkowało uchyleciem 12 grzywnien w celu przymuszenia na łączną kwotę 140 200,00 zł, w tym, 11 – wskutek zaistnienia przesłanki określonej w art. 59 §1 pkt 2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, tj. w związku ze stwierdzeniem wygaśnięcia obowiązku (w nowym brzmieniu ustawy o postępowaniu egzekucyjnym [obowiązującym od dnia 30.07.2020 r.] – wobec niewykonalności obowiązku o charakterze niepieniężnym), natomiast 1 postępowanie zostało umorzone w postępowaniu zażaleniowym – organ uchylił grzywnę w kwocie 8 000,00 zł, orzekając w jej miejsce nową grzywnę w wysokości 6 000,00 zł.

W 7 przypadkach, postępowania egzekucyjne zostały umorzone w następstwie umorzenia postępowań egzekucyjnych przez naczelnika urzędu skarbowego, do którego zostały skierowane tytuły wykonawcze wystawione na należność grzywna w celu przymuszenia oraz opłata za wydanie postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia, który umorzył postępowania egzekucyjne stwierdzając bezskuteczność egzekucji.

Ponadto, w 2020 r. wpłynął 1 wniosek zobowiązanego o umorzenie grzywnien w celu przymuszenia nałożonych w 3 postępowaniach. W związku ze zmianą siedziby zobowiązanego, akta spraw przedmiotowych postępowań oraz wnioski zobowiązanego o umorzenie grzywnien w celu przymuszenia, zostały przekazane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, celem rozpatrzenia wniosku w sprawie i podjęcia dalszych działań. Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, do którego przekazane zostały akta spraw, w związku ze zmianą siedziby zobowiązanego, umorzył wszystkie 3 postępowania egzekucyjne.

W roku 2020, organ egzekucyjny wydał – w związku z wnioskami zobowiązanym – 2 postanowienia w sprawie umorzenia grzywny w celu przymuszenia, z rozstrzygnięciem: jedno – odmowy umorzenia grzywny w celu przymuszenia oraz kolejne – umorzenia grzywny w celu przymuszenia (na kwotę 7 000,00 zł). Ponadto, w styczniu 2021 r. rozpatrzone zostało postanowienie w sprawie umorzenia grzywny w celu przymuszenia w związku z wnioskiem zobowiązanego z dnia 21.12.2020 r.

Liczba wystawionych dla zobowiązanych tytułów wykonawczych o charakterze niepieniężnym wyniosła 11 i nieznacznie zmalała w stosunku do roku ubiegłego (dla porównania: w 2019 r. – 17, w 2018 r. - 14, w 2017 r. – 23). W 2020 r. wydano

15 postanowień o nałożeniu grzywny (dla porównania: w 2019 r. wydano 21 postanowień, w 2018 r. wydano 14 postanowień, w 2017 r. wydano 23 postanowienia).

W 2020 roku, w porównaniu do roku poprzedniego, utrzymał się poziom liczby wystawionych tytułów wykonawczych stosowanych w egzekucji należności pieniężnych, skierowanych w celu egzekucji do naczelników urzędów skarbowych. W 2020 r. przekazano do urzędów skarbowych 42 tytuły wykonawcze o charakterze pieniężnym na kwotę 95 990,00 zł, z czego 15 (na kwotę 95 000,00 zł) dotyczyło grzywien w celu przymuszenia, 12 tytułów (na kwotę 816,00 zł) opłat za wydanie postanowień o nałożeniu grzywien oraz 15 (na kwotę 174,00 zł) – kosztów upomnień. Dla porównania w roku ubiegłym również wystawiono łącznie 42 tytuły wykonawcze o charakterze pieniężnym, na kwotę 110 900,40 zł (w tym 13 tytułów – na kwotę 110 000,00 zł – dotyczyło grzywien w celu przymuszenia), podczas gdy w roku 2018 przekazano do urzędów skarbowych łącznie 58 tytułów na kwotę 195 399,60 zł (w tym 17 tytułów na kwotę 194 000,00 zł na grzywny w celu przymuszenia). W 2017 roku do naczelników urzędów skarbowych skierowano ogółem 44 tytuły wykonawcze, na łączną kwotę 138 272,00 zł (17 tytułów na kwotę 137 000,00 zł dotyczyło grzywien w celu przymuszenia). Liczba tytułów wykonawczych stosowanych w egzekucji należności pieniężnych, kierowanych do Naczelników Urzędów Skarbowych, kształtuje się w latach 2020 – 2017 na podobnym poziomie.

W roku 2020 urzędy skarbowe wyegzekwowały ogółem 73 003,90 zł, w tym: 72 365,50 zł z tytułu grzywien w celu przymuszenia, ponadto 476,00 zł z tytułu opłat za wydanie postanowień o nałożeniu grzywien oraz 162,40 zł z tytułu kosztów upomnień. Dla porównania, w 2019 r. urzędy skarbowe wyegzekwowały jedynie 27 821,33 zł (27 447,33 zł z tytułu grzywien w celu przymuszenia, 342,00 zł z tytułu opłat za wydanie postanowień o nałożeniu grzywien oraz 32,00 zł tytułem upomnień). W 2018 r. urzędy skarbowe wyegzekwowały 16 186,70 zł, w tym: 15 658,00 zł z tytułu grzywien w celu przymuszenia, 394,70 zł z tytułu opłat za wydanie postanowień o nałożeniu grzywien oraz 134,00 zł z tytułu upomnień. Z kolei, w 2017 r. urzędy skarbowe dokonały jedynie ściągnięcia 58,00 zł tytułem kosztów upomnień oraz częściowego ściągnięcia (kwota 11,60 zł) opłaty za wydanie postanowienia o nałożeniu grzywny.

W zakresie poziomu ściągalności w 2020 r. przez organy egzekucyjne należności zgłaszanych do urzędów skarbowych na podstawie tytułów wykonawczych wystawianych przez inspektora pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, zauważalny jest zatem wzrost w stosunku do lat ubiegłych.

Ponadto należy nadmienić, że w 2020 r., wydano 21 decyzji o nałożeniu kar pieniężnych w transporcie drogowym w łącznej kwocie 51 500,00 zł. Jednocześnie, w okresie sprawozdawczym 2 pracodawców wniosło odwołanie od decyzji o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym (w jednym przypadku wskutek odwołania od decyzji pierwotnej w miejsce kary w kwocie 6 150,00 zł wydana została nowa decyzja z karą w wysokości 3 950,00 zł, natomiast w drugim przypadku w wyniku rozpatrzenia odwołania zaskarżona decyzja została utrzymana w mocy). W związku z powyższym, kwota kar pieniężnych w transporcie drogowym w 2020 r. wyniosła 49 350,00 zł.

Analiza wpłat z tytułu kar pieniężnych w transporcie drogowym wykazała, że do końca 2020 r., 15 pracodawców dokonało wpłat z tytułu kar pieniężnych w transporcie drogowym w łącznej kwocie 26 150,00 zł, natomiast 2 kolejne kary pieniężne w łącznej wysokości 6 900,00 zł zostały wpłacone w styczniu 2021 r. A zatem, pracodawcy, na których kary pieniężne zostały nałożone w drodze decyzji wydanych w 2020 r., dokonali wpłat w kwocie 33 050,00 zł łącznie. Ponadto wpłat z tytułu nałożonej kary w transporcie drogowym dokonywał w 2020 r. pracodawca, na którego kara pieniężna została nałożona w 2019 r. i rozłożona na jego wniosek na raty. W przypadku 4 kolejnych pracodawców, na których nałożone zostały kary pieniężne w transporcie drogowym, nie upłynął jeszcze termin wpłaty tych kar.

W związku z niedokonaniem przez pracodawców wpłat z tytułu 6 kar pieniężnych w transporcie drogowym, w 2020 r. wystawiono i skierowano do pracodawców 6 upomnień na kwotę 40 400,00 zł i 58,00 zł (koszt upomnień). W związku z wydanymi w 2020 r. upomnieniami 2 pracodawców dokonało wpłat z tytułu kar pieniężnych w transporcie drogowym w kwocie 650,00 zł i w kwocie 850,00 zł oraz kosztów 2 upomnień na łączną kwotę 23,20 zł.

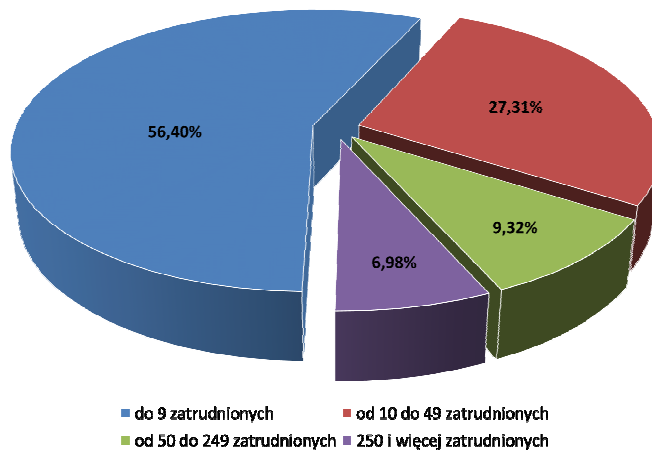
Jednocześnie, w 2020 r. do urzędów skarbowych przekazano 3 tytuły wykonawcze obejmujące kary pieniężne, na kwotę 26 900,00 zł oraz koszty 3 upomnień.

*

8. Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy skierowali 17 161 wniosków (o 24,03% mniej w porównaniu z rokiem 2019), które zostały zawarte w 3 494 wystąpieniach. Wystąpienia i zawarte w nich wnioski skierowane były do 3 288 pracodawców. Wydanyymi wnioskami regulowano głównie zagadnienia prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń należnych pracownikom, czasu pracy, stosunku pracy czy urlopów pracowniczych. Wnioskami regulowano również zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym środek ten traktowany był przez inspektorów pracy z reguły jako środek profilaktyczny.

**Struktura skierowanych wniosków w wystąpieniach
– podmioty wg. wielkości zatrudnienia**

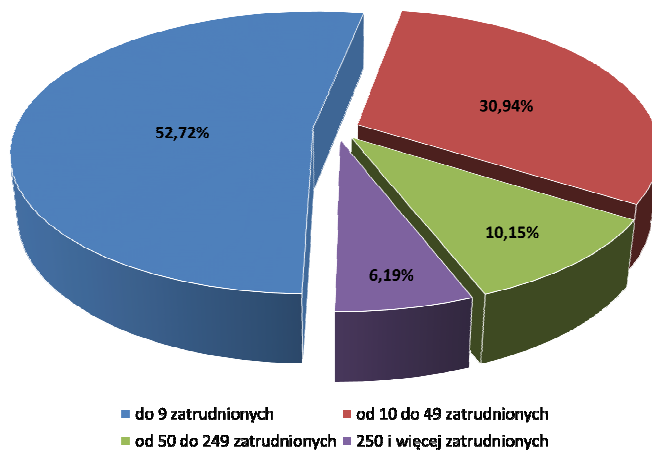


*

9. Polecenia

Korzystając z uprawnienia do wydawania kontrolowanym pracodawcom ustnych poleceń dotyczących nieprawidłowości (z zakresu prawnej ochrony pracy), które mogły zostać usunięte w czasie trwania kontroli lub niezwłocznie po ich zakończeniu, w 2020 r. inspektorzy pracy wydali 404 polecenia (o ok. 19,68% mniej niż w roku 2019). Wydawane polecenia dotyczyły między innymi nieprawidłowości z zakresu stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń należnych pracownikom. Realizując polecenia pracodawcy wypłacili pracownikom należne wynagrodzenia i inne świadczenia w łącznej kwocie 314 277,33 zł.

Struktura wydanych poleceń – podmioty wg. wielkości zatrudnienia



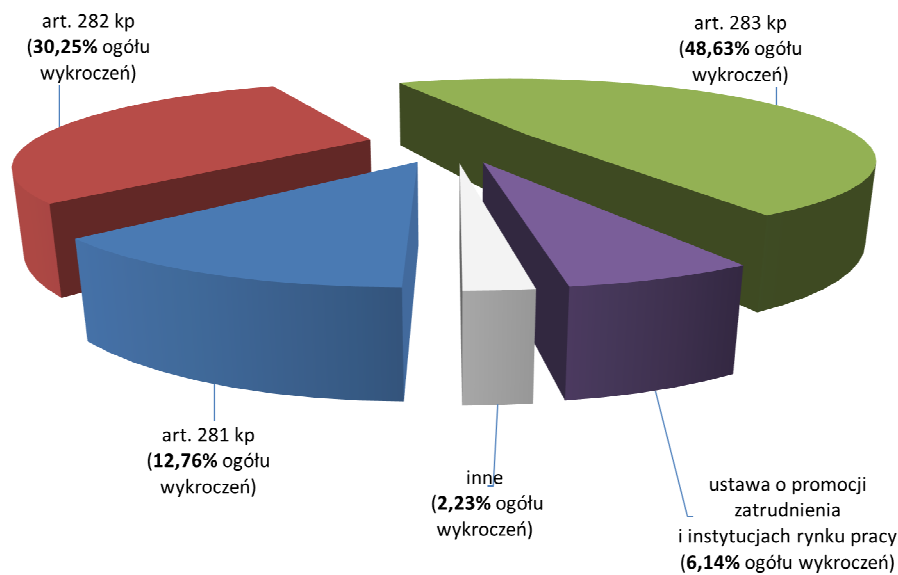
*

10. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2020 r., inspektorzy pracy ujawnili 5 425 wykroczeń przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 89 wniosków o ukaranie do sądu, nałożonych zostało 1 712 mandaty na łączną kwotę 2 040 610 zł oraz wydano 827 środków wychowawczych.

Najczęściej wykroczenia dotyczyły naruszenia przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 kp) – 48,63% ogółu popełnionych wykroczeń. Wykroczenia dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 kp) stanowiły 30,25% ogółu wykroczeń, a wykroczenia dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy (art. 281 kp) – 12,76% ogółu wykroczeń.

Najczęściej ujawniane wykroczenia



Struktura ujawnionych wykroczeń i zastosowanych środków prawnych

Wyszczególnienie	Ogółem	Zastosowane środki prawne		
		Wnioski do sądu	Mandaty	Środki wychowawcze
Wykroczenia ogółem	5 425	319	3 862	1 244
<i>w tym z:</i>				
- art. 281 kodeksu pracy	692	21	545	126
- art. 282 kodeksu pracy	1 641	169	971	501
- art. 283 kodeksu pracy	2 638	85	2 058	495
- ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	333	28	217	88
- ustawy o ograniczaniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre dni	10	1	8	1
- ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	92	9	54	29
- ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	9	5	-	4
- ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych	9	-	9	-
- ustawy o społecznej inspekcji pracy	1	1	-	-

Wnioski o ukaranie

W wyniku kontroli przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym skierowano 89 wniosków o ukaranie do sądów, zawierających 319 wykroczeń. W porównaniu do lat ubiegłych, zmniejszyła się liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych (w 2019 r. – 139 wniosków, w 2018 r. – 139 wniosków, w 2017 r. – 293 wnioski, w 2016 r. – 326 wniosków). Znacząca ilość wykroczeń dotyczyła niewypłacenia lub nieterminowej wypłaty wynagrodzenia, naruszenia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, naruszenia przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz utrudniania inspektorowi pracy przeprowadzenia czynności kontrolnych.

Rozstrzygnięcia sądów karnych

Z 89 wniosków o ukaranie złożonych w 2020 r. sądy rozpatrzyły 56 wniosków, w tym 56 rozstrzygnięć zapadło w formie wyroków nakazowych, 1 orzeczenie wydano w formie wyroku. Łączna kwota grzywnien nałożonych na obwinionych o popełnienie wykroczeń na podstawie wniosków o ukaranie złożonych w 2020 r. wyniosła 154 900 zł. Dla porównania w 2019 r. wyniosła 158 200 zł, w 2018 r. w wyrokach sądowych nałożono grzywny w łącznej kwocie 298 800 zł.

Postępowanie mandatowe

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nałożyli 1 712 mandaty karne, na łączną kwotę 2 040 610 zł (w 2019 r. - 2 781 470,00 zł).

Średnia kwota mandatu wyniosła blisko 1 192 zł. Łączna liczba wykroczeń zawartych w mandatach wynosiła 3 862.

Występujące wykroczenia zawarte w mandatach dotyczyły najczęściej nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, naruszania przepisów o czasie pracy, nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej oraz naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Środki wychowawcze

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy zastosowali 827 środków wychowawczych. Łączna liczba wykroczeń zawartych w środkach wychowawczych wynosiła 1 245.

Wykroczenia występujące w środkach wychowawczych najczęściej dotyczyły nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, niewypłacenia i nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę, naruszania przepisów o czasie pracy, a także naruszania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2020 r., podobnie jak w poprzednich latach, w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, środkiem najczęściej stosowanym nadal był mandat karny. Należy wskazać, że sądy zaprzestały bardzo łagodnego karania pracodawców, sporadycznie wymierzając kary grzywny poniżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia.

*

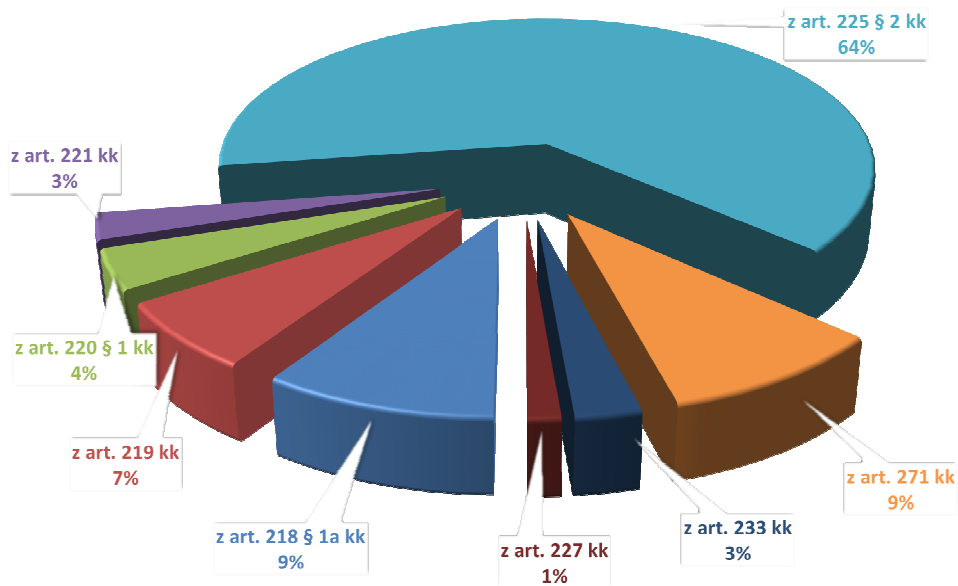
11. Zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami

W okresie od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 68 zawiadomień o popełnieniu przestępstw dotyczących 75 czynów.

Zestawienie naruszenia artykułów typizujących przestępstwa w zawiadomieniach do prokuratury:

- z art. 218 § 1a kk - 7 przestępstw,
- z art. 219 kk - 5 przestępstw,
- z art. 220 §1 kk - 3 przestępstwa,
- z art. 221 kk - 2 przestępstwa,
- z art. 225 § 2 kk - 48 przestępstw,
- z art. 227 kk - 1 przestępstwo,
- z art. 233 kk - 2 przestępstwa,
- z art. 271 kk - 7 przestępstw.

Naruszenia artykułów typizujących przestępstwa w zawiadomieniach do prokuratury



W wyniku złożonych w 2020 r. przez inspektorów pracy 69 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw organy ścigania podjęły czynności w przypadku 41 zawiadomień, z przekazanych pism wynika, że wszczęto postępowania przygotowawcze, w tym:

- dochodzenia - 35,
- śledztwa - 3.

Organy ścigania odmówiły 12 razy wszczęcia postępowania przygotowawczego:

- dochodzenia - 10,
- śledztwa - 2.

Najczęstszą przyczyną odmowy wszczęcia postępowania było stwierdzenie, że czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego (art. 17 § 1 pkt 2 kpk), brak danych uzasadniających popełnienie czynu zabronionego (art. 17 § 1 pkt 1 kpk), zaistnienie negatywnych przesłanek procesowych (art. 17 § 1 pkt 7 kpk) oraz stwierdzenie innej okoliczności wyłączającej ściganie (art. 17 § 1 pkt 11 kpk).

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie został poinformowany o umorzeniu 12 postępowań przygotowawczych (dochodzenia - 12).

W 2020 r. wskutek złożonych 3 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 225 § 2 kk zostały skierowane akty oskarżenia do sądu. Na dzień 22 stycznia 2021 r. sądy rejonowe - wydziały karne nie wydały w tych sprawach żadnych rozstrzygnięć.

Organy ścigania zawiesiły 3 postępowania: a) dochodzenia - 3, śledztwa - 0. Jako powody zawieszenia dochodzeń wskazano konieczność ustalenie miejsca pobytu świadka (cudzoziemca), którego zeznania są niezbędne do zakończenia postępowania, wystąpienie długotrwałej przeszkody uniemożliwiającej prowadzenie postępowania (art. 22 § 1 kpk). Inspektorzy pracy nie składali zażaleń na postanowienia o zawieszeniu postępowania.

W 2020 r. złożono łącznie 6 zażaleń, w tym: 2 zażalenia na postanowienie o umorzeniu dochodzenia i 4 zażalenia na postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia.

Zażalenia złożone przez inspektorów pracy na postanowienia o umorzeniu dochodzenia zostały wydane w związku z zawiadomieniami o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na udaremnieniu i utrudnieniu inspektorom pracy przeprowadzenia kontroli, tj. o czyn z art. 225 § 2 kk. W postanowieniach o umorzeniu dochodzenia jako przyczynę umorzenia postępowania wskazano: brak danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu zabronionego (art. 17 § 1 pkt 1 kpk), czyn nie zawierał znamion czynu zabronionego (art. 17 § 1 pkt 2 kpk).

Zażalenia złożone przez inspektorów pracy na postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia zostały wydane w związku z zawiadomieniami o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na udaremnieniu i utrudnieniu inspektorom pracy przeprowadzenia kontroli tj. o czyn z art. 225 § 2 kk. W postanowieniach o odmowie wszczęcia postępowania (dochodzenia) wskazano brak znamion czynu zabronionego (art. 17 § 1 pkt 2 kpk).

Współpraca z sądami oraz policją i prokuraturą

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili na wniosek Policji i Prokuratur 37 kontroli.

W 2020 r. współpraca z sądami powszechnymi, w szczególności sądami rejonowymi (wydziałami karnymi oraz wydziałami pracy i ubezpieczeń społecznych) polegała przede wszystkim na udostępnianiu dokumentacji z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli lub przekazywanie informacji związanych z kontrolami. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie przekazywał informacje dotyczące kontroli oraz udostępnił dokumentację kontrolną na wniosek sądów, policji i prokuratur łącznie - 437 razy.

W prowadzonych przez organy ścigania i sądy postępowaniach inspektorzy pracy 60 razy uczestniczyli w charakterze świadka, na wezwanie Policji - 26 razy, na wezwanie sądów - 32 razy, na wezwanie prokuratur - 2 razy.

Nie odnotowano przypadku, aby inspektor pracy występował przed sądem w charakterze biegłego.

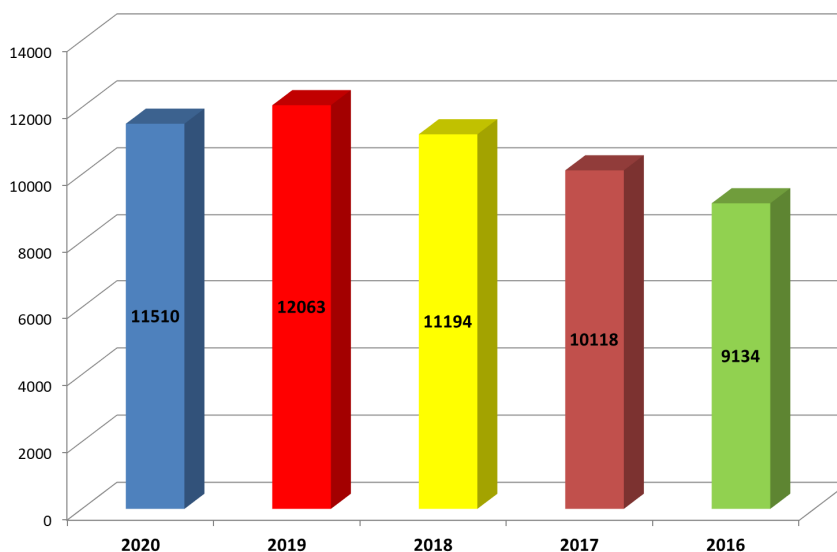
*

12. Skargi i wnioski

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w tym do Oddziałów terenowych, zgłoszonych zostało 11 510 skarg i wniosków, to jest o 4,58% mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. W wyniku skarg przeprowadzono 3 271 kontroli mających na celu wyjaśnienie zgłoszonych nieprawidłowości.

Liczba skarg i wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie oraz do Oddziałów Terenowych

	2020 r.	2019 r.	2018 r.	2017 r.	2016 r.
Warszawa	7525	7 016	7 417	6 788	6 051
Ciechanów	479	639	506	415	308
Ostrołęka	913	930	694	531	453
Płock	658	878	617	585	472
Radom	1290	1 257	1 209	1 093	1 102
Siedlce	645	1 343	751	706	748



Najliczniejszą grupę osób zgłaszających skargi i wnioski w 2020 r. stanowili:

- byli pracownicy - 7 263 osób (36,88%),
- pracownicy – 3 726 (18,92%),
- osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych - 818 (4,13%),
- osoby pozostające anonimowymi - 805 (4,06%),
- osoby trzecie - 997 (5,06%),
- cudzoziemcy - 1248 (6,34%),
- związki zawodowe - 252 (1,24%);
- pozostali - 23,32%.

W skargach skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2020 r. zgłoszono łącznie 19 217 problemów.

Problematyka najczęściej występująca w skargach

Problematyka skarg	Liczba problemów
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne	7 284
Stosunek pracy	5 103
Czas pracy	872
Warunki pracy	782
Przygotowanie do pracy	761
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	519
Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	930
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	304
Urlopy pracownicze	239
Wypadki przy pracy	151
Zbiorowe prawo pracy	76
Pozostałe	2 196

Z powyższego zestawienia wynika, że nadal największą część skarg stanowią skargi dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy (37,90% ogólnej liczby problemów zgłoszonych w skargach).

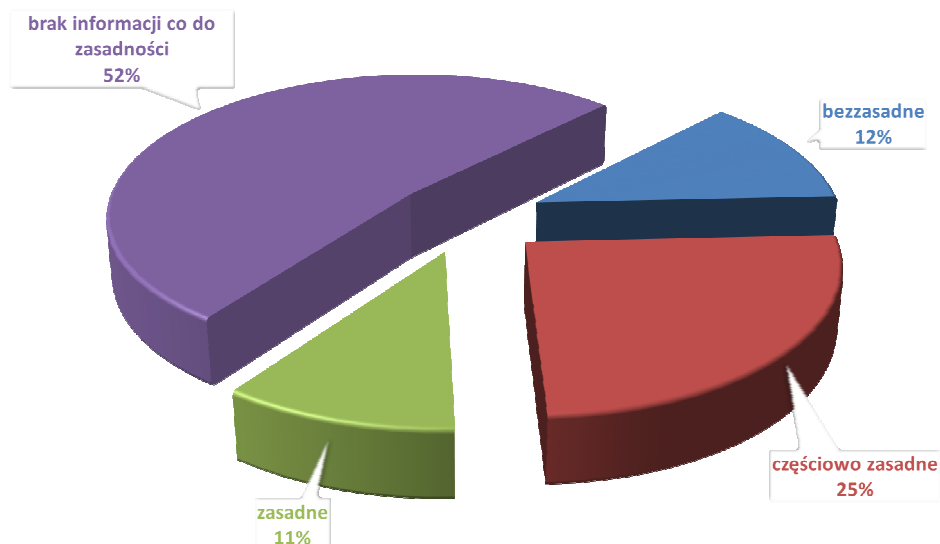
Zakres przedmiotowy skarg



(Odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2020 r. wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie)

Z ogólnej liczby 11 510 skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2020 r. za zasadne uznano 1 124 skargi (co stanowi 11% ogółu skarg), za częściowo zasadne – 2 673 skargi (25%), za bezzasadne – 1 287 skarg (12%), w przypadku 5 564 skarg (52%) - brak informacji co do zasadności (brak możliwości jednoznacznego ustalenia zasadności, np. sprawa wymagająca rozstrzygnięcia przez sąd lub przedmiot skargi poza zakresem działania Państwowej Inspekcji Pracy).

Zasadność skarg



Odsetek skarg uznanych za zasadne oraz częściowo zasadne, w porównaniu do 2019 r., kształtuje się na podobnym poziomie. Nastąpił natomiast spadek odsetka skarg uznanych za bezzasadne (z 15% na 12%).

Charakterystyka głównych naruszeń

Tematyka skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy od lat kształtuje się podobnie. Problemy najczęściej występujące w skargach dotyczą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (7 284 problemów). Najliczniejsze problemy wśród nich to niewypłacanie wynagrodzenia za pracę - 3 175 zagadnień - 43,59% (w 2019 r. - 3 538) oraz jego nieterminowa wypłata - 8,99% zgłoszonych w tym zakresie problemów. Znaczący odsetek zagadnień związanych z płacami stanowiły: niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (5,18%), niewypłacenie wynagrodzenia za czas choroby (4,26%), niewypłacenie lub obniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (11,71%).

Problemy związane ze stosunkiem pracy (5 103 przypadków) obejmowały szerokie spektrum zagadnień i dotyczyły zarówno nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, prowadzenia akt osobowych pracownika, aktów prawa wewnętrznego, jak i zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z przepisami Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Najczęściej podnoszone w skargach problemy to niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę i nieterminowa realizacja tego obowiązku. Tematyka dotycząca świadectw pracy to 16,07% spraw związanych ze stosunkiem pracy, w tym niewydania świadectwa pracy, nieterminowego wydania tego dokumentu, a także kwestionowano treść świadectwa pracy.

Czas pracy to kolejna tematyka występująca często w skargach zarówno pracowników, jak i byłych pracowników (872 przypadki). Najczęściej podnoszone w skargach zarzuty to niezapewnienie dobowego i tygodniowego odpoczynku, zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, niezapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, nieudzielenie przerwy

wliczanej do czasu pracy oraz nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Warunki pracy (782 przypadki) to kolejna istotna grupa problemów podnoszonych przez skarżących. Obejmuje ona obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higienicznosanitarne, wentylacja, ogrzewanie i oświetlenie, organizację bezpiecznej pracy, a także stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie oraz składowanie.

W obrębie zagadnień dotyczących przygotowania do pracy (761 przypadków) najczęściej zgłaszane są sprawy związane ze szkoleniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (wstępnymi i okresowymi) oraz badaniami lekarskimi (wstępnymi, okresowymi i kontrolnymi).

Kolejnym zagadnieniem wskazywanym przez osoby skarżące to środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze (304 przypadki). W tej grupie problemów zgłoszono najwięcej zagadnień związanych z brakiem odpowiednich środków ochrony indywidualnej, odzieży ochronnej, ochrony dróg oddechowych, rąk, głowy, sprzętu przed upadkiem z wysokości.

W obrębie zagadnień związanych z wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi, w tym stosowanie środków zapobiegawczych (151 przypadków) najliczniejsze były zagadnienia związane z nieprawidłowościami przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – brak protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

W zakresie spraw dotyczących urlopów wypoczynkowych (239 przypadków) najczęściej podnoszone były kwestie związane z nieudzieleniem pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo oraz z upływem 30 września następnego roku kalendarzowego.

Inne zagadnienia wskazywane przez osoby skarżące dotyczyły zbiorowego prawa pracy (76 przypadków). W tej grupie najliczniejsze były zagadnienia związane z nieprawidłowościami dotyczącymi Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Następnym zagadnieniem wskazywanym przez osoby skarżące to szeroko rozumiana legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej (930 zagadnień, 4,86% ogółu zgłoszonych problemów - tendencja wzrostowa w porównaniu z 2019 r. - 878 zagadnień). Skargi w głównej mierze dotyczyły niezgłaszania osób zatrudnionych i wykonujących inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego oraz powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi, który nie posiada zezwolenia na pracę bądź zezwolenia na pobyt czasowy czy pracę.

Wśród problemów określanych jako pozostałe zawartych w skargach, czołowe miejsce zajmują zagadnienia związane z niewypłaceniem bądź zaniżeniem minimalnej stawki godzinowej osobom przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi (509 zagadnień).

Efekty uzyskane w wyniku badania skarg

W wyniku kontroli przeprowadzonych w celu badania zasadności skarg i wniosków oraz stwierdzonych naruszeń przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy:

- wydali 6 056 decyzji, w tym 4 613 to decyzje pisemne oraz 1 142 decyzje ustne i 1 decyzję wpisaną do książki kontroli,
- skierowali 2 483 wystąpień zawierających 13 477 wniosków oraz wydali 353 poleceń,
- nałożyli 1 129 mandatów za 2 632 wykroczenia – na łączną kwotę 1 317 310 zł,
- skierowali 79 wniosków do sądu zawierających 294 wykroczenia.

W zakresie wypłaty wynagrodzeń inspektorzy pracy wydali 997 decyzji nakazujących wypłatę 4 192 pracownikom wynagrodzeń na łączną kwotę **12 492 145,90 zł**, a w wyniku wydanych poleceń wyegzekwowali wypłatę należnych świadczeń 181 pracownikom na łączną kwotę **314 277,33 zł**.

Skargi i wnioski dotyczące naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu

W 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 1397 skarg, w których poruszano problem mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu.

I tak, w 392 skargach sygnalizowano problem mobbingu (28,06% skarg z tego zakresu), a w 1005 (71,94%) nierównego traktowania. Skargi, których przedmiotem był mobbing

oraz nierówne traktowanie w zatrudnieniu, stanowiły 2,71% ogólnej liczby skarg. W tym zakresie przeprowadzono 169 kontroli.

Jednym z najczęściej podnoszonych problemów dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu była dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, z różnych względów, (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 Kp). Kolejnymi zagadnieniami często podnoszonym w skargach była dyskryminacja przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 Kp), dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 Kp).

Problematyka mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu jest trudna do badania i jednoznacznego rozpatrzenia przez inspektorów pracy, szczególnie wtedy, gdy zainteresowani chcą zachować anonimowość (dotyczy większości przypadków). Podkreślić należy, iż podnoszone kwestie dotyczące zarówno mobbingu jak i dyskryminacji zazwyczaj mają charakter sporny i podlegają rozpatrzeniu przez sąd pracy, dlatego też tak mało skarg zostało uznanych za zasadne.

W 2020 r. odnotowano spadek - w porównaniu z rokiem 2019 r. - skarg w zakresie dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingu (z 608 spraw w 2019 r. do 519 - w 2020 r.). Wśród rozpatrzonych skarg dotyczących mobbingu za zasadne uznano 8 skarg (0,57%), natomiast w przypadku nierównego traktowania w zatrudnieniu za zasadne uznano 45 skarg (3,225); za bezzasadne uznano 44 skargi (3,15%) w zakresie mobbingu, 346 skarg (24,77%) w zakresie nierównego traktowania, nie możliwe do ustalenia do zasadności uznano 62 skargi (4,44%) w zakresie mobbingu, 33 skargi (2,36%) w zakresie nierównego traktowania.

*

Skargi i wnioski składane przez związki zawodowe

W okresie sprawozdawczym, organizacje związkowe skierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 141 pism w sprawie podjęcia przez inspektorów pracy działań nadzorczo-kontrolnych, w związku z podnoszonymi przez nie problemami (w 2019 r. takich pism wpłynęło 159, odnotowano zatem nieznaczny spadek w stosunku do roku poprzedniego), w związku z którymi przeprowadzono 91 kontroli. Z ogólnej liczby 141 spraw zgłoszonych przez związki zawodowe - za zasadne uznano 12 (8,51% skarg związkowych), za częściowo zasadne - 44 skargi (31,20%), za bezzasadne uznano 21 spraw (14,89%), brak informacji co do zasadności wskazano w przypadku 62 spraw (43,97%).

Skargi i wnioski związkowe dotyczyły łącznie 238 problemów. Zwykle jedna skarga zawierała kilka zarzutów naruszenia prawa.

Problematyka zgłaszana w skargach związków zawodowych

Problematyka zgłaszana w skargach	Liczba problemów	Odsetek badanych problemów *
Wynagrodzenia i inne świadczenia	67	28,16
Stosunek pracy	62	26,05
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	26	10,93
Zbiorowe prawo pracy	23	9,66
Czas pracy	19	7,98
Warunki pracy	19	7,98
Urlopy pracownicze	7	2,94
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	4	1,68
Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	2	0,84
Przygotowanie do pracy	1	0,42
Pozostałe	8	3,36

* Zamieszczone w tabeli odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2020 r. wpłynęły do OIP Warszawa

Największą grupą problemów podnoszonych przez organizacje związkowe to kwestie związane z wynagrodzeniami i innymi świadczeniami ze stosunku pracy (28,16% ogółu problemów zgłoszonych przez związki zawodowe). W kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie pismach wskazywano - między innymi - następujące problemy: niewypłacenie wynagrodzenia, nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia, nieterminowe wypłacanie innych świadczeń przysługujących pracownikowi, wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca kwota minimalnego wynagrodzenia, wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż to wynika z umowy o pracę, niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz inne nieprawidłowości dotyczące wypłaty wynagrodzenia oraz innych świadczeń przysługujących pracownikowi.

Drugą grupą podnoszonych przez związki zawodowe były zagadnienia związane z szeroko rozumianym stosunkiem pracy (26,05% ogółu problemów zgłoszonych przez związki zawodowe). W kręgu zainteresowania związków zawodowych były kwestie związane z zawieraniem umów zlecenia w warunkach, w których - zgodnie z przepisami prawa pracy - powinna być zawarta umowa o pracę, zmiana umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej, nieprawidłowości przy wypowiedzaniu pracownikowi dotychczasowych warunków pracy lub płacy, nieprawidłowości przy przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę, nieprawidłowości w regulaminie pracy oraz inne nieprawidłowości dotyczące stosunku pracy, a także nieprawidłowości przy zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników.

Związki zawodowe zgłaszając problemy w zakresie naruszenia przepisów o czasie pracy (7,98% ogółu problemów zgłoszonych przez związków zawodowych) najczęściej podnosiły kwestie nieprzekazania pracownikowi rozkładu czasu pracy w wymaganym terminie, nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, naruszenia przepisów o równoważnym czasie pracy w pozostałych przypadkach (art. 135 Kp), naruszenia przepisów o dyżurach (art.151⁵ Kp), zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku: 11 godzinnym dobowym (art. 132 Kp), 35 godzinnym tygodniowym (art. 133 §1 Kp), a także czasu pracy kierowców - nieprzestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców, przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (art. 6 ust. 1 rozporządzenia WE 561/2006), przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (art. 6 ust. 2 rozporządzenia WE 561/2006).

Z tematów dotyczących zbiorowego prawa pracy (9,66% ogółu problemów zgłoszonych przez związki zawodowe) uwagę organizacji związkowych zwracają trudności związane z:

- zakładowymi układami zbiorowymi pracy, np. nieudzielenie związkom zawodowym informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy, niezbędnych do prowadzenia rokowań nad zawarciem układu (art. 241⁴ Kp) związanych z uprawnieniami związków zawodowych,
- społeczną inspekcją pracy
 - niewykonanie zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy - art. 11 ustawy o społecznej inspekcji pracy,
 - uniemożliwianie działalności społecznej inspekcji pracy - art. 14 ustawy o społecznej inspekcji pracy,
- radami pracowników
 - niepodanie pracownikom informacji, o której mowa w art. 7 ust. 5 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji,
 - utrudnianie wyborów rady pracowników; nieustalenie regulaminu komisji wyborczej - art. 10 ust. 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji,
 - niepowiadomienie pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników - art. 11 ust. 5 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji
 - nieprawidłowości dotyczące ochrony stosunku pracy członków rady pracowników,

- zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
 - nieprawidłowości w zakresie regulaminu funduszu - regulamin wydany bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielem załogi (art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych),
 - przeznaczanie środków funduszu na cele inne niż określone w ustawie;
 - nieprawidłowości w zakresie przyznawania świadczeń - przyznawanie świadczeń bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową - art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych oraz inne nieprawidłowości,
- nieprawidłowości przy zawieraniu umowy o zarządzanie PPK.

Niewykorzystania przez pracowników urlopu wypoczynkowego w roku, w którym nabyli do niego prawo ani do 30 września roku następnego, nieudzielenie pracownikowi urlopu na żądanie (art. 167² Kp), nieustalenie planów urlopów (art. 163 Kp) to problematyka poruszana przez organizacje związkowe w ramach kolejnej grupy - urlopy wypoczynkowe stanowiąca 2,94% ogółu zagadnień w tym zakresie.

Warunki pracy to kolejna spora grupa problemów podnoszonych przez organizacje związkowe. Skargi obejmowały obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higienicznosanitarne, organizację bezpiecznej pracy, a także stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie oraz składowanie.

Związki zawodowe podnosiły także kwestie związane z dyskryminacją i mobbingiem (26 problemów, 10,93% problemów zgłoszonych przez związki zawodowe). Najczęściej skargi obejmowały zagadnienia związane z dyskryminacją przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (art. 18^{3b} §1 pkt 2 Kp) - ze względu na przynależność związkową, telepracowników (art. 67¹⁵ § 1 Kp); dyskryminacją przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą (art. 18^{3b} §1 pkt 2 Kp) ze względu na przynależność związkową, a także mobbingiem.

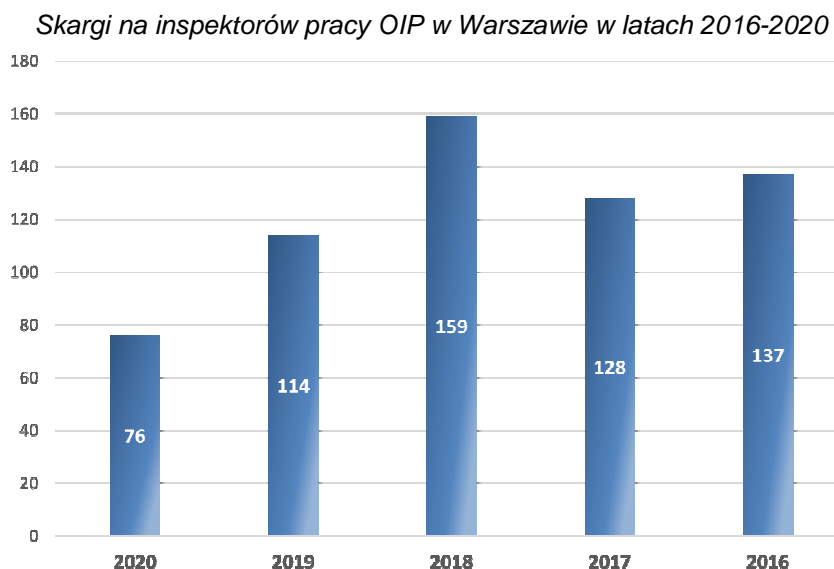
Podsumowując, podobnie jak w latach ubiegłych, związki zawodowe kierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy skargi dotyczące różnych tematów, zawierające zarówno konkretne problemy, podlegające kontroli inspektora pracy, jak i zagadnienia o dużym stopniu ogólności, niedoprecyzowane, a także takie, których rozpatrzenie nie należy do kompetencji organów Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto, inspektor pracy nie zawsze dysponuje odpowiednimi „narzędziami prawnymi”, mogącymi rozwiązać wszystkie problemy czy uregulować sytuację w sposób zgodny z oczekiwaniami związków zawodowych, szczególnie wówczas, gdy nie podejmują one dialogu z pracodawcą. Stąd też znaczny jest odsetek problemów uznanych za niezasadne 54 zagadnień - 22,69% (w 2019 r. 65 zagadnień - 21,95 % ogółu zgłoszonych spraw) czy za niemożliwe do ustalenia zasadności 79 przypadków - 33,19% (w 2019 r. - 99 przypadków i 33,44% ogółu zagadnień zgłoszonych przez związki).

*

Skargi na czynności inspektorów pracy

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 76 skarg, przy czym 1 skarga została wycofana.

W analogicznym okresie 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 114 skarg na czynności inspektorów pracy, z kolei w 2018 r. wpłynęło 159 skarg, w 2017 r. wpłynęło 128 skarg, a w 2016 r. – 137 skarg.



W wyniku przeprowadzenia postępowań wyjaśniających w sprawie skarg na czynności inspektorów pracy:

- 1) **13** skarg - uznano za zasadne bądź częściowo zasadne,
- 2) **59** skarg - zostało uznanych za bezzasadne.

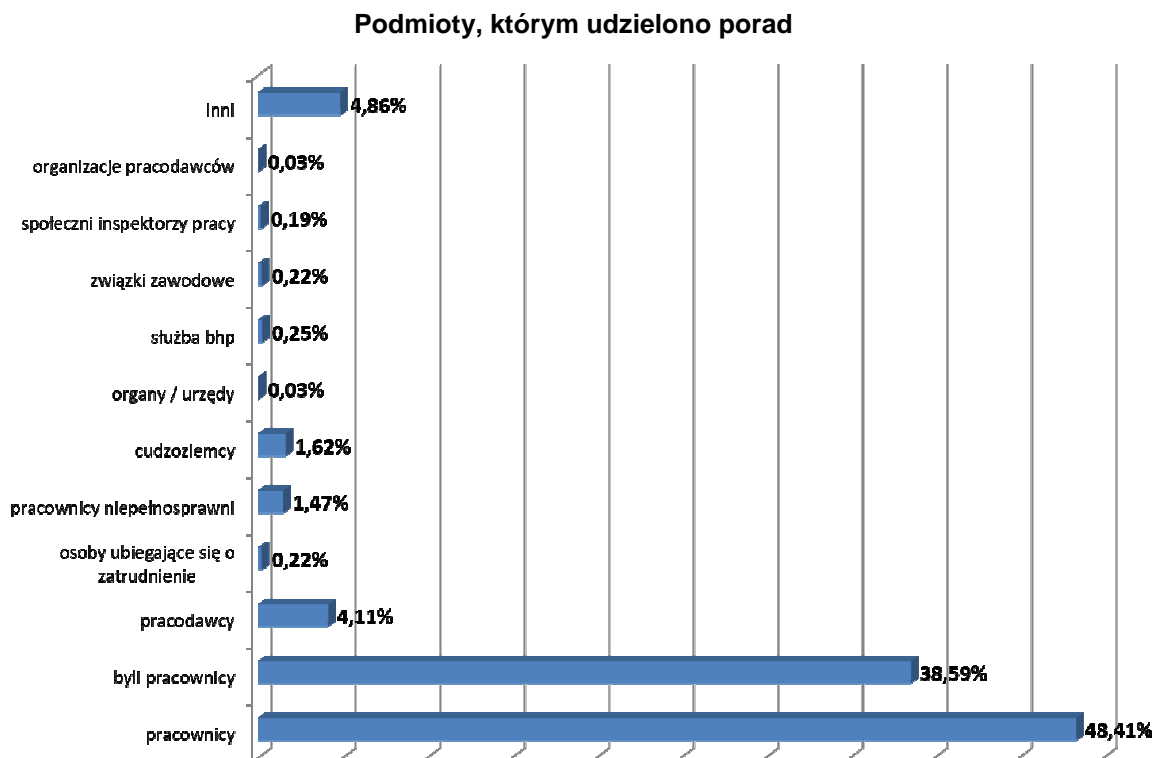
*

13. Porady prawne i techniczne

W 2020 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem około 26 376 porad prawnych i technicznych. W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto w biurach Okręgowego Inspektoratu Pracy łącznie około 2 737 osób. Należy zaznaczyć, że w związku z gwałtownym rozprzestrzenianiem się koronawirusa SARS-CoV-2, w trosce o zdrowie pracowników i interesantów, począwszy od 06.03.2020 r. do 16.05.2020 r., a następnie od 19.10.2020 r. – do odwołania – pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy nie udzielali osobistych, bezpłatnych porad prawnych we wszystkich jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, w tym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie i Oddziałach. Uruchomiono natomiast dodatkowe poradnictwo telefoniczne oraz dyżury w mediach, co spowodowało w porównaniu z rokiem ubiegłym, wzrost liczby porad prawnych udzielonych telefonicznie z 51 porad do 429.

Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych w firmach pracodawców lub przedsiębiorców udzielili łącznie 19 995 porad ustnych (8 490 dotyczących zagadnień prawnych, 9 707 porad technicznych, 1 798 dotyczących legalności zatrudnienia). Pozostałe porady zostały udzielone ustnie podczas dyżurów prawnych, telefonicznie lub w ramach pisemnych odpowiedzi na zapytania.

Ponadto, udzielono 3 208 porad w tym m.in. 2 748 porady ustne, 429 porad udzielonych telefonicznie i 5 drogą mailową. Należy wskazać, iż w bieżącym okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie i do Oddziałów wpłynęło 3 173 pisemnych wniosków o udzielenie porady prawnej i technicznej.



Podobnie, jak w latach ubiegłych porady prawne i techniczne objęły następujące zagadnienia:

- stosunek pracy,
- wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia,
- czas pracy,
- urlopy pracownicze,
- uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem,
- rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników,
- legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej,
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy,
- mobbing, dyskryminacja,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych,
- uprawnienia związków zawodowych, społeczna inspekcja pracy,
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe,
- obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno – sanitarne, magazyny i składy,
- środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze,
- przygotowanie do pracy - badania, szkolenia, kwalifikacje,
- stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne,
- ocena ryzyka zawodowego,
- maszyny i urządzenia techniczne, urządzenia i instalacje energetyczne,
- służba bhp,
- agencje zatrudnienia, pracownicy tymczasowi,
- informacje dotyczące kompetencji PIP,
- informacje dotyczące procedury przeprowadzania kontroli,
- ochrona pracy młodocianych, zatrudnianie dzieci do lat 16.

Problematyka porad nie zmienia się od kilku lat, obserwuje się w miarę stałą listę pytań zadawanych przez zainteresowane podmioty, dochodzą również nowe zagadnienia głównie

w związku ze zmianą przepisów. W roku 2020 w związku z wejściem w życie 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 (Dz.U.2020.1842 t.j. z dnia 2020.10.20) wraz rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 („koronawirusa”) na 3 008 zapytań prawnych, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy Warszawa 397 zapytań dotyczyło problematyki związanej z tym tematem. Zapytania prawne pisemne wpływały zarówno od pracowników jak i pracodawców i dotyczyły szerokiego spektrum zagadnień związanego z uprawnieniami pracowników i pracodawców podczas kolejnych etapów epidemii i zmian w przepisach ustawy.

Udzielono porad prawnych w zakresie:

- pracy zdalnej (uprawnienie pracodawcy do nieudzielenia zgody na pracę zdalną, zezwolenie na pracę zdalną tylko niektórym pracownikom, odmowa zezwolenia na pracę zdalną pomimo sugestii lekarza, rekompensata kosztów pracy zdalnej, polecenie świadczenia pracy zdalnej we wskazanym przez pracodawcę miejscu - drugim biurze pracodawcy);
- możliwości świadczenia pracy w formie zdalnej podczas obowiązkowej kwarantanny lub izolacji domowej;
- wynagrodzenia podczas przestoju ekonomicznego (początek epidemii);
- przeprowadzania szkoleń bhp w formie zdalnej (wstępnych i/lub okresowych);
- badań wstępnych/okresowych/kontrolnych podczas zamknięcia placówek medycyny pracy (zawieszenie obowiązku kierowania na badania, dopuszczanie do pracy bez ważnych badań lekarskich);
- obowiązku zapewnienia środków ochrony indywidualnej i informowania pracowników o zakażeniach w zakładzie pracy;
- obniżenia wynagrodzenia na podstawie porozumienia o wprowadzeniu przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy;
- wpływu obniżenia wymiaru czasu pracy (lub przestoju ekonomicznego) na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych - zasiłku chorobowego czy zasiłku macierzyńskiego;
- zawarcia porozumienia o wprowadzeniu obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego a ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę;
- zawarcia porozumienia o wprowadzeniu obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego a ochrona przedemerytalna (wypłata dodatku wyrównawczego).

Podobnie jak w latach ubiegłych, zauważa się u osób korzystających z porad prawnych i technicznych wysoką świadomość prawną. Zadawane pytania są coraz bardziej szczegółowe i konkretne. Pracownicy są coraz bardziej świadomi prawa ich reprezentacji przez związki zawodowe lub rady pracowników czy możliwości dochodzenia swoich roszczeń przed sądem pracy. Wśród zapytań pisemnych zdarzają się pisma kierowane do podmiotów zajmujących się profesjonalnymi usługami z zakresu księgowości i podatków jak również kancelarii prawnych. Prawnicy często udzielający porad prawnych konsultują już gotowe wnioski, powództwa czy akty prawa wewnątrzzakładowego pod kątem formalnej ich zgodności z przepisami.

Osoby zainteresowane często odsyłane są do Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie z innych urzędów i organów. Bardzo często jednak są to sprawy nie należące do kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2020 r. udzielono 20 porad prawnych ustnych i pisemnych związkom zawodowym oraz 20 porad prawnych społecznym inspektorom pracy. Pomoc udzielona związkom zawodowym dotyczyła zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń, urlopów pracowniczych, uprawnień związków zawodowych, społecznej inspekcji pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, informacji dotyczących przeprowadzania kontroli, badań i pomiarów czynników szkodliwych, wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy - takich jak Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy, regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania, zapytań o zgłaszanie przez pracodawców sporów zbiorowych. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie występowały takie organizacje związkowe jak: NSZZ „Solidarność”,

a także branżowe związki zawodowe np. Związek Zawodowy Konduktorów WARS SA., Związek Zawodowy „Budowlani”.

Podsumowując tematykę poradnictwa prawnego w Okręgowym Inspektoracie Pracy Warszawa w roku 2020, jak co roku, należy uwzględnić specyfikę województwa mazowieckiego, szczególnie zlokalizowanie siedzib dużych korporacji, organów centralnych, rządowych i samorządowych, jak również małych firm zatrudniających kilka, kilkanaście osób. Dodatkowo, duża liczba pracowników napływowych, w tym cudzoziemców, te wszystkie elementy składają się na stosunkowo wysoką liczbę osób zgłaszających się do OIP Warszawa w celu uzyskania porady prawnej. Ciągłe utrzymuje się duże zainteresowanie udzielanymi przez tutejszy urząd bezpłatnymi poradami prawnymi, a ponieważ Państwowa Inspekcja Pracy jest jednym z niewielu urzędów, który z mocy ustawy świadczy poradnictwo dla zainteresowanych, zakres tematyczny udzielanych porad prawnych jest bardzo szeroki.

*

14. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 185 wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego (układu) oraz o wpis informacji (dla porównania w 2019 r. wpłynęło 176 wniosków, 2018 r. – 201, 2017 r. – 201 wniosków, 2016 r. – 176, 2015 r. – 197, 2014 r. – 186, 2013 r. – 194, 2012 r. – 232, 2011 r. – 259).

Wnioski dotyczyły:

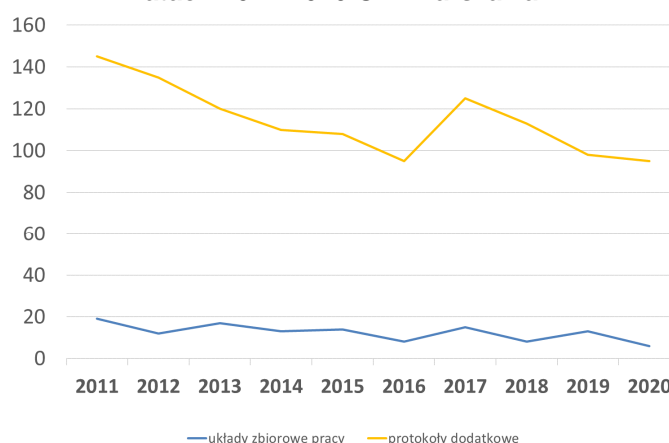
- rejestracji układów - 6
- rejestracji porozumienia o stosowaniu układu - 0
- rejestracji protokołów dodatkowych - 100
- informacji ogółem - 79, w tym:
 - wypowiedzenie układu - 5
 - rozwiązanie układu (porozumienia) - 10
 - rozwiązanie organizacji związkowej - 12
 - wstąpienie związku zawodowego w prawa strony - 3
 - zawieszenie stosowania układu - 19
 - odstąpienie od stosowania układu - 3
 - zmiana nazwy, adresu - 24
 - likwidacji zakładu - 0
 - inne informacje - 3

W okresie sprawozdawczym odmówiono rozpatrzenia wniosku o rejestrację 2 protokołów dodatkowych oraz 5 wniosków o wpis informacji (1 – rozwiązanie układu, 1 – wstąpienie organizacji związkowej w prawa strony, 3 – zawieszenie stosowania układu). Strony wycofały z rejestracji 1 wniosek dotyczący rejestracji protokołu dodatkowego.

W 2020 roku zarejestrowano łącznie 6 zakładowych układów zbiorowych pracy, 95 protokołów dodatkowych, wpisano do rejestru 72 informacje.

Dla porównania w 2011 r. zarejestrowano odpowiednio 19 układów i 145 protokołów dodatkowych, 2012 r. – 12 układów i 135 protokołów, 2013 r. – 17 układów i 126 protokołów, 2014 r. 13 układów i 110 protokołów, 2015 r. – 14 układów i 108 protokołów, 2016 r. – 8 układów oraz 95 protokołów dodatkowych, 2017 r. – 15 układów i 125 protokołów dodatkowych, 2018 r. – 8 układów i 113 protokołów, 2019 r. – 13 układów i 98 protokołów.

Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w latach 2011-2020 OIP Warszawa



W 2020 r. udzielono ponad 150 konsultacji w zakresie zakładowych układów zbiorowych pracy. Dotyczyły one przede wszystkim procedury zawierania i rejestracji układów, protokołów dodatkowych oraz konieczności dokonywania zgłoszeń odpowiednich informacji do rejestru, zawierania porozumień o zawieszeniu stosowania postanowień układów.

Dane z 2020 roku w zakresie rejestracji układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych wskazują na stale zmniejszającą się liczbę zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych. Utrzymuje się również tendencja ograniczania przez strony układów zakresu lub wysokości przyznawanych pracownikom świadczeń – dotyczy to przede wszystkim układów zawieranych po rozwiązaniu dotychczasowych układów.

Z uwagi na stan pandemii wzrosła liczba zawieranych porozumień o zawieszeniu stosowania układu, w bieżącym roku wpisano informację o 14 porozumieniach w tym zakresie, w roku ubiegłym – 3 porozumienia.

W porównaniu z latami poprzednimi liczba wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wniosków o wpis do rejestru informacji o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu układu zbiorowego pracy utrzymuje się na podobnym poziomie. W bieżącym roku sprawozdawczym wpłynęło łącznie 15 wniosków dotyczących wypowiedzenia i rozwiązania zakładowego układu zbiorowego pracy, dla porównania w 2019 r. – 14 wniosków, 2018 r. – 12, 2017 r. – 16, 2016 r. – 14, 2015 r. – 15.

*

15. Rejestracja porozumień zbiorowych wprowadzonych tarczą antykryzysową

W 2020 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, w ramach ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych zarejestrowano zgłoszenia od 4 044 pracodawców, u których zawarto ogółem 4 949 porozumień dotyczących:

- warunków i wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego (art. 15 g ust 11-15 ustawy) – 1 417;
- warunków i wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy (art. 15 g ust 11-15 ustawy) – 4 012,
- stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę (art. 15 zf ust 1,4 i 5 ustawy) – 201,
- wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy (art. 15 zf ust. 1,4, i 5 ustawy) – 229.

*

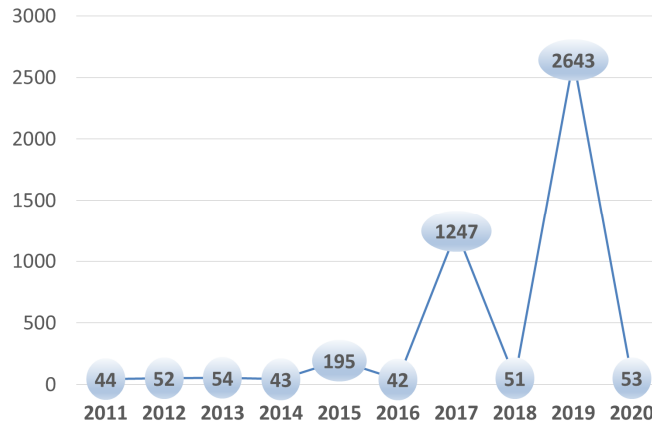
16. Spory zbiorowe pracy

System rozwiązywania sporów zbiorowych określa ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Zgodnie z art. 1 ww. ustawy, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw

i wolności związkowych. Na podstawie art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 53 spory zbiorowe zawierające 134 żądania. W latach poprzednich liczba zarejestrowanych sporów wynosiła odpowiednio: 2019 r. – 2 643, 2018 r. – 51, 2017 r. – 1 247, 2016 r. – 42, 2015 r. – 195, 2014 r. – 43, 2013 r. – 54, 2012 r. – 52, 2011 r. – 44.

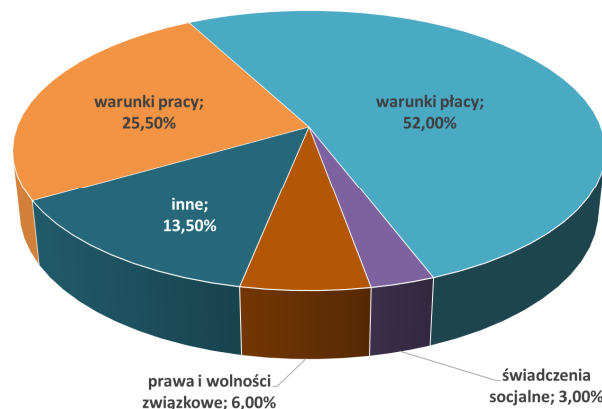
Liczba sporów zbiorowych zgłoszonych w latach 2011-2020



Żądania zgłoszone pracodawcom przez organizacje związkowe w sprawach dotyczących: warunków pracy, warunków płacy, świadczeń socjalnych, praw i wolności związkowych oraz innych, nie objętych definicją sporu zbiorowego:

- 34 żądania - warunki pracy (ok. 25,5 %),
- 70 żądań - warunki płacy (ok. 52 %),
- 4 żądania - świadczenia socjalne (ok. 3 %),
- 8 żądań - prawa i wolności związkowe (ok. 6 %),
- 18 żądań - dotyczących innych kwestii (ok. 13,5 %).

Zakres sporów zbiorowych w 2020 r.



Z przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wynika, że pracodawca ma obowiązek powiadamiania inspekcji pracy o kolejnych etapach rozwiązywania sporu (mediacji czy arbitrażu), o przeprowadzeniu strajku czy zakończeniu sporu. Natomiast z informacji, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2020 r. wynika, iż 5 sporów zbiorowych (bieżących i rozpoczętych w latach poprzednich) zostało zakończonych, w 4 przypadkach zawarto porozumienie, w 1 przypadku organizacja związkowa odstąpiła od żądań. Należy wskazać, że w większości przypadków brak jest informacji o szczegółowych warunkach zakończenia sporu zbiorowego.

W drugim półroczu bieżącego okresu sprawozdawczego zaobserwowano wzrost liczby sporów zbiorowych w szczególności w sektorze związanym z opieką zdrowotną (opieka społeczna i szpitale).

W 2020 roku – tak jak w poprzednich latach - najczęściej wymienianymi przyczynami sporów były żądania związane z wynagrodzeniami i warunkami pracy. Kolejne miejsca zajmowały zagadnienia dotyczące warunków pracy, kwestie praw i wolności związkowych oraz świadczeń socjalnych.

*

17. Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16

W okresie sprawozdawczym w związku z rozpatrywaniem wniosków dotyczących zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do lat 16, inspektorzy pracy przeprowadzili 347 kontroli, w wyniku których wydali 1 458 decyzji pozytywnych oraz cofnięto jedną decyzję na wniosek jednego z rodziców. W jednym przypadku, w związku ze stwierdzeniem dopuszczania do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do ukończenia przez nie 16 roku życia bez zezwolenia właściwego inspektora pracy, sprawcę wykroczenia ukarano mandatem karnym, a także wydano zalecenie pokontrolne mające na celu zapewnienie, aby dzieci do ukończenia przez nie 16 roku życia przed dopuszczeniem do wykonywania pracy lub innego zajęcia zarobkowego, posiadały zezwolenie inspektora pracy.

Zajęcia zarobkowe dzieci podobnie jak w latach ubiegłych polegały w szczególności na:

- odegrania ról głównych i epizodycznych (w tym taniec, śpiew, role mówione),
- w przedstawieniach teatralnych przez dzieci,
- wcielania się w postacie/role dzieci biorących udziału w serialach, filmach (główni bohaterowie, role epizodyczne),
- statystowania w serialach, filmach fabularnych,
- udziału w filmach reklamowych, sesjach zdjęciowych.

Podczas przeprowadzanych czynności kontrolnych stwierdzono m.in., że zajęcia zarobkowe wykonywane w Teatrach prowadzone są zgodnie z wymaganiami uwzględniającymi dobro dziecka, pozytywnie zaopiniowanymi protokołami „Komisji” opiniujących projekty scenograficzne widowisk teatralnych pod kątem ich zgodności z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz o ochronie przeciwpożarowej do spektakli. W przypadku dzieci biorących udział przy realizacji filmów lub seriali, programów telewizyjnych, reklam, mają one również zapewnione inne odpowiednie warunki w postaci wyżywienia, opieki i zapewnienia bezpieczeństwa na planie zdjęciowym. We wszystkich przypadkach zadania powierzane dzieciom są zgodnie z ustaleniami i uzyskanymi oświadczeniami ustnymi dostosowane do wieku i możliwości dziecka. W przypadku dzieci biorących udział w realizacji serialu bądź filmu, inspektorowi okazywano umowy podpisywane pomiędzy rodzicami dzieci, a realizatorami, producentami telewizyjnymi i filmowymi. Przedkładane przez wnioskodawców dokumenty umożliwiły wydanie stosownych zgód/zezwoleń na wykonywanie pracy lub zajęć zarobkowych przez dzieci.

Ubiegający się o wydanie zezwolenia na prace dzieci przedstawili dodatkowo dokumenty takie jak:

1. pisemną zgodę przedstawicieli ustawowych (rodziców) bądź opiekunów prawnych na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
2. orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
3. pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
4. pozytywną opinię przedstawicieli szkół (niekiedy i przedszkoli), do której uczęszczają ww. dzieci (w przypadku dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu) dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
5. oraz w przypadkach innych niż udział w przedstawieniach teatralnych, umowy zawarte z rodzicami (przedstawicielami małoletnich),

6. pozytywnie zaopiniowane protokoły „Komisji” opiniujące projekty scenograficzne widowisk teatralnych pod kątem ich zgodności z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz o ochronie przeciwpożarowej do spektaklów.



III

BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYŃ
WYPADKÓW PRZY PRACY

1. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych

Inspektorzy pracy, ze zgłoszonych w 2020 roku 496 wypadków, zbadali okoliczności i przyczyny 194 wypadków, w których poszkodowanych zostało 210 osób.

	Liczba zgłoszonych		Liczba zbadanych	
	wypadków	poszkodowanych	wypadków	poszkodowanych
Śmiertelne	103	104	24	25
Ciężkie	147	148	58	59
Zbiorowe	31	71	13	23

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 32 wypadki komunikacyjne i 31 zdarzeń które miały tzw. charakter medyczny, gdzie przyczyna była związana ze stanem zdrowia poszkodowanego.

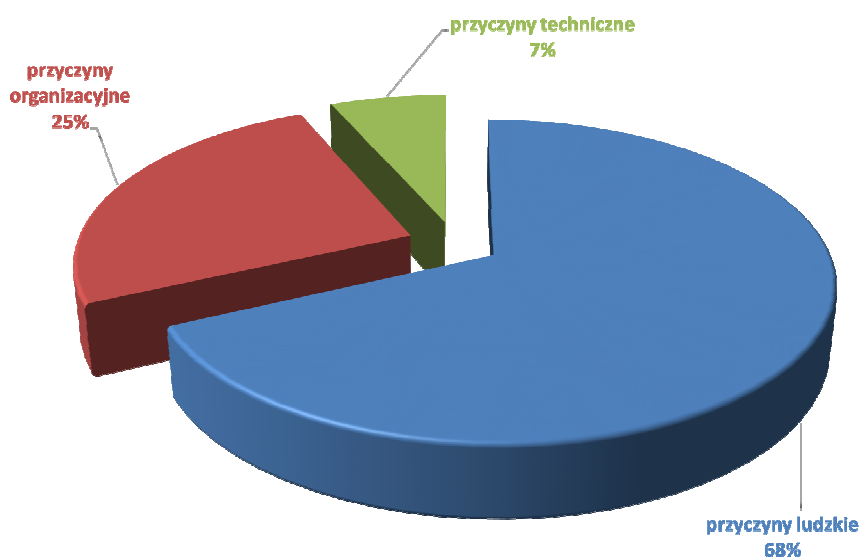
W związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 89 osób, za 142 wykroczeń na łączną kwotę 124.200,00 złotych. Ponadto za 8 wykroczeń skierowano 4 wnioski do sądu o ukaranie. W stosunku do 12 wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali w stosunku do 10 osób środki wychowawcze. W dwóch przypadkach w związku z ustaleniami dotyczącymi badania wypadków przy pracy, inspektorzy pracy zawiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 2020 roku zgłoszono 496 wypadków. W stosunku do roku ubiegłego liczba ta spadła nieznacznie, o 18 wypadków. Zbadano o 17 wypadków przy pracy więcej, niż w analogicznym okresie roku poprzedniego.

Najczęstszymi miejscami wypadków przy pracy były: teren budowy, miejsce konserwacji i napraw, miejsca produkcji przemysłowej, miejsce magazynowania.

Wydarzeniami będącymi odchyleniem od stanu normalnego, które doprowadziły do wypadku przy pracy były: upadek osoby z wysokości – na niższy poziom, ześlizgnięcie się, upadek, złamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik materialny), pochwycenie lub odrzucenie osoby, utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym.

Przyczyny wypadków przy pracy



Najczęstsze przyczyny wypadków przy pracy:

- 68% to przyczyny ludzkie takie jak, brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikami materialnym przez pracownika, nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika, niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika, stan psychofizyczny pracownika, nie zapewniający bezpiecznego wykonania pracy.
- 25% przyczyn leżało po stronie niewłaściwej organizacji pracy polującej na, niewłaściwej eksploatacji czynnika materialnego, niewłaściwej ogólnej organizacji pracy, niewłaściwej organizacji stanowiska pracy.
- 7% to przyczyny techniczne takie jak, wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego, niewłaściwe wykorzystanie czynnika materialnego, wady materiałowe czynnika materialnego.

W związku z powyższymi obserwacjami wskazane jest podjęcie następujących działań:

- Promowanie wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców dostępnymi środkami, jak spotkania i konferencje z organizacjami pracowników i pracodawców, środki masowego przekazu.
- Egzekwowanie od pracodawców, u których dochodzi do wypadków powtarzalnych, wdrażania w praktyce właściwych wniosków
- Udzielanie przez pracowników OIP porad w zakresie prawidłowego sporządzania dokumentacji powypadkowej oraz ustalania przyczyn, okoliczności wypadków przy pracy i wskazywania adekwatnych wniosków profilaktycznych.

*

2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców

W zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, przeprowadzono 253 kontrole, badając 352 dokumentacje związanych z badaniem przez zespoły powypadkowe okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 6 osób, za 7 wykroczeń na łączną kwotę 9 600,00 zł. Do prokuratury rejonowej skierowano 1 zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Podczas kontroli, inspektorzy pracy współdziałali z innymi organami państwowego nadzoru nad warunkami pracy poprzez przeprowadzenie wspólnych kontroli, przeprowadzenie kontroli na wniosek albo poinformowanie o wynikach kontroli. Współdziałano w ramach realizacji ww. zadania z Policją i Prokuraturą.

Zdecydowanie najwięcej nieprawidłowości stwierdzono przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków pracowników. Wśród powyższych nieprawidłowości dominują:

- ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy lub ustalenie tylko częściowych przyczyn wypadku (18% wszystkich stwierdzanych nieprawidłowości),
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku,
- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadki z nieuzasadnioną zwłoką,
- nieprzystąpienie niezwłocznie przez zespół powypadkowy do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku,
- brak rejestru wypadków przy pracy,
- zgłoszenie wypadku w odległym terminie,
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego.

Błędy popełnione przez zespoły powypadkowe, a dotyczące w szczególności ustalania przyczyn wypadku, zaleceń i wniosków oraz środków profilaktycznych w celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnego zdarzenia po raz wtóry, wskazują na konieczność kontrolowania postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawcę. Inspektorzy pracy nadal powinni kontrolować sposób badania wypadków przez pracodawców. Celowym

byłoby wprowadzenie zasady, iż w toku każdej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy należy zwracać uwagę na ocenę stanu wypadkowości, a w szczególności na:

- 1) właściwe ustalenie przyczyn wypadku przy pracy, zwłaszcza czy przyczyny wypadku leżą po stronie pracodawcy czy poszkodowanego,
- 2) ujawnianie zdarzeń wypadkowych nie zgłoszonych właściwemu inspektorowi pracy,
- 3) rzetelność sporządzania protokołów powypadkowych, w tym ustalania przyczyn wypadków oraz zastosowania adekwatnych środków i wniosków profilaktycznych,
- 4) realizację przez pracodawców środków prawnych wydanych przez zespół powypadkowy jak również pokontrolnych środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy.



IV

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA,
PRACA TYMCZASOWA,
AGENCJE ZATRUDNIENIA,
DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 497 kontroli w 494 podmiotach. W kontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było 34 009 pracowników. Kontrolą objęto 2 079 pracowników, 362 spośród nich świadczyło pracę nielegalnie. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 5 poleceń oraz 204 wystąpienia zawierające 421 wniosków. Nie kierowano wniosków o ukaranie. Nałożono 48 grzywnien w formie mandatów na łączną kwotę 58500 zł. Stwierdzono 1 przypadek osoby bezrobotnej, która nie poinformowała w terminie Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu pracy zarobkowej. Niższa niż w latach ubiegłych liczba kontroli była wynikiem wprowadzonego przez Rząd stanu epidemii oraz związanych z tym faktem poleceń Głównego Inspektora Pracy ograniczających możliwość przeprowadzania czynności kontrolnych.

Nowe zjawiska w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich jakie mogliśmy zaobserwować w 2020 r. związane były z epidemią Covid-19. W poprzednich latach obserwowaliśmy stopniowy spadek poziomu stopy bezrobocia. Mieliśmy do czynienia z rynkiem pracownika. Konsekwencją tego stanu rzeczy był stopniowy ale wyraźny spadek liczby osób zmuszonych przez sytuację życiową do wykonywania pracy „na czarno”. Wybuch pandemii przynajmniej częściowo zmienił ten stan rzeczy. Wprowadzony w związku z nią stan epidemii (poprzedzony stanem zagrożenia epidemicznego) i związane z nim administracyjne ograniczenia bądź zakazy prowadzenia określonego rodzaju działalności spowodowały drastyczne spadki wysokości obrotów firm działających w określonych branżach. Powyższa sytuacja miała miejsce szczególnie w firmach reprezentujących sektor szeroko rozumianych usług, w szczególności branżę turystyczną, hotelarską i gastronomiczną. Negatywne konsekwencje tego stanu rzeczy dotknęły również osób wykonujących pracę zarobkową, przy czym warto dokonać w tym zakresie pewnego rozróżnienia. W dużo mniejszym stopniu dotyczyły one osób wykonujących pracę na podstawie umów pracę i umów cywilnoprawnych, a więc takich których zatrudnienie miało charakter sformalizowany. Osoby te mogły liczyć na świadczenia postojowe, dodatek solidarnościowy oraz zasiłek dla bezrobotnych w wyższej niż dotychczas wysokości. Główny ciężar negatywnych konsekwencji pandemii dotknął w największym stopniu osoby wykonujące pracę nierejestrowaną, w szarej strefie. Przedsiębiorca w pierwszej kolejności kończył współpracę z pracującymi bez żadnej umowy, „na czarno”. Osoby te nierzadko z dnia na dzień dowiadywały się o utracie pracy. Nie mogły przy tym z reguły liczyć na wypłatę świadczeń lub nie otrzymywały całości należnego wynagrodzenia za pracę. Kryzys pandemiczny potwierdził w całej rozciągłości jak ważną kwestią jest bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia. Oczywiście najwyższy stopień tegoż bezpieczeństwa związany jest z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, dużo mniejszy z umowami cywilnoprawnymi. Praktycznie nie występuje natomiast w przypadku form nierejestrowanych (pozostaje w praktyce zależny od dobrej woli powierzającego pracę).

Przyczyny występujących w obszarze legalności zatrudnienia nieprawidłowości pozostają od wielu lat takie same. Główną (wskazywaną przez inspektorów przeprowadzających kontrole legalności zatrudnienia) przyczyną są względy związane z pozapłacowymi kosztami pracy. Pracodawca zatrudniający pracownika bez zawierania jakiegokolwiek umowy nie jest zobowiązany do opłacania obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. Jednocześnie wykonujący taką pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wyższej kwocie (bez konieczności uiszczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych). Drugą nie mniej ważną przyczyną jest chęć uniknięcia formalności związanych z nawiązywaniem, trwaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy. Pracodawca zatrudniający pracownika w sposób nieformalny (tj. „na czarno”) nie jest zobligowany chociażby do przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umowy o pracę oraz jej rozwiązywania (na przykład przestrzegania zakazu rozwiązywania stosunku pracy w określonych przez prawo sytuacjach, respektowania obowiązujących okresów wypowiedzenia). Jedną z głównych przyczyn wskazywanych przez osoby wykonujące „pracę nierejestrowaną” jest chęć uniknięcia płacenia podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Inną przyczyną jest z kolei obawa przed utratą różnego rodzaju świadczeń z opieki społecznej (prawo do których osoba ta mogłaby utracić w przypadku wykazania oficjalnego dochodu z tytułu

wykonywanej pracy) bądź prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Ponadto należy zauważyć, iż forma nierejestrowanego zatrudnienia preferowana jest często przez osoby pragnące uniknąć egzekucji komorniczych (np. płacenia alimentów).

*

2. Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W roku 2020 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 607 kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w 578 podmiotach. Stwierdzono łącznie 342 przypadki nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (w tym 29 przypadków pobytu uniemożliwiającego wykonywanie pracy, 227 przypadków wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę, 65 przypadków wykonywania pracy na warunkach innych niż w treści zezwolenia na pracę, 135 przypadków wykonywania pracy bez potwierdzenia umowy w formie pisemnej). Niższa niż w latach ubiegłych liczba kontroli była wynikiem wprowadzonego przez władze stanu epidemii oraz związanych z tym faktem poleceń Głównego Inspektora Pracy ograniczających możliwość przeprowadzania czynności kontrolnych.

Teren województwa mazowieckiego od lat należy do obszarów o największej liczbie zatrudnianych obcokrajowców. Wykonują oni pracę w wielu sektorach gospodarki, przy czym najczęściej w budownictwie, gastronomii, rolnictwie oraz przy pracach domowych (opieka nad dziećmi, osobami starszymi, pomoc domowa). Bardzo często kontrole, podczas których stwierdzane są nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia obcokrajowców są inicjowane przez kierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy wnioski Powiatowych Urzędów Pracy, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego oraz skargi składane przez samych cudzoziemców.

Nowe zjawiska w obszarze legalności zatrudnienia cudzoziemców jakie mogliśmy zaobserwować w 2020 r. związane były z epidemią Covid-19. Wprowadzony przez rząd stan epidemii (poprzedzony stanem zagrożenia epidemicznego) i związane z nim administracyjne ograniczenia bądź zakazy prowadzenia określonego rodzaju działalności spowodowały drastyczne spadki wysokości obrotów określonych branż. Powyższa sytuacja miała miejsce szczególnie w firmach reprezentujących sektor szeroko rozumianych usług, w szczególności branżę turystyczną, hotelarską i gastronomiczną, a więc w tych podmiotach które stosunkowo często zatrudniają cudzoziemców. Konsekwencje tego stanu rzeczy dotknęły również obcokrajowców wykonujących pracę zarobkową, przy czym warto dokonać w tym zakresie pewnego rozróżnienia. W dużo mniejszym stopniu dotyczyły one osób wykonujących pracę na podstawie umów pracę i umów cywilnoprawnych, a więc takich których zatrudnienie miało charakter sformalizowany. Osoby te mogły na przykład liczyć (po spełnieniu ustawowych przesłanek) na wypłatę świadczenia postojowego. Cudzoziemcy wykonujący pracę nielegalnie byli z reguły pierwszymi ofiarami zwolnień. Nierzadko z dnia na dzień dowiadawali się o utracie pracy. Nie mogli przy tym liczyć na wypłatę żadnych świadczeń.

Odbiegając od kwestii pandemii najistotniejsze nieprawidłowości w obszarze zatrudniania obcokrajowców pozostają bez zmian w porównaniu z ubiegłymi latami. Do stwierdzanych naruszeń w zakresie zatrudniania pracowników – cudzoziemców dochodzi najczęściej w związku z ignorancją wobec przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, np. w sytuacjach zatrudniania cudzoziemców na warunkach innych niż określone w zezwoleniach na pracę, czy też na podstawie zezwolenia lub oświadczenia uprawniającego do wykonywania pracy na rzecz innej firmy. Inną nie mniej ważną przyczyną jest chęć zmniejszenia kosztów związanych z prowadzoną działalnością, poprzez zatrudnienie cudzoziemców (często nieświadomych obowiązków, które należy spełnić celem legalnego wykonywania pracy oraz konsekwencji związanych z nielegalnym wykonywaniem pracy) nie posiadających jakichkolwiek dokumentów pozwalających na legalne wykonywanie pracy (z wyjątkiem dokumentów pobytowych). Z drugiej strony należy jednak odnotować wzrost świadomości prawnej obcokrajowców, przejawiający się między innymi coraz większą liczbą składanych przez nich skarg, dotyczących naruszania ich praw pracowniczych. Prowadząc kontrole legalności zatrudnienia inspektorzy pracy współpracują z Policją, Strażą Graniczną, pracownikami Powiatowych Urzędów Pracy, Urzędów Wojewódzkich.

W przypadku legalności zatrudnienia obcokrajowców, istotne znaczenie ma współpraca z Urzędami Wojewódzkimi. W 2020 r. Okręgowy Inspektor Pracy 98 razy informował właściwych miejscowo Wojewodów o przypadkach stwierdzonych naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Należy zauważyć, iż wnioski z Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego są, obok skarg składanych przez obcokrajowców, jednym z głównych źródeł informacji o nielegalnym zatrudnieniu pracowników. Na wniosek Wojewody przeprowadzono 2 kontrole. Współpraca z Urzędem Wojewódzkim polega również na udziale przedstawiciela Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w pracach Wojewódzkiego Zespołu do spraw Zapobiegania Handlowi Ludźmi.

*

3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący przestrzegania przepisów prawa przez agencje zatrudnienia. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących działania ww. podmiotów.

W zakresie realizacji tematu, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r. łącznie 38 kontroli w 38 różnych podmiotach będących agencjami zatrudnienia.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Liczba przeprowadzonych kontroli: <i>w tym:</i>	38
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	14
3.	związane z interwencją własną urzędu	16
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu	8

W 2020 r. inspektorzy pracy prowadzący kontrole w temacie wykazali 7 podmiotów, działających jako agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. W związku z tym w 5 przypadkach zostały skierowane do właściwego organu dające podstawę do wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia.

W toku przeprowadzonych kontroli stwierdzano uchybienia związane z nie przedłożeniem w przewidzianym przepisami ustawy terminie marszałkowi województwa rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia, nie dotrzymania terminów związanych z informowaniem Marszałka Województwa o zmianie danych objętych wnioskiem czy też nieprawidłowości związanych z terminowym opłacaniem składek na Fundusz Pracy. Nieprawidłowości dotyczyły nie zamieszczania w ogłoszeniach i ofertach pracy numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Stwierdzono również przypadki gdy w umowie zawartej przez agencję, a osobami kierowanymi do pracy u pracodawcy zagranicznego, nie ustalono zakresu odpowiedzialności cywilnej stron dotyczącej niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a osobą kierowaną, w tym strony pokrywającej koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz trybu dochodzenia związanych z tym roszczeń.

Stwierdzone podczas prowadzonych kontroli naruszenia wynikały, przede wszystkim z nieznajomości przepisów prawa w zakresie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Podobnie, przyczyną nieprawidłowości w zakresie np. publikowania ogłoszeń, w których nie zamieszcza się numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, jest z pewnością niewystarczająca znajomość przepisów, do których stosowania obowiązane są agencje zatrudnienia, a także w nielicznych przypadkach błąd ludzki.

Nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia określone w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, były przyczyną skierowania do sądu wniosków o ukaranie. Ilościowa skala naruszeń ujawniona w trakcie kontroli przeprowadzonych w 2020 r. jest porównywalna do roku 2019 r.

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący egzekwowania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych.

Realizując temat inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. łącznie 17 kontroli w 17 różnych podmiotach będących agencjami pracy tymczasowej.

Podczas kontroli stwierdzono, że 3 podmioty prowadziły agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa.

Ponadto w toku kontroli inspektorzy pracy ujawnili następujące nieprawidłowości występujące w agencjach pracy tymczasowej:

- nieterminowe zawarcie na piśmie umowy o pracę tymczasową,
- nieprawidłowości w sporządzeniu umów o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej, a pracownikiem tymczasowym,
- dopuszczanie do pracy pracowników tymczasowych bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- nie zawiadamianie pracowników tymczasowych, przed zawarciem z nimi umowy o pracę o uzgodnieniach dokonanych z pracodawcą użytkownikiem tj. o: rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanym okresie wykonywania pracy tymczasowej, wymiarze czasu pracy pracownika tymczasowego, miejscu wykonywania pracy tymczasowej itp.,
- niezgodnienie na piśmie pomiędzy agencją pracy tymczasowej oraz pracodawcą użytkownikiem warunków o których mowa w art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych np. rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy,
- nieprawidłowe oraz nieterminowe wypłacanie pracownikom tymczasowym wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- przekroczenie dopuszczanego okresu wykonywania pracy tymczasowej.

Ilość środków prawnych wydawanych w czasie kontroli podmiotów działających jako agencje pracy tymczasowej zmniejsza się ze względu na przechodzenie części agencji na zatrudnianie osób do wykonywania pracy tymczasowej nie na podstawie umów o pracę tymczasową ale na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ocenie osób prowadzących agencje zatrudnienia taką przyczyną mogą być zawile przepisy prawne regulujące działalność agencji zatrudnienia oraz zatrudniania pracowników tymczasowych. Natomiast w ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole w temacie podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej organizacji pracy w agencjach pracy tymczasowej, a przede wszystkim niewystarczająca znajomość obowiązujących przepisów szczególnych, regulujących w niektórych aspektach uprawnienia pracowników tymczasowych odmiennie niż pozostałych pracowników.

Ilość nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy będzie maleć ze względu na coraz częstsze przypadki powierzania wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych co skutkuje tym, iż wobec takich osób nie muszą być stosowane przepisy dotyczące np. urlopów wypoczynkowych, ekwiwalentów za urlopy wypoczynkowe.

*

Kontrole pracodawcy użytkowników pracowników tymczasowych

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący egzekwowania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących działania ww. podmiotów.

W zakresie realizacji tematu, w 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. łącznie 16 kontroli w 16 różnych podmiotach będących pracodawcami użytkowników.

Kontrole przeprowadzone były w związku ze skargami – 6 kontroli, na wniosek innych Urzędów – 2 kontrole oraz w związku z bieżącą działalnością Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie (realizacja tematu z harmonogramu) - 10 kontroli.

Analiza danych za rok 2020, związanych z realizacją tematu, nie wykazała nowych, znaczących tendencji w zakresie naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez podmioty działające jako pracodawcy użytkownicy. W roku 2020 stwierdzono nieprawidłowości tożsame z pojawiającymi się w latach ubiegłych.

W toku kontroli inspektorzy pracy ujawnili następujące nieprawidłowości występujące u pracodawców użytkowników:

- nie poinformowanie na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika,
- nie poinformowanie na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nie uzgodnienie na piśmie z agencją pracy tymczasowej: rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego, miejsca wykonywania pracy tymczasowej,
- zatrudnienie pracownika tymczasowego na czas dłuższy niż dopuszczalny okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika,
- nie dostarczenie pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz niewypłacanie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia, a także niewypłacanie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży,
- nieprawidłowości przy informowaniu reprezentatywnych organizacji związkowych o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej,
- nieprowadzenie kart ewidencji czasu pracy,
- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy,
- dopuszczanie do pracy bez przeszkolenia w dziedzinie bhp.

Naruszenia ujawniane w czasie kontroli nie zmieniają się od lat, znamienym jednak jest to iż ilość uchybień stwierdzanych w trakcie kontroli zmniejsza się. Dzieje się tak ze względu na to, że dużą grupę osób wykonujących pracę tymczasową stanowią osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego. Dla tych „Zleceniobiorców Tymczasowych” nie są stosowane przepisy dotyczące urlopów wypoczynkowych czy dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych wynikających z Kodeksu pracy. Kontrole wykazywały uchybienia w przeprowadzaniu szkoleń w dziedzinie bhp pracowników tymczasowych.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej organizacji pracy tak w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników oraz przepływu informacji pomiędzy nimi.

*

Outsourcing/leasing a praca tymczasowa

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący Outsourcingu/Leasingu a pracy tymczasowej. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących działania ww. podmiotów.

W zakresie realizacji tematu, w 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r. łącznie 10 kontroli w 10 różnych podmiotach będących pracodawcami użytkowników.

W ramach prowadzonych czynności badaniem objęto 79 osób w 10 skontrolowanych podmiotach. W stosunku do 9 osób stwierdzono, iż sposób i charakter wykonywanej pracy/usługi świadczy de facto o wykonywaniu pracy tymczasowej.

Podczas kontroli inspektorzy wykazali dwa podmioty, w którym doszło do powierzenia wykonywania czynności z pominięciem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Z roku na rok obserwuje się coraz większe tendencje zastępowania pracy tymczasowej, zarówno przez podmioty niebędące formalnie agencjami zatrudnienia, jak też przez legalnie działające agencje – usługą outsourcingu. Aktualna pozostaje konieczność wprowadzenia regulacji prawnych dotyczących outsourcingu.

Stosowanie i korzystanie z usług outsourcingu/leasingu spowodowane jest chęcią omięcia procedur związanych z uzyskaniem stosownych certyfikatów umożliwiających działalność agencji zatrudnienia czy też agencji pracy tymczasowej. Zgodnie z opinią korzystających z usług outsourcingu jest ono wygodniejsze dla przedsiębiorcy z uwagi na brak uregulowań prawnych w zakresie stosowania przedmiotowych usług. Ilość nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy będzie się zwiększać ze względu na coraz częstsze przypadki występowania tego rodzaju usług.

Inspektorzy pracy informowali Marszałka Województwa o stwierdzonych uchybieniach w zakresie kierowania zatrudnionych osób do pracy na rzecz innych podmiotów z pominięciem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Skierowano do sądu jeden wniosek o ukaranie przedsiębiorcy prowadzącego działalność niezgodnie z obowiązującymi przepisami. W jednym przypadku inspektor pracy skierował do prokuratury wniosek o podejrzeniu popełnienia przestępstwa stypizowanego w art. 218 Kodeksu karnego w związku z art. 27a pkt 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz art. 220 Kodeksu karnego w związku z art. 27 a pkt 1, 2, 3, 4, 5, 6 ustawy zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

*

5. Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług z terytorium RP

– obywatele polscy

Celem kontroli była realizacja zadań Państwowej Inspekcji Pracy, określonych w ustawie z 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, celem skutecznego monitorowania procesu delegowania i przeciwdziałania nadużyciom w tym obszarze,
- zapewnienia praworządności w transgranicznych stosunkach zatrudnienia, przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi i instrumentów współpracy administracyjnej z właściwymi organami innych państw członkowskich, polegającej w szczególności na:
 - udzielaniu na ich wniosek informacji dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP,
 - przeprowadzaniu na ich wniosek kontroli,
 - przekazywaniu organom właściwym tych państw informacji w związku z podejrzeniem naruszania przepisów prawa państwa oddelegowania - do egzekwowania których organy PIP nie są uprawnione.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1	Liczba kontroli z wnioskiem o informację, skierowanym do PIP przez instytucje łącznikową z UE/EOG	26

Kontrole realizowanych w 2020 roku ograniczały się, co do zasady do opisu warunków zatrudnienia oraz wykonywania działalności przez przedsiębiorców w celu udzielenia odpowiedzi na pytania zawarte we wnioskach zagranicznych instytucji łącznikowych. Ocenę co do naruszeń prawa pracy w zakresie części przepisów zagranicznych wywołujących swoją właściwość w ramach transgranicznych relacji zatrudnienia pozostawiono instytucjom kierującym zapytania.

Podczas kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie nieterminowego prowadzenia szkoleń z dziedziny BHP, nieokreślenia w sposób czytelny wysokości wynagrodzenia w umowie o pracę oraz nieterminowe zgłaszanie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Skierowano środki prawne do jednego z kontrolowanych podmiotów w formie 6 wniosków w wystąpieniu.

Ujawnione nieprawidłowości nie odbiegały od podobnych naruszeń występujących u ogółu pracodawców na terytorium RP i mają zazwyczaj powtarzalny charakter. Nie odnotowano natomiast przypadków w których niezbędne byłoby wydawanie przez inspektorów decyzji nakazowych co wskazuje na mniejszą w porównaniu do roku ubiegłego skalę nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

*

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług z terytorium RP – cudzoziemcy nie będący obywatelami UE/EOG

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1	Liczba kontroli z wnioskiem o informacje, skierowanym do PIP przez instytucje łącznikową z UE/EOG	12
2	Liczba przeprowadzonych czynności nie będących kontrolą (w tym czynności nieskutecznych dokumentowanych notatką służbową)	2

Wszystkie kontrole związane z realizacją tematu były prowadzone w następstwie zapytań przekazanych przez Główny Inspektorat Pracy w ramach realizacji zadań instytucji łącznikowej. W toku prowadzonych czynności inspektorzy nie stwierdzili żadnych nieprawidłowości dających podstawy do zastosowania środków prawnych w formie decyzji nakazowych ani wniosków w wystąpieniach.

W przypadku jednego podmiotu kontrolowanego ujawniono wykroczenie z art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. cudzoziemca, obywatela Ukrainy wykonującego nielegalną pracę bez wymaganego zezwolenia.

Problem występujący przy nieskutecznej realizacji zadań z tego tematu wiąże się ze stosowaniem przez wielu przedsiębiorców (także cudzoziemców) opisywanych niegdyś przez służby zatrudnienia niektórych krajów (np. Republiki Francuskiej) tzw. przedsiębiorstw skrzynek pocztowych (Société boîte aux lettres). Stwierdzone tego typu przypadki w 2019 r. powtarzają się w 2020r. Różnice ilościowe mogą wynikać jedynie z mniejszej liczby prowadzonych czynności na skutek ograniczeń związanych ze stanem epidemii SARS-CoV-2. Praktyka ta odnosi się do kreowania podmiotów gospodarczych posiadających jedynie adres rejestrowy tożsamy z adresem korespondencyjnym, pod którym nie jest wykonywana żadna faktyczna działalność. Niektórzy przedsiębiorcy w tym cudzoziemcy celowo rejestrują takie podmioty wyłącznie w celu legalizacji zatrudnienia cudzoziemców na terenie innych krajów członkowskich. Kontrole podejmowane wobec takich podmiotów najczęściej okazywały się nieskuteczne i dokumentowane jedynie notatką służbową.

Najczęstszą przyczyną niepowodzenia w skutecznym przeprowadzeniu kontroli była rejestracja bądź pod fikcyjnymi adresami bądź w tzw. biurach wirtualnych przedsiębiorców delegujących na terytorium innych krajów UE/EOG. W powyższym zakresie w celu podniesienia skuteczności działań organów PIP zasadne byłoby wdrożenie łatwiejszego dostępu do danych osobowych zgromadzonych w KRS i rejestrach państwowych (PESEL) w celu sprawnego ustalenia danych osobowych osób odpowiedzialnych za działalność podmiotów gospodarczych, co dawałoby możliwość szybszego i łatwiejszego dotarcia do osób w przypadku np. zakończenia współpracy z biurem wirtualnym i braku kontaktu z członkami zarządu.

*

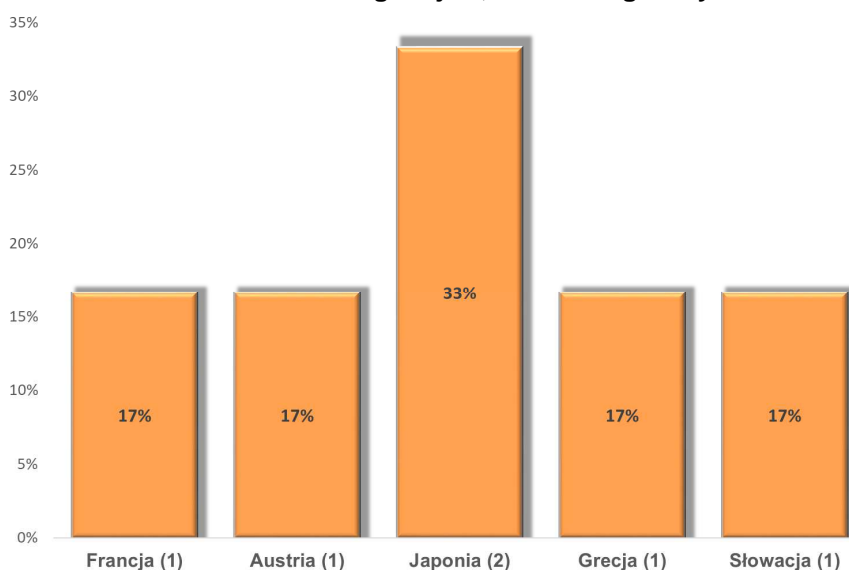
Delegowanie pracowników na terytorium RP

Kontrole dotyczyły ochrony praw pracowników delegowanych w ramach transgranicznego świadczenia usług, tj. egzekwowania zapewnienia pracownikom delegowanym na terytorium RP warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynika to z przepisów polskiego prawa, w zakresie wskazanym w art. 4 ust. 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, z uwzględnieniem warunków delegowania na terytorium RP pracowników z tzw. krajów trzecich, o których mowa w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Kontrole zostały przeprowadzone w 5 podmiotach, nie odnotowano przypadków nieskutecznych działań. Zakres kontroli w przeciwieństwie do 2019 r. nie był zróżnicowany. W 4 przypadkach kontrolowano legalność zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej zaś tylko w 1 przypadku prawną ochronę stosunku pracy. W toku prowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości związanych z warunkami zatrudnienia osób skierowanych czasowo do pracy na terytorium RP, w związku z powyższym nie kierowano do pracodawców środków prawnych.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1	Liczba kontroli dotyczących delegowania pracowników	5
2	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	6
3	Kraje pochodzenia oddelegowanych pracowników ze wskazaniem liczby podmiotów delegujących	Francja 1 Austria 1 Japonia 2 Grecja 1
2	Liczba przeprowadzonych czynności nie będących kontrolą (w tym czynności nieskutecznych dokumentowanych notatką służbową oraz kartą Zn)	0
Lp.	Kraje pochodzenia	Liczba cudzoziemców
1	Francja	1
2	Austria	1
3	Japonia	2
4	Grecja	1
5	Słowacja	1

Liczba cudzoziemców według krajów, które delegowały na teren RP



W trakcie realizacji tematu, prowadzono współpracę głównie z jednostkami Straży Granicznej w celu potwierdzenia danych obywateli państw trzecich (poza UE/EOG) w zakresie niezbędnym do realizacji kontroli.



V

PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY,
W TYM BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY,
W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

A. Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych

1. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

W roku 2020 prowadzono kolejny etap rozpoczętego 3-letniego okresu kontroli, których celem jest wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach różnych branż. W zakładach tych występuje szczególnie duże narażenie na czynniki szkodliwe dla zdrowia, skutkujące chorobami zawodowymi lub innymi dolegliwościami związanymi z wykonywaniem pracy oraz dużą liczbą wypadków przy pracy.

Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej

W ramach realizacji zadania „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej” skontrolowano 5 zakładów pracy ujętych, w wykazie zakładów zaliczanych do kategorii poważnych awarii, przekazanych przez Główny Inspektorat Ochrony Środowiska.

Na 5 kontrolowanych zakładów pracy, w 4 znajdują się instalacje amoniakalne. W największym zakładzie znajduje się 6 chłodni z potencjałem składowania wynoszącym ok. 190 000 miejsc paletowych. Instalacja amoniakalna, jaką dysponuje firma jest instalacją bezobsługową działającą w trybie pracy w pełni automatycznej, wyposażoną w układ centralnego sterowania i monitoringu wraz z możliwością zdalnego sterowania i kontroli. Instalacja wyposażona jest w system detekcji amoniaku zarówno w maszynowni jak i poddaszu technicznych (nad stacjami zaworowymi) wraz z niezależnym systemem powiadamiania o awariach – GSM.

Skontrolowano także przedsiębiorstwo produkcyjno-handlowo-usługowe, którego główną dziedziną działalności jest produkcja: klejów przemysłowych dla meblarstwa i budownictwa (tapicerskich, stolarskich, montażowych), rozpuszczalników organicznych, a także chemii budowlanej i gospodarczej. W zakładzie tym w znacznych ilościach występują substancje niebezpieczne typu: frakcja heksanowa, toluen, benzyna ekstrakcyjna. Zagrożenia są powiązane z użytkowaniem instalacji:

- do rozładunku cystern.
- do wyciągania medium ze zbiorników podziemnych i naziemnych (do mieszania produktów).
- do rozlewania gotowych produktów

Przeprowadzone kontrole ujawniły wysoką kulturę bezpieczeństwa technicznego występującą w zakładach pracy. Przyjęte rozwiązania bezpieczeństwa, w sposób istotny porządkują proces pracy, obniżając zagrożenia dla pracowników do wartości minimalnych. Powyższe kontrole wskazują na wysoki poziom zapewnienia bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach o potencjalnie wysokim ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Kontrole zakładów charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)

W ramach realizacji zadania „Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń” skontrolowano 3 zakłady pracy uwzględnione w programie wzmoczonego nadzoru.

Suma wyników działalności kontrolno-nadzorczej wskazuje, że w kontrolowanych zakładach pracy pracę świadczyło ogółem 598 osób.

Struktura podstawy zatrudnienia osób przedstawia się następująco:

- liczba pracujących ogółem, 598,
- w tym:
 - na podstawie umów cywilno-prawnych: 3,
 - cudzoziemców: 15,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 595,
 - w tym:
 - kobiet: 178,
 - niepełnosprawnych: 13,
 - młodocianych: 0.

Powyższe dane liczbowe wskazują, że zakłady pracy objęte wzmożonym nadzorem ukierunkowane są na zatrudnianie osób na podstawie umów o pracę. Umowy cywilnoprawne występują incydentalnie.

W kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnienie 18 kobiet w wieku 55+ oraz 31 mężczyzn w wieku 60+. Spośród wymienionych osób, w jednym z kontrolowanych zakładów, w warunkach zagrożenia pracuje 12 kobiet i 1 mężczyzna. W przedmiotowej grupie wiekowej, w kontrolowanych podmiotach, nie odnotowano chorób zawodowych i nie ustalono prawa do rent inwalidzkich. W jednym z kontrolowanych podmiotów w 2019 r. miał miejsce 1 wypadek przy pracy z udziałem 1 kobiety w wieku 55+ oraz w 1 zakładzie odnotowano 1 wypadek traktowany na równi z wypadkiem przy pracy kobiety w wieku 55+, który miał miejsce również w 2019 r.

Zakłady, o wysokiej skali zagrożeń - skontrolowane w 2020 r.																		
Liczba zakładów ogółem	Liczba wypadków przy pracy			Liczba poszkodowanych w wypadkach									Liczba osób zatr. w warunkach zagrożenia			Liczba chorób zawodowych		
	2017	2018	2019	2017			2018			2019			2017	2018	2019	2017	2018	2019
	Og.	Og.	Og.	Og.	Ś.	C.	Og.	Ś.	C.	Og.	Ś.	C.	Og.	Og.	Og.	Og.	Og.	Og.
3	17	9	12	17	-	-	9	-	1	12	-	-	-	-	13	-	-	-

W wyniku nieprawidłowości stwierdzonych podczas prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali łącznie 16 decyzji oraz skierowali 8 wniosków w wystąpieniach.

Wartą podkreślenia jest sytuacja nie wykonania przez jednego z pracodawców jednej uprzednio wydanej decyzji, w konsekwencji czego inspektor skierował do pracodawcy upomnienie, a następnie sprawę przekazał do egzekucji oraz ukarał mandatem karnym.

Ujawnione nieprawidłowości wynikają najczęściej z zaniedbań nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp przez uprawnione osoby. Inspektorzy wskazują, że w ramach przeprowadzanych kontroli pracodawcy realizują jedynie zalecenia pokontrolne skierowane przez organ kontrolny. W ślad za kontrolami pracodawcy nie przeprowadzają wewnętrznej analizy stanu przestrzegania przepisów bhp.

*

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

W roku 2020 przeprowadzono łącznie 3 kontrole. Czasowe zawieszenie czynności kontrolnych w związku z pandemią wirusa Sars-CoV-2 uniemożliwiło pełną realizację tematu. Zakres tematyczny przeprowadzonych kontroli dotyczył:

- w 2 przypadkach substancji/mieszanin chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- w 1 przypadku kontrolą objęto czynnik rakotwórczy - promieniowanie jonizujące.

Ogólna liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracy wyniosła: 87, w tym: na podstawie umów cywilnoprawnych 2 osoby, a w ramach stosunku pracy 85 osób, z czego 53 kobiety, 1 cudzoziemiec, brak było osób młodocianych i niepełnosprawnych.

Spośród wyżej wymienionych w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym pracuje 21 osób (w tym 8 kobiet) zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz 1 osoba na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W wyniku zrealizowanych kontroli wydano środki prawne z zakresu kontrolowanej tematyki w ilości: 8 decyzji, w tym 8 na piśmie oraz 3 wniosków w wystąpieniu.

Stwierdzone podczas prowadzonych kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- nie przekazania w wymaganym terminie Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Warszawie informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- braku rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- braku rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- nie wytypowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – i nie wykonywania badań ani pomiarów – również dla substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których pracownicy pozostają w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, polegające na nieuwzględnieniu w dokonanej ocenie zagrożeń związanych z występowaniem na danym stanowisku ww. czynników. Tym samym należy uznać, że w ww. przypadkach pracownicy nie otrzymali pełnej informacji o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu prac w kontakcie z substancjami/mieszaninami chemicznymi, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- nie uwzględnienia w skierowaniu na badania, narażenia pracowników na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- nie zapewnienia pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej, tj. przewidzianych w kartach charakterystyki stosowanych substancji/mieszanin chemicznych.

Analizując przypadki czynników rakotwórczych występujących w miejscu pracy istnieje konieczność zmiany nastawienia do potencjalnych zagrożeń i wyraźnego pokazania pracodawcom i pracownikom sposobów ograniczania narażenia na te czynniki. Należy także zwrócić większą uwagę na fakt, że narażenie zawodowe rzadko wiąże się z jednym czynnikiem - często wynika ono z połączenia różnych czynników. Chorobom nowotworowym można zapobiegać poprzez zmniejszenie lub wyeliminowanie takiego narażenia.

Po zakończonych kontrolach należy stwierdzić, że wśród pracodawców i pracowników nadal nie ma wystarczającej świadomości ryzyka zachorowania na nowotwory wywoływane czynnikami zawodowymi. Natomiast skontrolowane przedsiębiorstwa znacznie lepiej rozumieją zagrożenia, a przez to mają większą motywację do podjęcia działań. Istnieje zatem potrzeba większej liczby kontroli prowadzonych w tej tematyce, zwłaszcza w niewielkich przedsiębiorstwach.

*

3. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy w roku 2020 przeprowadzili kontrole w 8 podmiotach, w których w ostatnich 3 latach wystąpiły wypadki przy pracy ze szczególnym uwzględnieniem zakładów, w których wydarzenia wykazywały cechy powtarzalności. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 7 decyzji oraz 25 wniosków zawartych w wystąpieniach kierowanych do pracodawców.

Zbiorcze zestawienie dotyczące liczby wypadków w kontrolowanych podmiotach

Rok	Liczba wypadków w kontrolowanych zakładach w okresie ostatnich 3 lat			Liczba poszkodowanych w tych wypadkach		
	Ogółem (w tym zbiorowe)	Śmiertelne	Ciężkie	Ogółem	Śmiertelne	Ciężkie
2017	9		1	9		1
2018	7		2	7		2
2019	5			5		
2020	4		1	4		1

W trakcie prowadzonych kontroli poddano analizie 15 dokumentacji powypadkowych.

Struktura nieprawidłowości w badanym temacie wskazuje, że inspektorzy pracy podczas przeprowadzonych kontroli ujawnili najwięcej nieprawidłowości związanych z oceną ryzyka zawodowego. Dotyczyły one najczęściej braku aktualizacji oceny ryzyka po zaistniałych wypadkach przy pracy oraz nieuwzględnieniu zagrożenia, którego aktywizacja doprowadziła do zdarzenia.

Kolejna grupa nieprawidłowości związanych z oceną ryzyka zawodowego, to brak identyfikacji wszystkich zagrożeń, np. w karcie oceny ryzyka zawodowego na stanowisku operator maszyny toffi pracodawca nie uwzględnił zagrożenia związanego z poparzeniem masą toffi, które wynika z usuwania zatoru masy toffi podczas awarii.

Pracodawcy pomimo powtarzających się zdarzeń wypadkowych o tym samym charakterze nie zawsze podejmują środki zapobiegawcze w celu wyeliminowania zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości. Stosowane przez inspektorów pracy środki prawne skupiały się głównie na wyeliminowaniu nieprawidłowości związanych z prowadzeniem postępowania wypadkowego i sporządzanymi protokołami ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, jak również na poprawności przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz jej aktualizacji.

Wyniki przeprowadzonych kontroli oraz dotychczasowa praktyka wskazują, że pracodawcy nie zawsze podejmują działania zapobiegawcze do których są zobligowani. W celu poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w przedmiotowym zakresie, zasadnym jest :

- kontynuowanie bieżącej działalności kontrolnej w zakładach, w których najczęściej dochodzi do wypadków przy pracy w celu monitorowania zmiany podejścia pracodawcy do zarządzania bezpieczeństwem pracy.
- prowadzenie działań prewencyjnych mających na celu podniesienie poziomu wiedzy wśród pracodawców w zakresie prawa pracy (dotyczy w szczególności małych i średnich zakładów), poprzez działalność popularyzacyjną, konkursy itp.

Rekontrole w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

W ramach realizacji zadania przeprowadzono kontrole w 6 podmiotach (kontrolowanych wcześniej w 2018 r.) prowadzących działalność gospodarczą:

- produkcja artykułów spożywczych – 2 kontrole,
- poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji – 1 kontrola,
- produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych – 1 kontrola,
- produkcja metali – 1 kontrola,
- wytwarzanie i zaopatrywanie w parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych – 1 kontrola.

W toku czynności kontrolnych ustalono, że w każdym z powtórnie kontrolowanych w 2020 r. podmiotów wystąpiły wypadki przy pracy.

Rok	Liczba wypadków w kontrolowanych zakładach w okresie ostatnich 3 lat			Liczba poszkodowanych w tych wypadkach		
	Ogółem (w tym zbiorowych)	Śmiertelnych	Ciężkich	Ogółem	Śmiertelnych	Ciężkich
2017	30		2	30		2
2018	24			24		
2019	24		2	26		2
2020	18			19		

W kontrolowanych podmiotach działa służba bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto w przypadkach, gdy nakazują to obowiązujące przepisy, pracodawcy utworzyli Komisję ds. BHP oraz dokonywali oceny ryzyka zawodowego.

W przypadku wystąpienia wypadku przy pracy, ocena ryzyka zawodowego poddawana była analizie pod kątem rozpoznania zagrożenia, które doprowadziło do wypadku oraz adekwatnych środków profilaktycznych zmniejszających albo eliminujących zagrożenie.

Pomimo działań prowadzonych przez pracodawcę, inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole w ramach tematu ujawniali w dalszym ciągu nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy głównie w obszarze:

- oceny ryzyka zawodowego,
- środków ochrony indywidualnej,
- prac szczególnie niebezpiecznych.

Rodzaj stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości pozwalał na formułowanie przez inspektorów pracy nielicznych decyzji nakazowych dotyczących głównie oceny ryzyka zawodowego. W ramach prowadzonych postępowań z tematu nie nałożono ani jednej kary grzywny, nie kierowano wniosków o ukaranie do sądu czy też zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury. Pracodawcy pomimo powtarzających się zdarzeń wypadkowych o tym samym charakterze nie zawsze podejmują działania zapobiegawcze w celu wyeliminowania zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości.

Stosowane przez inspektorów pracy środki prawne skupiały się głównie na wyeliminowaniu nieprawidłowości związanych z prowadzeniem postępowania wypadkowego i sporządzanymi protokołami ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, jak również na poprawności przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz jej aktualizacji.

*

4. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa

W roku 2020, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, prowadzili kontrole w zakładach zajmujących się ubojem zwierząt rzeźnych (trzody chlewnej, bydła, drobiu), przetwórstwem (obróbką) mięsa, produkcją wyrobów wędliniarskich a także w jednym przypadku wytopem tłuszczu pochodzenia zwierzęcego. Celem tych kontroli była weryfikacja przestrzegania prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. W ramach realizacji tematu przeprowadzono 17 kontroli w zakładach pracy.

Ogólna liczba osób pracujących w tych zakładach przedstawiała się następująco:

- liczba pracujących ogółem, 3 105,
w tym:
 - na podstawie umów cywilno-prawnych: 14,
 - cudzoziemców: 5,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 3 091,
w tym:
 - kobiet: 1 419,
 - niepełnosprawnych: 54,
 - młodocianych: 1.

Blisko połowa kontroli tj. 8 (47,05%) została przeprowadzona w podmiotach, które podjęły współpracę w 2019r. w drodze dobrowolnego udziału w programie prewencyjnym (działań dostosowawczych) realizowanym przez PIP w latach 2019-2021.

Odnosząc się do struktury kontrolowanych zakładów należy stwierdzić, iż blisko połowa, tj: 47% była prowadzona w zakładach pracy zatrudniających do 49 pracowników.

W większości kontrolowanych zakładów, szczególnie u średnich i dużych pracodawców poziom wyposażenia technicznego był zadawalający, eksploatowane były nowoczesne maszyny i urządzenia techniczne spełniające wymagania dotyczące oceny zgodności. W małych natomiast zakładach pracy, tj: do 9 zatrudnionych eksploatowane są maszyny, które w dalszym ciągu nie spełniały nawet minimalnych wymagań w zakresie bhp.

W kontrolowanych zakładach w latach 2017-2019 u kontrolowanych pracodawców zarejestrowano ogółem 117 wypadków przy pracy. Wśród wskazanej ogólnej liczby wypadków przy pracy zadawalający jest fakt, iż nie odnotowano wypadków śmiertelnych, ciężkich, czy też zbiorowych. Dane statystyczne o wypadkach przy pracy podano w poniższej tabeli.

Rok	Liczba wypadków				Zatrudnienie na koniec roku
	Ogółem	w tym:			
		śmiertelne	ciężkie	zbiorowe	
2019	42	0	0	0	2255
2018	46	0	0	0	2287
2017	29	0	0	0	2653

Analiza dokumentacji pokontrolnej dotyczącej wypadków przy pracy wykazała, że większość z nich zaistniała w sytuacjach specyficznych dla przemysłu mięsnego (ręczna obróbka mięsa - posługiwanie się ostrymi narzędziami w pracy, poślizgnięcia i upadki podczas wykonywania prac i przemieszczenia się po terenie zakładu, czy też pracach transportowych. Drugą grupą zdarzeń powodujących wypadki przy pracy były upadki na posadzkach, śliskich powierzchniach oraz ciągach komunikacyjnych, które zanieczyszczone były tłuszczami, odpadami poubojowymi lub były po prostu mokre.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy w stosunku do 17 skontrolowanych pracodawców wydali ogółem 203 decyzje, które zamieszczono w 20 nakazach oraz skierowano 11 wystąpień zawierających 31 wniosków. W toku czynności kontrolnych wydano 26 decyzji ustnych, w tym 4 decyzji wstrzymania prac, z których 2 dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn. Do kontrolowanych pracodawców skierowano także 6 decyzji skierowania 11 pracowników do innych prac. W stosunku do 2 pracodawców wydano także decyzje dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Nie wydawano decyzji dotyczących obowiązku przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy.

Realizując niniejszy temat za naruszenia przepisów i zasad bhp inspektorzy pracy nałożyli 7 mandatów karnych na łączną kwotę 7 700zł.

**Zastosowanie środków prawnych w podmiotach uczestniczących
i nie uczestniczących w programie prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy
(porównanie tabelaryczne)**

Zastosowane środki prawne	Liczba zastosowanych środków prawnych ogółem	Podmioty nie uczestniczące w programie prewencyjnym PIP	Podmioty uczestniczące w programie prewencyjnym PIP
Liczba podmiotów objętych kontrolą	17	9 (52,9%)	8 (47,1%)
Liczba wydanych decyzji ogółem, w tym:	203	137 (67,4%)	66 (32,6%)
wstrzymania prac,	4	4 (100%)	0 (0%)
wstrzymania eksploatacji maszyn	2	2 (100%)	0 (0%)
Skierowania pracowników, do innych prac/liczba pracowników	6/11	6 (100%)	0 (0%)
Liczba wydanych wniosków w wystąpieniach	31	19 (61,3%)	12 (38,7%)
Liczba nałożonych mandatów	7	6 (85,7%)	1 (14,3%)
Kwota nałożonych mandatów w zł.	7 700	6 700 (87%)	1 000 (13%)

Dane zawarte w powyższej tabeli, a przede wszystkim wyniki samych kontroli jednoznacznie wskazują na niższy poziom naruszeń przepisów i zasad bhp w zakładach, które przystąpiły do programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy. Podmioty, które podjęły współpracę z Państwową Inspekcją Pracy w ramach programu prewencyjnego (mając do dyspozycji wiedzę przekazaną im przez inspektorów pracy w czasie prowadzonych szkoleń i udostępnione materiały), były lepiej przygotowane do kontroli.

Najwięcej stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości dotyczyło eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych bez wymaganych zabezpieczeń, szczególnie maszyn starych, eksploatowanych w małych zakładach pracy. Często stwierdzano brak lub niewłaściwie sporządzoną ocenę ryzyka zawodowego. Pomimo, że obowiązek dokonania oceny ryzyka zawodowego istnieje w przepisach polskiego prawa od ponad 20 lat, to nie tylko pracodawcy, ale także służba bhp w dalszym ciągu mają z tym kłopot.

W 17 zakładach pracy, inspektorzy pracy skontrolowali 72 maszyny i urządzenia techniczne. W stosunku do 37(51%) z nich zakwestionowali ich stan techniczny. Powyższe dane wskazują, że wobec co do drugiej z nich zgłoszono zastrzeżenia. O ile w stosunku do nowych maszyn i urządzeń technicznych inspektorzy nie mieli uwag, to problem ten dotyczy małych zakładów użytkujących maszyny nabyte przed wejściem Polski do Unii Europejskiej. Nie zostały one dostosowane do minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzone przez kontrolujących nieprawidłowości dotyczyły urządzeń ochronnych przy tych maszynach, tj. braku lub nieodpowiednich i niepełnych osłon, niewłaściwych elementów sterowniczych, braku widocznej i łatwej ich identyfikacji, braku właściwych wyłączników ochronnych (krańcowych, awaryjnych) w maszynach „starych” wyprodukowanych przed 2004r.

Wyniki przeprowadzonych kontroli jednoznacznie wykazały zróżnicowany poziom przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w zakładach pracy, które przystąpiły do programu prewencyjnego PIP, i tych które z niego nie skorzystały. Bardziej zadawalający stan warunków pracy stwierdzono w podmiotach, które przystąpiły do programu prewencyjnego. Dlatego, też w latach kolejnych zasadnym jest kontynuowanie działań prewencyjnych w zakładach analizowanej branży, poprzez włącznie do programów dedykowanych przez Państwową Inspekcję Pracy większej liczby uczestniczących w niej podmiotów.

Prowadzone działania prewencyjno-kontrolne prowadzone, powinny polegać na dalszym uświadamianiu pracodawcom, osobom kierującym obowiązku egzekwowania od pracowników i innych osób wykonujących pracę konieczność stosowania bezpiecznych metod pracy i z tego

tytułu odpowiedzialności, szczególnie na tych stanowiskach pracy, na których dochodziło do powtarzalnych wypadków przy pracy (np. rozbiór półtuszy).

**

B. Zadania bieżące Państwowej Inspekcji Pracy

1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

W ramach realizacji tematu, w okresie sprawozdawczym przeprowadzone zostały ogółem 484 kontrole w 474 podmiotach.

Liczba osób wykonujących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów wynosiła łącznie 105 678, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych zatrudnionych było 29 036 osób, a 8 728 to podmioty samozatrudniające się.

W 2020 r., do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 136 skarg dotyczących niezgodności z prawem podstawy zatrudnienia, z czego za zasadne uznano 6 skarg dotyczących podstaw zatrudnienia.

Inspektorzy w wyniku ustaleń dokonanych w trakcie czynności kontrolnych kwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych. W następstwie stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych wskazujących na istnienie stosunku pracy wydano łącznie 29 wystąpień zawierających 33 wnioski w odniesieniu do 50 osób. Skierowano również 9 poleceń do 5 podmiotów kontrolowanych, które dotyczyły łącznie 10 pracowników.

W następstwie ustaleń kontroli realizowanych w temacie, inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wnieśli 3 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Dwa powództwa dotyczyły umów zlecenia, jedno – umowy o dzieło. W jednym przypadku sąd umorzył postępowanie z uwagi na uznanie przez pozwanego zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę, natomiast dwa postępowania sądowe są w toku.

Do najczęściej występujących przyczyn naruszeń prawa w kontrolowanych w 2020 r. zakładach pracy, należały, jak w ubiegłych latach:

- chęć zmniejszenia kosztów zatrudnienia,
- lekceważenie przepisów prawa,
- łatwiejszy sposób rozwiązania umowy,
- mniejsze obowiązki podmiotu zatrudniającego w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w porównaniu z obowiązkami wobec pracowników.

W wyniku realizacji tematu w 2020 r. Inspektorzy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie stwierdzili nieprawidłowości w odniesieniu do ok. 0,17 % łącznej liczby osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Dla porównania - w latach 2018 i 2019 procent nieprawidłowości wynosił ok. 0,1% ogółu zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Nieprawidłowości polegające na zatrudnianiu w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy stwierdzono w następstwie 6 % kontroli. W 2019 r. wskaźnik ten wynosił 5,9%, natomiast w 2018 r. – 4,9%.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożono na kontrolowane podmioty 13 mandatów na łączną kwotę 15100 zł (w 2019 r. – 15 mandatów, w 2018 r. - 25 mandatów). Zastosowano także 5 środków wychowawczych. Skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu oraz 1 wniosek o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Po analizie ww. danych można zauważyć, że pomimo spadku liczby kontroli w temacie w stosunku do roku ubiegłego (spowodowanego stanem epidemii), nastąpił procentowy wzrost liczby przypadków, w których inspektorzy kwestionują zasadność zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w odniesieniu do liczby przeprowadzonych kontroli. Nastąpił także nieznaczny procentowy wzrost liczby

zakwestionowanych umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby ogółem zatrudnionych na podstawie tych umów w podmiotach kontrolowanych.

Główną przyczyną tego zjawiska jest niewątpliwie pandemia oraz sytuacja ekonomiczna przedsiębiorców i spółek będąca jej następstwem. Wobec wielu przypadków rozwiązywania umów o pracę z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorców czy spółek, znacznie więcej osób szukających pracy podejmowało decyzję o podjęciu zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, nawet jeśli zachodziły przesłanki do zawarcia umowy o pracę. Również przedsiębiorcy/spółki chętniej zatrudniali pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, nawet z naruszeniem przepisów, gdyż priorytetem w wielu przypadkach była chęć ratowania firmy. Pomimo ww. argumentów warto podkreślić, że zaobserwowany wzrost nieprawidłowości nie jest znaczący.

Zawieranie umów cywilnoprawnych jest nadal częstym zjawiskiem z którym inspektorzy pracy spotykają się w trakcie prowadzonych kontroli. Część z tych umów niewątpliwie zawieranych jest zgodnie z obowiązującymi przepisami, jednak, jak pokazują wyniki przeprowadzonych kontroli – nie wszystkie. Podobnie jak w latach ubiegłych, główną przyczyną nieprawidłowości w tym zakresie jest aspekt ekonomiczny. Zdecydowanie niższe koszty zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w stosunku do zatrudnienia na podstawie umów o pracę powodują, że podmioty prowadzące działalność decydują się na zawarcie tych pierwszych – nawet z naruszeniem przepisów. Aby przeciwdziałać temu zjawisku należało by zniwelować różnice w kosztach zatrudnienia. Równie częstą przyczyną naruszania przepisów w zakresie zawierania umów są mniejsze uprawnienia osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w porównaniu do uprawnień pracowników, a także mniejsze obowiązki podmiotu zatrudniającego w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Dlatego wskazane by było zrównanie uprawnień pracowników z uprawnieniami osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (w szczególności umów zleceń, gdyż zdecydowana większość nieprawidłowości dotyczy zawierania tych właśnie umów).

Rozwiązaniem, które wpłynęłoby na zmniejszenie nieprawidłowości byłoby uregulowanie kwestii czasu pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, wprowadzenie obowiązkowego odpoczynku dobowego, wprowadzenie płatnych urlopów wypoczynkowych czy zwolnień lekarskich, zwiększenie trwałości zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Wszystkie ww. aspekty były wymieniane przed kontrolowane podmioty jako te, które miały wpływ na podjęcie decyzji o formie zatrudnienia. Dlatego, w celu ograniczenia zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych z naruszeniem obowiązujących przepisów, postulowana jest zmiana obowiązujących przepisów w ww. zakresie, a w szczególności w zakresie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne.

Kolejną kwestią wskazywaną jako przyczynę podejmowania błędnych decyzji co do formy zatrudnienia, zwłaszcza przez małych przedsiębiorców, jest lakoniczna definicja zatrudnienia na podstawie stosunku pracy zawarta w Kodeksie pracy. Przepis ten nie zawsze jest właściwie interpretowany przez przedsiębiorców, w szczególności niejasności budzi kwestia braku definicji wykonywania pracy pod kierownictwem. Wnioskiem, który się tu nasuwa, jest konieczność rozszerzenia i doprecyzowania definicji stosunku pracy w Kodeksie pracy i wyraźne wskazanie różnic w formach zatrudnienia. Również większa edukacja przedsiębiorców, poprzez szkolenia czy pomoc prawną, zwiększyłaby przestrzeganie przez nich obowiązujących przepisów. Pożądanym byłoby skierowanie do pracodawców akcji szkoleniowej, która mogłaby być powiązana z innymi działaniami promocyjnymi i realizowana we współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi. Pożądane jest także zwiększanie świadomości i odpowiedzialności ludzi młodych, którzy często wolą umowy cywilnoprawne od umów o pracę, a także cudzoziemców podejmujących w Polsce zatrudnienie.

Ewentualnie zasadnym byłoby również poszerzenie uprawnień inspektora pracy w przypadku stwierdzenia zawarcia umowy cywilnoprawnej z naruszeniem przepisów, np. wyposażenia organów Państwowej Inspekcji Pracy w możliwość wydawania decyzji administracyjnych w przedmiocie ustalenia stosunku pracy. Powyższe mogłoby stanowić skuteczny instrument rozwiązujący problem, pod warunkiem, że dopełniałby kompleksową reformę przepisów

w omawianym zakresie. Minusem tego rozwiązania byłaby na pewno duża liczba odwołań od takich decyzji i konieczność ich rozstrzygnięcia przez kompetentny organ. To rozwiązanie uprościłoby dochodzenie roszczeń przez zatrudnionych, ale pod warunkiem że podmiot zatrudniający nie wnosiłby odwołania.

Reasumując, w celu ograniczenia lub wyeliminowania problemu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, niezbędne są działania na wielu płaszczyznach jednocześnie. Zmianie obowiązujących przepisów powinny towarzyszyć szerokie akcje informacyjne i prewencyjne prowadzone również z wykorzystaniem dostępnych mediów. Tylko zmiana świadomości osób podejmujących zatrudnienie oraz podmiotów zatrudniających w połączeniu z nowelizacją przepisów i wsparciem władz państwowych przyniesie pożądane rezultaty.

*

2. Wpłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Celem kontroli we wskazanym temacie była ocena stopnia przestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego), wynagrodzenia w wysokości nie niższej, niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej tj. w 2020 roku – 17 zł brutto za godzinę – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz przepisami wykonawczymi do ustawy, przez przedsiębiorców zlokalizowanych na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Realizując zadania tematu inspektorzy pracy Okręgu Warszawskiego przeprowadzili, w okresie sprawozdawczym 602 kontrole w 581 podmiotach.

Podmioty, w których przeprowadzono kontrole w 2020 r., zatrudniały ogółem 113192 osoby, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 57 721 osób,
- podmiotów samozatrudniających się: 8 793 osoby,
- w ramach stosunku pracy: 46 678 osób.

W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 5 200 cudzoziemców.

Wyniki przeprowadzonych czynności wskazują, że na 602 przeprowadzone kontrole, w 116 stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu. Jest to ok. 19,3 % przeprowadzonych kontroli.

Najczęściej stwierdzano nieprawidłowości:

1. dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia lub wypłacenie w wysokości niższej, niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – 169 wniosków (58,5%),
2. nieprawidłowości w zakresie ustalania sposobu potwierdzania liczby godzin wykonanego zlecenia, archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonanego zlecenia, zapewnienia przedkładania liczby godzin wykonanego zlecenia – 68 wniosków (23,5%),
3. w zakresie wypłacania wynagrodzenia raz w miesiącu – 28 wniosków (9,7%),
4. w zakresie określenia w umowie stawki godzinowej

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano w 2020 roku łącznie 116 wystąpień zawierających 289 wniosków, 7 poleceń dotyczących 9 osób, które zostały wykonane w trakcie kontroli.

W związku z ujawnieniem wykroczeń związanych z niezapewnieniem minimalnego wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych, winnych popełnionych wykroczeń ukarano 17 mandatami karnymi na kwotę 22 300 zł, skierowano do sądu 1 wniosek o ukaranie zawierający 3 wykroczenia, a w 9 przypadkach zastosowano środki wychowawcze.

Spośród 116 wydanych wystąpień dotychczas odnotowano wykonanie bądź przyjęcie do stosowania 37 wystąpień, zawierających 76 wniosków dotyczących kwestii wypłacenia lub prawidłowego wypłacenia wynagrodzenia minimalnego.

Działania kontrolne pozwoliły wyegzekwować na rzecz zleceniobiorców różne kwoty należnych wynagrodzeń, np. w wyniku realizacji wydanych w czasie kontroli poleceń, wypłacono kwotę 2 338,24 zł. Wysokość wyegzekwowanych świadczeń jest trudna do wyliczenia, ponieważ zleceniodawcy w odpowiedziach na wystąpienia, często nie wskazują, jakie konkretnie kwoty wypłacili i ilu osobom.

Zdecydowana większość kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w 2020 r., podejmowana była w wyniku złożonych skarg. Na taki stan rzeczy miała wpływ bardzo duża liczba skarg i wniosków wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, a także stan epidemii i ograniczenia w prowadzeniu czynności kontrolnych.

Pandemia miała wpływ także na liczbę przeprowadzonych kontroli tematycznych w porównaniu z rokiem ubiegłym (2019 r. – 942 kontrole, 2020 r. – 602 kontrole). Zauważalny spadek liczby kontroli nie przełożył się na procentowy spadek liczby nieprawidłowości. Liczba kontroli w których stwierdzono nieprawidłowości w stosunku do ogólnej liczby kontroli to w 2019 r. 19 %, natomiast w 2020 r. wskaźnik ten wyniósł ok. 19,3 %.

Zarzut naruszenia przepisów o minimalnym wynagrodzeniu z umów cywilnoprawnych zgłoszony był w 2020 r. łącznie w 849 skargach. Dla porównania w 2019 r. – w 701 skargach. Można zatem zaobserwować wzrost liczby skarg zawierających zarzuty o naruszeniu przepisów dot. wypłaty wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych.

Jeśli chodzi o przyczyny naruszeń to w 2020 r. główną z nich jest sytuacja ekonomiczna podmiotów zatrudniających. Upadek wielu firm, niewypłacalność, trudności finansowe spowodowały wzrost nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń. W latach ubiegłych przyczyna ta nie była wiodącą. Nie można pominąć sytuacji gdzie, przyczyną stwierdzonych naruszeń jest nieznanostwo lub lekceważenie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, jak również nastawienie zleceniodawców wyłącznie na osiągnięcie jak najwyższych zysków. Tego typu obniżanie kosztów działalności gospodarczej, nie współgra z przestrzeganiem prawa w zakresie minimalnego wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych.

Kolejną przyczyną jest brak uregulowania kwestii potrąceń z wynagrodzeń wypłacanych osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych i terminowości wypłaty wynagrodzenia, a także brak konsekwencji za naruszenie takich przepisów. W związku z powyższym pożądana jest nowelizacja przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w części dotyczącej wypłaty wynagrodzenia osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, unormowanie kwestii potrąceń z takich wynagrodzeń, terminu ich wypłaty oraz wprowadzenie sankcji karnych za naruszenie tych przepisów.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 r. w OIP w Warszawie pozwalają stwierdzić, że podmioty zatrudniające, w zdecydowanej większości przypadków, określały stawkę wynagrodzenia za godzinę realizacji zlecenia nie niższą, niż minimalna, a często znacznie wyższą. Do wyjątków należą sytuacje, gdzie stawka określona w zaniżonej wysokości powodowała niezapewnienie minimalnego wynagrodzenia. Wpływ na tą sytuację ma m.in. coraz wyższa świadomość osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych, w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia za wykonane zlecenie.

*

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

Celem kontroli była analiza stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach leczniczych (w szczególności obszarów wymagających zintensyfikowania czynności kontrolnych) i osiągnięcie poprawy w tym zakresie.

Na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w roku sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 4 kontrole podmiotów leczniczych. W tej liczbie 3 podmioty wykonywały działalność leczniczą w rodzajach: stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne a 1 podmiot ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. Z uwagi na stan epidemiczny w Polsce w sposób znaczący ograniczona została działalność

kontrolna organów PIP, co z uwagi na szczególne zagrożenie zarażeniem wirusem SARS-CoV-2 w podmiotach leczniczych, uniemożliwiło wykonanie większej liczby kontroli.

We wszystkich poddanych kontroli podmiotach leczniczych pracowało łącznie 2 976 osoby, w tym 2 368 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy (tj. ok. 80% ogółu pracujących).

We wszystkich 4 skontrolowanych podmiotach leczniczych stwierdzono nieprawidłowości. W związku z tym inspektorzy pracy wydali i skierowali do pracodawców 4 nakazy zawierające łącznie 34 decyzji oraz wydali 2 decyzje ustne, 4 wystąpienia zawierających łącznie 68 wniosków i wydali 2 polecenia.

Konsekwencją powyższego stanu było zastosowanie 5 środków wychowawczych wobec osób odpowiedzialnych za przestrzeganie prawa pracy w zakładzie, które to osoby popełniły łącznie 8 wykroczeń.

Charakterystyczne przykłady naruszeń prawa

- prawna ochrona pracy:
 - niedostosowanie zapisów regulaminu pracy (zakładowego układu zbiorowego pracy) do aktualnych przepisów prawa pracy,
 - nie zapewnienie wymaganego minimalnego okresu odpoczynku dobowego lub tygodniowego,
 - nieprawidłowości dotyczące udzielania urlopów wypoczynkowych, w tym nieudzielenie urlopu należnego za dany rok do końca września następnego roku kalendarzowego, udzielanie urlopów tak, że żadna z jego części nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dnia kalendarzowych,
 - nieprawidłowo prowadzona ewidencja czasu pracy (dotyczyło to przede wszystkim nie podawania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracownika).
- bezpieczeństwo i higiena pracy:
 - nieprawidłowości dotyczące pierwszych i następnych szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym m.in. ich brak, nieterminowość przeprowadzania,
 - nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego (nieprzeprowadzona, brak zapoznania, nieuwzględnienie niektórych zagrożeń),
 - nieprawidłowości dotyczące odzieży i obuwia roboczego tj. brak ustalenia ich rodzajów lub ich niedostarczenie zgodnie z tzw. tabelą norm przydziału, nie dotrzymanie terminów wynikających z zasad ich przydziału,
 - nieprawidłowości dotyczące warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym stanu technicznego obiektów budowlanych oraz pomieszczeń pracy i pomieszczeń socjalnych, w których one się znajdują,
 - brak dokonania ustaleń okoliczności i przyczyn zdarzeń wypadkowych związanych z ekspozycją na czynnik biologiczny (zakłucie, ukłucie, zadrapanie, kontakt z krwią).

Do wspólnych, stwierdzanych corocznie, przyczyn naruszeń należy zaliczyć: błędy osób prowadzących dokumentację kadrowo - płacową, w tym akta osobowe, brak bieżącej analizy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (szkolenia w dziedzinie bhp, badania lekarskie, ocena ryzyka, odzież i obuwie robocze, czynniki szkodliwe). Inne przyczyny to nieprzestrzeganie przepisów prawa ze względów organizacyjnych (przede wszystkim dotyczy to z jednej strony braków kadrowych w niektórych grupach zawodowych – dotyczy to przede wszystkim tzw. białego personelu -a z drugiej strony konieczności prowadzenia działalności leczniczej). Skutkiem ww. sprzeczności jest m.in. ryzyko nieprzestrzegania przepisów dotyczących chociażby urlopów wypoczynkowych a przede wszystkim czasu pracy. W wielu przypadkach jako przyczynę nieprawidłowości wskazuje się brak środków finansowych co dotyczy przede wszystkim stanu technicznego budynków i pomieszczeń pracy. W podmiotach leczniczych wykonujących całodobowe świadczenia zdrowotne niepokojące są dalej występujące nieprawidłowości dotyczące urlopów wypoczynkowych, udzielania należnych pracownikom odpoczynków, w szczególności 11 – godzinnych dobowych – fikcyjnych w związku z różnymi podstawami zatrudnienia w tym samym podmiocie a wynikające z konieczności zapewnienia pacjentom ciągłej

opieki i malejącą liczbą dostępnego na rynku pracy personelu medycznego (w szczególności dotyczy pielęgniarek, a także lekarzy).

Podobne uchybienia, jak co roku, są także stwierdzane w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej (akt osobowych, treści umów o pracę i informacji o warunkach zatrudnienia), dopuszczania pracowników bez właściwych szkoleń bhp, oceny ryzyka zawodowego oraz odzieży i obuwia roboczego.

Zarówno w stosunku do podmiotów leczniczych wykonujących ambulatoryjne świadczenia zdrowotne jak i wykonujących całodobowe świadczenia zdrowotne wydaje się zauważać tendencja związana z większą ilością nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego i bhp pomieszczeń pracy, budynków oraz pomieszczeń higieniczno – sanitarnych.

Inspektorzy pracy jako źródła stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wskazali m.in. zaniechanie i lekceważenie tych zagadnień, w tym przez nieprawidłowo zorganizowaną służbę bhp. Część nieprawidłowości w zakresie bhp np. w zakresie stanu budynków wynika z ich wieku oraz oszczędzaniu pieniędzy przeznaczonych na bezpieczeństwo i higienę pracy i „przesuwania” zaoszczędzonych w ten sposób środków na wynagrodzenia dla personelu medycznego.

W zakresie prawnej ochrony pracy jako przyczyny nieprawidłowości wskazano na brak na rynku pracy personelu pielęgniarskiego oraz lekarzy specjalistów danej dziedziny medycyny, brak środków pieniężnych, niezajomość przepisów, niewiedzę, ustępstwa wobec pracowników (np. w zakresie kumulowania urlopów).

W trakcie kontroli podmiotów leczniczych w 2020r. w ramach realizacji tematu w przypadku dwóch podmiotów leczniczych stwierdzono występowanie w środowisku pracy leków cytostatycznych, w związku z powyższym kontrolowano przestrzeganie przepisów związanych z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem takich leków.

Podczas tych kontroli ustalono, że osoby pracujące w narażeniu na cytostatyki posiadały szkolenia w dziedzinie bhp (wstępne i okresowe) oraz aktualne profilaktyczne badania lekarskie. W obu przypadkach udokumentowano ocenę ryzyka zawodowego – w przypadku pracy w narażeniu na cytostatyki, jako zagrożenie, uwzględniono: „praca z czynnikami chemicznymi – lekami cytostatycznymi”. Dokumentacja zawiera środki profilaktyczne. Ustalono, że pracownicy zostali poinformowani o ryzyku zawodowym, związanym z wykonywaną przez nich pracą. Opracowano odpowiednie procedury i instrukcje postępowania w lekami. Podczas kontroli ustalono, że do tej pory w żadnym z kontrolowanych podmiotów nie było przypadku uwolnienia leku cytostatycznego. Odnośnie pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, w przypadku jednej z placówek nie przeprowadza się badań czynników szkodliwych, ponieważ na terenie placówki nie wykonuje się żadnych czynności związanych z ich przygotowywaniem. W drugim podmiocie dokonano pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia dla poszczególnych substancji leków cytostatycznych. Kontroli poddano wyposażenie pracowników pracującym w narażeniu na cytostatyki w środki ochrony indywidualnej. W jednym z podmiotów opracowano wprawdzie tabele norm przydziału i zużycia odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, ale w trakcie kontroli nie okazano pełnej dokumentacji (kart ewidencyjnych przydziału) potwierdzającej wydawanie pracownikom odzieży i obuwia roboczego zgodnie z tabelą norm. W związku z powyższym nie było możliwości jednoznacznego stwierdzenia, że pracownicy (również pracujący w narażeniu na cytostatyki) zostali wyposażeni w przewidzianą odzież i obuwie robocze. Po zakończeniu czynności kontrolnych do tego pracodawcy skierowano dwa wnioski w wystąpieniu dot. przeprowadzenia kontroli wewnętrznej w zakresie wydawania pracownikom odzieży roboczej i obuwia roboczego. W przypadku niewydania lub upłynięcia okresu użytkowania odzieży i obuwia roboczego wnoszono o niezwłoczne ich wydanie.

*

4. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W okresie od stycznia do końca grudnia 2020 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 33 kontrole w zakresie przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych. Kontroli poddano 33 pracodawców zatrudniających łącznie 4 797 pracowników.

Pracodawcy objęci kontrolą z omawianego tematu prowadzili działalność w różnych dziedzinach tj.: handel, świadczenie usług czystości obiektów, zakłady produkcyjne, przedsiębiorstwa usługowe, roboty budowlane, jednakże większość skontrolowanych podmiotów w tym temacie w 2020 r. to placówki handlowe (sklepy).

Spośród stwierdzonych podczas kontroli uchybień najpoważniejsze dotyczyły zawierania umów na okres powyżej 33 miesięcy, przy braku okoliczności wskazanych w art. 251 § 4 Kodeksu pracy. Powyższe ustalono w odniesieniu do 9 umów, w tym w stosunku do 3 cudzoziemców. Najwięcej zaś nieprawidłowości dotyczyło braku poinformowania pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia wskazanych w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, w tym o okresie wypowiedzenia umowy terminowej.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa należy zaliczyć:

- brak dobrej znajomości przepisów w małych zakładach pracy gdzie ujawniono poważniejsze uchybienia,
- nieznaną przepisów przejściowych, które są według pracodawców skomplikowane.

Oceniając stan przestrzegania przepisów dotyczących zawierania i rozwiązywania umów terminowych przychylić można się do stanowiska, iż występujące nieprawidłowości w tym obszarze są coraz rzadsze, a zaobserwowane nieprawidłowości dotyczą zwykle małych zakładów pracy. Przestrzegane są na ogół podstawowe zasady zawierania umów na okres próbny oraz na czas określony tj. forma pisemna, podstawowe warunki, liczba umów. Najwięcej zastrzeżeń dotyczyło braku stosownych pisemnych informacji dotyczących warunków zatrudnienia, w tym długości okresu wypowiedzenia umów terminowych. Niemniej należy zauważyć, iż pracodawcy właściwie ustalają upływ okresu wypowiedzenia tych umów.

Efektom znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy w zakresie zawierania umów terminowych, które wprowadziły niewątpliwie ograniczenia w części zawierania długoterminowych umów o pracę, jest przede wszystkim zwiększenie bezpieczeństwa zatrudnienia. Jest to szczególnie cenne w obecnej sytuacji pandemii.

*

5. Przestrzeganie przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych

W roku 2020, przeprowadzono łącznie 32 kontrole w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Zrealizowano ponadto jedną kontrolę zainicjowaną skargą pracowniczą, której przedmiotem były zagadnienia związane z funkcjonowaniem PPK.

Podział kontroli ze względu na liczbę osób zatrudnionych oraz tym samym wdrożenie pracowniczych planów kapitałowych przedstawia się następująco:

Podmioty zatrudniające 250 osób i więcej.

W powyższym zakresie przeprowadzono największą liczbę kontroli w sumie obejmującą 19 podmiotów. W skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było łącznie 43 676 osób, na podstawie umów cywilnoprawnych 8 114 osób, w ramach stosunku pracy 32 990 osób. Wszystkie skontrolowane podmioty spełniały limit zatrudnienia wynoszący co najmniej 250 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.

Podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób.

We wskazanym przedziale zatrudnienia przeprowadzono 9 kontroli. W skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było łącznie 1 635 osób, na podstawie umów cywilnoprawnych 291 osób, w ramach stosunku pracy 1 324 osób. Wszystkie skontrolowane podmioty spełniały limit zatrudnienia wynoszący co najmniej 50 osób według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.

Podmioty zatrudniające od 20 do 49 osób.

We wskazanym przedziale zatrudnienia przeprowadzono 3 kontrole. W skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było łącznie 119 osób, na podstawie umów cywilnoprawnych 4 osoby, w ramach stosunku pracy 115 osób. Wszystkie skontrolowane podmioty spełniały limit zatrudnienia wynoszący co najmniej 20 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.

Kontrole skargowe.

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęła jedna skarga dotycząca nie terminowego przekazywania wpłat na PPK. Skarga dotyczyła podmiotu zajmującego się świadczeniem usług transportowych na rzecz ludności. Inspektor pracy w trakcie prowadzonego postępowania stwierdził, że wpłaty zostały uregulowane jeszcze przed rozpoczęciem kontroli (nie wszczynano postępowania wykroczeniowego). Nie terminowe odprowadzenie wpłat na PPK związane było z ogólną trudną sytuacją finansową podmiotu kontrolowanego (obejmująca m.in. opóźnienia w zakresie wypłaty wynagrodzeń). Na podstawie zestawień statystycznych zawartych w dokumentacji kontrolnej ustalono, że do PPK przystąpiło 100 pracowników z 200 uprawnionych (w grupie wiekowej 18-55 lat), natomiast w przedziale 55-70 lat wniosek o przystąpienie złożyło 11 pracowników z ogólnej liczby 133 uprawnionych. W grupie zleceniobiorców w PPK uczestniczy 27 osób na 332 zatrudnionych w tej formie.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli w powyższym temacie ustalono, że wszystkie zobowiązane podmioty zawarły w wymaganych terminach umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK. Pomimo stanu pandemii w związku z COVID-19 i wydłużenia terminów na wprowadzenie PPK w podmiotach zatrudniających co najmniej 50 osób do dnia 27 października 2020 r. w zakresie umowy o zarządzanie oraz do dnia 10 listopada 2020 r. odnośnie umowy o prowadzenie, nie stwierdzono naruszeń ww. terminów w tej grupie podmiotów. Na gruncie przeanalizowanych kontroli interesująco kształtuje się kwestia przystępowania pracowników do PPK w podmiotach różnych branż. Uwzględniając możliwość składania przez uczestników PPK deklaracji o niedokonywaniu wpłat do PPK ustalono m.in., że w szeroko rozumianej branży finansowej obejmującej podmioty bankowe oraz ubezpieczeniowe, rezygnacja z uczestnictwa w PPK oscyluje w granicach 40 do 50%, zdarzają się jednak podmioty, gdzie procentowy udział osób przystępujących do PPK jest zdecydowanie większy. Tytułem przykładu w ramach kontroli w Banku Pekao S.A. ustalono, że w grupie 14.357 osób uprawnionych do uczestnictwa w programie, do PPK przystąpiło (nie złożyło deklaracji o rezygnacji) 5.766 osób, co stanowi 40% uprawnionych, w grupie pracowników powyżej 55 roku życia wnioski o przystąpienie złożyło 233 pracowników. W kolejnej instytucji finansowej- Generali Finance w programie uczestniczą 284 osoby na 475 uprawnionych, powyżej 55 roku życia do PPK przystąpiło 5 pracowników. W zakresie podmiotów wyróżniających się poparciem dla oszczędzania w ramach PPK wymienić można w grupie skontrolowanych firm: Nationale-Nederlanden Usługi Finansowe gdzie w programie oszczędzania uczestniczy 514 osób z grupy 601 uprawnionych, zatem deklaracje o rezygnacji z PPK złożyło zaledwie 14% zatrudnionych.

W zakresie dokonywania wpłat na PPK ustalono, że wszystkie podmioty zatrudniające dokonują wpłat w podstawowej wysokości określonej przez ustawę (1,5 % dla podmiotów zatrudniających). Nie stwierdzono również zwiększenia wysokości wpłat finansowanych przez uczestników PPK (dokonywano wpłat podstawowych w wysokości: 2% wynagrodzenia).

Wszystkie kontrole przeprowadzone w temacie 218 z wyjątkiem jednej skargowej, potwierdziły, że wpłaty na PPK dokonywane były w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w temacie przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, inspektorzy pracy w ramach właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nie stwierdzili nieprawidłowości. Z reguły były to duże podmioty korzystające ze wsparcia profesjonalnych służb kadrowych, które były w stanie przygotować cały proces wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych zgodnie z wymogami ustawy. Inspektorzy pracy prowadzący kontrole w powyższym zakresie zwracają uwagę na formalny charakter

prowadzonych czynności, ograniczający się de facto do sprawdzenia terminów zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK. Następnie zweryfikowanie obowiązku dokonania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie. Rola inspektora pracy została ograniczona do sankcjonowania wykroczeń w powyższym obszarze, bez możliwości kierowania środków pokontrolnych w postaci wystąpienia. Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych jest zasadniczo regulacją odnoszącą się do funkcjonowania rynku kapitałowego, nie przekłada się bezpośrednio na zagadnienia prawnej ochrony pracy.

*

6. Czas pracy w korporacjach

Realizując temat, w roku 2020 przeprowadzono łącznie 8 kontroli u pracodawców, na rzecz których pracę świadczy łącznie 29 125 osób, w tym 2 144 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy wszczęli w dwóch przypadkach postępowanie wykroczeniowe zakończone nałożeniem mandatu karnego oraz udzieleniem pouczenia. Wydano łącznie 7 wystąpień zawierających 35 wniosków, przy czym 18 wniosków dotyczyło bezpośrednio realizacji tematu. Dwie kontrole zakończyły się bez wydawania środków prawnych.

Regulowano stwierdzone nieprawidłowości dotyczące:

- czasu pracy w postaci nierzetelnego czy nieprawidłowego prowadzenie ewidencji czasu pracy lub naruszania innych przepisów dotyczących norm ochronnych,
- nieprawidłowych uregulowań zawartych w akcie prawa wewnątrzzakładowego (regulamin pracy) dotyczących korzystania przez pracowników z godzinnej obowiązkowej przerwy,
- naliczania i wypłacania wynagrodzeń oraz innych świadczeń wynikających ze świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Najważniejsze przyczyny naruszeń przepisów o czasie pracy to niewłaściwe ewidencjonowanie czasu pracy, zwłaszcza w rozszerzonym zakresie wynikającym z zasadniczej zmiany treści rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369), nakładającej na pracodawcę obowiązek szczegółowego prowadzenia ewidencji.

Podkreślić należy, że sposób prowadzenia ewidencji uniemożliwił w jednym przypadku inspektorowi pracy bezsporne i jednolite ustalenie czy i w jakim wymiarze doszło do wykonywania przez pracownice pracy w godzinach nadliczbowych.

W dalszej kolejności nieprawidłowości dotyczyły naruszenia norm ochronnych w zakresie czasu pracy, np. przez świadczenie pracy z naruszeniem prawa do odpoczynków.

Ustalono także na podstawie dokumentacji, że co najmniej w dwóch firmach, jednym z głównych systemów czasu pracy, w którym pracownicy wykonują swoje obowiązki, jest zadaniowy system czasu pracy. Sposób prowadzenia dokumentacji z zakresu czasu pracy utrudnia ustalenie faktycznie przepracowanego czasu.

Skala naruszeń przepisów w zakresie czasu pracy oraz związanych z tym zagadnieniem przepisów dotyczących wynagrodzenia, nie jest znacząca, zaś stwierdzone nieprawidłowości mają charakter incydentalny, co sugerowałoby, że pracodawcy korporacyjni prezentują wysoki poziom poszanowania przepisów prawa pracy. Uchybienia wynikają najczęściej z błędu ludzkiego. Nie można jednak wykluczyć, że „błędy” przynajmniej w części, nie są wynikiem „milczącej zgody” pracowników na tuszowanie nieprawidłowości z zakresu czasu pracy. Zgoda ta może wynikać głównie ze strachu przed utratą pracy, co sprawia, że środek dowodowy w postaci przesłuchania pracownika nie jest miarodajnym odzwierciedleniem faktycznej sytuacji w zakładzie pracy. Drugim motywatores może być także dość atrakcyjne wynagrodzenie pracowników korporacji, które postrzegane może być jako element „rekompensaty” za pracę ponad obowiązujące normy. Kolejnym elementem utrudniającym ustalenie rzeczywistego stanu faktycznego może być, tzw. „kultura korporacyjna” nie tylko w zakresie specyficznego systemu wykonywania powierzonych zadań, ale i form komunikowania się w firmie.

Przy założeniu, że w części stwierdzone nieprawidłowości wynikają z błędu ludzkiego, stwierdzić należy, że stan taki może być wynikiem:

- niedostatecznej wiedzy pracowników, w tym średniego szczebla kierowniczego,
- zbyt niskie zatrudnienie w działach kadrowych i płacowych, co bez wątplenia wynika z przekonania osób decyzyjnych wchodzących w skład organów zarządzających, że ww. personel ma znaczenie drugorzędne z punktu widzenia głównego przedmiotu działalności firmy i stanowi wyłącznie obciążenie finansowe firmy.

*

7. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 9 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego wobec pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych).

Jednostki samorządu terytorialnego poddane kontroli zatrudniały w ramach stosunku pracy ogółem 400 osób, w tym 258 kobiet. Ustalono, że 21 osób posiadało orzeczenia o niepełnosprawności. Ponadto w kontrolowanych podmiotach zatrudniano 24 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie zatrudniano pracowników młodocianych oraz cudzoziemców.

Struktura podmiotów, w których przeprowadzono kontrole przedstawiała się następująco:

- Urzędy Gminy – 4 kontrole,
- Ośrodek Pomocy Społecznej – 1 kontrola,
- Zakład Usług Komunalnych – 1 kontrola,
- Gminne Przedszkole Publiczne – 1 kontrola,
- Żłobek Miejski – 1 kontrola,
- Biblioteka Publiczna – 1 kontrola.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy stwierdzono u 5 pracodawców z kontrolowanych 9 podmiotów. W skontrolowanych jednostkach samorządu terytorialnego odnotowano łącznie 11 przypadków naruszenia przepisów o czasie pracy.

Naruszenia te najczęściej dotyczyły:

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników z uwzględnieniem następujących informacji (2 przypadki):
 - liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej,
 - liczbie godzin nadliczbowych,
 - dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia,
 - rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
 - rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy,
 - wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- nieprawidłowości w treści Regulaminu Pracy
 - nie ustalenie obowiązujących u pracodawcy systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy oraz pory nocnej – 1 przypadek,
 - nie ustalenie pory nocnej – 1 przypadek,
- rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym od pracy w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami – 1 przypadek,
- nieprawidłowości w zakresie ustalania harmonogramów czasu pracy i przekazywania ich pracownikom – 1 przypadek,
- zatrudniania pracowników z naruszeniem przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym – 1 przypadek,
- nieprawidłowości w zakresie wprowadzenia rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z rozkładem, są dla pracownika dniami pracy – art. 140¹ Kodeksu pracy – 1 przypadek,

- naruszenie przepisu o obowiązku udzielenia pracownikowi pracującemu w niedzielę, raz na co najmniej cztery tygodnie, niedzieli wolnej od pracy – 1 przypadek.

Przy realizacji tematu wydano 5 wystąpień, które zawierały 11 wniosków. Inspektorzy pracy nie kierowali wniosków o ukaranie do sądów rejonowych, w żadnym z przypadków nie zastosowano również postępowania mandatowego. W jednym przypadku zastosowano środek wychowawczy - ostrzeżenie.

Twierdzenie, że główną przyczyną stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości jest nieznamość przepisów prawa pracy, wydaje się błędne. Kontrolą objęto jednostki samorządu terytorialnego, podmioty takie mają możliwość korzystania z fachowej pomocy specjalistów w tym zakresie, jak chociażby radcowie prawni czy pracownicy wyspecjalizowanych działów zatrudnieni w urzędach. Wśród istniejących naruszeń prawa pracy przeważają przypadki w zakresie nieprawidłowości dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Kontrola 9 podmiotów przeprowadzonych w ramach realizacji wykazała nieprawidłowości w 5 wśród nich. Większość nieprawidłowości dotyczy prowadzenia ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników.

W przypadku braku prawidłowej ewidencji czasu pracy trudno odnieść się do nieprawidłowości w zakresie innych naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy, jak chociażby zachowanie odpoczynków dobowych czy tygodniowych, czy też występowaniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Jednostki samorządu terytorialnego to podmioty, w których pracują osoby lub wyspecjalizowane komórki posiadające znajomość przepisów prawa pracy. Naruszenia przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów o czasie pracy stwierdzone podczas wskazanych powyżej kontroli przeprowadzonych w 2020 r. mają charakter sporadyczny i wynikają raczej z błędów ludzkich niż celowego działania.

*

8. Czas pracy w urzędach administracji państwowej

W okresie objętym realizacją tematu, tj. styczeń – grudzień 2020 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 6 kontroli.

Czynności kontrolne podejmowane w zakresie tematu dotyczyły między innymi następujących podmiotów:

- Archiwum Państwowe w Radomiu,
- Główny Urząd Miar,
- Inspekcja Weterynaryjna – Wojewódzki Inspektorat Weterynarii z siedzibą w Siedlcach,
- Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Wołominie,
- Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Wyszakowie,
- Urząd Zamówień Publicznych.

Pracodawcy poddani kontrolom zatrudniali ogółem 738 osób, z czego w ramach stosunku pracy 734 pracowników, w tym: 442 kobiety, 0 młodocianych oraz 16 pracowników niepełnosprawnych.

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy analizowali następujące systemy czasu pracy: podstawowy system czasu pracy (aż w 4 podmiotach) oraz równoważny system czasu pracy do 12 godzin (w 1 podmiocie). W dwóch podmiotach inspektor pracy wydał zalecenie w zakresie ustalenia w obowiązującym regulaminie pracy obowiązującego systemu czasu pracy (w ocenie inspektora pracy widniejący zapis w przepisach wewnętrznych był nieprecyzyjny). Napotkane okresy rozliczeniowe to wyłącznie 1-miesięczny okres rozliczeniowy (we wszystkich 6 przypadkach).

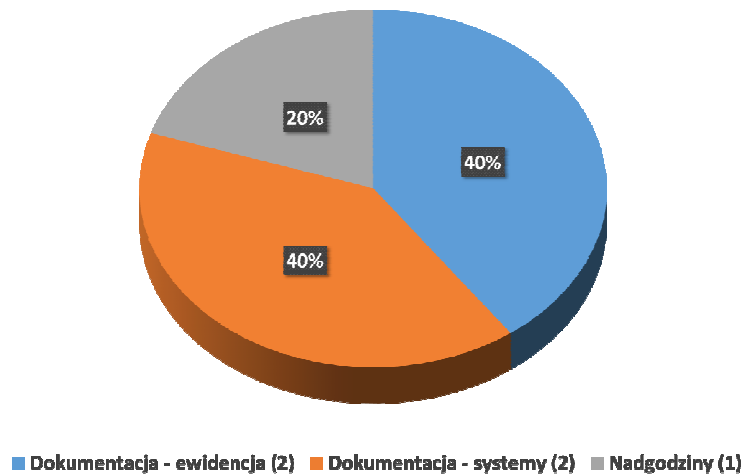
Stwierdzone nieprawidłowości można podzielić na 2 główne grupy, jeśli chodzi o przyczynę (płaszczynę) naruszeń.

Pierwsza grupa – to nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji (stwierdzone zostały 4 przypadki). W zakresie przedmiotowych naruszeń można wyodrębnić dwie podgrupy, tj.:

- 1) nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji – dotyczy prowadzenia ewidencji czasu pracy:
 - brak wskazywania na kartach ewidencji czasu pracy godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy – w zakresie braku wskazywania, którzy to pracownicy służby cywilnej wykonują prace w godzinach przyjęć interesantów (art. 97 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej),
- 2) nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji – dotyczy braku wskazania w regulaminie pracy obowiązujących systemów czasu pracy.

Drugą grupę naruszeń stanowią nieprawidłowości w zakresie występowania szeroko rozumianego zjawiska pracy w godzinach nadliczbowych – stwierdzony został 1 przypadek, który dotyczył nieprawidłowości w zakresie braku bieżącego rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych udzielaniem czasu wolnego (w ramach i obrębie przyjętego okresu rozliczeniowego). Pracownicy wykonujący pracę w godzinach nadliczbowych „odbierali” czas wolny w tym samym wymiarze dopiero po kilku miesiącach – a więc rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych następowała dopiero w kolejnych okresach rozliczeniowych (tj. po kilku miesiącach). Pracodawca tłumaczył powyższy stan braku bieżącego odbioru czasu wolnego, nie istniejącą obecnie sytuacją sanitarno-epidemiologiczną związaną z występowaniem wirusa SARS-CoV-2 (np. brak pełnej obsady na stanowiskach pracy), lecz brzmieniem przepisu art. 97 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym to czas wolny może być (oczywiście na wniosek pracownika) udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Zakres przedmiotowy stwierdzonych nieprawidłowości



Stwierdzone nieprawidłowości uregulowane zostały za pomocą 5 wniosków, zawartych w 3 wystąpieniach. W wyniku przeprowadzanych kontroli nie wszczynano przedmiotowych postępowań wykroczeniowych (brak stwierdzonych wykroczeń).

Odnosząc się do przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości (jako genezy ich powstawania), należałoby je powiązać bezpośrednio z grupami przyczyn/płaszczyzn naruszeń, które to zostały powyżej wyodrębnione. Jeśli więc chodzi o grupę pierwszą („dokumentacja”) to genezy nieprawidłowości należałoby szukać przede wszystkim w:

- nieznanomości przepisów (dot. braku wskazywania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w ewidencji czasu pracy, nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy),
- stosowaniu zapisów zbyt ogólnych/ nieprecyzyjnych (dot. systemów czasu pracy).

Odnosząc się natomiast do drugiej grupy naruszeń („nadgodziny”) tutaj należy stwierdzić, iż brak udzielania (do końca okresu rozliczeniowego) pracownikom służby cywilnej czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, spowodowany był krótkim okresem rozliczeniowym (najczęściej 1-miesięcznym), a także błędnym interpretowaniem zapisów ustawy o służbie cywilnej w przedmiotowym zakresie. Natomiast pozytywnym zjawiskiem zaobserwowanym w ramach drugiej grupy naruszeń jest spadek tychże naruszeń w porównaniu do 2019 r. (w 2019 r. stwierdzono 4 naruszenia co stanowiło 31% ogólnych nieprawidłowości, podczas gdy w 2020 r. stwierdzono 1 naruszenie co stanowiło już tylko 20% ogólnych nieprawidłowości).

*

9. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlu detalicznego

W roku 2020, oprócz zagadnień badanych rutynowo (m.in. nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy, weryfikacja umów cywilnoprawnych, czas pracy), kontrolami objęto realizację postanowień ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Podczas prowadzonych kontroli w placówkach handlowych dokonywano również oceny organizacji pracy pod względem spełniania wymogów bezpieczeństwa. Inspektorzy sprawdzali przygotowanie pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenia, dodatkowe kwalifikacje, np. do obsługi wózków jezdniowych), wyposażenie w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, przestrzeganie przepisów bhp dotyczących magazynowania i składowania towarów, a także organizację ręcznych prac transportowych (w tym respektowanie norm dźwigania kobiet i mężczyzn).

Placówki wielkopowierzchniowe o pow. sprzedaży co najmniej 300 m²

Kontroli poddano 6 placówek (6 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy:

- uchybienia w zakresie przekazywania pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia,
- niezapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- niewypłacenie wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy to:

- brak ładu i porządku w przejściach i na drogach komunikacyjnych
- nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania towarów na podłodze i na regałach,
- zastawione drogi i wyjścia ewakuacyjne,
- brak instrukcji bhp dotyczących składowania i magazynowania i ręcznych prac transportowych,
- niewłaściwe użytkowanie drabin.

Inne placówki handlowe

Kontroli poddano 20 placówek (20 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego. W mniejszych placówkach handlowych nieprawidłowości było znacznie więcej.

Z zakresu prawnej ochrony pracy najczęściej stwierdzano następujące nieprawidłowości:

- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników,
- niepoinformowanie pracowników pisemnie o warunkach zatrudnienia,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy
- nieudzielanie dobowego 11 godzinnego odpoczynku,
- naruszenie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy: niewypłacenie wynagrodzenia za pracę i dodatku w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej, nie wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy oprócz nieprawidłowości podobnych jak stwierdzano w placówkach wielkopowierzchniowych stwierdzono:

- brak szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp,
- dopuszczanie do pracy pracowników bez aktualnych orzeczeń lekarza medycyny pracy,
- brak pomiarów elektrycznych.

Po analizie przeprowadzonych w 2020 r. kontroli placówek handlowych zauważa się niezmiennie, że wciąż największym problemem pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest niewłaściwe składowanie i magazynowanie oraz brak przeznaczonego do tego celu miejsca. Stwierdzono częste sytuacje ustawiania towarów w każdym dostępnym miejscu, w tym w przejściach i na drogach komunikacyjnych. Na zapleczu zdarzają się sytuacje niestabilnego ustawiania towarów na podłodze, w sposób umożliwiający przewrócenie się ich na pracownika.

Zdarzają się przypadki uszkodzonej konstrukcji regałów do składowania oraz niestabilnego układania towarów na regałach czy ustawiania pudełek na najwyższych półkach powyżej punktów oświetlenia narażając na ich kontakt z urządzeniami pod napięciem. Podczas kontroli w 2020 r. nadal zauważalne są nieprawidłowości w zakresie dopuszczania pracowników do pracy bez szkoleń w dziedzinie bhp oraz bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Ponadto w 15% kontrolowanych małych placówek pracodawcy sami nie odbyli szkoleń w dziedzinie bhp. Stwierdzono naruszenia przepisów dot. odzieży i obuwia roboczego oraz brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na zajmowanych przez pracowników stanowiskach lub jej aktualizacji.

W zakresie prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia akt osobowych, informowania na piśmie pracowników o warunkach zatrudnienia, nieprawidłowości w wypłacaniu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń z tytułu stosunku pracy oraz uchybienia z zakresu czasu pracy, w tym niezapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz nieprowadzenia ewidencji czasu pracy

Przeprowadzone kontrole z całą pewnością przyczyniły się do poprawy zagadnień z zakresu prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie jednostek handlowych jak również poprawiły wiedzę pracodawców mniejszych placówek w zakresie obowiązków na nich spoczywających. W placówkach wielkopowierzchniowych nieprawidłowości z zakresu prawa pracy mają charakter incydentalny. Natomiast w małych placówkach handlowych skala naruszeń utrzymuje się na tym samym poziomie co w roku ubiegłym. Zasadnym więc wydaje się zwiększenie liczby kontroli w małych placówkach handlowych w 2021 roku oraz ich kompleksowy charakter poszerzony o obowiązkowo przeprowadzenie równoległego tematu dot. ograniczenia handlu w niedziele i święta. Oprócz wskazywania pracodawcom małych sklepów nieprawidłowości występujących na terenie ich sklepów, potrzebna jest też polityka informacyjna i edukacyjna poprzez rozdawanie darmowych informatorów z wiedzą o prawie pracy i bhp skierowanych do pracodawców placówek handlowych. Konieczne jest również przeprowadzanie akcji prewencyjnych tj. dodatkowych szkoleń z zakresu bhp i prawa pracy, głównie dla małych placówek handlowych mających mniejsze zaplecze finansowe na tego typu wydatki lub stworzenie przejrzystej prezentacji wspomagającej wiedzę pracodawców, którą inspektorzy pracy mogliby przekazywać w formie elektronicznej kontrolowanym jako działania prewencyjne i promocyjne.

*

10. Narażenie pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej

Realizując ww. temat z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w okresie od 01.03.2020 r. do 09.11.2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie przeprowadzono 9 kontroli. Łączne zatrudnienie w 9 zakładach kontrolowanych w ramach tematu 247 wynosiło 1989 na umowę o pracę, 221 osoby świadczyło pracę na umowy cywilno-prawne, a 37 osób pracowało w ramach prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej.

Przeprowadzone w 2020 r. kontrole obejmowały pracodawców trudniących się zbiórką, przetwarzaniem i składowaniem odpadów innych niż niebezpieczne.

Czynności kontrolne prowadzono z zachowaniem rygorów sanitarnych wynikających z zagrożenia epidemiologicznego Covid-19.

**Zakres zrealizowanego zadania z uwzględnieniem wielkości zakładu
(liczby pracujących)**

Liczba skontrolowanych podmiotów				
Ogółem	w tym zatrudniających:			
	1 – 9 pracowników	10 – 49 pracowników	50 – 250 pracowników	> 250 pracowników
9	0	4	3	2

W czasie prowadzonych kontroli wydano łącznie 81 decyzji, w tym 65 na piśmie i 16 ustnych oraz skierowano do pracodawców 25 wniosków w wystąpieniach, 2 osoby winne popełnionych wykroczeń ukarano mandaty, a w 1 przypadku zastosowano środek wychowawczy.

W ocenie kontrolujących najczęstsze przyczyny naruszeń warunków bezpieczeństwa pracy wynikają z nieprawidłowego zachowania się człowieka takich jak: zeskoki z pojazdów, zamiana obuwia roboczego na prywatne lekkie, szarpanie pojemników, wykonywanie ciężkich prac fizycznych w gwałtowny sposób, brak zwracania uwagi na otoczenie. Ponadto stwierdzono, że pracownicy dążą do upraszczania pracy (np.: ciągnięcie pojemników po nawierzchni o większym spadku ale krótszej drodze). Ponadto odbiór odpadów wykonywane jest w warunkach niezależnych od pracodawcy tj. np. w warunkach złego stanu nawierzchni dróg osiedlowych, zniszczonych nawierzchni po której transportowane są pojemniki, trudne lub kłopotliwe ustawienie pojemników (czasem trzeba je wyszarpywać z ciasnych miejsc w altanach).

Większość z kontrolowanych w 2020 r. firm nie prowadziła badań środowiska pracy w zakresie występowania czynników biologicznych. Tylko w części zakładów wprowadzono szczepienia ochronne pracowników co znacznie ogranicza zagrożenia epidemiologiczne.

W kontrolowanych zakładach występuje konieczność jednoznacznego ustalenia zasad stosowania środków ochrony dłoni.

Z uwagi na zaistniałą sytuację związaną z wystąpieniem w 2020 r. epidemii wirusa Sars-CoV-2 działalność kontrolna inspektorów pracy nie mogła być prowadzona w pełnym zakresie.

Wyniki przeprowadzonych kontroli oraz ich analiza wskazują na konieczność uzupełnienia tematyki kontroli o bezpośrednią ocenę wykonywania prac związanych ze zbiórką odpadów komunalnych, obejmującą ręczny transport pojemników i ich załadunek do specjalistycznych pojazdów. Szczególną uwagę należałoby zwrócić na przebywanie pracowników na platformach pojazdów w czasie ich ruchu.

*

11. Kontrole przestrzegania przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa

W okresie sprawozdawczym, na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono 3 kontrole w ramach realizacji tematu. Kontrolowane zakłady prowadziły działalność związaną ze sprzedażą paliw płynnych (stacje paliw), a w związku z tym pod nadzorem PKN ORLEN – musiały spełniać określone kryteria i wymagania określone przez Koncern. Fakt ten ma wpływ na poziom bezpieczeństwa w zakresie wyposażenia stacji, poziomu zabezpieczeń oraz przygotowania pracowników do pracy. Tylko w jednym z kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie niepełnego oznakowania stref zagrożonych wybuchem – nieprawidłowości zostały usunięte w trakcie kontroli.

W każdym z kontrolowanych zakładów inspektorzy pracy sprawdzili m.in. decyzje Urzędu Dozoru Technicznego zezwalające na eksploatację urządzeń podlegających dozorowi technicznemu.

Kontrole potwierdziły, że wszelkiego rodzaju prace w strefach zagrożonych wybuchem jak również prace w wyniku, których może powstać strefa zagrożona wybuchem odbywają się zgodnie z opracowanymi szczegółowymi procedurami i instrukcjami. Prace te prowadzone są przez przeszkolonych pracowników i pod nadzorem. W trakcie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości związanych m.in. z czynnikiem ludzkim, co świadczy o dobrym przygotowaniu pracowników do pracy i poziomem ich świadomości w zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy.

Istotnym elementem prowadzonych kontroli były również zagadnienia związane z występowaniem zagrożeń wynikających z ewentualnością zarażeniem wirusem SARS-CoV-2. Powyższy fakt spowodował rozszerzenie zagadnień kontrolnych również o to zagrożenie. Brak w kraju środków ochronnych jak również płynów dezynfekcyjnych na rynku był zauważalny w szczególności na początku pandemii. Mogło to spowodować powstanie wielu podmiotów zajmujących się m.in. produkcją środków dezynfekcyjnych przy udziale łatwopalnych substancji, które mogą tworzyć atmosfery wybuchowe w procesie pracy. W związku z tym zasadnym jest stworzenie listy zakładów i skoncentrowanie działań kontrolnych w podmiotach prowadzących działalność związaną z produkcją płynów dezynfekcyjnych. Nowe podmioty mogą mieć w początkowej fazie działalności problemy w prawidłowym zastosowaniu przepisów, dlatego wskazane jest zaadresowanie właśnie do nich działań prewencyjnych.

*

12. Bezpieczeństwo w leśnictwie

W ramach realizacji tematu przeprowadzono ogółem 24 kontrole w zakładach usług leśnych, w tym 23 kontrole w zakładach zatrudniających pracowników w ramach umowy o pracę. Jak w latach poprzednich inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w zakładach prowadzących prace przy pozyskiwaniu i zrywce drewna oraz pracach pielęgnacyjnych głównie w zakresie przygotowania pracowników do pracy, profilaktyki zdrowotnej w świetle wypadków przy pracy i chorób zawodowych, bezpieczeństwa na stanowiskach pracy, bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy, a także w zakresie obowiązków stron umów cywilnoprawnych i legalności zatrudnienia.

Celem kontroli było dokonanie oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w procesie pozyskiwania i zrywki drewna oraz prac pielęgnacyjnych.

Łączna liczba osób pracujących w kontrolowanych podmiotach wyniosła 182, w tym:

- świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych: 5,
- podmiotów samozatrudniających się: 2,
- cudzoziemców: 2,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 175 osób, w tym kobiet: 13.

Zatrudnienie w kontrolowanych zakładach z podziałem na zakłady:

- bez pracowników – 1, w trakcie trwania kontroli przedsiębiorca złożył oświadczenie, że nie zatrudnia pracowników;
- zatrudniające 1 – 9 pracowników – 16;
- zatrudniające 10 – 20 pracowników – 5;
- zatrudniające pow. 20 pracowników – 2.

Kontrolą objęto zagadnienia dotyczące:

- 1) Przygotowania pracowników do pracy obejmujące: szkolenia bhp dla pracowników, profilaktyczne badania lekarskie, kwalifikacje, wyposażenie w odzież i obuwie robocze, wyposażenie w odzież i obuwie robocze, ocena ryzyka zawodowego, posiłki i napoje, pranie lub wypłacanie ekwiwalentu. (Uchybienia stwierdzano w każdym z wymienionych tematów, nie zakwestionowano jedynie posiadanych kwalifikacji).
- 2) Bezpieczeństwa na stanowiskach pracy i w trakcie pracy w tym: prac szczególnie niebezpiecznych, stosowania bezpiecznych technik pracy / ścinka drzew pilarkami, instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy, stanu technicznego maszyn, urządzeń i środków

transportu, decyzji UDT zezwalających na eksploatację, bezpiecznego składowania drewna. (W jednym przypadku stwierdzono niewłaściwą technikę okrzesywania drzew już ściętych, co było przyczyną wypadku przy pracy. Stwierdzono dwa przypadki pracy maszyny bez aktualnej decyzji UDT zezwalającej na eksploatację).

- 3) Profilaktyki zdrowotnej czyli pierwszej pomocy, badań przesiewowych w kierunku boreliozy oraz szczepień ochronnych. (Odnotowywano brak zapewnienia przeszkolenia pracowników z udzielania pierwszej pomocy, brak szczepień i kierowania na badania przesiewowe)
- 4) Wypadków przy pracy i chorób zawodowych

W stosunku do roku ubiegłego stwierdzono utrzymywanie się na podobnym poziomie uchybień dotyczących szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (zarówno wstępnych jak i okresowych).

Nie nastąpiła także poprawa w zakresie badań lekarskich. W roku bieżącym ujawniono podobną ilość nieprawidłowości jak w latach ubiegłym. Charakter uchybień dotyczył nieterminowości przeprowadzania badań wstępnych lub okresowych.

Na podobnym poziomie kształtuje się stopień przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących gospodarki środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwem roboczym. Stwierdzono przypadki nie stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia. Podobnie do roku poprzedniego stwierdzano nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego.

Analizując techniczne bezpieczeństwo pracy związane ze ścinką drzew, stwierdzono, nieliczne przypadki niewłaściwych technik ścinania. Skala nieprawidłowości w tym zakresie jest mniejsza niż w latach poprzednich. Dokonane rekontrole podmiotów, w których w poprzednich latach stwierdzono najwięcej nieprawidłowości wykazały znaczącą poprawę – nie stwierdzono w tych podmiotach nieprawidłowości w zakresie technik pracy (ścinki drzew pilarkami), bądź złej organizacji stanowisk pracy przy ścinie drzew pilarkami. Stan techniczny eksploatowanych maszyn i urządzeń dobrze był oceniany przez inspektorów pracy w okresie kilku ostatnich lat.

Stan profilaktyki zdrowotnej nie uległ poprawie. Pracodawcy nie kierują pracowników na przesiewowe badania w kierunku boreliozy oraz szczepienia ochronne. Stwierdzano nieprawidłowości w zakresie organizacji pomocy przedlekarskiej polegające głównie na braku szkolenia pracowników z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

Inspektorzy nie odnotowali nieprawidłowości dotyczących świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych i współpracy z jednoosobowymi podmiotami gospodarczymi. W roku bieżącym stwierdzono formy zatrudnienia polegających na zawieraniu umów cywilnoprawnych (zlecenie i o dzieło).

Nieprawidłowości stwierdzane w trakcie kontroli, można podzielić na pewne grupy. Te mające bezpośredni lub pośredni wpływ na bezpieczeństwo pracy (np. niewłaściwe techniki ścinki, badania lekarskie, szkolenia bhp) i te wynikające z niedopełnienia wymogów formalnych (np. niepełne wykazy prac niebezpiecznych, itp.)

Stwierdzane w czasie kontroli nieprawidłowości, związane bezpośrednio z pracą w lesie – dotyczące stosowania niewłaściwych technik ścinki drzew – stanowiły stosunkowo niewielki procent badanego zagadnienia. Brak ujawnianych przypadków nieposiadania przez pracowników wymaganych uprawnień (kwalifikacji), wskazuje, że posiadają oni odpowiednie przygotowanie do wykonywania pracy, w tym szczególnie na stanowisku drwala – pilarza. Jednym z możliwych powodów niewłaściwego z punktu widzenia bezpieczeństwa wykonywania pracy jest niedbałość i pośpiech w wykonywaniu pracy, wynikający z konieczności pozyskania dużej ilości drewna w jak najkrótszym czasie, co jest efektem warunków przetargu, głównie finansowych. W tym kontekście presję czasową wywierają sami pracodawcy.

Jak już wspomniano, w trakcie kontroli stwierdzano również nieprawidłowości wynikające z wymogów formalnych, takie jak brak imiennych kart ewidencji przydzielanych ŚOI i odzieży oraz obuwia roboczego. Firmy (zwłaszcza niewielkie) biorące udział w przetargach proponują stosunkowo niskie stawki (wymuszane w wyniku konkurencji konsorcjów), co w konsekwencji

skutkuje zaniedbaniami w zakresie zatrudniania pracowników obsługi, którzy mogliby prowadzić odpowiednią dokumentację.

Informacje dotyczące wyników kontroli.

Lp.	Działalność kontrolna	Liczba
1.	Liczba kontroli Liczba zakładów	24 23
2.	Liczba pracujących	182
3.	Liczba zatrudnionych w kontrolowanych zakładach ogółem: - w tym kobiet - cudzoziemców	182 13 2
4.	Nakazy pisemne	23
5.	Nakazy ustne	7
6.	Decyzje nakazowe ogółem: - w tym <ul style="list-style-type: none"> • wstrzymania prac • wstrzymania eksploatacji • skierowania /liczba pracowników 	30 0 0 4
7.	Decyzje nakazowe na piśmie: - w tym <ul style="list-style-type: none"> • wstrzymania prac • wstrzymania eksploatacji • skierowania /ilość pracowników 	23 0 0 4
8.	Decyzje nakazowe ustne - w tym <ul style="list-style-type: none"> • wstrzymania prac • wstrzymania eksploatacji • skierowania /liczba pracowników 	7 0 2 0
9.	Wystąpienia	13
10.	Wnioski w wystąpieniach	22
11.	Mandaty karne/ ilość wykroczeń	2 / 3
12.	Kwota mandatów	2400
13.	Środki wychowawcze/ ilość wykroczeń	1 / 1

Przed podjęciem działań kontrolnych na terenie Radomskiej Dyrekcji Lasów Państwowych w ramach realizacji Tematu w Zakładach Usług Leśnych przeprowadzono szkolenie, w którym uczestniczyli pracownicy Nadleśnictwa Radom, osoby odpowiedzialne za stan bhp w Dyrekcji Lasów Państwowych w Radomiu i przedstawiciele Zakładów Usług Leśnych, które prowadzą swoją działalność na terenie tego Nadleśnictwa. Na spotkaniu omówiono cel i założenia kontroli. Po zakończeniu czynności kontrolnych inspektor pracy spotkał się z przedstawicielami Nadleśnictwa i omówił wyniki kontroli, stan przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy.

Omawiając wymierne efekty działań kontrolnych, należy mieć na uwadze fakt, że ocena dokonana w tym obszarze, może dotyczyć wyłącznie uogólnionego stanu faktycznego w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Powyższe wynika z tego, że w każdym okresie sprawozdawczym w znacznej części kontrolą obejmowane są inne podmioty gospodarcze.

W podmiotach, w których dokonywano w roku bieżącym kontroli nie stwierdzono powtarzania się takich samych nieprawidłowości jak w latach poprzednich.

Prowadzone czynności kontrolne wykazały, że podobnie jak w latach ubiegłych prace związane z gospodarką są na bieżąco nadzorowane przez przedstawicieli Lasów Państwowych. Z informacji przekazywanych przez pracodawców wynika, że już na etapie składania ofert przetargowych nadleśnictwa stawiają wysokie wymagania, w zakresie przygotowania merytorycznego pracowników oraz dotyczących posiadanego sprzętu pod kątem realizacji powierzonych zadań.

Kontynuując kontrole w ramach tematu w przyszłości należy szczególny nacisk położyć na obszary gdzie stwierdzano nieprawidłowości (zwłaszcza mające wpływ na bezpieczeństwo pracy).

W zakresie legislacji należy rozważyć zmianę Rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej w § 21. „Do pracy z użyciem pilarki dopuścić można wyłącznie pracowników, którzy ukończyli z wynikiem pozytywnym szkolenie” i umieszczenia tam o doprecyzowania rodzaju szkolenia pilarza. Podczas rozmów z przedstawicielami Lasów Państwowych i przedsiębiorcami problem ten jest wielokrotnie poruszany i należy stwierdzić, że zapis ten nie jest jednoznaczny, a dotyczy problemu czy uprawnienia pilarz – drwal czy pilarz uprawiający do prac z użyciem pilarki przy pozyskaniu drewna.

Podobna sytuacja dotyczy uregulowań prawnych dotyczących zagadnień obowiązku przeprowadzania badań profilaktycznych w kierunku wykrycia boreliozy oraz szczepień od kleszczowego zapalenia opon mózgowych.

*

13. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 3 kontrole. Realizując powyższy temat w tych kontrolach inspektorzy pracy rozpatrywali również skargi pracownicze.

Przeprowadzone czynności kontrolne przez inspektora pracy wykazały, że w podmiotach tych podstawową formą nawiązania pracowniczego stosunku pracy są przepisy Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy, w taki sposób zatrudnionych jest 165 pracowników. Nie stwierdzono przypadków zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych - umowach zlecenia. Ogółem w skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 165 pracowników, w tym 136 kobiet, 2 pracowników posiadało stopień niepełnosprawności.

Do kontrolowanych podmiotów zostały skierowane dwa wystąpienia zawierające 16 wniosków celem uregulowania stwierdzonych nieprawidłowości. W stosunku do osób odpowiedzialnych za popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym zostało zastosowane postępowanie mandatowe. Nałożono 2 mandaty kredytowane w wysokości po 1 000 zł. za stwierdzone wykroczenia z art.281 § 1 pkt 5 kodeksu pracy i art.282 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Dla kontrolowanych szkół organem prowadzącym był samorząd terytorialny gminny. Skontrolowano typy jednostek oświatowych: zespół szkół w skład, którego wchodziło szkoła podstawowa i przedszkole, szkołę średnią – branżową oraz bursę szkolną.

W związku z powtarzalnymi nieprawidłowościami związanymi z wynagradzaniem nauczycieli, czasem pracy oraz funduszem socjalnym, zasadnym wydaje się kontynuacja powyższego tematu. Wskazane byłoby przeprowadzanie kontroli w placówkach, dla których jest jeden organ prowadzący, pozwoliłoby to na stwierdzenie istnienia nieprawidłowości systemowych na terenie działania organu prowadzącego. Ważnym elementem prewencyjnym byłaby wówczas możliwość przekazania informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach i uchybieniach oraz sposobach ich uniknięcia przedstawicielom organów prowadzących, organom nadzoru pedagogicznego oraz związkowi zawodowemu działającym w jednostkach oświatowych na naradach, szkoleniach.

Wyniki kontroli pozwalają pozytywnie ocenić stan przestrzegania przez pracodawców przepisów w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami. Nie występowały nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych

Przepis art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela stanowi o wypłacie należnych środków z dołu w ostatnim dniu miesiąca, szkoły, żeby wykonać ten przepis naliczają wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe bez ostatniego tygodnia miesiąca, bądź wypłacają ten składnik z góry w pierwszym dniu następnego miesiąca, przyjmując okres rozliczeniowy 3, 4, 5 tygodniowy, gdy przepis stanowi o okresie miesięcznym. Zasadnym byłoby dokonać zmiany w części dot. okresu rozliczeniowego. Kontrolami w dalszy ciąg należy objąć prawidłowość naliczania funduszu socjalnego od emerytów, rencistów i pobierających świadczenia kompensacyjne nauczycielskie. Zasadnym byłoby też sprawdzenie, czy przyznawane świadczenia z ZFŚS są uzgadniane z organizacjami związkowymi.

Rok 2020 był rokiem pracy zdalnej pracy w jednostkach oświatowych. Zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość dały dyrektorom jednostek systemu

oświaty możliwość ustalania zasad i zaliczenia do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i techniki kształcenia na odległość. Kompetencje dyrektora w zakresie ustalenia zasad dokumentowania tej pracy powinny być objęte kontrolą, o czym świadczą pisma związków zawodowych składane do naszego urzędu.

*

14. Ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli, z czego 4 kontrole dotyczyły produkcji roślinnej, a 6 kontroli produkcji zwierzęcej. W skontrolowanych zakładach zatrudnionych były łącznie 134 pracowników.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy analizowali dokumentacje wypadkowe z okresu 2017 – 2019 r. Przeprowadzona przez inspektorów pracy ocena prawidłowości prowadzonych przez zespoły powypadkowe postępowań nie wykazała uchybień.

Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy wykazała, że liczba stwierdzonych nieprawidłowości, w sposób istotny różniła się w zakładach w zależności od rodzaju produkcji.

W grupie producentów roślin, najwyższa liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła: oceny ryzyka zawodowego, czynników szkodliwych w środowisku pracy, maszyn i urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej. Natomiast wśród takich zagadnień, jak: profilaktyczne badania lekarskie, obiekty i pomieszczenia pracy, transport i magazynowanie, urządzenia i instalacje energetyczne, nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.

W grupie związanej z produkcją zwierzęcą, najwyższa liczba nieprawidłowości odnotowana została wśród takich zagadnień, jak: czynniki szkodliwe w środowisku pracy, transport i magazynowanie, maszyny i urządzenia techniczne, urządzenia i instalacje energetyczne. Najniższa liczba nieprawidłowości w tej grupie, która miała w zasadzie charakter marginalny, stwierdzona została wśród zagadnień: dodatkowe uprawnienia i kwalifikacje zawodowe, odzież i obuwie robocze, procesy technologiczne i procesy pracy, służba bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia kontrole nie wykazały żadnych nieprawidłowości.

Kontrole nie wykazały także przypadków naruszenia przepisów bhp, które wyczerpywałyby znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

W wyniku kontroli, 10 pracodawcom wydano pisemne nakazy, zawierające 54 decyzje nakazowe oraz skierowano 10 wniosków zawartych w wystąpieniach. W trakcie kontroli zakładów produkcji zwierzęcej wydanych było ponadto 9 decyzji ustnych, które zostały wykonane przed zakończeniem kontroli.

Rodzaj i skala nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektorów pracy podczas kontroli wskazują, że stan bezpieczeństwa pracy i higieny pracy w zakładach rolnych prowadzących produkcję roślinną i zwierzęcą należy uznać, w niektórych obszarach, za niezadowalający.

Przeprowadzone kontrole wiązały się z oceną funkcjonowania w praktyce dwóch branżowych przepisów: rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 12 stycznia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ciągników, maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w rolnictwie (Dz.U. Nr 12, poz. 51) oraz rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 24 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu i magazynowaniu środków ochrony roślin oraz nawozów mineralnych i organiczno-mineralnych (Dz.U. z 2002 r. Nr 99, poz. 869).

Prowadzone czynności kontrolne ujawniły szereg wątpliwości w zakresie ich stosowania. Zmiany jakie dokonały się, od wejścia w życie ww. przepisów, w zakresie wprowadzania nowych technologii produkcji rolnej, sprzętu technicznego, budynków inwentarskich i ich wyposażenia, metod ochrony roślin spowodowały, że ww. regulacje stały się w wielu aspektach nie wystarczające lub uległy dezaktualizacji. Taki stan prawny utrudnia inspektorom pracy skuteczną nadzór nad warunkami pracy.

Wyniki kontroli pozwalają na sformułowanie następujących wniosków dotyczących doraźnych i perspektywicznych działań zmierzających do ograniczenia zagrożeń zawodowych i poprawy warunków pracy w tym sektorze rolnictwa:

- kontynuacja działań kontrolnych i nadzorczych ze strony Państwowej Inspekcji Pracy,
- działania zmierzające do zmian legislacyjnych w funkcjonujących przepisach bhp,
- organizowanie szkoleń dla pracodawców rolnych we współpracy z ich organizacjami, promowanie problematyki bhp.

*

15. Działania wspomagające nadzór nad przestrzeganiem obostrzeń związanych z pandemią SARS-COV-2

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 legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. W zakresie kompetencji jej działania leży m.in. bezpieczeństwo i higiena pracy w zakresie przepisów wynikających z prawa pracy. Natomiast bezpieczeństwa sanitarnego, w tym kwestie dotyczące ograniczania występowania chorób zakaźnych u ludzi pozostają pod szczególnym nadzorem Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Przepisy 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 nie zwiększyły kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, niemniej urząd włączył się w kontrolę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w sytuacji zagrożenia epidemiologicznego.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy miały wspomagać nadzór inspekcji sanitarnej, w związku w czym Główny Inspektor Pracy zalecił dwa dodatkowe zadania, których wcześniej nie przewidziano w rocznym harmonogramie, tj.:

- kontrole na terenie powiatów, w których wprowadzono zwiększone obostrzenia sanitarne, oznaczonych kolorem czerwonym i żółtym,
- prawidłowe stosowanie przepisów ograniczających ryzyko zakażenia SARS-CoV-2.

Oprócz ww. tematów związanych z pandemią inspektorzy pracy badali również wnioski i skargi pracowników bezpośrednio lub pośrednio dotyczące tematyki zagrożeń lub skutków SARS-COV-2.

W ramach czynności prowadzonych na terenie powiatów, w których wprowadzono zwiększone obostrzenia sanitarne, oznaczonych kolorem czerwonym i żółtym. Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie w 2020 r. przeprowadzili 252 kontrole w tym 125 kontroli w strefie czerwonej. Łączna liczba osób wykonujących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów wynosiła 25 774 (w tym umowy cywilnoprawne 5 450 oraz podmioty samozatrudniające się 1 183).

Podczas kontroli inspektorzy oprócz szczególnego oglądu stosowanych i przyjętych rozwiązań przez pracodawców odnośnie zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2, podejmowali rutynowo tematykę dotyczącą przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a stwierdzone nieprawidłowości regulowali wydając odpowiednie środki prawne. Wydano łącznie 186 decyzji i 21 wystąpień zawierających 74 wnioski. Skierowano 4 powiadomienia do odpowiednich jednostek Państwowej Inspekcji Sanitarnej, z informacją o stwierdzonych uchybieniach oraz jedno zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożono tylko jeden mandat na kwotę 1 000 zł oraz zastosowano jeden środek oddziaływania wychowawczego.

W ramach drugiego w ww. tematów kontroli poddano 2 091 podmiotów (1 895 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego, w obrębie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Kontroli poddano:

- podmioty administracji publicznej i samorządowej,
- placówki handlowych,
- przedsiębiorców na terenach budowy.

Zwracano uwagę na zagadnienia dotyczące:

- wyposażenia pracowników w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (maseczki, przyłbice, rękawiczki, płyny dezynfekujące, środki higieniczne, środki do dezynfekcji rąk, etc.);
- organizacji stanowisk pracy (z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy), w tym prawidłowej organizacji stanowisk pracy pracującym/zatrudnionym, mającym kontakt z interesantami/klientami/osobami trzecimi (dystans społeczny min. 1,5 m, przegrody, środki ochrony, etc.);
- wdrożenia rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej.

Regulowano jednakże nieprawidłowości podlegające właściwości rzeczowej Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące np. wydawania środków higieny, zapewniania umywalni na terenie budowy, zapoznawania pracowników z instrukcjami.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano w 2020 roku łącznie:

- 1391 decyzji, w tym 176 decyzji ustnych,
- 138 wystąpień zawierających 233 wnioski.

Odnotowano wykonanie 887 decyzji oraz 137 wniosków w wystąpieniach.

Na osoby winne popełnienia wykroczeń nałożono 13 mandatów (za 16 wykroczeń) na łączną kwotę 15 700 zł. Ponadto skierowano 24 środki wychowawcze za 32 wykroczenia. W związku z nieprawidłowościami dotyczącymi ochrony zdrowia osób pracujących złożono 7 zawiadomień do Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej.

Podsumowując należy zauważyć, że co do zasady w kontrolowanych zakładach pracy podejmowano działania zmierzające do ograniczenia zagrożenia ryzykiem zakażenia wirusem SARS-CoV-2.

**

C. Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy

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

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 17 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych. Skontrolowane podmioty to przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa.

W trakcie skontrolowanych robót pracę w narażeniu na pył azbestowy świadczyło jednorazowo od 2 do 6 osób. W 12 przypadkach kontrole dotyczyły prac demontażowych, prowadzonych na różnego rodzaju obiektach budowlanych i przemysłowych. Znaczną liczbę tych prac stanowiły demontaże pokryć dachowych wykonanych z płaskich lub falistych płyt azbestowo - betonowych. Rzadziej demontażowi podlegały inne materiały zawierające azbest – izolacje rurociągów technicznych, otuliny zbiorników reakcyjnych i rury kanalizacyjne.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest w 8 z 15 skontrolowanych podmiotach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 17 decyzji na piśmie zawartych w 6 nakazach oraz 11 decyzji ustnych, a także 13 wniosków zawartych w 5 wystąpieniach.

Naruszenia przepisów stwierdzone przez inspektorów pracy prowadzących kontrole dotyczyły najczęściej:

- środków ochrony indywidualnej, w tym:
 - niestosowania przez pracowników będących na wyposażeniu środków ochrony indywidualnej – 3 przypadki, w tym 2 dotyczyły nie stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości. W jednym z przypadków pracownicy nie stosowali przydzielonych im hełmów ochronnych;
 - stosowania środków ochrony indywidualnej, które nie zapewniały prawidłowej ochrony przed narażeniem na pył zawierający azbest – 3 przypadki użytkowania przez pracowników nieszczelnych lub porwanych kombinezonów pyłoszczelnych;
 - nie wydania wszystkich, przewidzianych w tabeli norm przydziału, środków ochrony indywidualnej;
- środków ochrony zbiorowej:
 - w jednym przypadku w związku z brakiem zastosowania środków ochrony zbiorowej, np. w postaci pomostu roboczego, który pozwoliłby rozłożyć ciężar pracowników na większy obszar demontowanej połaci dachowej, doszło do wypadku, w wyniku którego pod pracownikiem załamały się płyty azbestowo-betonowe, pracownik spadł z wysokości 4 m i doznał licznych urazów, w tym złamania kości.
- braku wygradzenia i prawidłowego oznakowania strefy, w której występowało zagrożenie pyłem zawierającym azbest – 3 przypadki;
- niewłaściwego składowania materiałów zawierających azbest – 4 przypadki. Dotyczyło składowania luzem lub też składowania na paletach zdemontowanych płyt azbestowo-betonowych, jednak nie zostały one zabezpieczone folią lub też folia ta nie zabezpieczała materiału szczelnie.
- braku lub niewłaściwie opracowanej instrukcji bezpiecznej i higienicznej pracy przy pracach z materiałami zawierającymi azbest – 3 przypadki. Instrukcje te opisywały nieodpowiednią, dla danej lokalizacji, technologie wykonywania prac demontażowych lub też nie uwzględniały środków ochrony indywidualnej adekwatnych do występujących w konkretnej lokalizacji zagrożeń;

Większość nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli wynikała z niedostosowania metod pracy do konkretnych obiektów, na których prace są prowadzone. Nie bez znaczenia pozostaje tu fakt, iż firmy prowadzące te prace, kierując się rosnącym zapotrzebowaniem na ich usługi, działają w pośpiechu i niejednokrotnie nie dokonują rozeznania przed przystąpieniem do prac w konkretnej lokalizacji. Swoje działania opierają na opracowanych ogólnie i nieznacznie modyfikowanych planach robót czy też instrukcjach bezpiecznej pracy, które nie uwzględniają odpowiadających lokalizacjom, zagrożeń.

Inną kwestią pozostaje, w dalszym ciągu, nieświadomość pracowników i osób pracujących w narażeniu na kontakt z materiałami zawierającymi azbest w zakresie zagrożeń jakie za sobą niesie ekspozycja na pył azbestowy. Stąd też wynikają wszystkie nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego zabezpieczenia się pracowników przed oddziaływaniem pyłu azbestowego.

Kontrole przeprowadzone w 15 podmiotach wskazują na konieczność dalszej edukacji podmiotów wykonujących prace w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest w zakresie zagrożeń jakie tego typu materiały stwarzają zarówno dla pracowników jak i środowiska.

Kwestią wymagającą regulacji pozostaje terminowość zgłaszania planowanych prac do Państwowej Inspekcji Pracy. Obecnie obowiązujący tygodniowy termin na dokonanie zgłoszenia jest terminem za krótkim, nie pozwalającym na prawidłowe przygotowanie przez inspektorów pracy kontroli podmiotu. Biorąc pod uwagę fakt, co wykazały zgłoszenia z roku 2020, że podmioty zgłaszające dokonują zgłoszeń w ostatnim dniu ustawowego terminu, przy czym za dzień ten przyjmują datę wystawienia zgłoszenia, a nie datę, w którym zgłoszenie trafia do urzędu. Skutkuje to tym, że wielokrotnie zgłoszenia docierają do Urzędu w terminie, który nie pozostawia czasu na kontakt z podmiotem i dokonanie ustaleń zmierzających do przeprowadzenia kontroli w konkretnej lokalizacji.

2. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku

Kolejny rok kontroli z nadzoru rynku przeprowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wykazał powtarzalność nieprawidłowości z lat ubiegłych. Łącznie na terenie Mazowsza skontrolowano 89 wyrobów. Kontrole wyrobów wprowadzonych do obrotu ujawniły uchybienia dotyczące zarówno ich budowy jak i towarzyszącej dokumentacji, w szczególności polegające na:

- braku lub nieprawidłowo sporządzonej deklaracji zgodności,
- braku lub nieprawidłowym oznakowaniu wyrobu znakiem CE,
- nieprawidłowościach dotyczących budowy lub wykonania wyrobu,
- braku lub niewłaściwym oznakowaniu wyrobu (identyfikacja, piktogramy, barwy),
- braku lub nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkowania,
- nieprawidłowościach związanych z brakiem udziału jednostki notyfikowanej w procesie oceny zgodności (jeżeli jest on wymagany).

Działania inspektorów pracy wykazały, że najczęściej nieprawidłowości odnotowano w przestrzeganiu postanowień dyrektywy 2006/42 i 98/37. Co roczne komentarze dotyczące najczęściej występujących uchybień są nadal aktualne. Kontrolowane podmioty niechętnie dzielą się informacją z inspektorem pracy dlaczego nie dopełniają obowiązków w zakresie wymagań zasadniczych. Z działań podejmowanych przez inspektorów pracy i ich spostrzeżeń dokonanych podczas kontroli wydaje się, że kontrolowane podmioty, a w szczególności osoby je reprezentujące nie posiadają wymaganej wiedzy w tym obszarze. Pozytywnym, zauważalnym zjawiskiem jest spadek ilości występujących nieprawidłowości u wprowadzających do obrotu, którzy mieli już kontrole organów nadzoru rynku. Kontrole ujawniły, że nadal występują błędy w konstrukcji, oznakowaniu i dokumentacji maszyny i innych urządzeń.

Jednym z podtematów realizowanych w ramach nadzoru rynku w 2020 r. były kontrole środków ochrony przed upadkiem z wysokości. Kontrolą objęto 36 wyrobów, z czego: 35 wyrobów pochodziło z krajów Unii Europejskiej (Hiszpania, Francja, Słowacja, Polska), a 1 wyrób pochodziło z importu z Indii. Producentami wyrobów objętych zakresem kontroli były głównie firmy o ugruntowanej pozycji na rynku, których środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości użytkowane są od lat i są najchętniej kupowane przez pracodawców. Przez lata, od czasu wejścia Polski do Unii i odkąd funkcjonuje system nadzoru rynku, wyniki kontroli wskazują na uzyskanie poprawy w zakresie spełniania wymagań zasadniczych przez środki ochrony indywidualnej. Dlatego przeprowadzone kontrole, w przedmiotowym zakresie w większości przypadków nie ujawniły nieprawidłowości. W jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowość w zakresie oznakowania znakiem CE szelek bezpieczeństwa. Szelki posiadały uszkodzone oznakowanie (karta papieru pod folią była porwana i przesunięta w jedno miejsce). Należy tutaj nadmienić, że nieprawidłowość dotyczyła trwałości oznakowania i nie miała wpływu na bezpieczeństwo użytkowania danego środka ochrony.

Realizowano kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów, podczas których sprawdzono 20 wyrobów. Podjęte czynności kontrolne polegające na sprawdzeniu otrzymanych informacji o wadach wyrobów wykazały powtarzalność nieprawidłowości z nadzoru rynku w stosunku do lat ubiegłych. Trudno jest zauważyć jakąś diametralną, spektakularną zmianę w tym zakresie. Kontrole wyrobów wprowadzonych do obrotu nadal ujawniają uchybienia dotyczące budowy, oznakowania jak i towarzyszącej dokumentacji, w szczególności polegające na:

- braku lub nieprawidłowo sporządzonej deklaracji zgodności,
- braku lub nieprawidłowemu oznakowaniu wyrobu znakiem CE
- nieprawidłowościach dotyczących budowy lub wykonania wyrobu,
- braku lub niewłaściwym oznakowaniu wyrobu (identyfikacja, piktogramy, barwy),
- braku lub nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkowania.

Większość spraw zostało załatwionych działaniami dobrowolnymi podejmowanymi zarówno jeszcze podczas trwania kontroli lub po skierowaniu pisemnego wniosku w tym zakresie. Rodzaj i ilość podejmowanych przez przedsiębiorców działań dobrowolnych wskazuje, że ten sposób załatwienia sprawy, z nadzoru rynku cieszy się dużą popularnością. Kluczowym jest fakt, że sprawę można załatwić na poziomie organu I instancji, w oznaczonym 30 dniowym terminie.

W 2020 r. prowadzono również kontrole obrabiarek do metali, w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi. Spośród 30 wyrobów objętych zakresem kontroli, tylko w stosunku do 6 stwierdzono niezgodności – co jest bardzo dobrym wynikiem. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. niepełnego oznaczenia maszyny bądź braku widocznego, czytelnego i trwałego oznakowania maszyny (4 przypadki skontrolowanych maszyn), braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności (5 skontrolowanych maszyn), niepełnej bądź nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkownika dołączonej do maszyny (w 5 przypadkach skontrolowanych maszyn), braku instrukcji użytkownika (1 maszyna), jak również w przypadku 2 obrabiarek stwierdzono nieprawidłowości w zakresie budowy wyrobu – dostęp do strefy zagrożeń mechanicznych powstających od obracającego się wrzeciona i narzędzia skrawającego.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie budowy wyrobu (w przypadku 2 obrabiarek), a tym samym stwierdzonymi zagrożeniami stwarzanymi dla użytkowników mającymi wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników je obsługujących, inspektor pracy skierował do podmiotów eksploatujących w/w maszyny, decyzje zakazujące udostępniania wyrobów użytkownikom na okres 2 miesięcy.

W przypadku pozostałych kontroli wyrobów (obrabiarek), które nie spełniały wymagań określonych w dyrektywie 2006/42/WE m.in. w zakresie deklaracji zgodności oraz instrukcji użytkownika, nieprawidłowości te zostały usunięte w ramach działań podjętych przez podmioty wprowadzających obrabiarki do obrotu na terytorium RP. W przypadku obrabiarki hydraulicznej prasy krawędziowej podmiot, który wprowadził wyrób do obrotu na terytorium RP, do treści instrukcji użytkownika maszyny zamieścił informacje na temat parametrów dotyczących emisji hałasu. Nową wersję instrukcji zawierającą informację dotyczące emisji hałasu przekazał użytkownikowi. Podobnie podmiot, który wprowadził do obrotu wiertarko – frezarkę, w odpowiedzi na pismo inspektora pracy o usunięciu stwierdzonych niezgodności w kontrolowanym wyrobie, poinformował iż nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli zostały przez niego usunięte.

Powyższe wskazuje na fakt, że coraz częściej osiągnane są pożądane efekty w postaci skutecznego eliminowania nieprawidłowości. Wyroby wytwarzane przez producentów, o ugruntowanej zazwyczaj wieloletniej pozycji na rynku, zazwyczaj spełniają wymogi w zakresie konstrukcji i budowy, są poprawnie oznakowane i poddane właściwej procedurze oceny zgodności.

Kontrole związane z wydawaniem opinii na wniosek organów celnych

Analogicznie jak w latach ubiegłych, kontrole wyrobów w zakresie spełniania wymagań zasadniczych prowadzone były m.in. na wniosek organów celnych. W 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 59 wniosków skierowanych przez Naczelnika Mazowieckiego Urzędu Celno-Skarbowego w Warszawie, o wydanie opinii w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych wymagań oraz 2 wnioski o wydanie ponownej opinii. Realizując swój ustawowy obowiązek, inspektorzy pracy każdorazowo podejmowali czynności kontrolne w ramach nadzoru rynku, w obecności pracownika Służby Celno-Skarbowej. W toku prowadzonych czynności dokonywano oględzin wyrobów znajdujących się w składach celnych oraz dokonywano analizy dokumentów dostarczonych przez importera.

Rozpatrywane wnioski dotyczyły głównie wyrobów podlegających ocenie zgodności z wymaganiami zasadniczymi:

- dla sprzętu elektrycznego – 1 wyrób,
- dla maszyn – 6 wyrobów (w przypadku 1 wyrobu wydano 3 opinie, w tym 2 w związku z wnioskami o wydanie ponownej opinii),
- dla środków ochrony indywidualnej – 48 wyrobów.

Wydano 57 opinii dla organów celnych, w tym 56 negatywnych. W czterech przypadkach, wyroby będące przedmiotami wniosków organów celnych, nie spełniały definicji wyrobu podlegającego ocenie zgodności w zakresie kompetencyjnym organów Państwowej Inspekcji Pracy, jako środki ochrony indywidualnej. W związku z powyższym brak było podstaw do wszczęcia postępowania wynikającego z art. 87 ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz.U. z 2019 poz. 544).

Zarówno w przypadku sprzętu elektrycznego (dyrektywa 2014/35/UE) jak i maszyn (dyrektywa 2006/42/WE), z uwagi na fakt, iż kontrolowane wyroby były oryginalnie zapakowane przez eksportera (producenta), oględzin wyrobu można było dokonać w stanie nie zmontowanym i nie podłączonym do zasilania elektrycznego, w związku z czym brak było możliwości sprawdzenia funkcjonalności oraz poprawności działania elementów maszyn i urządzeń, w tym elementów bezpieczeństwa. Na podstawie badanych wyrobów należy stwierdzić powtarzające się nieprawidłowości z nadzoru rynku dotyczące głównie oznakowania wyrobów oraz towarzyszącej dokumentacji, w szczególności polegające na:

- braku deklaracji zgodności,
- braku instrukcji użytkowania lub braku instrukcji użytkowania sporządzonej przez producenta wyrobu w języku polskim albo tłumaczenia oryginalnej instrukcji obsługi na język polski,
- braku oznakowania wyrobu znakiem CE,
- braku na wyrobie informacji umożliwiających jego identyfikację oraz identyfikację nazwy i adresu producenta (braku tabliczki znamionowej) lub braku wszystkich wymaganych w oznaczeniu informacji,
- braku zamieszczonych na wyrobie ostrzeżeń i informacji, których znajomość i przestrzeganie jest warunkiem, aby sprzęt elektryczny był użytkowany bezpiecznie i zgodnie z jego przeznaczeniem,
- braku informacji lub ostrzeżeń niezbędnych do bezpiecznego użytkowania maszyny wyrażonych w postaci łatwo zrozumiałych symboli lub piktogramów lub w języku państwa członkowskiego Unii Europejskiej, a także braku ich wyjaśnienia (tłumaczenia) na język polski jeżeli występowały,
- braku opisu elementów sterowniczych w języku polskim (maszyna została wyposażona w elementy sterownicze opisane jedynie w języku chińskim i angielskim),
- braku ochrony przed dostępem do strefy niebezpiecznej (zastosowano osłony ruchome, które nie są osłonami blokującymi).

Środki ochrony indywidualnej 2016/425.

Przedmiotem wniosków o wydanie opinii w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych wymagań, skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przez organy celne, były głównie środki ochrony indywidualnej mające na celu ochronę przed zagrożeniami związanymi z epidemią COVID-19. Wyroby importowane były głównie z Chin w tysiącach, a nawet setkach tysięcy sztuk. Były to głównie maseczki ochronne (30 wydanych opinii na 48 dotyczących środków ochrony indywidualnej – łącznie 1 590 906 szt. importowanych maseczek) – importowane głównie jako maseczki mające na celu ochronę układu oddechowego, a tym samym ograniczenie narażenia użytkowników na możliwość zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2. Poza maseczkami ochronnymi przedmiotem wniosków były także kombinezony ochronne (6 opinii – łącznie 111 650 szt.), rękawiczki ochronne (3 opinie – 779 200 szt.), środki ochrony oczu i twarzy, tj. gogle i okulary ochronne (5 opinii – łącznie 61 800 szt.) i przyłbice (3 opinie – łącznie 103 800 szt.). Ponadto jedna opinia dotyczyła rękawic gumowych ochronnych wyprodukowanych w USA, importowanych w ilościach 120 szt. + 60 par. Z uwagi na fakt, iż kontrolowane wyroby były oryginalnie zapakowane przez eksportera (producenta), ustaleń dokonywano głównie na podstawie dokumentacji fotograficznej (zdjęć towaru wykonanych podczas rewizji celnej) oraz dokumentów przekazanych inspektorowi pracy przez pracownika Służby Celnej. W związku z powyższym dokonano oceny spełniania przez wyrób wymagań określonych w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca

2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylecia dyrektywy Rady 89/686/EWG, jedynie w zakresie formalnym. Należy zauważyć, że dokumentacja towarzysząca kontrolowanym wyrobom oraz oznaczenia zamieszczane na opakowaniach, w większości przypadków świadczyła o tym, że importowane wyroby spełniały definicję środka ochrony indywidualnej kat. III, obejmującej zagrożenia, które mogą mieć bardzo poważne konsekwencje, takie jak śmierć lub nieodwracalne szkody na zdrowiu, związane m. in. ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi. Na podstawie badanych wyrobów należy stwierdzić powtarzające się nieprawidłowości z nadzoru rynku dotyczące głównie oznakowania wyrobów oraz towarzyszącej dokumentacji, w szczególności polegające na:

- braku oznakowania wyrobów znakiem CE,
- braku oznakowania wyrobów cechami wymaganymi normami zharmonizowanymi dotyczącymi tych wyrobów,
- braku instrukcji,
- braku deklaracji zgodności lub jej nieprawidłowej zawartości,
- w przypadku środków ochrony indywidualnej kat. III, braku potwierdzenia udziału w procesie oceny zgodności wyrobu, jednostki notyfikowanej posiadającej notyfikację w zakresie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 w sprawie środków ochrony indywidualnej,
- do wyrobów załączano niejednokrotnie fałszywe lub nieważne certyfikaty potwierdzające zgodność wyrobu z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 oraz stosownymi normami zharmonizowanymi, a także wystawione przez jednostki nie posiadające notyfikacji w zakresie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 w sprawie środków ochrony indywidualnej lub podmioty nie będące jednostkami notyfikowanymi, np. wystawione przez ICR Polska Sp. z o. o. (jednostka notyfikowana nr 2703 - nie posiadająca notyfikacji w zakresie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 w sprawie środków ochrony indywidualnej), Ente Certificazione Macchine Srl (jednostka notyfikowana nr 1282 - nie posiadająca notyfikacji w zakresie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 w sprawie środków ochrony indywidualnej), czy przez chińską firmę Global Testing Services Co., Ltd. (GTS) lub Shenzhen POCE Technology Co., Ltd. (które nie są jednostkami notyfikowanymi). Ponadto na podstawie informacji uzyskanych od ICR Polska Sp. z o.o. ustalono, że certyfikaty tej jednostki, które zostały dołączone do wyrobów, są fałszywe lub unieważnione przez ICR Polska Sp. z o.o.

Z działań podejmowanych przez inspektorów pracy i spostrzeżeń dokonanych podczas kontroli wynika, iż podmioty odpowiedzialne za wprowadzenie wyrobów do obrotu (importerzy), a w szczególności osoby je reprezentujące nadal nie posiadają wymaganej wiedzy w obszarze obowiązujących przepisów dotyczących oceny zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi. Tylko w jednym przypadku importer złożył w urzędzie celnym pisemną deklarację, że produkty, w tym przypadku maseczki ochronne, zostaną przed oddaniem do użytku poddane badaniu przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP PIB), jednostkę notyfikowaną zarejestrowaną pod nr 1437, posiadającą notyfikację w zakresie określonym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 w sprawie środków ochrony indywidualnej. Ponadto mając na uwadze fakt, że do wyrobów niejednokrotnie dołączano fałszywe lub nieważne certyfikaty, a wyroby nie były oznakowane znakiem CE oraz nie posiadały wymaganych dokumentów (choćby instrukcji), zauważyć należy, że albo eksporterzy głównie z Chin celowo wprowadzali w błąd kupujących, albo importerzy niejednokrotnie kupowali wyroby niezgodne z wymaganiami zasadniczymi w celu wprowadzenia ich do obrotu, wykorzystując panującą w Polsce i na świecie sytuację kryzysową związaną z trwającą epidemią COVID-19.

*

3. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

Realizując temat dotyczący zatrudniania osób niepełnosprawnych w 2020 r. na terenie Mazowsza przeprowadzono 65 kontroli u 50 pracodawców. W kontrolowanych zakładach pracowały 7 453 osoby, z czego zatrudnionych na podstawie umów o pracę było 5 385 osób, w tym: 2 822 kobiety, 8 młodocianych i 2 439 osób niepełnosprawnych. Przeprowadzono 32 kontrole zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej oraz 33 kontrole zakładów pracy nieposiadających statusu zpch i nieubiegających się o jego nadanie, a organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz. U. z 2020 r., poz. 426 ze zm.).

Przeprowadzone czynności nadzorcze obejmowały zagadnienia prawne w 46 kontrolach, a zagadnienia bhp w 56 kontrolach.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej zostały uregulowane środkami prawnymi, dotyczyły:

- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych,
- maszyn i urządzeń technicznych,
- barier architektonicznych,
- oświetlenia, wentylacji.

Na kierowane pytania, co jest powodem nieprzestrzegania przepisów prawa pracy i innych przepisów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, zarówno w obszarze chronionym jak i też na otwartym rynku pracy, pracodawcy w swoich wypowiedziach sygnalizują dużą ilość obowiązujących w tym zakresie przepisów i brak możliwości pozyskania ich z dostępnych źródeł w zwięzłym opracowaniu czy to w postaci papierowej czy też elektronicznej. Wskazują też na konieczność sporządzania dodatkowych informacji do różnych organów w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

W przypadku dwóch kontroli dotyczących zakładów nieposiadających statusu ZPCh/ZAZ i nieubiegających się o jego nadanie, a organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych inspektor pracy wydał dwa postanowienie negatywne. Pierwsze, z uwagi na brak decyzji UDT dopuszczającej do eksploatacji wózek jezdniowy oraz brak uprawnień osoby niepełnosprawnej do obsługi tego wózka. A drugie, z uwagi na brak dostępu do oświetlenia dziennego oraz brak zgody na odstępowanie od wymagań technicznych w zakresie oświetlenia pomieszczeń wyłącznie światłem sztucznym.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 82 decyzji, w tym 37 decyzji ustnych i 45 decyzji na piśmie dotyczących 422 pracowników. Do pracodawców skierowano 44 wnioski zawarte w 32 wystąpieniach dotyczące 388 pracowników oraz 7 poleceń

Kontrolujący inspektorzy pracy wykryli 9 wykroczeń przeciwko prawom pracownika w związku z czym nałożyli 4 mandaty karne na łączną kwotę 4 800,00 zł oraz zastosowali 5 środków wychowawczych. Wykroczenia dotyczyły:

- niezapewnienia odzieży i obuwia roboczego,
- niezapewnienie osłon na maszynach,
- nieprowadzenia kart ewidencji czasu pracy dla pracowników,
- braku oznaczenia barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych w zakładzie pracy,
- nieutrzymywania przejść komunikacyjnych w stanie niestwarzającym zagrożeń dla pracowników,
- nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej,
- braku szkolenia dla służby bhp u pracodawcy przeprowadzającego takie szkolenie itp.

Porównanie wyników kontroli z lat 2018 – 2020 wg układu tabelarycznego:

Poniżej w tabeli zestawiono porównanie wyników kontroli z lat poprzednich w odniesieniu do zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej oraz zakładów ubiegających się o status i przystosowujące miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych:

Zagadnienia objęte kontrolą		Liczba kontrolowanych zakładów w których stwierdzono nieprawidłowości, gdzie: A - zakłady ZPCh, ZAZ B - zakłady ubiegające się o status i przystosowujące miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych			
		2020	2019	2018	2017
Eksploatacja instalacji i urządzeń elekt.	A	1	1	4	4
	B	3	7	12	5
Maszyny i urządzenia	A	2	3	1	11
	B	5	6	3	6
Stanowiska pracy	A	1	2	6	14
	B	9	16	6	7
Budynki i pomieszczenia pracy	A	1	2	4	8
	B	2	7	5	4
Bariery architektoniczne	A	1	1	3	4
	B	1	-	1	4
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	A	-	1	1	4
	B	3	7	3	4
Oświetlenie pomieszczeń pracy	A	1	1	4	6
	B	4	9	3	7
Wymiana powietrza w pom. pracy, instalacja wychwytyjąca i odprowadzająca gazy i pyły	A	-	1	1	3
	B	4	4	3	4
Praca w godzinach nadliczbowych	A	-	-	-	-
Urlopy	A	1	-	1	-
Wynagrodzenia	A	-	-	-	-
Szkolenie w zakresie bhp/w tym ocena ryzyka/ *)	A	2	2	3	12
Badania lekarskie profilaktyczne	A	-	-	2	3

*A w tabeli oznacza: Zakłady pracy chronionej(ZPCh) mające status i kontrolowane w 3-y letnim okresie według planu OIP + mające status Zakładu Aktywności Zawodowej(ZAZ) i też kontrolowane w 3-y letnim okresie wg OIP;

* B w tabeli oznacza kontrole w zakładach: mających status ZPCh i rozszerzające działalność + mające status ZAZ i rozszerzające działalność + zakłady mające status ZPCh lub ZAZ oraz zakłady z wolnego rynku tworzące refundowane stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

Zauważone tendencje odnoszące się do naruszeń prawa

Stwierdzone nieprawidłowości w toku prowadzonych czynności kontrolnych w 2020 r. nie różnią się od tych z lat poprzednich – co do ich wagi. Natomiast co do ilości nastąpił spadek wydanych środków prawnych. Związane jest to z sytuacją epidemiologiczną w Polsce wywołaną wirusem SARS Cov-2.

Ilość skierowanych do pracodawców środków prawnych w latach 2018 ÷ 2020, w stosunku do ilości przeprowadzonych kontroli

Badany okres	Ilość kontroli	Skierowane do wykonania i realizacji środki prawne:				
		decyzje	wnioski	polecenia	razem	stosunek środków do kontroli
2018 r.	74	112	29	2	143	1,93
2019 r.	91	144	37	20	201	2,20
2020 r.	65	82	44	7	133	2,04

Z powyższego zestawienia wynika, że ilość skierowanych do wykonania i realizacji środków prawnych w stosunku do ilości przeprowadzonych kontroli odpowiednio na przestrzeni ostatnich 3 lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

W zakresie działań kontrolnych pozostaje niezmienny wniosek dotyczący stałego prowadzenia nadzoru w obszarze zakreślonym ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego efektem powinno być stałe podnoszenie – doskonalenie poprawy warunków pracy zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W odniesieniu do obszaru legislacji wskazanym jest określenie w ustawie kwestii orzekania o niepełnosprawności – wprowadzenie systemowych zasad orzekania. Zasadnym jest też wnoszenie o jednoznaczne określenie przez ustawodawcę kwestii wykonywania lekarskich badań profilaktycznych np. „kontrolnych” po doręczeniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności stopnia znacznego lub umiarkowanego w sytuacji posiadania w dniu doręczenia orzeczenia ważnych lekarskich badań okresowych.

Przeprowadzone kontrole w 2020 r. w dalszym ciągu wskazują na naruszanie praw pracowniczych zatrudnianych osób niepełnosprawnych zarówno w zakładach pracy chronionej jak i na otwartym rynku pracy. Wniosek główny, to dalsze nadzorowanie tego zagadnienia, gdyż występuje stałe zapotrzebowanie w Rzeczypospolitej Polskiej na pracę tej grupy społecznej.

*

4. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie w ramach tematu w 2020 r. skontrolowano 10 zakładów, co stanowi pełną realizację liczby planowanych kontroli. Wszystkie zakłady poddane kontroli pod względem zatrudnienia kwalifikują się w przedziale do 49 zatrudnionych.

Ogólna liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracy wyniosła: 246, w tym: na podstawie umów cywilnoprawnych 28 osób, a w ramach stosunku pracy 218 osób, z czego: 33 kobiety, 1 cudzoziemiec, 3 osoby niepełnosprawne. Brak było osób młodocianych.

Spośród zakładów objętych kontrolą 6 prowadziło działalność w zakresie produkcji wyrobów metalowych i/lub ich mechanicznej obróbki (m.in. cięcia, spawania), 2 w zakresie produkcji materiałów budowlanych z betonu, 1 zakład działa w branży poligraficznej oraz 1 w zakresie sprzedaży hurtowej (w zakładzie ma miejsce głównie magazynowanie). Z uwagi na powyższe profile działalności podmiotów kontrolowanych, najczęściej występujące i opisane w protokołach źródła hałasu związane były z użyciem podstawowych maszyn do mechanicznej i plastycznej obróbki metalu tj. frezarek, tokarek, pił do metalu, szlifierek, wiertarek stołowych, pras, gwinciarek, wykrawarek. W drugiej kolejności źródła hałasu związane były z obsługą maszyn branży budowlanej m.in. maszyn koczających do wyrobów z betonu, węzłów betoniarskich czy mieszalników betonu.

W przypadku wszystkich kontrolowanych podmiotów pracodawcy okazali pomiary wielkości charakteryzujących hałas – jednak nie w każdym przypadku były to pomiary aktualne i rzetelne. W trzech przypadkach po rozpoczęciu czynności kontrolnych inspektor pracy stwierdził brak aktualnych pomiarów (w dwu przypadkach ostatnie pomiary były z 2017r., w jednym z 04.2018r.) Dwa z podmiotów kontrolowanych wykonały pomiary w trakcie kontroli, realizując tym samym nakaz ustny inspektora pracy.

Na podstawie wyników pomiarów natężenia hałasu, okazanych kontrolującemu, stwierdzono, że:

- w przypadku ośmiu zakładów – na wybranych stanowiskach miały miejsce przekroczenia wartości progu działania hałasu, wynoszącego 80 dB dla poziomu ekspozycji na hałas odniesionego do 8-godzinnego dobowego wymiaru pracy,
- w przypadku pięciu zakładów – na wybranych stanowiskach miały miejsce przekroczenia wartości NDN hałasu, wynoszącego 85 dB dla poziomu ekspozycji na hałas odniesionego do 8-godzinnego dobowego wymiaru pracy.

W przypadku przekroczeń wartości progu działania hałasu (wynoszącego 80 dB) pracodawcy zapewniali pracownikom środki ochrony indywidualnej, jednak w dwóch środki te, nie zostały dobrane. W jednym przypadku przekroczenie wartości 80 db progu działania hałasu, wynoszącego 80 dB, spowodowało podjęcie przez pracodawcę decyzji o stanowisk pracy. Pracodawca zastąpił prace wykonywane przy użyciu tradycyjnej frezarki na prace wykonywane przy użyciu bardziej nowoczesnej obrabiarki CNC.

Natomiast w przypadku przekroczeń wartości NDN hałasu (wynoszącego 85 dB) tylko w jednym przypadku pracownikom zapewniono właściwie środki ochrony indywidualnej słuchu, tj. dobrane z uwzględnieniem odpowiedniego stopnia tłumienia hałasu w środowisku pracy i pomiarów środowiska pracy w tym zakresie.

W pozostałych czterech przypadkach inspektorzy pracy stwierdzali, że pracodawca nie dobrał w sposób właściwy środków ochrony indywidualnej słuchu, jednocześnie nie sporządził programu działań organizacyjno-technicznych, zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas na danym stanowisku.

Na podstawie zapisów w protokołach ustalono, że większość kontrolowanych pracodawców nie wywiązuje się z obowiązku dokonywania zapisów wyników pomiarów hałasu w kartach badań i pomiarów, a przechowuje jedynie sprawozdania z wykonanych pomiarów. Większość nie prowadzi także rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowisku pracy.

W kwestii oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą wykonywaną w narażeniu na hałas ustalono, że jedynie w trzech przypadkach dokument został sporządzony prawidłowo, a pracownicy zostali poinformowani o ryzyku związanym z wykonywaną przez nich pracą. Natomiast w pozostałych przypadkach stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- braku dokonania oceny ryzyka zawodowego dla wszystkich bądź niektórych stanowisk (pięć przypadków) lub
- braku aktualizacji dokonanej oceny ryzyka zawodowego, w szczególności poprzez uwzględnienie aktualnych wyników pomiarów hałasu (dwa przypadki).

Analiza protokołów sporządzonych w ramach tematu pod kątem doboru zakładów do kontroli, pozwala wyłonić dwie wyraźniej zaznaczające się branże, co do których można podjąć próbę analizy przyczyn przekroczeń wartości progów działania lub wartości NDN dla hałasu. Są to: branża związana z produkcją i obróbką wyrobów metalowych oraz branża związana z produkcją materiałów budowlanych z betonu. W przypadku obu wymienionych gałęzi przemysłu hałas emitowany jest przede wszystkim przez stosowane maszyny i urządzenia lub procesy technologiczne występujące podczas produkcji.

Na podstawie protokołów z kontroli można stwierdzić, że najwięcej przekroczeń wartości NDN hałasu związane było z pracą na stanowiskach: operator pustaczarki, operator wibroprasy, betoniarz, operator wykrawarki wodnej, spawacz MIG/MAG oraz na stanowiskach oczyszczania odlewów. Natomiast najczęstsze przypadki przekroczenia progu działania hałasu odnotowano dla stanowisk: frezera, kuźniarza, obsługi piły ramowej, wiertarki słupowej oraz dla spawacza TIG.

Wydaje się, że wraz z rozwojem nauki i techniki coraz większa jest świadomość pracodawców, jak dużą odpowiedzialność ponoszą względem pracowników w kontekście narażenia ich podczas pracy na działanie czynników szkodliwych – w tym także hałasu. Jednak mimo to, stan wiedzy pracodawców nt. szkodliwego działania hałasu oraz sposobów zapobiegania skutkom jego oddziaływania na pracowników, należy ocenić jako jeszcze niewystarczający. Świadczy o tym choćby fakt, że w sześciu przypadkach na dziesięć kontroli, pracodawca nie dobrał w sposób właściwy środków ochrony indywidualnej słuchu – najczęściej pozostawił do dyspozycji pracowników ogólnodostępne ochronniki słuchu, jednakowe dla wszystkich - niezależnie od poziomu narażenia na hałas.

O świadomości pracodawców w przedmiotowym temacie również negatywnie świadczy, stwierdzony w kilku przypadkach, fakt braku aktualnych pomiarów natężenia hałasu.

W wyniku kontroli realizowanych w ramach tematu T008/2020 wydano 33 decyzje, z czego 2 ustne i 31 na piśmie. Decyzje ustne nakazywały wykonanie badań i pomiarów wielkości charakteryzujących hałas na poszczególnych stanowiskach pracy. Najczęściej wydawane decyzje pisemne dotyczyły:

- dokonania oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas/dokonania ponownej oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem aktualnych wyników pomiarów hałasu,
- wskazania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy do badań i pomiarów,
- sporządzenia programu działań organizacyjno-technicznych, zmierzających do ograniczenia narażenia pracowników na działanie hałasu,
- doboru środków ochrony indywidualnej słuchu w sposób eliminujący ryzyko uszkodzenia słuchu lub zmniejszający je do najniższego, możliwego do osiągnięcia w danych warunkach, poziomu,
- oznaczenia znakami bezpieczeństwa miejsc pracy, w których wielkości charakteryzujące hałas w środowisku pracy przekraczają wartości NDN,

- zaprowadzenia rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy,
- zaprowadzenia karty badań i pomiarów/wpisywania na bieżąco wyników badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia do karty badań i pomiarów.

Ochrona środowiska przed czynnikami szkodliwymi, w tym również przed hałasem, jest koniecznością. Hałas należy do najbardziej powszechnych zagrożeń w środowisku pracy i bardzo często jest integralnym elementem pracy, a zawodowe uszkodzenie słuchu, jako trwałe, nie dające się rehabilitować inwalidztwo, znajduje się od lat na czołowym miejscu na liście chorób zawodowych.

*

5. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)

W budownictwie

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym stosowania odpowiednich rozwiązań organizacyjno-technicznych w podmiotach wykonujących prace budowlane, których działalność mogła spowodować wystąpienie zagrożenia dla życia lub zdrowia osób nie biorących udziału w procesie pracy oraz pracowników. Firmy kontrolowane były na podstawie zawiadomień telefonicznych i pisemnych osób trzecich kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, a także w wyniku samodzielnych interwencji inspektorów pracy.

W roku 2020 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono ogółem 249 kontroli w 242 podmiotach gospodarczych natomiast w roku poprzedzającym odpowiednio 148 kontroli u 143 pracodawców. Duży wzrost ilości zgłoszeń dotyczących zagrożeń o charakterze publicznym, a także podejmowanych interwencji ma związek z występującą pandemią.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Lp.	Rodzaj nieprawidłowości	% wartość w stosunku do wszystkich nieprawidłowości
1.	Nieprawidłowości dotyczące rusztowań	18%
2.	Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości	14%
3.	Nieprawidłowości dotyczące szkoleń w zakresie bhp	12%
4.	Nieprawidłowości dotyczące stanu zabezpieczeń przed porażeniem prądem elektrycznym w tym brak pomiarów.	9%
5.	Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych)	8%
6.	Nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej lub ich brak.	8%
7.	Nieprawidłowości dotyczące składowania i magazynowania	5%
8.	Nieprawidłowości dotyczące żurawi	3%
9.	Nieprawidłowości dotyczące zaplecza higieniczno- sanitarnego lub jego braku	2%

Znaczna ilość kontroli dotyczyła prac na wysokości, które są niebezpieczne dla osób bezpośrednio je wykonujących ale również stanowią zagrożenie dla osób postronnych, zwłaszcza gdy wykonawca nie wygrodzi lub nie zabezpieczy w inny sposób strefy niebezpiecznej, gdzie występuje ryzyko upadku przedmiotów z wysokości. Stąd tak wiele stwierdzanych nieprawidłowości związanych z używaniem sprzętu ochrony indywidualnej oraz zestawy chroniące przed upadkiem z wysokości, stanem rusztowań, stanem zabezpieczeń stanowisk pracy na wysokości.

Większość zgłoszeń dokonana była przez osoby postronne bądź pracowników wykonujących prace w warunkach zagrażających ich zdrowiu i życiu. Jako jedno z zagrożeń traktowano brak podstawowego zaplecza sanitarno- higienicznego. Jak w latach ubiegłych co najmniej 90% zgłoszonych zagrożeń jest potwierdzanych przez inspektorów w przeprowadzonych przez nich kontrolach. Tematyka kontroli jest ściśle związana z branżą budowlaną nawet gdy zgłoszenia

dotyczyły zagrożeń wewnątrz obiektów to w większości przypadków były związane z remontami lub instalacjami technicznymi.

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole dotyczące zagrożeń występujących w miejscach ogólnodostępnych, jako najczęstsze przyczyny występujących naruszeń prawa wskazują:

- niewłaściwą organizację pracy wynikającą z niewiedzy bądź ograniczonych środków finansowych – pomijanie bądź odkładanie na późniejszy termin wykonanie niezbędnych zabezpieczeń zapewniających ochronę życia bądź zdrowia pracowników,
- szukanie oszczędności w niewłaściwych obszarach np. niechęć odnośnie organizowania na krótki czas umywalni,
- tolerowanie przez osoby zatrudnione na stanowiskach nadzoru (brygadziści, majstrowie budowlani, osoby kierujące pracownikami) nieprzestrzegania przez podległych im pracowników przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynika to głównie z czasu realizacji inwestycji,
- brak nadzoru nad prowadzonymi pracami ze strony kierownika budowy, który odpowiada za koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych przepisów i zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a prowadzi kilka budów jednocześnie.

Najczęściej wydawane środki prawne

Rodzaj zastosowanego środka	Liczba wydanych środków		
	2020	2019	2018
Decyzje ogółem (na piśmie i ustne)	1 970	691	679
w tym:			
- decyzji ustnych	1 805	815	556
- wpisanych do książki kontroli	1	6	6
- na piśmie	164	140	117
- wstrzymania prac	213	102	61
- zakazania wykonywania prac	21	7	10
- wstrzymania eksploatacji maszyn	68	50	21
- skierowań do innych prac	26	14	14
- natychmiastowego wykonania z art. 108 kpa	1 587	750	530
Wnioski w wystąpieniach	55	48	68

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 153 mandatów karnych na kwotę 184 300 zł ujawniając 265 wykroczeń. Pozostałe 32 wykroczenia inspektorzy uregulowali 22 środkami wychowawczymi.

W następstwie wykonania środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy w związku z przeprowadzonymi kontrolami wyeliminowano 1 853 nieprawidłowości powodujących zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, jak również osób postronnych, nieuczestniczących w procesach pracy. Pracodawcy potwierdzili wykonanie 206 decyzji wstrzymujących wykonywania prac, 68 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Wykonano wszystkie decyzje skierowania do innych prac.

Liczba zgłoszeń nieprawidłowości w miejscach publicznych nadal utrzymuje się na dość wysokim poziomie. Zgłoszenia po weryfikacji przez inspektora pracy na placach budów okazywały się uzasadnione. Wrażliwość i świadomość społeczna jest bardzo wysoka, osoby zgłaszające nieprawidłowości w miejscach publicznych prawidłowo identyfikują i oceniają zagrożenia. Celowym jest kontynuowanie tego rodzaju działań, tym bardziej, że z dokonanej analizy zastosowanych środków prawnych wynika, iż stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezadowolający. Sam fakt zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy występujących zagrożeń podczas wykonywania tych robót stanowi dowód, że występuje brak poszanowania dla przestrzegania przepisów w tak ważnym zakresie jak bezpieczeństwo życia lub zdrowia ludzi. Bez wątpienia do znacznego wzrostu zgłoszeń przyczyniła się pandemia,

gdyż pracownicy wykonujący pracę zdalną częstokroć z okien własnych mieszkań dostrzegali nieprawidłowości zagrażające życiu zaś do wniosków i zgłoszeń częstokroć dołączali fotografie.

Na uwagę zasługuje również fakt występowania nieprawidłowości dotyczących zaplecza higieniczno- sanitarnego. Brak zaplecza był niewątpliwie jednym z najbardziej piętnowanym przez inspektorów wykroczeniem podczas pandemii.

Zagrożenia o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności

W roku 2020 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono ogółem 8 kontroli w 6 podmiotach gospodarczych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Lp.	Rodzaj nieprawidłowości	% wartość w stosunku do wszystkich nieprawidłowości
1	Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych	27%
2	Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości	26%
3	Brak lub niestosowanie środków ochrony indywidualnej np. hełmów, obuwia, okularów	25%
4	Nieprawidłowości dotyczące szkoleń w zakresie bhp	15%

W 2020r aż 6 na zrealizowanych 8 kontroli miało związek z wycinką drzew. Pozostałe kontrole dotyczyły niedostosowania budynku do prowadzonych prac oraz nieprawidłowości występujących w zakładzie usług mechanicznych i wulkanizacyjnych.

Znajduje to odzwierciedlenie w zastosowanych środkach prawnych oznaczonych tym tematem, gdyż decyzje dotyczyły zabezpieczenia strefy ścinki przed dostępem osób postronnych oraz zabezpieczenia pracujących przed upadkiem z wysokości oraz wyposażenia ich w inne środki ochrony osobistej.

Środki prawne zastosowane przez inspektorów pracy

Rodzaj zastosowanego środka	Liczba wydanych środków		
	2020	2019	2018
Decyzje ogółem (na piśmie i ustne)	24	26	83
w tym:			
- decyzji ustnych	15	15	46
- na piśmie	9	11	37
- wstrzymania prac	6	1	2
- skierowań do innych prac	1	-	-
- natychmiastowego wykonania z art. 108 kpa	10	21	70
Wnioski w wystąpieniach	8	2	4

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 3 mandaty karne na kwotę 4 000 zł za 6 wykroczeń i zastosowali 1 pouczenie ujawniając przy tym 1 wykroczenie.

Podobnie jak w przypadku kontroli przedsiębiorców budowlanych również w innych branżach przyczyną nieprawidłowości była niewłaściwa organizacja pracy, niewiedza lub pośpiech.

*

6. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili 412 kontrole w 369 podmiotach wykonujących prace budowlane. Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których prace wykonywało łącznie 2712 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 2354 osób (w tym 71 kobiet).

W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 210 osoby. Ponadto pracę świadczyły 79 podmioty samozatrudniające się.

Najczęściej występujące nieprawidłowości na skontrolowanych placach budów

Wybrane zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontroli (ogółem)			Liczba kontroli (nieprawidłowości)		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości.	412	573	544	202 (49%)	243 (42%)	170 (31%)
Budowa i stan techniczny rusztowań.	412	573	544	107 (26%)	184 (32%)	162 (30%)
Zabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym.	412	573	544	197 (48%)	202 (35%)	145 (27%)
Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych).	412	573	544	62 (15%)	89 (16%)	134 (25%)
Nieprawidłowo zabezpieczone dojścia do stanowisk pracy.	412	573	544	37 (9%)	52 (9%)	64 (12%)
Brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót.	412	573	544	17 (4%)	65 (11%)	100 (18%)
Szkolenia pracowników z zakresu bhp.	412	573	544	86 (21%)	148 (26%)	153 (28%)
Brak niezbędnego zabezpieczenia stanowiska pracy.	412	573	544	70 (29%)	35 (6%)	27 (5%)
Brak odpowiednich kwalifikacji.	412	573	544	15 (4%)	15 (3%)	11 (2%)
Nieużywanie hełmów ochronnych.	412	573	544	20 (5%)	52 (9%)	48 (9%)
Nieprawidłowości związane z badaniami lekarskimi.	412	573	544	21 (5%)	48 (8%)	44 (8%)
Brak zabezpieczenia otwartych otworów technologicznych.	412	573	544	148 (40%)	142 (25%)	92 (17%)

Z danych tych wynika, że w 2020 r. najwięcej problemów pracodawcy (przedsiębiorcy) mieli z właściwą organizacją prac na wysokości. W dalszym ciągu dużo problemów pracodawcom (przedsiębiorcom) sprawia właściwa eksploatacja rusztowań w tym ich montaż i demontaż.

Nieprawidłowości dotyczące budowy i stanu technicznego rusztowań dotyczyły:

- niekompletnych balustrad zabezpieczających przed upadkiem z wysokości w tym braku balustrad czołowych,
- braku balustrad od strony lica budynku w przypadku odsunięcia rusztowania od ściany ponad 0,2 m,
- braku desek krawężnikowych,
- nie właściwego zakotwienia rusztowania do elementów konstrukcyjnych budynku (nie zachowania prawidłowej siatki zakotwień wynikającej z instrukcji montażu rusztowania),
- braku ciągów komunikacyjnych,
- braku uziemienia rusztowania oraz nie wyposażenia konstrukcji rusztowania w instalację piorunochronną.

Nieprawidłowości te wynikają z tego, że do montażu rusztowań dopuszczano bardzo często osoby, które nie posiadały uprawnień do montażu / demontażu rusztowań budowlano montażowych metalowych wydanych przez Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego w Warszawie. Spowodowane jest to brakiem wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Pracodawcy (przedsiębiorcy) zatrudniają przypadkowe osoby bądź cudzoziemców, którzy nie posiadają ww. kwalifikacji.

Ponadto osoby montujące rusztowanie a posiadające stosowne uprawnienia często nie dysponowały instrukcją montażu danego typu rusztowania bądź wykonywały prace montażowe według własnego uznania w uzależnieniu od konstrukcji budynku, przy którym rusztowanie było ustawiane. Zdarzały się przypadki, że rusztowania były modyfikowane na polecenie bezpośredniego przełożonego. Modyfikacje polegały na demontażu zakotwień, poręczy pośrednich bądź zawieszaniu na konstrukcji rusztowania siatek bądź banerów

reklamowych pomimo, że konstrukcja rusztowania (liczba zakotwień) nie była do tego przystosowana.

Oprócz nieprawidłowości opisanych powyżej inspektorzy pracy stwierdzali także braki bądź uchybienia w zakresie wyposażenia, doboru bądź stosowania środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. Ilość tych zdarzeń w odniesieniu do liczby kontroli jest niewielka ale należy ją łączyć z brakiem szkoleń z zakresu bhp.

Zakres stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości występujących na placach budów, w stosunku do roku 2019 i lat ubiegłych, pozostaje ten sam.

Stwierdzone w trakcie prowadzonych kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości,
- zabezpieczania przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym,
- zabezpieczenia otwartych otworów technologicznych,
- niezbędnego zabezpieczenia stanowiska pracy,
- budowy i stanu technicznego rusztowań,
- braku bądź uchybień w zakresie szkoleń pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy pracy kontrolowali w pierwszej kolejności budowy gdzie z zewnątrz widoczne były bezpośrednie zagrożenia dla pracujących. W ocenie inspektorów największy wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów, ma brak pracowników wykwalifikowanych co zresztą zgłaszane było podczas kontroli także przez przedstawicieli firm budowlanych. Powyższe także w 2019 r. i 2018 r. znacząco oddziaływało na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów. Zatrudniane są osoby, które zawodowo z budownictwem nie mają nic wspólnego bądź pracownicy z za wschodniej granicy, których kwalifikacje trudno zweryfikować. Skutkuje to tym, że prace wykonywane są przez osoby nie przygotowane, nie posiadające utrwalonej wiedzy z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz nie posiadające wymaganych kwalifikacji do wykonywania niektórych zawodów (np.: spawacz, monter rusztowań, itp).

Na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placu budowy powinny mieć wpływ osoby sprawujące nadzór nad wykonywanymi pracami ze strony granicy wschodniej (kierownicy budów, robót czy też mistrzowie budowlani). Chęć zapewnienia ciągłości technologicznej wykonywanych prac, sprawia, że osoby z nadzoru tolerują niebezpieczne zachowania z obawy utraty firmy podwykonawczej (pozyskanie nowego wykonawcy w krótkim czasie jest trudne do zrealizowania) Ponadto kierownicy budów, szczególnie zatrudnieni w małych i średnich przedsiębiorstwach, sprawują nadzór techniczny jednocześnie na kilku placach budów co uniemożliwia im w prawidłowy sposób wywiązanie się z obowiązków nałożonych na nich ustawą Prawo budowlane, w tym z koordynowania działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Pracodawcy mają świadomość, że postępują nie zgodnie z przepisami prawa pracy, w tym bhp jednakże to akceptują a grzywnę związaną z wykroczeniami w tym zakresie wliczają w koszty prowadzonej działalności.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w temacie inspektorzy wydali 3755 decyzje nakazowe, 254 z nich dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, w 98 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn natomiast w 43 kontrolach wydano decyzje zakazujące wykonywania prac. 34 decyzje dotyczyły skierowania do innych prac 59 pracowników, nie posiadających uprawnień kwalifikacyjnych lub zatrudnianych przy danej pracy wbrew przepisom prawa.

Pracodawcy i osoby nadzorujące pracę zostali ukarani 195 mandatami na kwotę 242 100 zł w związku z popełnieniem 482 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Zastosowano 35 pouczeń dla drobnych przedsiębiorców oraz udzielono 1852 porady techniczne z zakresu BHP.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę dalszego systematycznego przeprowadzania kontroli na placach budów (szczególnie małych i średnich) w ciągu całego roku.

Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili 31 kontrole w 31 podmiotach wykonujących prace drogowe lub mostowe. Kontrole przeprowadzono na terenie budów, na których wykonywano zarówno obiekty mostowe czy liniowe obiekty drogowe, tramwajowe jak i na budowach, na których wykonywano tylko remonty dróg w zakresie podbudowy i nawierzchni. Skontrolowano między innymi następujące inwestycje:

dwa odcinki budowy Południowej Obwodnicy Warszawy (odcinek od ul. Stryjeńskiej do Al. KEN - tunel oraz odcinek od węzła Wał Miedzeszyński do węzła Przyczółkowa), budowę linii tramwajowej w Warszawie w ciągu ulicy Światowida, przebudowę obiektu mostowego na drodze powiatowej nr 4515W Tczów - Wincentów, remont drogi krajowej nr 48 w Koźlicach, budowę obwodnicy Łży.

Poniższe zestawienie przedstawia niektóre nieprawidłowości wykazane przez inspektorów pracy podczas kontroli, dla których wyeliminowania zostały wydane środki prawne. Zagadnienia badane były u 31 przedsiębiorców w czasie 31 kontroli na budowach drogowych. Zestawienia przygotowano na podstawie wykazu wydanych środków prawnych w latach 2018 – 2020.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Zagadnienie objęte kontrolą	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości			Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców		
	2020	2019	2018	2020 [%]	2019 [%]	2018 [%]
Szkolenie w zakresie bhp (w tym instruktaż stanowiskowy)	5	17	10	16,1	26,1	16,1
Badania lekarskie	3	7	5	9,7	10,8	8,1
Dodatkowe kwalifikacje (w tym kwalifikacje IMBiGS)	6	4	0	19,3	6,1	0
Opracowanie ryzyka zawodowego	7	10	11	22,6	15,4	17,7
Stosowanie odzieży roboczej	0	13	11	0	20	17,7
Stosowanie środków ochrony indywidualnej	15	24	17	48,4	36,9	27,4
Zaplecze higienicznosanitarne	14	32	22	45,2	49,2	35,5
Zabezpieczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych (w tym wygrozdzenie terenu wykonywanych prac)	15	19	31	48,4	29,2	50
Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości	9	12	6	29,0	18,5	9,7
Zabezpieczenie ścian Wykopów	7	14	7	22,6	21,5	11,3
Ochrona przeciwporażeniowa bezpośrednia	7	17	11	22,6	26,1	17,7

W wyniku analizy danych uzyskanych w poprzednich latach - nieprawidłowości wykazanych podczas kontroli stwierdzono, że w 2020 roku nastąpiło pogorszenie warunków pracy, w tym sektorze i tak na przykład w zakresie:

- dostarczenia przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej i stosowanie ich przez pracowników – 48,4% w stosunku do 26,1% w 2019 r. oraz 16,1% w 2018r.
- posiadania przez pracowników dodatkowych kwalifikacji – 19,3% w stosunku do 6,1% w 2019 r. oraz 2018 r., w którym nie stwierdzono ani jednego przypadku.
- zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych – 48,4% w stosunku do 29,2% w 2019 r.,
- zabezpieczenia prac na wysokości – 29% w stosunku do 18,5% w 2019 r. oraz 9,7% w 2018 r.,

W ocenie kontrolujących, przyczynami powstawania nieprawidłowości w miejscach wykonywania robót drogowych były niezmiennie jak w latach poprzednich:

- lekceważenie bądź niezidentyfikowanie zagrożeń występujących przy określonych pracach, wynikające z dążenia do redukcji kosztów, przenoszenie odpowiedzialności na inne podmioty wykonujące prace w tych samych miejscach i czasie,
- lekkomyślność, niedbalstwo i lekceważenie zagrożeń przez osoby bezpośrednio sprawujące nadzór nad pracownikami jak i przez samych pracowników,
- redukcja kosztów poprzez rezygnację z prawidłowego zaplecza higienicznosanitarnego oraz właściwego zabezpieczenia terenu wykonywania prac przed dostępem osób postronnych,
- duża rotacja w zatrudnieniu, wysokie koszty uzyskania kwalifikacji i uprawnień wymaganych do eksploatacji specjalistycznego sprzętu oraz długi okres oczekiwania na rozpoczęcie kursu (terminy rozpoczęcia kursu uzależnione są od liczby zgłoszonych osób, które chcą uzyskać uprawnienia),

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 215 decyzji nakazowych. Decyzje dotyczyły 2170 pracowników. 11 z wyżej wymienionych decyzji dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, a 7 z nich dotyczyło skierowania 130 pracowników do innych prac. Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 10 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn budowlanych. Decyzje wstrzymujące dane prace wydawane były w szczególności w przypadkach:

- wykonywania prac na wysokości bez stosowania właściwych zabezpieczeń,
- niestosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej,
- niewłaściwego wykonywania prac ziemnych.

Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami zostali ukarani 10 mandatami karnymi na kwotę 13 200 zł w związku z popełnieniem 16 wykroczeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Oprócz decyzji nakazowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców również 5 wystąpień, zawierających 12 wniosków mających charakter prewencyjny.

Inspektorzy pracy w czasie prowadzonych czynności kontrolnych udzielili 27 porad prawnych, 86 porad technicznych oraz 12 dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku analizy danych uzyskanych po przeprowadzonych kontrolach nasuwa się wniosek, że budowy podobnie jak we wcześniejszych latach charakteryzowały się dość dużym zróżnicowaniem w zakresie bezpieczeństwa wykonywania prac drogowych.

Należy zauważyć pozytywny fakt, że inspektorzy nie stwierdzili na tyle drastycznych nieprawidłowości.

Wskazane jest dalsze monitorowanie tego sektora budownictwa ze względu na niewłaściwe podejście osób kierujących pracownikami do tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również z uwagi na lekceważenie zagrożeń przez samych pracowników. Na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wzrasta ilość obiektów wznoszonych jak i poddawanych remontom, należy przyjąć, że inspektorzy pracy będą podejmować interwencje w tym zakresie w przyszłości. Wzmoczone kontrole prowadzone w miejscu wykonywania robót drogowych wyeliminują niewłaściwe praktyki stosowane przez osoby je wykonujące.

Krótkie kontrole w budownictwie, które ujawniły bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracujących

Celem działań kontrolnych było zapewnienie pracownikom i osobom pracującym przy pracach budowlanych bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia tych osób.

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili 26 kontroli w 26 podmiotach gospodarczych wykonujących prace budowlane. Kontrole przeprowadzono przede wszystkim na terenie budów, na których wykonywano głównie budynki mieszkalne wielorodzinne lub biurowo – magazynowe oraz w miejscach prowadzenia prac remontowych dachów i elewacji. Większość kontroli z tematu

dotyczyła robót krótkotrwałych, które kończyły się bezpośrednio podczas kontroli lub kilka dni po podpisaniu protokołu z kontroli.

W wyniku analizy danych dotyczących tzw. krótkich kontroli będących skutkiem bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących można stwierdzić, że najwięcej decyzji wydano regulując nieprawidłowości dotyczące:

- prac na rusztowaniach – decyzje w tych sprawach stanowiły 13% spośród wszystkich wydanych decyzji,
- braku okresowych kontroli stanu stacjonarnych urządzeń elektrycznych pod względem bezpieczeństwa (9% nieprawidłowości),
- niestosowania środków ochrony indywidualnej, w tym chroniących przed upadkiem z wysokości stanowiły (10% spośród wszystkich wydanych decyzji).

W ocenie kontrolujących przyczynami powstawania nieprawidłowości w miejscach wykonywania robót budowlanych były najczęściej:

- krótkie terminy realizacji inwestycji narzucone przez inwestorów,
- oszczędzanie lub nieuwzględnianie w kosztorysach środków na zakup i zastosowanie systemów bezpieczeństwa dla osób wykonujących prace w strefach niebezpiecznych na terenie prowadzonych prac w szczególności przy pracach na wysokości,
- lekkomyślność, niedbalstwo i lekceważenie zagrożeń przez pracowników jak również przez osoby bezpośrednio nimi kierujące,
- rutyna zarówno pracowników wykonujących prace fizyczne jak i nadzoru w tym i pracodawców przekonanych o swojej nieomyślności i pewności co do zastosowanych sposobów pracy, wypróbowanych już wielokrotnie wcześniej z „pozytywnym skutkiem”.

W wyniku przeprowadzonych 26 kontroli z tematu 021C inspektorzy wydali 126 decyzji nakazowych, z których 59 stanowiły decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie trwania kontroli. Z wymienionych decyzji 40 dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, 4 dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn, a 24 pracowników zostało skierowanych do innych prac.

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 21 mandatów na kwotę 28 200 zł ujawniając 44 wykroczenia. Ponadto wydano 1 środek wychowawczy w przypadku 1 wykroczenia.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, w tym także osób postronnych poprzez:

- właściwy montaż rusztowań metalowych wykonanych przez osoby do tego uprawnione wraz z dokonaniem prawidłowego odbioru technicznego przez uprawnioną osobę,
- wyegzekwowanie zastosowania środków ochrony indywidualnej między innymi głowy oraz chroniących użytkownika przed upadkiem z wysokości,
- zapewnienie pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy,
- poprawę stanu technicznego instalacji rozdziału energii elektrycznej na placu budowy oraz przeprowadzania okresowych kontroli stanu stacjonarnych urządzeń elektrycznych pod względem bezpieczeństwa,
- zapewnienie właściwego wygradzenia stref niebezpiecznych na terenie budowy chroniących pracownika przed uderzeniem przedmiotem spadającym z góry lub potrąceniem przez sprzęt zmechanizowany.

W bieżącym roku odnotowano fakt, że o ile podczas pierwszej kontroli inspektorów pracy na terenie wykonywanych prac, liczba nieprawidłowości była znacząca, o tyle przy ponownej kontroli uchybień stwierdzonych wcześniej nie było.

Kontrole przeprowadzone w 2020 r. oraz w latach poprzednich wykazały, iż celowym jest monitorowanie sytuacji w zakresie BHP oraz kontynuowanie podjętych działań kontrolnych i prewencyjnych z uwagi na znaczną liczbę prowadzonych inwestycji w dziedzinie budownictwa,

w celu osiągnięcia możliwie największej poprawy warunków w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy.

Podsumowując, realizacja tematu krótkich kontroli w budownictwie ukierunkowanych na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących, niewątpliwie poprawiła stan bezpieczeństwa przy wykonywanych pracach budowlanych w kontrolowanych miejscach.

Budownictwo infrastruktury kolejowej

W ramach realizacji zadania przeprowadzono 11 kontroli na 5 inwestycjach budowy infrastruktury kolejowej tj.:

- 1) roboty w pobliżu sieci górnej, w sieci powrotnej i usztywniającej Toru 4J stacji Warszawa Praga od lokaty 0-9 do lokaty 8-3E,
- 2) modernizację stacji Warszawa Główna do przyjmowania, odprawiania i postoju pociągów pasażerskich ze szczególnym uwzględnieniem okresu przebudowy stacji Warszawa Zachodnia oraz prac prowadzonych na linii średnicowej na odcinku Warszawa Wschodnia – Warszawa Zachodnia,
- 3) modernizacji linii kolejowej nr 7 Warszawa Wschodnia Osobowa – Dorohusk, szlak Warszawa Wawer – Warszawa Falenica,
- 4) modernizacja Dworca Warszawa Gdańska w Warszawie,
- 5) kolejowej linii średnicowej w Warszawie.

PKP PLK S.A. - zarządzająca infrastrukturą kolejową, obecnie prowadzi liczne prace modernizacyjne na terenie PKP PLK S.A. Do wykonywania prac torowych zatrudniane są duże firmy budowlane, które zatrudniają podwykonawców niemające wcześniej większych doświadczeń z pracą w czynnych torach kolejowych. Z kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przeprowadzonych w 5 miejscach na liniach kolejowych gdzie skontrolowano wykonywanie prac przez 11 pracodawców można stwierdzić, że zarządca infrastruktury kolejowej, generalni wykonawcy przygotowali podstawy do wykonywania pracy przez wykonawców i podwykonawców w sposób bezpieczny. Stosowanie na budowach maszyny były sprawne technicznie, posiadały właściwe decyzje UDT zezwalające na eksploatację.

Wykonawcy przy wykonywaniu prac w torach kolejowych w każdym przypadku posiadali opracowany przez zarządcę infrastrukturę kolejową tymczasowy regulamin prowadzenia ruchu pociągów.

Podczas przeprowadzonych kontroli stwierdzane były nieprawidłowości w obszarze:

- organizacji i prowadzenia prac na wysokości,
- wykonywania prac przy górnej sieci trakcyjnej,
- wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych bez nadzoru,
- prowadzenie szkolenia w zakresie BHP przez osoby nieuprawnione,
- nie zapewnienie pracownikom właściwych pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Do najczęstszych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy zaliczyć:

- wykonywanie pracy w warunkach silnej presji potrzeb ekonomicznych zakładu, konieczność terminowego ukończenia robót,
- brak znajomości przepisów branżowych bhp,
- brak świadomości (wyobraźni) skutków lekceważenia wymagań bhp (awarii, katastrof, wypadków).

Podczas kontroli w ramach realizacji zadania skierowano do pracodawców 14 decyzji nakazowych pisemnych w tym 1 wstrzymującą pracę, dodatkowo podczas ww. kontroli wydano 12 decyzji ustnych oraz 9 wniosków w wystąpieniach, 1 osobę ukarano mandatem karnym.

Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili 24 kontrole w 23 podmiotach zajmujących się wynajmem oraz eksploatacją żurawi wieżowych jak i zapewnieniem wykwalifikowanego personelu do obsługi ww. maszyn. Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których prace wykonywało łącznie 95 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 75 osób, w tym 6 kobiet.

W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 8 osób. Ponadto pracę świadczyło 11 podmiotów samozatrudniających się.

Najczęściej stwierdzone nieprawidłowości

Wybrane zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontroli (ogółem) 2020 r.	Liczba kontroli (nieprawidłowości) 2020 r.
Nie poddanie operatora żurawia, sygnalisty, hakowego wymagany szkoleniom z zakresu bhp.	24	9 (37,5% ogółu kontroli)
Brak aktualnego orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do wykonywania pracy odpowiednio na stanowisku hakowego bądź sygnalisty.	24	4 (16,6% ogółu kontroli)
Nie używanie przez sygnalistów i hakowych w trakcie pracy elementów odzieży lub wyposażenia, które są widoczne z kabiny żurawia i które odróżniają ich od pozostałych pracowników.	24	4 (16,6% ogółu kontroli)
Brak instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych.	24	13 (54,2% ogółu kontroli)
Brak instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia.	24	8 (33,3% ogółu kontroli)
Nie prowadzenie dla żurawia książki dyżurów.	24	9 (37,5% ogółu kontroli)
Wykonywanie czynności operatora żurawia dłużej niż przez 8 godzin na dobę.	24	7 (29,2% ogółu kontroli)

Ponadto podczas przeprowadzania czynności kontrolnych inspektorzy pracy stwierdzili:

- obsługiwanie żurawia w trakcie prac związanych z transportem ładunków wielkowymiarowych przy prędkości wiatru w porywach powyżej 10 m/s,
- obsługiwanie żurawia w przypadku innych prac niż wymienione wyżej przy prędkości wiatru w porywach powyżej 15 m/s (dotyczy sytuacji kiedy producent nie określił w instrukcji żurawia innej dopuszczalnej wartości prędkości wiatru lub jego porywów),
- przenoszenie ładunków spoza określonego terenu, na którym wykonywane były prace związane z wykorzystaniem żurawia, i w odwrotnym kierunku, w sytuacji gdy miejsce poza tym terenem było w czasie jego pracy nieoznaczone i niezabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych,
- brak urządzenia komunikacyjnego umożliwiającego sygnaliście i operatorowi żurawia, w trakcie pracy żurawia, komunikację w sposób zrozumiały,
- nie wyposażenie żurawia wieżowego w urządzenie umożliwiające odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika – dotyczy 2-ch kontroli.

Podczas kontroli występuje problem z ustaleniem faktycznego czasu pracy operatorów. Ewidencji czasu pracy nie ma lub celowo jest prowadzona w sposób niedbały. Stwierdzone nieprawidłowości odnośnie przekroczenia dobowej 8 godzinnej normy czasu pracy operatora obsługującego żuraw często wynikają z braku wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Firmy zajmujące się wynajmem żurawi zlecają obsługę operatorską firmom podwykonawczym, z którymi nie uzgadniają podpisywania kolejnych umów wynajmu żurawi w następnych lokalizacjach. Podwykonawcy informowani są tylko o konieczności zapewnienia obsługi

na kolejnej budowie co w większości przypadków wiąże się z zatrudnieniem dodatkowych osób, których brak jest na rynku pracy. Często przyczyną przekraczania norm czasu pracy przez operatorów jest brak komunikacji pomiędzy nadzorem technicznym na placu budowy, a pracodawcą zatrudniającym operatorów. Opóźnienia w dostawach betonu, nocne betonowania zgłaszane są w ostatnim momencie bądź przedsiębiorcy wcale nie są informowani o tym fakcie przez kierownika budowy / robót. Powyższe skutkuje tym, że operatorzy zmuszani są do wykonywania pracy ponad dopuszczalne normy, gdyż nie można dla nich znaleźć zastępstwa. Nie prowadzenie ksiąg dyżurów jest też jednym ze sposobów na zatajenie faktu zatrudniania operatorów żurawi wieżowych i szybkomontujących w nadgodzinach.

Pozostałe nieprawidłowości stwierdzone podczas przeprowadzania czynności kontrolnych w ramach tematu mają bezpośredni związek z nadzorem technicznym na placu budowy. Osoby sprawujące nadzór techniczny są świadome ciężącego na nich obowiązku. Elementem decydującym o tym czy przepisy z zakresu bezpieczeństwa pracy są egzekwowane czy też nie jest harmonogram realizacji prac budowlanych, który w sytuacji wystąpienia znacznych opóźnień w wykonaniu inwestycji wpływa na ilość nieprawidłowości stwierdzanych przez inspektorów pracy podczas przeprowadzania czynności kontrolnych. Powyższe dotyczy np.: wykonywania prac transportowych przy użyciu żurawi wieżowych bądź szybkomontujących podczas silnych porywów wiatru. Na placach budów gdzie nie ma opóźnień w realizacji inwestycji prace transportowe w wyżej opisanych warunkach są natychmiast wstrzymywane.

Ponadto bardzo często nadzór techniczny zrzuca z siebie podstawowe obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bez ich egzekwowania, na podległych mu pracodawców reprezentujących firmy podwykonawcze. Takie podejście, że strony nadzoru technicznego na placu budowy skutkuje tym, że pracodawcy (przedsiębiorcy) jeszcze mniej uwagi zwracają na techniczne bezpieczeństwo pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w temacie inspektorzy wydali 107 decyzji nakazowych, 3 z nich dotyczyły wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, w 2 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn. Ponadto do pracodawców skierowano 7 wystąpień zawierających łącznie 11 wniosków odnoszących się do 43 pracowników.

Pracodawcy i osoby nadzorujące pracę zostali ukarani 8 mandatami na kwotę 8 400 zł w związku z popełnieniem 8 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, a także zastosowano 5 środków wychowawczych w stosunku do drobnych przedsiębiorców. Najwięcej wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczyło wykonywania czynności operatora żurawia dłużej niż przez 8 godzin na dobę licząc od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z żurawia.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę dalszego systematycznego przeprowadzania kontroli na placach budów gdzie eksploatowane są żurawie wieżowe oraz szybkomontujące w ciągu całego roku.

*

7. Funkcjonowanie służby bhp w zakładach pracy

Realizując powyższy temat inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2020 r. przeprowadzili łącznie 28 kontroli. Łączna liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach wynosiła 10 466 osób (w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 3 297 osób i 276 podmiotów samozatrudniających się). Wśród 6 813 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, było 3 716 kobiet.

Struktura przeprowadzonych kontroli wg. wielkości zakładu

Wielkość zakładu	Liczba przeprowadzonych kontroli
zatrudnienie \geq 100	14
zatrudnienie < 100	6
zatrudnienie \leq 50	7
zatrudnienie \leq 10	1

Nieprawidłowości jakie stwierdzano podczas kontroli dotyczyły powierzania zadania służby bhp osobom spoza zakładu pracy pomimo, że zatrudnieni wynosiło ponad 100 pracowników. Ujawniano przypadki zatrudniania pracowników służby bhp nie posiadających odpowiednich kwalifikacji jako specjaliści (posiadali jedynie zawód technika bhp). Przy czym sprawdzanie właściwych uprawnień kwalifikacyjnych specjalistów spoza zakładu pracy, którym powierzono zadania służby bhp, jest utrudnione ze względu na problem z ustaleniem stażu pracy w służbie bhp (zgodnie z rozporządzeniem co najmniej 1 rok stażu pracy). Powtarza się problem obciążania służby BHP dodatkowymi obowiązkami nawet oficjalnie np. w zakładzie zatrudniającym ponad 100 pracowników powierzono pracownikom służby bhp zadania dotyczące więcej niż jednego stanowiska pracy poprzez odpowiednie zapisy w umowach i jednocześnie potwierdzenie takiej sytuacji w zakresach czynności.

Wiele zakładów pracy (szczególnie te do 100 pracowników) nie powierza zadań służby bhp, a jedynie zaprasza specjalistów bhp do wykonania danych zadań – zazwyczaj szkoleń bhp. W wielu podmiotach gospodarczych powierza się zadania służby bhp lub tworzy się służbę bhp, jednak nieprawidłowości przekazywane pracodawcy przez służbę bhp nie zawsze są usuwane. Zdarza się, iż przedsiębiorca powierza zadania służby bhp, lecz nie zezwala się na realizowanie wszystkich zadań służby, a szczególnie na kontrole warunków pracy.

W wyniku stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 19 decyzji na piśmie zawartych w 9 nakazach oraz 20 wniosków zawartych w 11 wystąpieniach. W związku ze stwierdzeniem w czasie kontroli rażących uchybień nałożono 2 mandaty (dotyczące 4 popełnionych wykroczeń) na ogólną kwotę 2 900,00 zł.

Analizując wyniki kontroli nasuwa się wniosek dotyczący postulowania zmian mających na celu wprowadzenie konkretnych zapisów w § 1.3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986) dotyczących proporcjonalności wymiaru etatu pracownika służby bhp w zależności od ilości zatrudnionych pracowników. Według § 1.3 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy „Pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Z przepisu tego wynika, że pracodawca zatrudniający 101 pracowników i pracodawca zatrudniający 599 pracowników, może zatrudnić pracownika służby bhp, w wymiarze czasu pracy według własnego uznania. Działanie takie pokazują poniższe przykłady:

- w drukarni - przy zatrudnieniu 216 pracowników, zatrudniono 1 pracownika służby bhp w wymiarze 1/2 etatu;
- w zakładzie komunalnym - przy zatrudnieniu 343 pracowników, zatrudniono 1 pracownika służby bhp w wymiarze 1/8 etatu.

Porównując oba przykłady widać, że w drukarni podjęto decyzję mającą na celu zapewnienie możliwości podjęcia realnych działań pracownika służby bhp, natomiast w zakładzie komunalnym (pracownicy wykonują pracę w terenie) nie ma szans na rzetelne wykonywanie pracy przez pracownika służby bhp.

*

8. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

W roku 2020, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 10 kontroli w zakładach pracy zatrudniających pracowników młodocianych. Łączna liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach wynosiła 375 osób. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ogółem 204 pracowników młodocianych. Stan zatrudnienia młodocianych w kontrolowanych zakładach wahał się w przedziale od 1 do 161 zatrudnionych pracowników młodocianych. Kontrolowani pracodawcy prowadzili działalność w zakresie: usług fryzjerskich, produkcji pieczywa, budowy i modernizacji pieców piekarniczych, gastronomicznych i Ochotniczych Hufców Pracy.

Kontrolowano wybrane zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy młodocianych w szczególności: czasu pracy, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, prawidłowości naliczania i wypłacania wynagrodzeń, udzielania urlopów, prowadzenia niezbędnej dokumentacji w związku z zatrudnianiem pracowników młodocianych (wykazów stanowisk pracy i rodzajów prac wzbronionych młodocianym, wykazów stanowisk pracy prac wzbronionych dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego, programów kształcenia zawodowego), bhp (szkolenia bhp wstępne i okresowe, badania lekarskie wynikające z art. 229 § 4 K.p. w zw. z art. 192 § 1 pkt. 2 K.p., ocena ryzyka zawodowego).

Do najczęściej stwierdzanych przez inspektorów nieprawidłowości w trakcie przeprowadzonych kontroli należały nieprawidłowości o charakterze formalnym, tj. brak wykazów: stanowisk i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz stanowisk i prac wzbronionych dozwolonych pracownikom młodocianym w celu przygotowania zawodowego. Stwierdzono przypadki nie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników młodocianych, naruszenia przepisów dotyczących ustalenia pracownikom młodocianym wymiaru urlopu, ponadto stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dopuszczania pracowników młodocianych do pracy bez badań wstępnych i okresowych lekarskich oraz dopuszczania pracowników młodocianych do pracy bez szkoleń wstępnych ogólnych i stanowiskowych z zakresu bhp.

Często stwierdzano brak programu szkolenia zawodowego pracowników, przypadki dopuszczenia pracowników młodocianych do pracy bez wstępnych i okresowych badań lekarskich oraz bez szkoleń wstępnych z zakresu bhp. Występowały przypadki nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego i przekazywania jej wyników zarówno pracownikom młodocianym jak również ich przedstawicielom ustawowym.

Do przyczyn naruszeń prawa należy zaliczyć:

- nieznanomość przepisów prawa, w szczególności dotyczy to prawidłowego planowania i dokumentowania czasu pracy,
- lekceważenie przepisów prawa, powiązane z nie zapewnieniem fachowej obsługi (kadrowej, bhp). Dotyczy to w szczególności prowadzenia dokumentacji pracowniczej, ewidencji czasu pracy, wypełniania obowiązku informacyjnego względem pracowników, wykazów prac wzbronionych, wykazu prac wzbronionych a dozwolonych w celu przygotowania zawodowego
- niewystarczająca komunikacja pomiędzy zakładem pracy a ośrodkiem prowadzącym dokształcanie teoretyczne, czego skutkiem jest nie sporządzanie programów kształcenia zawodowego, nieprawidłowości przy prowadzeniu kształcenia zawodowego oraz brak informacji na temat obowiązkowego programu zajęć szkolnych niezbędnego do prawidłowego rozliczenia czasu pracy.

W następstwie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do podmiotów kontrolowanych 9 wystąpień obejmujących 39 wniosków, które dotyczyły swoim zakresem łącznie 124 zatrudnionych pracowników młodocianych oraz wydali 7 nakazów na piśmie zawierających 23 decyzji skierowanych na piśmie w tym 5 z rygiorem natychmiastowej wykonalności wynikających z treści dyspozycji określonych w art. 108 kpa

Stwierdzono popełnienie 2 wykroczeń w związku z nieprzestrzeganiem prawa pracy dotyczącego zatrudniania młodocianych, w konsekwencji czego inspektorzy ukarali obwinionych 2 mandatami na łączną kwotę 3 000 zł .

W związku z analizą dokumentacji pokontrolnych podobnie jak w latach ubiegłych można zaobserwować prawidłowość z której wynika, iż skala naruszeń jest odwrotnie proporcjonalna do wielkości zakładu. W zakładach większych mamy do czynienia z profesjonalnymi służbami kadrowymi i BHP, co zapobiega co do zasady powstawaniu cięższych naruszeń prawa. W przypadku zakładów mniejszych całość spraw związanych z prowadzeniem firmy w tym spraw pracowniczych oraz kształcenie zawodowe pracowników młodocianych prowadzi sam właściciel bądź właściciel wraz z księgowym (z reguły osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej bądź świadczące usługi w ramach własnego przedsiębiorstwa). Brak fachowej

obsługi kadrowej jest jedną z podstawowych przyczyn stwierdzonych naruszeń, a co za tym idzie problemów tychże przedsiębiorców.

Z uwagi na doniosłość społeczną zatrudniania młodocianych wskazanym byłoby podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do nałożenia na pracodawców lub inne jednostki posiadające wiedzę na temat zatrudniania młodocianych obowiązku informowania PIP o fakcie zatrudniania młodocianych. Zgłoszenia te posłużyłyby do stworzenia elektronicznych rejestrów prowadzonych w Okręgowych Inspektoratach Pracy. Umożliwiło by to zdecydowanie łatwiejszy dostęp do informacji o tych pracodawcach, a w konsekwencji skuteczne sprawowanie nadzoru w postaci kontroli tematycznych, które np. mogłyby mieć charakter obowiązkowy u pracodawców nowo zatrudniających młodocianych, a także i przede wszystkim dotarcie z programami prewencyjnymi.

*

9. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli było określenie stopnia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, a w szczególności ocena działań podejmowanych dla ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na produkty biobójcze.

W 2020 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 7 kontroli u pracodawców, którzy stosowali produkty biobójcze w podmiotach świadczących usługi pralnicze dla jednostek służby zdrowia oraz dla zakładów komunalnych.

Z szczegółowej analizy dokumentacji wynika, że 7 kontroli przeprowadzono w prywatnych pralniach chemicznych działających na podstawie zaświadczenia o wpisie do Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej. Przedmiotem działalności podmiotów skontrolowanych jest pranie i czyszczenie chemiczne, prasowanie itp. wszystkich rodzajów odzieży (włączając odzież futrzaną) i wyrobów tekstylnych, wykonywane za pomocą urządzeń mechanicznych lub ręcznie.

W kontrolowanych zakładach zarejestrowano 294 pracujących, z czego 190 stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, w tym 118 kobiet. Pracę wykonywało także 35 osób niepełnosprawnych. Kontrolowani przedsiębiorcy, 104 osobom powierzyli pracę na podstawie umów cywilnoprawnych tj. umowy zlecenia.

W narażeniu na bezpośrednie działanie produktów biobójczych pracowało 112 pracowników.

Ogółem w 7 zakładach pracy inspektorzy skontrolowali 11 substancji i preparatów chemicznych. W żadnym z kontrolowanych zakładów pracy, kontrolujący nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wprowadzenia do obrotu produktów biobójczych bez wymaganego pozwolenia lub braku decyzji o wpisie do rejestru produktów biobójczych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, nie odnotowano przypadków, aby kontrolowane opakowania produktów biobójczych wprowadzały w błąd użytkowników. Na opakowaniach zawarto wszystkie niezbędne informacje np. na temat czasu wentylacji pomieszczeń poddanych zabiegowi produktem, czyszczenia sprzętu służącego do wykonania zabiegów, środków ostrożności, jakie należy zachowywać w czasie zabiegu przechowywania i transportu. Tylko w jednym przypadku nie umieszczono numeru pozwolenia.

Dwóch kontrolowanych pracodawców nie posiadało kart charakterystyki stosowanych środków biobójczych, jednak w większości przypadków karty dostępne są nie tylko w wersji papierowej ale także elektronicznej na stronach internetowych producentów, dostawców, handlowców. W trzech kontrolowanych pralniach chemicznych inspektorzy pracy stwierdzili brak opracowanych instrukcji postępowania z produktami biobójczymi, w jednym przypadku instrukcja była niekompletna. Stosujący produkty biobójcze w procesach pracy często uważają, iż wystarczające są informacje zawarte w kartach charakterystyki i nie zachodzi konieczność sporządzenia dodatkowych instrukcji postępowania z tymi produktami.

Pracodawcy niewłaściwie sporządzali ocenę ryzyka zawodowego dla pracowników mających kontakt z produktami biobójczymi. W skontrolowanych zakładach ustalono, że w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy: operator maszyn pralniczych, operator prania wodnego, stanowisko czystej części pralni, stanowisko brudnej części pralni, pracownika pralni oraz pracza nie uwzględniono wszystkich zagrożeń związanych ze stosowaniem substancji i preparatów

chemicznych (produktów biobójczych) oraz czynników biologicznych. Tylko w jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przydziału pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz stosowania środków ochrony indywidualnej niezgodnie z przeznaczeniem.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 4 nakazy pisemne zawierające ogółem 11 decyzji, 21 decyzji ustnych w tym 19 opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności z art.108 § 1 kpa. Do pracodawców wystosowano 2 wystąpienie zawierające 10 wniosków. Realizując niniejszy temat za naruszenia przepisów i zasad bhp inspektorzy pracy inspektor pracy nałożył mandat karny w wysokości 1 000,00 zł, zastosowano również 2 środki oddziaływania wychowawczego.

W wyniku decyzji wydanych przez inspektorów pracy osiągnięto znaczną poprawę warunków pracy polegającą na wyeliminowaniu zagrożeń narażonych pracowników na działanie produktów biobójczych. Na uwagę zasługuje również fakt, że we wszystkich skontrolowanych zakładach pracy dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w zakresie nowych zagrożeń zarażenia wirusem SARS-CoV-2.

Przeprowadzone kontrole wykazały istnienie znacznej ilości problemów we wdrażaniu i stosowaniu przepisów dotyczących produktów biobójczych. Pomimo, nowych uregulowań prawnych to brak jest przepisów wykonawczych dotyczących np. wykazu produktów biobójczych, szczegółowych uprawnień i kompetencji organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy.

*

10. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO

Kontrole prowadzone w związku z wnioskiem o wydanie decyzji zezwalającej na prowadzenie Zakładu Inżynierii Genetycznej

W związku ze zmianą ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2015 r. poz. 806), Minister Środowiska przed wydaniem decyzji zezwalającej na prowadzenie Zakładu Inżynierii Genetycznej występuje do organów Państwowej Inspekcji Pracy o wydanie opinii dotyczącej spełniania przez kontrolowaną jednostkę wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łącznie 24 kontrole u 15 pracodawców. Kontrole prowadzone były na wniosek Ministra Środowiska. Kontrole obejmowały pracodawców, u których mają być prowadzone badania naukowe związane z zamkniętym użyciem organizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych zaliczanych do I i II grupy zagrożenia.

W ramach realizacji tematu wydano 24 pozytywne postanowienia. Postanowienia dotyczyły Zakładów Inżynierii Genetycznej:

- GMM (genetycznie modyfikowanych mikroorganizmów) I kategoria – 9 postanowień,
- GMM II kategoria – 9 postanowień,
- GMO (genetycznie modyfikowanych organizmów) I kategoria – 3 postanowienia,
- GMO II – 1 postanowienie.

Kontrole prowadzono w firmach prywatnych, w uczelniach publicznych, w instytutach naukowo – badawczych oraz w jednostkach leczniczych.

Podczas prowadzenia kontroli nie stwierdzono naruszeń przepisów dotyczących bezpieczeństwa przy realizacji projektów związanych z zamkniętym użyciem GMO i GMM. W ocenie pracodawców oraz kontrolującego, powyższy stan wynika z faktu, iż projekty badawcze realizowane są w jednostkach naukowo badawczych i dydaktycznych zaliczanych do najlepszych w kraju.

Podsumowując wyniki kontroli należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, w jednostkach ubiegających się o uzyskanie zgody Ministra Środowiska na prowadzenie Zakładu Inżynierii Genetycznej jest bardzo dobry. W głównej mierze wynika to z faktu, że prace z użyciem GMM i GMO prowadzone były przeważnie w podmiotach, będących uczelniami wyższymi, bądź instytutami naukowymi,

spełniającymi odpowiednie procedury, wynikające m.in. z uwarunkowań europejskich (systemy zarządzania, certyfikaty, akredytacje). Pracownicy zatrudnieni przy pracach z GMM i GMO, w większości przypadków odbyli staże w laboratoriach czołowych uczelni i firm, zarówno polskich, jak i zagranicznych i mają zdecydowanie większą wiedzę o zagrożeniach i procedurach bezpieczeństwa, nie zawsze znanych i zidentyfikowanych przez służby bhp działające w tych zakładach. Ponadto wszystkie zakłady były już wcześniej kilkakrotnie kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

W roku 2020 nie wydano żadnego negatywnego postanowienia. W wyniku kontroli prowadzonych na wniosek Ministerstwa Klimatu i Środowiska nie wydano decyzji, nie skierowano wniosków w wystąpieniach.

Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO

Oprócz kontroli na wniosek Ministra Środowiska przeprowadzono 3 kontrole podmiotów działających na podstawie już wcześniej uzyskanych decyzji, u których prowadzone są badania naukowe i związane z zamkniętym użyciem organizmów oraz mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych.

W kontrolowanych zakładach osoby uczestniczące w pracach z GMO i GMM podlegają szkoleniom w zakresie bhp, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie terminów przeprowadzanych szkoleń ani ich zakresu. Pracownicy podlegają badaniom lekarskim na podstawie prawidłowych skierowań wystawianych przez pracodawcę. W zakładach dokonano oceny ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy występujących w zakładzie. Oceny są na bieżąco weryfikowane.

W czasie bieżącego przeglądu pomieszczeń, stanowisk i procesów pracy w kontrolowanych zakładach stwierdzono, że dostęp do pomieszczeń laboratoriów jest umożliwiony tylko osobom upoważnionym, poprzez stosowanie systemu otwierania za pomocą klucza, bądź kart magnetycznych, które są dostępne jedynie dla osób uczestniczących w tych pracach. W ocenianych pomieszczeniach laboratoryjnych na których wykonywane są badania z użyciem GMO mają powierzchnie odporne na wodę, kwasy, zasady, rozpuszczalniki, środki odkażające, oraz są łatwe do czyszczenia. Osoby prowadzące badania mają do dyspozycji fartuchy laboratoryjne oraz stały dostęp do środków ochrony osobistej (rękawiczki, fartuchy, czepki i maseczki ochronne, buty ochronne, ochraniacze na buty – wymagane przy pracy). W pomieszczeniach, w których wykonywane są czynności laboratoryjne obowiązuje zakaz palenia, spożywania napojów i pokarmów. Pomieszczenia laboratoryjne wyposażone są w instalacje klimatyzacyjne.

W przypadku zamkniętego użycia GMO i GMM niszczenie odpadów wykonywano przez spalanie przez zewnętrzne firmy utylizacyjne. Stoły laboratoryjne są dezynfekowane środkami dezynfekująco-myjącymi. Pozostałe powierzchnie zostaną poddane dezynfekcji chemicznej lub poprzez dezaktywację UV, zlewy myte są środkami dezynfekującymi.

Podczas prowadzenia kontroli stwierdzono jedynie drobne naruszenia przepisów dotyczących bezpieczeństwa przy realizacji projektów związanych z zamkniętym użyciem GMO i GMM.

Kontrole mające związek z bezpieczeństwem pracy przy GMO i GMM są kontrolami wymagającymi specjalistycznej wiedzy tak z zakresu bhp, jak również wiedzy w zakresie prowadzenia eksperymentu naukowego. Szczególnie istotny jest fakt, iż kontrole te prowadzone są głównie w jednostkach naukowo – badawczych zaliczanych do najlepszych w kraju.

Kontrole prowadzone w roku bieżącym jak i w latach poprzednich pozwalają stwierdzić, że w kontrolowanych jednostkach naukowych nie stwierdzono odstępstw od wymagań dotyczących bezpieczeństwa pracy w czasie kontrolowanego zamkniętego użycia GMO i GMM.

Podsumowując, wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, należy uznać za bardzo dobry.

*

11. Kontrole dot. problematyki REACH i CLP

Kontrole dotyczące problematyki REACH

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach stosujących niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne oraz działań podejmowanych w celu ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi ze stosowaniem, magazynowaniem i występowaniem w środowisku pracy substancji lub mieszanin chemicznych.

Realizując harmonogram działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 rok, inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 8 kontroli w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach prania czyszczenia odzieży, tkanin i dywanów. Kontrolowane podmioty były dalszymi użytkownikami chemikaliów, zgodnie z rozporządzeniem REACH

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 239 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 151 pracowników, w tym 104 kobiety, 2 cudzoziemców.

W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 32 pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności oraz 82 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych.

Z przedłożonych dokumentacji wynika, że w bezpośrednim narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych, pracę świadczyło łącznie 90 pracowników.

Stwierdzane nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy

W 4 skontrolowanych zakładach (50% kontrolowanych) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczących szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownikom wykonującym prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych.

W 3 zakładach (ok. 38% skontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego. W ocenach ryzyka nie uwzględniono stosowanych chemikaliów (m.in. niebezpiecznych właściwości czynników chemicznych, rodzaju, poziomu i czasu trwania narażenia, warunków pracy przy użytkowaniu czynników chemicznych, z uwzględnieniem ilości tych czynników).

Stwierdzane nieprawidłowości w zakresie czynników szkodliwych, niebezpiecznych

W 6 skontrolowanych zakładach (75% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości w prowadzeniu spisu stosowanych materiałów niebezpiecznych. Nieprawidłowości dotyczyły braku aktualnego spisu stosowanych substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne, uwzględniającego wszystkie stosowane materiałów niebezpieczne. Wynikało to głównie z braku wiedzy pracodawcy oraz lekceważenie podstawowych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jeden z pracodawców stosował niebezpieczną substancję chemiczną bez karty charakterystyki.

Na 59 analizowanych kart charakterystyki mieszanin chemicznych, 15 było nieaktualnych, a co za tym idzie nie posiadających klasyfikacji oraz oznakowania zgodne z CLP. Karty charakterystyki sporządzone zostały przed 01.12.2010r. i nie odpowiadały wymogom określonym w Rozporządzeniu (WE) Nr 1907/2006 w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) i utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniające dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE, jak również nie zawierały oznakowania i klasyfikacji zgodnych z zamieszczonymi na etykietach opakowań według Rozporządzenia (WE) Nr 1272/2008 w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (CLP).

Nieprawidłowości dotyczące stosowania substancji i mieszanin chemicznych bez posiadania kart lub aktualnych kart charakterystyki najczęściej były wyeliminowywane podczas trwania kontroli poprzez decyzje ustne wydane przez inspektora pracy i wykonane w trakcie kontroli. W wyniku

wydanych decyzji ustnych pracodawcy podczas kontroli uzyskali od dostawców aktualne karty charakterystyki spełniające wymogi rozporządzenia REACH.

W przypadku jednej mieszanki chemicznej Ravvilux, stwierdzono nieprawidłowości w treści karty charakterystyki, a dotyczące braku zamieszczenia hasła ostrzegawczego, wymaganego Rozporządzeniu (WE) Nr 1907/2006 w sprawie rejestracji oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH). W tym zakresie wystosowane zostało pismo do Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Nieprawidłowości dotyczące sporządzenia wykazów prac szczególnie niebezpiecznych, stwierdzono w 8 zakładach (100% kontrolowanych). Powyższe wynika z niezajomości przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy określających, że prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych zaliczane są do prac szczególnie niebezpiecznych.

W 2 zakładach (ok. 25% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości związane z przeprowadzaniem i dokumentowaniem pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy. W jednym zakładzie nie przeprowadzono aktualnych pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy związanych ze stosowaniem materiałów niebezpiecznych. W jednym z zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji z przeprowadzonych badań i pomiarów jak rejestrów i kart pomiarów czynników szkodliwych.

W 6 zakładach (75% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażania lub stosowania przez pracowników odzieży obuwia roboczego czy środków ochrony indywidualnej. W 3 zakładach pracownicy nie zostali wyposażeni w środki ochrony indywidualnej rąk, twarzy i oczu, dróg oddechowych czy słuchu, bądź właściwości ochronne dostarczonych przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej były nieadekwatne do zagrożeń stwarzanych przez stosowane w zakładzie substancje/mieszanki chemiczne. W 3 kolejnych zakładach stwierdzono niestosowanie przez pracowników wydanej odzieży, obuwia roboczego czy środków ochrony indywidualnej, czy nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji dotyczącej odzieży obuwia roboczego.

Informowanie pracowników o zagrożeniach i sposobach ochrony

Inspektorzy pracy podczas prowadzonych czynności kontrolnych w 5 zakładach (ok. 63% kontrolowanych) stwierdzili nieprawidłowości dotyczące braku oznakowania lub niewłaściwego oznakowania pojemników, opakowań, w których przechowywane są niebezpieczne substancje czy mieszanki chemiczne.

W 2 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące braku naniesionego hasła ostrzegawczego, wymaganego CLP, na opakowaniu z mieszaniną niebezpieczną Ravvilux, Wrinkle Remover 280 ml.

W jednym z zakładów stwierdzono niezgodność oznakowania naniesionego na opakowaniu z substancją kwasem mrówkowym z klasyfikacją i oznakowaniem naniesionym w karcie charakterystyki.

W jednym z zakładów stwierdzono brak na etykiecie oznaczeń zgodnie z rozporządzeniem CLP, potwierdzający, że jest sklasyfikowany, jako materiał niebezpieczny. W karcie charakterystyki określono, że mieszanina jest sklasyfikowana, jako materiał niebezpieczny, a w pkt. 2.2 karty charakterystyki „elementy oznakowania” określono piktogram „GHS07 wykrzyknik” oraz hasło ostrzegawcze „uwaga”.

W 2 zakładach opakowania z mieszaniną niebezpieczną Odorblok, Ravvilux nie posiadały etykiet w języku polskim. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ustalono, dostawców wprowadzających do obrotu materiały niebezpieczne.

W ramach posiadanych kompetencji, inspektor pracy skierował łącznie 5 pism do organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej, właściwych ze względu na miejsce prowadzonej działalności dystrybutorów substancji i mieszanin niebezpiecznych, informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach przy wprowadzaniu materiałów niebezpiecznych do obrotu – celem podjęcia działań służbowych zgodnie z właściwością rzeczową.

Przeprowadzone kontrole wykazały we wszystkich kontrolowanych podmiotach nieprawidłowości dotyczące braku oznakowania magazynów lub miejsc składowania chemikaliów.

We wszystkich skontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczących braku zapewnienia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności dotyczących magazynowania i postępowania z niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi.

Brak instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami niebezpiecznymi, magazynowania materiałów chemicznych, udzielania pierwszej pomocy, pracodawcy podczas kontroli tłumaczyli tym, że pracownicy to zazwyczaj pracownicy z długim stażem pracy, posiadają dostęp do kart charakterystyki oraz wystarczającą wiedzę aktualizowaną podczas okresowych szkoleń bhp, aby wykonywać czynności w procesie pracy w sposób bezpieczny, niezagrażający ich życiu i zdrowiu.

Magazynowanie i składowanie

W kontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy w zakresie zapewnienia właściwych warunków, doboru miejsc przechowywania czy składowania chemikaliów, nieprawidłowości stwierdzili w 1 kontrolowanym zakładzie. Problem dotyczył wspólnego składowania kwasu mrówkowego z podchlorynem sodu (niezgodnie z zapisami w kartach charakterystyki).

Wydano decyzję nakaz zakazującą wspólnego składowania beczek o poj. po 200 l podchlorynu sodu z kwasami.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

- brak znajomości przepisów prawnych, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w związku z częstymi zmianami przepisów lub nieodpowiednio przeprowadzonymi szkoleniami,
- brak dostatecznych środków finansowych na poprawę warunków pracy,
- nieświadomość /zarówno przez pracodawców jak i pracowników/ z zagrożeń wynikających z pracy w kontakcie z czynnikami chemicznymi,
- brak wymaganych kwalifikacji, doświadczenia i predyspozycji pracowników,
- niekompetencja firm zewnętrznych wykonujących czynności służb bhp, których rola ogranicza się głównie do przeprowadzania szkoleń bhp oraz oceny ryzyka zawodowego,
- przekonanie osób odpowiedzialnych, nadzorujących (pracodawców, służby bhp, kierowników), iż wymagana dokumentacja pracownicza, procedury tworzone na piśmie są zwyczajnie niepotrzebne, ponieważ pracownikom przekazywana jest wymagana wiedza na szkoleniach bhp, jak również w praktyce, tj. w trakcie wykonywanej pracy,
- niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej spowodowany brakiem odpowiedniej wiedzy, znajomości w w/w zakresie zarówno przez pracodawców, osób kierujących pracownikami jak również przez pracowników służby bhp,
- niedostateczne rozpoznanie lub lekceważenie zagrożeń przez pracodawców, a w ich imieniu również inspektorów bhp, mogących wystąpić ze strony niebezpiecznych czynników chemicznych,
- nieudostępnianie pracownikom instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami niebezpiecznymi, magazynowania, środków ochrony indywidualnej skutkuje nieznanymi podstawowymi zasadami użytkowania, czy dobrych praktyk postępowania z chemikaliami (w sytuacji realnego zagrożenia z ich strony, pracownicy nie wiedzieliby jak mają się zachować, aby skutecznie chronić swoje życie i zdrowie),
- brak zaangażowania pracodawców w sprawy dotyczące warunków pracy. W ramach realizacji tematu 20 decyzji ustnych zostało wykonane w czasie trwania kontroli, co świadczy, że zagrożenia można eliminować na bieżąco, bądź nie dopuszczać do ich powstania.

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, wyłącznie w ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, inspektorzy pracy wydali:

REACH	Decyzje wydane	Decyzje wykonane
Liczba decyzji ogółem	85	42
Liczba nakazów na piśmie	10	4
Liczba decyzji		
1. ustnych	20	20
2. na piśmie	65	22
Liczba decyzji podlegających wykonaniu z art.108 k.p.a.	21	14
Liczba decyzji wstrzymania prac	1	1
Liczba decyzji zakazania wykonywania prac	1	0
Liczba decyzji wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych	1	0
Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje	450	194
REACH	Wnioski wydane	Wnioski wykonane
Liczba wystąpień	7	2
Liczba wniosków	10	4
Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie wnioski	21	15

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi tylko i wyłącznie z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, w 5 kontrolowanych podmiotach zostały wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawionych 3 mandaty kredytowane (9 wykroczeń) na łączną kwotę 3500 zł. W 3 zakładach w stosunku do 3 osób zastosowano środki wychowawcze (3 wykroczenia).

Stwierdzone wykroczenia dotyczyły głównie:

- dopuszczenia do pracy pracowników bez potwierdzenia przeprowadzenia pracownikom szkoleń wstępnych bhp w zakresie obejmującym instruktaż stanowiskowy,
- niewyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego o właściwościach dostosowanych do charakteru wykonywanej pracy w narażeniu na czynniki chemiczne,
- stosowania substancji i mieszanin chemicznych bez posiadania aktualnych kart charakterystyki.

Ustalenia z kontroli, a zwłaszcza zakres wykazanych zagrożeń wskazuje na potrzebę:

- podnoszenia świadomości służb bhp, pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac w kontakcie z czynnikami chemicznymi po przez działania profilaktyczne (broszury, materiały informacyjne, szkolenia) w zakresie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zagrożenia związane z czynnikami chemicznymi środowiska pracy, sposobami ochrony przed tymi zagrożeniami, roli oceny ryzyka zawodowego w procesach działań profilaktycznych,
- przeprowadzania kontroli szczególnie w małych zakładach jak i zakładach niekontrolowanych w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy przy stosowaniu, magazynowaniu środków chemicznych (stwierdzono najwięcej nieprawidłowości) w celu dalszej mobilizacji pracodawców do stałej poprawy stanu bezpieczeństwa,
- rozważenia wniosku o podjęcie działań legislacyjnych mających na celu wprowadzenia obowiązku nanoszenia etykiet w języku polskim na opakowaniach z substancjami czy mieszaninami chemicznymi niesklasyfikowanymi jako niebezpieczne czy stwarzającymi zagrożenie.

W obecnym ustawodawstwie polskim tj. art. 20 ust. 8 ustawy z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz.U. z 2019 r. poz. 1225 ze zmianami oraz z 2020 r. poz. 1337) oraz unijnym, tytuł III art. 17 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG

i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE Seria L, Nr 353 z 31.12.2008r. poz. 1) tzw. CLP, obowiązek sporządzenia etykiety w języku urzędowym państwa na terenie którego, jest wprowadzana do obrotu, dotyczy substancji lub mieszaniny niebezpiecznej, zaklasyfikowanej jako stwarzająca zagrożenie.

Doświadczenie w tym zakresie wskazuje, że w przemyśle tworzy się tendencja przekazywania informacji na opakowaniach w językach obcych o środkach chemicznych, dla których nie jest wymagana karta charakterystyki, gdyż przepisy CLP oraz ustawodawstwo polskie nakazują zamieszczanie etykiet w językach urzędowych państw członkowskich czy polskim, jedynie na opakowaniach substancji i mieszanin zaklasyfikowanych jako niebezpieczne, stwarzające zagrożenie.

Kontrole dotyczące problematyki CLP

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena stopnia znajomości i wdrażania przepisów „CLP” Rozporządzenia (WE) Nr 1272/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 2008 r. w zakładach stosujących niebezpieczne substancje i ich mieszaniny chemiczne.

Realizując harmonogram działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 rok, biorąc pod uwagę stan epidemiologiczny i wprowadzone ograniczenia w przeprowadzaniu czynności kontrolnych, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 8 kontroli w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach prania czyszczenia odzieży, tkanin, dywanów. Kontrolowane podmioty były dalszymi użytkownikami chemikaliów, zgodnie z przepisami REACH – Rozporządzenia (WE) Nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) i utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniające dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (opublikowanego w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej seria L nr 396 z 30 grudnia 2006r.).

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 239 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 151 pracowników, w tym 104 kobiety, 2 cudzoziemców.

W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 32 pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, oraz 82 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych.

Z przedłożonych dokumentacji wynika, że w bezpośrednim narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych, pracę świadczyło łącznie około 90 pracowników.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że na 7 analizowanych substancji, w jednym przypadku stwierdzono uchybienia w oznakowaniu pojemników dla 1 substancji.

Nieprawidłowości stwierdzono w oznakowaniu opakowań o poj. 200l z 85% kwasem mrówkowym. Nieprawidłowość dotyczyła braku zgodności oznakowania naniesionego na opakowaniu dostawcy substancji niebezpiecznej z klasyfikacją i piktogramami określonymi w wydanej przez tego samego dostawcę karcie charakterystyki.

Kontrolą objęto 59 mieszanin chemicznych. W 4 zakładach (50% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oznakowania opakowań z mieszaninami niebezpiecznymi. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w szczególności:

- braku naniesienia na opakowaniach hasła ostrzegawczego, wymaganego CLP na opakowaniach dostawców z 2 mieszaninami niebezpiecznymi (Ravvilux, Wrinkle Remover 280ml),
- braku na etykietach z Płynem do Prania Remus informacji wymaganych Rozporządzeniem CLP, że jest to materiał niebezpieczny, jak wynikało z karty charakterystyki,
- braku etykiet w języku polskim na opakowaniach z 2 mieszaninami (Hygienfresh Odorblok, Ravvilux).

Wszystkie nieprawidłowości związane były z uchybieniami dostawców wprowadzających mieszaniny do obrotu. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ustalono, dostawców wprowadzających do obrotu materiały niebezpieczne.

W ramach posiadanych kompetencji, inspektor pracy skierował łącznie 5 pism do organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej, właściwych ze względu na miejsce prowadzonej działalności dystrybutorów substancji i mieszanin niebezpiecznych, informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach przy wprowadzaniu materiałów niebezpiecznych do obrotu – celem podjęcia działań służbowych zgodnie z właściwością rzeczową.

W jednym zakładzie dla 2 mieszanin stwierdzono brak oznakowania opakowań, pojemników czy zbiorników technologicznych w sposób umożliwiający ich identyfikację. Na opakowaniach nie zamieszczono żadnego oznakowania stosowanych produktów chemicznych, tj. brak nazw, znaków ostrzegawczych, zwrotów zagrożenia i zwrotów bezpiecznego ich stosowania. Nieprawidłowości dotyczyły braku oznakowania zbiorników, pojemników technologicznych. Środki były przechowywane w nieoryginalnych pojemnikach, opakowaniach tymczasowych lub wtórnych.

Łącznie w 5 zakładach (ok. 62% kontrolowanych) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące nieuwzględnienia oznakowania CLP w kartach charakterystyki 15 mieszanin chemicznych. Klasyfikacja i elementy oznakowania w kartach charakterystyki były niezgodne z danymi zamieszczonymi na etykietach opakowań. Nieprawidłowości wynikały z posiadania przez przedsiębiorców nieaktualnych kart charakterystyki. Nieprawidłowości najczęściej były wyeliminowane po przez decyzje ustne i w trakcie kontroli pracodawcy wystąpili i otrzymali od dostawców karty charakterystyki zgodne z wymogami rozporządzenia REACH uwzględniające klasyfikację i oznakowanie według rozporządzenia CLP.

W jednym zakładzie w przypadku jednej mieszaniny „Ravvilux” inspektor pracy ustalił, że w dostarczonej przez dostawcę karcie charakterystyki brak było określonego hasła ostrzegawczego. W tym zakresie zgodnie z właściwością rzeczową skierowane zostało pismo do Państwowej Inspekcji Sanitarnej o podjęcie działań w sprawie.

Inspektorzy pracy w 8 zakładach (100% kontrolowanych), stwierdzili nieprawidłowości dotyczące instrukcji bhp przy wykonywaniu prac z materiałami niebezpiecznymi, w tym wymagań odnoszących się do oznakowania opakowań chemikaliów według rozporządzenia CLP. Powyższe stan świadczy o niskiej świadomości pracodawców i lekceważeniu zagrożeń w związku ze stosowaniem chemikaliów. Pracodawcy nieprawidłowość tłumaczyli również tym, że zapewnili pracownikom informacje o chemikaliach poprzez udostępnienie pracownikom dostęp do informacji o środkach chemicznych zawartych w kartach charakterystyki.

Kontrolowane zakłady zgodnie z rozporządzeniem REACH były dalszymi użytkownikami chemikali, którzy stosowane substancje i mieszaniny chemiczne nabywali od innych producentów lub wprowadzających substancje i ich mieszaniny do obrotu na terenie Unii Europejskiej. Należy zaznaczyć, że od 01.06.2015r. przestał obowiązywać okres przejściowy i wprowadzający po tej dacie do obrotu mieszaniny chemiczne, obligatoryjnie obowiązani byli do oznakowania opakowań zgodnie z przepisami CLP oraz do zamieszczenia w kartach charakterystyki klasyfikacji zgodnej z rozporządzeniem CLP.

Kolejne obowiązujące przepisy przejściowe dopuszczały stosowanie do 01.06.2018 r. mieszanin niebezpiecznych nieoznakowanych i sklasyfikowanych zgodnie z Rozporządzeniem CLP, jeżeli były wprowadzone do obrotu przed 01.06.2015r. Jednak takich przypadków podczas kontroli nie stwierdzono.

Jedną z najczęściej występujących nieprawidłowości był brak oznakowania magazynów lub miejsc wydzielonych (o różnym stopniu przystosowania do rodzaju składowanych chemikaliów). Nieprawidłowość stwierdzono w 8 zakładach (100% kontrolowanych).

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa:

- wrak wystarczającej wiedzy, co do rodzaju zmian, jakie wprowadza rozporządzenie CLP. Skomplikowany język prawny utrudniający zrozumienie istotnych przepisów zawartych w rozporządzeniu CLP,

- niekompetencja firm zewnętrznych wykonujących czynności służb bhp, których rola ogranicza się głównie do przeprowadzania szkoleń bhp oraz oceny ryzyka zawodowego,
- zbyt wysokie koszty pracy i ograniczanie liczby zatrudnionych, co uniemożliwia zatrudnianie kompetentnych osób, które mogłyby być doradcami w sporządzaniu dokumentacji zakładowych (instrukcji, programów szkoleń itp.) uwzględniających zagadnienia określone w rozporządzeniu CLP.

Pomimo, że wymogi rozporządzenia CLP dotyczące klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji chemicznych obowiązują od 01.12.2010 r. a mieszanin od 01.06.2015 r. w przeważającej liczbie kontrolowanych zakładów pracodawcy nie podjęli działań mających na celu, odpowiednio wcześniej, uwzględnienie wymagań dotyczących CLP w dokumentacji zakładowej (jak instrukcje, programy szkoleń).

Nieudostępnianie pracownikom informacji o nowym oznakowaniu substancji i mieszanin zgodnie z CLP skutkuje nieznanymi zasadami użytkowania, czy dobrych praktyk postępowania z chemikaliami. W sytuacji realnego zagrożenia z ich strony, pracownicy nie będą wiedzieli jak mają się zachować, aby skutecznie chronić swoje życie i zdrowie.

W wyniku ustaleń dokonanych podczas kontroli, inspektor pracy skierował łącznie 5 pism (ze zdjęciami opakowań, kartami charakterystyki) do organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej, właściwych ze względu na miejsce prowadzonej działalności dostawców niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Pisma informowały o nieprawidłowościach przy wprowadzaniu materiałów niebezpiecznych do obrotu - celem podjęcia działań służbowych, zgodnie z właściwością rzeczową.

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 25 porad prawnych, 35 technicznych oraz 14 dotyczących legalności zatrudnienia. Tematyka udzielanych porad technicznych obejmowała w szczególności:

- wymagania prawne dotyczące sporządzania odpowiednich dokumentacji,
- obowiązki wynikające z rozporządzenia CLP, obowiązujące okresy przejściowe,
- zagrożenia ze strony czynników chemicznych,
- wymagania bhp przy wykonywaniu prac związanych z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych.

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, wyłącznie w ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, inspektorzy pracy wydali:

CLP	Decyzje wydane	Decyzje wykonane
Liczba decyzji ogółem	12	10
Liczba nakazów na piśmie	1	0
Liczba decyzji		
1. ustnych	10	10
2. na piśmie	2	0
Liczba decyzji podlegających wykonaniu z art.108 k.p.a.	6	4
Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje	45	38

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi tylko i wyłącznie z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, w jednym kontrolowanym podmiocie zostało wszczęte postępowanie w sprawach o wykroczenia i wystawiony 1 mandat kredytowany (2 wykroczenia) na łączną kwotę 1 000 zł.

Stwierdzone wykroczenia dotyczyły stosowania substancji i mieszanin chemicznych nieoznakowanych w sposób umożliwiający ich identyfikację bez posiadania kart charakterystyki.

Na podstawie pism pracodawców informujących o realizacji wydanych środków prawnych należy uznać, że wykonanych zostało łącznie 10 decyzji nakazowych (ok. 83%) wydanych w ramach realizacji tematu.

W wyniku działań inspektorów pracy przejawiających się w wydanych nakazach i decyzjach ustnych, uzyskano wymierne efekty w postaci poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez oznakowanie zbiorników, pojemników z substancjami i mieszaninami chemicznymi

w sposób umożliwiający identyfikację ich zawartości, uzyskanie aktualnych kart charakterystyki zawierających klasyfikację i elementy oznakowania zgodne z danymi zamieszczonymi na etykietach opakowań, opracowanie procedur bezpiecznej pracy - instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych wśród pracodawców w znaczny sposób wzrósł stopień świadomości, co do obowiązków wynikających z wdrażania przepisów rozporządzenia CLP, mających wpływ na bezpieczeństwo pracowników pracujących w narażeniu na substancje i mieszaniny stwarzające zagrożenie.

Podsumowując należy stwierdzić, że stopień znajomości oraz stan wdrażania przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 tzw. „CLP”, które obowiązuje od 20.01.2009r, w kontrolowanych podmiotach stał na niskim poziomie.

W kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości związanych ze stosowaniem substancji czy ich mieszanin, nieposiadających kart charakterystyki. Ustalenia z kontroli, a zwłaszcza zakres wykazanych zagrożeń wskazuje na potrzebę przeprowadzania systematycznych kontroli w zakresie CLP w szczególności małych przedsiębiorstw i niekontrolowanych przez PIP, w których jest najwięcej nieprawidłowości.

*

12. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych

W roku 2020 przeprowadzono łącznie 9 kontroli, których celem była ocena spełnienia obowiązku wynikającego z art. 23r ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne w zakresie:

- posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych, w odniesieniu do:
 - wytwarzania paliw ciekłych,
 - magazynowania paliw gazowych w instalacjach magazynowych, skraplania gazu ziemnego i regazyfikacji skroplonego gazu ziemnego w instalacjach skroplonego gazu ziemnego, jak również magazynowania lub przeładunku paliw ciekłych w instalacjach magazynowania paliw ciekłych lub instalacjach przeładunku paliw ciekłych,
 - przesyłania lub dystrybucji paliw,
 - obrotu paliwami.
- wpisu do rejestru podmiotów przywożących,
- zgłoszenia do Prezesa URE informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności.

Wszystkie kontrolowane podmioty posiadały koncesje w zakresie obrotu paliwami ciekłymi, spełniały warunki określone w udzielonej koncesji. Inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie zgłoszenia do URE sprawozdań o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych.

W trakcie prowadzonej działalności kontrolnej przez OIP w Warszawie w latach 2019 - 2020 roku, nie wykryto naruszeń obowiązków wynikających z ustawy – Prawo energetyczne.

*

13. Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA

Celem działań kontrolnych była weryfikacja poprawności danych zawartych w druku ZUS-IWA, zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity Dz.U. 2019 poz. 1205). Łącznie w ramach realizacji zadania przeprowadzono 40 kontroli. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowych danych kierowane były powiadomienia do ZUS.

Przykłady stwierdzanych nieprawidłowości, które były powodem skierowanych powiadomień do ZUS:

- w druku ZUS-IWA, w bloku IV zawierającym zestawienie danych do ustalenia kategorii ryzyka dla płatnika składki podawano nieprawidłową liczbę osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, czy też w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich

- tymczasem z analizy dokumentacji z ustalania okoliczności i przyczyn wypadków oraz przedstawionego podczas kontroli rejestru wypadków przy pracy wynikało, że podane w formularzu informacje były rozbieżne ze stanem faktycznym,
- nie przesłanie w terminie do ZUS formularza ZUS IWA. Informacja ZUS IWA za 2019 r. powinna być złożona przez płatników do 31 stycznia 2020 r. Tymczasem np. formularz ZUS IWA był sporządzany i przekazywany do ZUS np. dn. 10 lutego 2020r.

Tam gdzie było to możliwe nieprawidłowości w druku ZUS IWA były skorygowane w trakcie kontroli. W wyniku kontroli w jednej z firm inspektor pracy stwierdził, że w formularzach ZUS IWA przekazywanych sukcesywnie do ZUS za 2017., 2018r. i 2019r. pracodawca nie wykazywał pracowników pracujących w warunkach zagrożenia. Tymczasem ze sprawozdań badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia wynikało, że pracodawca zatrudnia pracowników warunkach zagrożenia hałasem – przekroczenia NDN hałasu. Pracodawca w czasie trwania kontroli dokonał korekty danych o liczbie pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Korekty dokonano za ostatnie 3 lata.

Uchybienia dotyczące prawidłowości danych przekazywanych w formularzach ZUS IWA stwierdzono w 17,5% przeprowadzonych kontroli w tym zakresie. Najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością było błędne wskazywanie w treści formularza liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Pracodawcy jako przyczynę podawania nieprawidłowych danych wskazują na roztargnienie lub błędną interpretację przepisów przez pracowników odpowiedzialnych za sporządzenie formularza.

W 2020r. skierowano do ZUS jeden wniosek o podwyższenie składki wypadkowej. Skierowany wniosek dotyczył pracodawcy przedmiotem działalności którego było świadczenie usług budowlanych. Powodem zastosowania przez inspektora pracy uprawnienia w postaci wniosku do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej było stwierdzenie w kolejnych kontrolach na różnych placach budów, na których wykonawcą robót był wyżej wymieniony pracodawca, rażącego naruszenia przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy skutkującego wstrzymaniem prac.

*

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

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 99 kontroli w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w ramach realizacji tematu.

W wyniku analizy całości zgromadzonego w ramach tematu 039 materiału pokontrolnego, jako charakterystyczne przykłady naruszeń prawa w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń należy wymienić w szczególności:

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (nierzetelna dokumentacja),
- brak lub nieprawidłowości związane z określeniem systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- nieprawidłowości w zapewnieniu pracownikom odpoczynku dobowego,
- nieprawidłowości w zapewnieniu pracownikom odpoczynku tygodniowego,
- nieprawidłowości związane z zapewnieniem dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia w terminie,
- nieprawidłowości w zakresie wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów o wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Analiza poszczególnych dokumentacji pozwala na wyciągnięcie wniosku, że w każdym badanym przypadku, jaki podlegał analizie w ramach realizacji tematu, nieprawidłowości z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń miały charakter wielowątkowy, tj. nie ujawniano jednej nieprawidłowości. Zawsze było to kilka naruszeń prawa z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń. Tym samym w przypadku kontroli ujawniano szereg niezaspokojonych roszczeń pracowników, a stosowane środki prawne musiały obejmować szerokie spektrum zagadnień. Z jednej strony może to świadczyć o prawidłowym doborze zakładów do kontroli. Z drugiej jednak strony wskazuje powyższe na pewną prawidłowość występującą na rynku pracy – mianowicie nadal zagadnienie czasu pracy jest jednym z głównych obszarów prawa pracy w którym pracodawcy dopuszczają się szeregu naruszeń prawa.

Stwierdzone nieprawidłowości spowodowane są zdaniem wielu pracodawców koniecznością zmniejszenia kosztów pracy w związku z dużą konkurencją w prowadzonej działalności. Wielu pracodawców wykazane im uchybienia usprawiedliwia swoją niewiedzą co do niektórych obowiązków nałożonych przez przepisy prawa pracy oraz koniecznością realizacji bieżących zadań w zakresie prowadzonej działalności co wymaga często „naciągania” przepisów m.in. z zakresu czasu pracy (np. choroba czy urlop wypoczynkowy pracownika przy napiętym stanie osobowym powoduje konieczność wykonania pracy dotychczas wykonywanej przez takiego pracownika przez pozostałych pracowników). Zarzut braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelnego prowadzenia pracodawcy próbują tłumaczyć stwierdzeniem, że zatrudniają niewielu pracowników. W stosunku do poprzedniego roku należy stwierdzić, iż mniejsza ilość pracodawców nie prowadzi ewidencji czasu pracy lub prowadzi ją nierzetelnie.

Z rozmów przeprowadzonych z inspektorami pracy wynika również, że część naruszeń przepisów o czasie pracy pracodawcy popełniają z niedbalstwa uznając te przepisy za utrudniające im prowadzenie działalności i zbyt ciężkie, argumentując - „a przecież pracownicy się nie skarżą bo mają zapłacone i chcą dłużej pracować”. Takie podejście prezentowane jest przez mniejsze podmioty, zatrudniające po kilku pracowników.

W 2020 r. pracodawcy na pytania inspektorów pracy o przyczyny nieprawidłowości w zakresie czasu pracy zwracali uwagę na to, iż oni bardzo chętnie chcą przyjąć do pracy nowych pracowników, natomiast na rynku pracy brak pracowników spełniających ich wymagania. W związku z powyższym pracodawcy, aby zrealizować zadania do wykonania korzystają z pracy pracowników już zatrudnionych.

Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy w zdecydowanej większości determinują zwiększone wynagrodzenie wypłacane pracownikom. Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy m. in. w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej, pracy w dniu wolnym od pracy pociąga za sobą wypłatę pracownikom wynagrodzenia wraz z należnymi im dodatkami. Z różnych przyczyn wskazanych powyżej pracodawcy pomimo korzystania z pracy zatrudnionych pracowników w sposób niezgodny z przepisami prawa pracy dopuszczają się niewypłacania należnych pracownikom świadczeń. Istnieje zależność, tam gdzie dochodzi do łamania przepisów w zakresie czasu pracy, tam w zdecydowanej większości przypadków dochodzi także do łamania przepisów prawa pracy w zakresie naliczania i wypłacania pracownikom należnych im wynagrodzeń. Nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy ma decydujący wpływ na korelację pomiędzy czasem pracy zatrudnionych pracowników, a należnym im wynagrodzeniem. To nie wykazanie godzin pracy lub wykazanie ich w mniejszej ilości niż faktycznie świadczona praca, pociąga za sobą negatywne konsekwencje w postaci braku lub zaniżenia wypłaconego wynagrodzenia dla pracowników.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 69 wystąpień zawierających łącznie 331 wniosków pokontrolne,
- 28 nakazy płacowe łącznie na kwotę 996 287,40 zł,
- ponadto wydano 4 polecenia,

Za popełnienie wykroczeń związanych z tematyką czasu pracy i wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne 27 mandatów karnych (za 52 wykroczenia) na łączną kwotę 33 400 zł., oraz zastosowali 11 środków wychowawczych (łącznie za 15 wykroczeń).

W praktyce dopiero rekontrole wykonywane celowo lub w związku z innymi czynnościami kontrolnymi pozwolą ocenić skuteczność środków prawnych i stopień ich wdrożenia do stosowania w konkretnych zakładach. Istotnym wyznacznikiem będą ewentualne skargi na te zakłady – lub ich brak.

*

15. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

Kontroli poddano 7 placówek wielkopowierzchniowych (6 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego, w obrębie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Nieprawidłowości stwierdzono w dwóch sklepach należących do jednego pracodawcy w związku z tym wydano 1 wniosek w wystąpieniu. Na osobę winną popełnienia wykroczenia nałożono mandat karny (za 1 wykroczenie) na kwotę 1 500 zł.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono przestrzeganie zakazu pracy w niedziele, święta oraz w wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę.

Kontroli poddano 499 mniejszych placówek handlowych (435 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego, w obrębie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 7 wniosków w wystąpieniach. Na osoby winne popełnienia wykroczeń nałożono 6 mandatów (za 6 wykroczeń) na łączną kwotę 7400 zł. Ponadto skierowano 1 środek wychowawczy za 1 wykroczenie oraz 1 wniosek do sądu o ukaranie za 1 wykroczenie.

Podczas kontroli stwierdzono, że przedsiębiorcy najczęściej korzystali z wyłączenia na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu (...), które umożliwiały handel w placówkach kontrolowanych w 2020 roku tj:

- placówki handlowe, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych (pkt 6),
- placówki pocztowe w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 roku Prawo pocztowe (pkt 7),
- placówki handlowe, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek (pkt 27).

Kontrole przeprowadzone w 2020 roku nie wykazały naruszenia art. 4 oraz art. 9 ustawy o ograniczeniu handlu (...).

Analizując wyniki kontroli przeprowadzonych na terenie województwa mazowieckiego należy zauważyć, że nagminne korzystanie z włączeń na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 6 i 7 ustawy o ograniczeniu handlu (...) utrudnia skuteczne działanie inspektorów pracy. Większość małych placówek spożywczych i alkoholowych zostało zarejestrowanych w Głównym Urzędzie Statystycznym z wpisem przeważającej działalności PKD 47.11Z tj. sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych, co automatycznie wyłącza je ze stosowania przepisów ww. ustawy. Drugim dość częstym stosowanym przez pracodawców wyłączeniem ograniczenia handlu w niedziele i święta jest posiadanie statusu placówek pocztowych.

*

16. Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp – statki śródlądowe/ statki morskie/ obiekty zanurzalne

W 2020 r inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, przeprowadzili kontrole dotyczące ceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy – statki śródlądowe”. Kontrole odbywały

się na wnioski armatorów. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy skierowano wnioski o wydanie orzeczeń o dopuszczeniu do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy 47 jednostek pływających.

W związku z powyższym przeprowadzono 21 kontroli, w wyniku których wydano 47 orzeczeń. We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy potwierdzili, że jednostki pływające spełniają wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 3 decyzje nakazowe. Wydane decyzje nakazowe nakładały obowiązek: wyposażenia jednostek pływających w zabezpieczenia chroniące przed wypadnięciem do wody oraz zapewnienia odpowiednich urządzeń do komunikacji pomiędzy statkami.

Ponadto do jednego armatora skierowano wystąpienie zawierające 3 wnioski. W skierowanych wnioskach inspektor wniósł o zapewnienie do obsługi jednostki pływającej, osoby z odpowiednimi uprawnieniami oraz powierzenie obsługi jednostki pływającej osobie posiadającej zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na tym stanowisku i szkolenie wstępne stanowiskowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

*

17. Kontrole w zakresie wyposażenia pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej

Celem kontroli było ustalenie stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

Przeprowadzono 21 kontroli w 20 podmiotach. Wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej kontrolowano w zakładach, których przedmiotem działalności była: produkcja pieczywa i wyrobów cukierniczych, przetwórstwo mięsa, wykonywanie robót budowlanych, zbieranie odpadów niebezpiecznych w tym odbiór elementów azbestowych, wynajem maszyn budowlanych, produkcja kontenerów dla budownictwa, gospodarka odpadami komunalnymi, produkcja komponentów owocowych i warzywnych dla przemysłu spożywczego, produkcja roślinna, obsługa naziemna samolotów i pasażerów, obróbka mechaniczna elementów metalowych, instalowanie maszyn przemysłowych. Skontrolowano 5 zakładów zatrudniających do 10 pracowników; 7 zakładów zatrudniających od 10 do 100 pracowników; 8 zakładów zatrudniających powyżej 100 pracowników. Łącznie liczba pracujących w podmiotach objętych kontrolą wynosiła 3 155 osób.

Kontrole prowadzone były w trudnych warunkach wynikających z pandemii. Nieprawidłowości stwierdzono w 8 zakładach spośród 20 objętych kontrolą co stanowi 40%. Najwięcej stwierdzanych nieprawidłowości dotyczyło braku ustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach pracy jest niezbędne oraz przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia oraz nie uwzględnianiu przy doborze środków ochrony indywidualnej wszystkich rodzajów środków ochrony indywidualnej koniecznych ze względu na istniejące zagrożenia na danym stanowisku pracy. Występował również problem z niestosowaniem przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej, sytuację tę pogłębiał brak nadzoru ze strony bezpośrednich przełożonych. Duże zakłady wyciągają konsekwencje służbowe wobec pracowników nieprzestrzegających przepisów i zasad bhp. Zauważalne jest, że małe przedsiębiorstwa mają problem z tym zjawiskiem.

Nie stwierdzono nieprawidłowości polegających na wyposażaniu pracowników w środki ochrony indywidualnej nie spełniające wymagań zasadniczych.

W celu usunięcia ujawnionych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali stosowne środki prawne (decyzje i wnioski). Wydano 11 decyzji; skierowano 5 wystąpień zawierających 11 wniosków oraz nałożono 2 mandaty na łączną kwotę 2 000 zł.

Zdaniem inspektorów pracy, przyczyny występujących nieprawidłowości w przeważającej części tkwią w sferze organizacji pracy, braku kontroli wewnątrzzakładowych i właściwej reakcji

na sprawy bhp ze strony pracowników nadzoru oraz nieznanomości obowiązujących przepisów bhp.

Właściwy dobór oraz wyposażenie pracowników w odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo wykonywanej pracy przez pracowników ale również na jej komfort.

*

18. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym

Realizując temat w 2020r. przeprowadzono łącznie 36 kontroli. Niepokojące są ustalenia kontroli w zakresie braku wymaganych uprawnień do obsługi wózków jezdniowych. W 6 zakładach pracy, pracownicy i inne osoby nie posiadały właściwego uprawnienia do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia:

- 5 pracowników nie posiadało żadnego dokumentu uprawniającego do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia,
- 1 pracownik nie posiadał właściwych uprawnień - posiadał uprawnienia do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia, jednak obsługiwał wózek jezdniowy podnośnikowy z mechanicznym napędem podnoszenia oraz mechanicznie podnoszoną kabiną, czyli wózek specjalizowany wymagający uprawnień do obsługi wózków z osobą obsługującą podnoszoną wraz z ładunkiem kategorii I WJO,
- 2 cudzoziemców - pracujących nielegalnie - nie posiadało żadnego dokumentu uprawniającego do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia,
- 1 pracownik kontrolowanego zakładu i 1 pracownik innego zakładu (wykonujący prace na terenie i na rzecz kontrolowanego zakładu) posiadali zaświadczenie o ukończeniu kursu dla kierowców wózków jezdniowych, zorganizowanego przez firmę szkoleniową, nieposiadającą do tego uprawnień – firma ta nie znajdowała się w rejestrze programów opracowanych lub zatwierdzonych przez Urząd Dozoru Technicznego.

Najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami związanymi z eksploatacją wózków jezdniowych były:

- brak decyzji UDT zezwalającej na eksploatację wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- brak instrukcji bhp dotyczącej obsługi wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- brak instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych,
- brak dokumentacji eksploatacyjnej wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- niezabezpieczenie wózka jezdniowego z napędem silnikowym przed dostępem osób nieupoważnionych,
- brak lekarskich badań profilaktycznych stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku „operatora wózka jezdniowego z napędem silnikowym”,
- brak instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp na stanowisku „operatora wózka jezdniowego z napędem silnikowym”,
- brak wyznaczonych dróg transportowych,
- brak pomiarów środowiska pracy przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym zasilanych innym czynnikiem niż prąd elektryczny.

W 5 zakładach pracy użytkowanych było 7 wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia, mimo braku aktualnej decyzji UDT zezwalającej na ich eksploatację.

W latach 2017-2019 wypadki przy pracy przy udziale wózka jezdniowego, miały miejsce w 10 kontrolowanych zakładach. W zakładach tych wydarzyło się 19 wypadków przy pracy (lekkich w skutkach) z udziałem wózka jezdniowego. W prawie wszystkich przypadkach skutkiem wypadku był uraz kończyny dolnej lub uraz kończyny górnej.

W wyniku stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie: 161 decyzji, w tym 9 decyzji skierowania do innych prac oraz 26 wniosków.

W związku ze stwierdzeniem w czasie kontroli rażących uchybień, nałożono 8 mandatów (dotyczących 11 wykroczeń) na ogólną kwotę 9200,-zł., zastosowano (dotyczący 1 wykroczenia), złożono 1 zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Zdaniem inspektorów pracy, głównymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- brak czytelnych i jednoznacznych zapisów w nowym rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym – w zakresie uprawnień,
- niedostateczne przygotowanie pracodawców w zakresie znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - prawdopodobnie powodowane nieskuteczną formą szkoleń w tym zakresie lub ich braku,
- lekceważenie zagrożeń wypadkowych przez pracodawców i pracowników nadzoru,
- minimalizacja kosztów prowadzonej działalności gospodarczej skutkująca m.in. zaniedbaniami w zakresie bhp,
- niewłaściwe wykonywanie zadań przez służbę bhp lub jej brak.

19. Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy – „Pierwsza kontrola”

Kontrole miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania ww. przepisów prawa w przyszłości. W zakresie realizacji tematu, kontroli poddano łącznie 32 podmioty na terenie województwa mazowieckiego. Przedmiotem kontroli były różne zakłady pracy, począwszy od małych firm wykonujących pracę na terenie pomieszczeń biurowych, poprzez zakłady produkcyjne i usługowe.

W wyniku kontroli wydano 152 decyzje, skierowano 173 wnioski w wystąpieniach. W wyniku stwierdzonych wykroczeń nałożono 5 mandatów, skierowano 6 środków wychowawczych. Nie kierowano wniosków do Sądu. Udzielono 74 porady z zakresu legalności zatrudnienia, 150 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 169 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy pracy określali sposób i termin likwidacji nieprawidłowości adekwatnie do rodzaju zagrożeń. W przypadku naruszenia przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy wydawano wnioski w wystąpieniach, zaś uchybienia z zakresu bhp regulowano decyzjami na piśmie lub wydanymi w formie ustnej. Inspektorzy pracy w przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców kierowali do Wojewody oraz Straży Granicznej stosowne informacje.

Kontrole służyły ocenie stanu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w kontrolowanych po raz pierwszy zakładach.

W zakresie legalności zatrudnienia najwięcej nieprawidłowości dotyczyło niezgłaszania w terminie pracowników do ubezpieczenia społecznego. Stwierdzono przypadki niepotwierdzenia nieterminowego potwierdzenia pracownikom umów o pracę jak również brak ich potwierdzenia. Nieprawidłowości w zakresie nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom stwierdzono na terenie 2 zakładów pracy (objętych kontrolą ww. temacie).

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy istotnym problemem było dopuszczanie do pracy pracowników bez uprzedniego przeszkolenia ich w zakresie bhp oraz bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym przez nich stanowisku. Dużo uchybień stwierdzono ponadto w zakresie oceny ryzyka zawodowego, niesporządzenia i niezapoznania pracowników z oceną. Często nie sporządzano i nie udostępniano pracownikom do stałego korzystania, aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy. Na wysokim poziomie utrzymują się nieprawidłowości w zakładach pracy, na terenie których znajdują się pomieszczenia magazynowe. Stwierdzano tam szereg nieprawidłowości w zakresie zapewnienia ładu i porządku na drogach komunikacyjnych, oznakowania przejść i dróg komunikacyjnych oraz oznakowania urządzeń do składowania

towarów. Stwierdzono ponadto nieprawidłowości w zakresie użytkowanych na terenie zakładu pracy maszyn i urządzeń, gdzie najistotniejszym problemem było ich wykorzystywanie w procesach pracy bez wymaganych osłon części ruchomych.

Analizując stan przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy, można zauważyć, iż analogicznie jak w ubiegłych latach największa ilość nieprawidłowości dotyczyła prowadzenia akt osobowych pracowników oraz przedstawiania pracownikom dodatkowych warunków zatrudnienia. W kilkunastu przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w treści umów o pracę. W zakresie czasu pracy nieprawidłowości ujawniano wyłącznie brak lub nierzetelne prowadzenie imiennych kart ewidencji czasu pracy. Inspektorzy rzadziej wydawali środki prawne odnośnie wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z opinią przeprowadzających kontrolę inspektorów pracy, źródłem stwierdzonych nieprawidłowości jest przede wszystkim brak wystarczającej wiedzy, doświadczenia w zarządzaniu oraz problemy z utrzymaniem nowoutworzonego zakładu pracy w początkowym okresie działania. W okresie pandemii zakłady pracy borykają się z niepewną sytuacją ekonomiczną i kwestie związane przestrzeganiem przepisów prawa pracy przesuwane są na dalszy plan. Niewykluczone, że pracodawcy czują się bezkarni, nie przewidują bowiem możliwości objęcia ich kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy, zwłaszcza w okresie pandemii. W większości przypadków podjęcie czynności kontrolnych przez inspektorów pracy jest dla nich zaskoczeniem.

Problemem dla pracodawców jest również ilość wymagań do spełnienia wynikających z mnogości i różnorodności przepisów, w tym przepisów, które weszły w ramach Tarczy ochronnej dla pracodawców. Szczególnie uwydatnia się to w przypadku małych zakładów pracy, gdzie większość obowiązków spoczywa na przedsiębiorcy. Małe firmy często polegają na wiedzy biur rachunkowych, z usług których korzystają. Ponownie pojawia się problem braku elementarnej wiedzy z zakresu prawa pracy biur księgowych.

Pracodawcy wskazują również na wysoką fluktuację kadr, przyczyną której zgodnie z ich opinią w większości są sami pracownicy (brak uczciwości pracowników, brak doświadczenia, nowe roszczeniowe pokolenie wchodzące na rynek pracy, niechęć do wykonywania pracy za proponowane wynagrodzenie oraz wysokie koszty pracy). Coraz częściej wskazują na trudności w rekrutacji pracowników. Wyjaśniają, że przygotowują umowy o pracę w pierwszym dniu zatrudnienia, a potencjalni pracownicy często nie zgłaszają się do pracy – nie podejmują jej, pomimo przyrzeczenia. Z drugiej strony w przypadku korzystania z usług firmy zewnętrznej często przygotowanie umowy i jej odbiór koliduje z koniecznością np. szkolenia wstępnego pracownika – powyższe wskazywane jest głównie przez mikroprzedsiębiorstwa.

Zdaniem pracodawców w przypadku konieczności niezwłocznego podjęcia pracy przez pracownika, w celu zapewnienia ciągłości procesów produkcji, wywiązanie się z podstawowych obowiązków związanych z zatrudnieniem pracowników i zachowanie terminów okazuje się być poważnym problemem. Dlatego też nawet w przypadku świadomości konsekwencji z tego wynikających, pracodawcy podejmują ryzyko dopuszczenia pracowników do pracy pomimo niedopełnienia obowiązków na nich spoczywających.

Zakres kontroli z tematu obejmuje cały przekrój prawa pracy, w tym bhp i legalności zatrudnienia, stąd wyniki kontroli zawierają pełną gamę nieprawidłowości

Jednakże, porównując ilość nieprawidłowości z roku 2020 z ilością nieprawidłowości stwierdzonych w 2019 roku należy stwierdzić, iż stan przestrzegania prawnej ochrony pracy uległ poprawie. Pozytywnie można ocenić również fakt stwierdzenia niższej ilości rażących nieprawidłowości. W 2020 r pojawiły się nowe problemy związane z pandemią COVID, np. zwiększenie absencji w pracy pracowników, konieczność zapewnienia środków ochrony zabezpieczających pracowników jak i osoby z poza zakładu pracy, w wielu przypadkach konieczność zmiany organizacji pracy.

*

20. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono „Pierwszą kontrolę”

Celem kontroli w ramach realizacji omawianego tematu była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach wcześniej kontrolowanych w ramach zadania „Pierwsza kontrola”, sprawdzenie wykonania środków prawnych wydanych w wyniku poprzednich kontroli realizowanych w ramach tematu oraz ocena skuteczności podjętych działań o charakterze instruktażowo-doradczym.

W 2020 r. rekontroli poddano 3 pracodawców, zatrudniających łącznie 47 pracowników. Ponownymi kontrolami objęto zakłady, w których „pierwsza kontrola” dobyte się: w 2020 r. (1 zakład), w 2019 r. (1 zakład) i w 2018 r. (1 zakład).

Podczas kontroli dokonano sprawdzenia realizacji 27 decyzji. Stwierdzono że wszystkie decyzje wydane wcześniej zostały wykonane. W związku z powyższym nie wydano żadnego upomnienia. Sprawdzono wykonanie 21 wniosków ujętych w wystąpieniach. Skierowane do pracodawców wnioski dotyczyły zarówno prawnej ochrony pracy jak i wniosków profilaktycznych z zakresu bhp, legalności zatrudnienia. Stwierdzono niezastosowanie się do 3 wniosków, żaden z nich nie dotyczył bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku podjętych kontroli, stwierdzono kolejne nieprawidłowości we wszystkich z trzech zakładów pracy to jest u 100% objętych rekontrolą przedsiębiorców.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 19 decyzji pisemnych (wszystkie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy), nie wydano decyzji ustnych. Do pracodawców skierowano 16 wniosków w wystąpieniach, w tym 8 dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości na osobę odpowiedzialną nałożono 1 mandat za 2 wykroczenia dotyczących bezpieczeństwa i higieny.

Należy stwierdzić, że kontrole prowadzone wcześniej mające zmobilizować pracodawców i ich wspomóc na pierwszym etapie działalności (takie jest założenie tematu „pierwsza kontrola”) nie przyniosły efektu – nie przyczyniły się do poprawy stanu prawnej ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Trzy przeprowadzone w 2020r. rekontrole (niewielka ilość z uwagi na znaczne ograniczenia spowodowane pandemią) mogą jednakże nie przedstawiać pełnego obrazu w tym zakresie.

*

21. Kontrole sprawdzające realizację środków prawnych

Inspektorzy pracy wobec podmiotów zlokalizowanych na terenie właściwości terytorialnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie podejmowali czynności kontrolne w zakresie sprawdzenia realizacji środków prawnych zastosowanych w wyniku uprzednich kontroli, np. decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji innych organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy.

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 535 kontrole sprawdzające realizację środków prawnych, obejmując czynnościami kontrolnymi 499 podmiotów.

W trakcie czynności kontrolnych sprawdzono ogółem 1181 nakazów, ustalając niewykonanie bądź nieterminowe wykonanie 116 decyzji oraz 2058 wystąpień, ustalając brak realizacji w stosunku do 381 wniosków. Inspektorzy pracy w związku ze stwierdzeniem niewykonania 90 nakazów wydali łącznie 29 upomnień.

Podjęte czynności uwidocznione w 535 kontrolach wskazały, iż inspektorzy pracy w przypadku 41 kontroli skierowali środki prawne, mające na celu zobligowanie pracodawców do realizacji uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy.

W związku z naruszeniem art. 283 § 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), inspektorzy pracy nałożyli łącznie 22 mandaty karne na łączną kwotę 31 500,00 zł. Ponadto kontrolujący zastosowali 3 środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczeń.

VI

REALIZACJA ZADAŃ
PROMOCYJNO PREWENCYJNYCH

Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy, ujęte w rocznym planie PIP

Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa

Celem podejmowanych działań w zakładach zajmujących się obróbką mięsa w ramach realizowanych działań prewencyjnych była poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Program ten ma charakter dobrowolny i oparty jest na dostosowaniu zakładu do obowiązującego prawa przez udział w programie prewencyjnym, w trybie samokontroli, gdzie po przeszkoleniu pracodawcy, za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, określają i wyeliminują ujawnione nieprawidłowości.

Realizacja programu (II etap 3 letniej kampanii), w 2020 r. ze względu na wprowadzony na terenie kraju stan epidemii SARS-COV 2 oraz decyzją Głównego Inspektora Pracy z dnia 11 marca 2020 r. o odwołaniu szkoleń ze względu na obostrzenia sanitarne nie przebiegała zgodnie z opracowanym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie harmonogramem działań prewencyjno-promocyjnych.

W kwietniu 2020 r. dokonano analizy baz danych pracodawców działających w branży mięsnej i wytypowano grupę około 40 pracodawców do przeprowadzenia dla nich szkoleń w miesiącu czerwcu 2020 r. Szkolenia te miały odbyć się przy udziale przedstawicieli weterynarii w OIP Warszawa i w poszczególnych Oddziałach. Z powodów epidemicznych nie odbyły się.

Podsumowując działania prowadzone w ramach niniejszego tematu, należy wysunąć następujące wnioski:

- w ocenie koordynatora, realizacja tematu prewencyjnego w panującym stanie epidemii była utrudniona, ze względu na problemy (m.in. zdrowotne, finansowe) występujące w zakładach pracy oraz brak możliwości bezpośredniego kontaktu z pracodawcami w fazie zachęcania do wzięcia udziału w programie prewencyjnym,
- w ocenie koordynatora, uczestnictwo w szkoleniach prowadzonych w formie elektronicznej dla pracodawców, szczególnie małych zakładów produkcyjnych, jest nowością i ze względu na ograniczone możliwości może być utrudnione. W związku z tym w przyszłości zasadnym jest pomoc przedsiębiorcom w udziale w szkoleniach przeprowadzanych w formie zdalnej.

*

Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – Program prewencyjny i kampania medialna informacyjno-promocyjna „Stres w miejscu pracy”

Celem programu było rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych poprzez cykl szkoleń połączony z dystrybucją materiałów edukacyjno - informacyjnych. Ze względu na sytuację epidemiczną w kraju oraz pismo Głównego Inspektora Pracy z dnia 11 marca 2020 r. nie odbyły się szkolenia.

Nawiązując do realizacji tematu w latach poprzednich stwierdzić należy, że prowadzone szkolenia w dużym stopniu poszerzają wiedzę zarówno pracowników jak i pracodawców w zakresie podejścia do rozwiązań problematyki związanej ze stresem, jakie istnieją w środowisku pracy. Pracodawcy, którzy korzystali z naszych projektów szkoleniowych dotyczących stresu, przekładają zyski płynące ze szkolenia na grunt firmy. Pracownicy natomiast, po poznaniu technik związanych z radzeniem sobie ze stresem, w dużym stopniu wykorzystują te umiejętności w pracy jak i niejednokrotnie w życiu prywatnym.

Realizacja tematu stresu w poprzednich latach cieszyła się dość dużym zainteresowaniem wśród pracodawców. Pracodawcy często pytali o możliwość przeprowadzenia szkolenia z zakresu stresu w formie połączenia wraz z zagadnieniem dotyczącym dyskryminacji, molestowania w miejscu pracy oraz mobbingu. Dlatego też można wnioskować, iż pracodawcy będą zainteresowani ww. szkoleniami w formie szkoleń zdalnych.

Podsumowując należy stwierdzić, że tematyką szkoleń są zainteresowani zarówno pracodawcy jak i pracownicy. Ze względu na sytuację epidemiczną należy inicjować szkolenia w formie zdalnej poprzez kontakt telefoniczny bądź e-mailowy z pracodawcami. Publikacje

dotyczące szkolenia należy dostarczyć do zainteresowanych drogą pocztową. Tematy szkoleń są właściwe i uwzględniające problemy nurtujące społeczeństwo współczesnego świata.

*

Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Realizacja programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” miała przede wszystkim na celu promocję tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w edukacji szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów; podniesienie wśród młodzieży wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym informowania o rozwiązaniach prawnych, zapewniających młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy ochronę i bezpieczne warunki pracy oraz zwiększenie wiedzy nauczycieli o zagrożeniach występujących w środowisku pracy, zwiększenie wśród młodych pracowników świadomości zagrożeń związanych z pracą, a także nawiązanie współpracy ze szkołami wyższymi zainteresowanymi problematyką budowania kultury bezpieczeństwa w pracy oraz jej popularyzacją w społeczeństwie.

W realizacji programu przekazano 26 zaproszeń do dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych. Sytuacja epidemiczna spowodowana wirusem SARS-CoV-2, znacząco utrudniła realizację programu oraz skutecznie zniechęciła część szkół do udziału w projekcie. W związku z powyższym zostały poczynione kroki, aby w roku 2021 szkolenia odbywały się w formie zdalnej, jeżeli dalej sytuacja w kraju będzie uniemożliwiała przeprowadzenie lekcji stacjonarnie w placówkach oświatowych, co spotkało się z pozytywnym odzewem nauczycieli biorących udział w programie.

Do chwili obecnej odnotowano udział 18 szkół w programie „Kultura bezpieczeństwa”, z których zdecydowana większość zadeklarowała udział w konkursie dla młodzieży „Poznaj swoje prawa w pracy”.

Podsumowując realizację tematu w roku bieżącym jak i biorąc pod uwagę lata poprzednie stwierdzić należy, że program ten cieszy się zainteresowaniem i jest ważnym elementem w kształtowaniu wiedzy z zakresu prawa pracy wśród młodzieży, która stanowi bezpośrednio zaplecze potencjalnych pracobiorców jak i pracodawców. Pomimo utrudnień spowodowanych sytuacją epidemiczną, odnotowany został nieznaczny spadek ilości zainteresowanych szkół. Odnotowano wiele sygnałów, które sugerują, że możliwe jest zwiększenie zainteresowania realizacją programu – w zależności od reżimu sanitarnego. Pojawiło się kilka nowych placówek chętnych do udziału w programie.

*

„Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” w małych zakładach pracy.

W 2020 roku temat „Prewencja wypadkowa”, tak jak w latach poprzednich, został skierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników.

Program prewencyjny cieszy się dużym zainteresowaniem u pracodawców, gdzie odnotowano wypadki przy pracy. Pracodawcy zgłosili zainteresowanie podniesieniem standardów BHP poprzez uczestnictwo w programie prewencyjnym, ze szczególnym uwzględnieniem pracodawców z sektora budowlanego oraz pracodawców wykorzystujących w działalności maszyny i urządzenia techniczne. Należy nadmienić, że zainteresowanie programem prewencyjnym odnotowano również u pracodawców, zatrudniających ponad 100 pracowników, gdzie zarejestrowano wypadki przy pracy.

W ramach realizacji założeń programu, zastosowano wsparcie merytoryczne dla przedsiębiorców, przekazano wiedzę w zakresie prawidłowego ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz wskazywano na współpracę stron stosunku pracy, przy realizacji obowiązku szacowania ryzyka zawodowego.

Z uwagi na ograniczenia wprowadzone po ogłoszeniu pandemii spowodowanej wirusem SARS-CoV-2, działania prewencyjne były utrudnione, czasami wręcz niemożliwe do zrealizowania, np. wskutek ograniczenia działalności przedsiębiorców. W pandemii ograniczono kampanie społeczne, bezpośredni kontakt z instytucjami, partnerami społecznymi, jak i z pracodawcami.

Celem szkoleń było udzielanie merytorycznego wsparcia pracodawcom zaangażowanym w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem prewencji wypadkowej. W trakcie szkoleń zapoznano uczestników z założeniami programu i wszystkimi etapami programu. Inspektorzy pracy podczas szkolenia omówili:

- zasady postępowania zespołu powypadkowego oraz pracodawcy, w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, z uwzględnieniem prawidłowego wskazania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz adekwatnego do przyczyn wskazania i stosowania wniosków profilaktycznych,
- zdarzenia potencjalnie wypadkowe, jako nieodłączny element zarządzania bezpieczeństwem,
- wybrane aspekty oceny ryzyka zawodowego w oparciu o opracowanie dostępne na stronie Państwowej Inspekcji Pracy „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa. Lista kontrolna z komentarzem, materiał pomocniczy dla pracodawców” oraz innych publikacji,
- systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Podsumowując, w ocenie koordynatora oraz biorąc pod uwagę opinie pracodawców uczestniczących w szkoleniach, należy wskazać, że:

- program należy realizować w zakładach, w których zdarzyły się wypadki przy pracy oraz należą do branż podwyższonego ryzyka, np. budownictwo czy produkcja, bez limitu pracowników w oparciu o bazę ZUSIWA i wewnętrzną bazę Okręgowych Inspektoratów Pracy, a także wytypowanych podczas bieżących rutynowych kontroli,
- w programie powinni uczestniczyć w większym wymiarze członkowie służby BHP, społeczni inspektorzy pracy, podmioty specjalizujące się w obsłudze przedsiębiorców w zakresie BHP (podmioty realizujące zadania służby BHP),
- program można skoordynować i połączyć z innymi programami prewencyjnymi, szczególnie z tematem bezpieczeństwa pracy i zapobiegania wypadkom w poszczególnych branżach np. budownictwie,
- do wzięcia udziału w programie prewencyjnym, należy zachęcać pracodawców podczas kontroli rutynowych, interwencyjnych, w przypadku stwierdzenia uchybień w trakcie kontroli oraz w ramach pierwszej kontroli, niezależnie od profilu działalności,
- w szkoleniach należy uwzględniać metodykę tworzenia dokumentacji z wypadków,
- z uwagi na duże zainteresowanie pracodawców wskazana jest kontynuacja prowadzonych działań z zakresu prewencji oraz zarządzania bezpieczeństwem pracy.

*

Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP”

W 2020 r. działania w tym bloku, prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, skupiały się ponownie na dwóch grupach podmiotów: mikroprzedsiębiorstwach różnych branż oraz zakładach usług leśnych.

Głównym celem kampanii skierowanej do pracodawców zatrudniających do 9 pracowników, było udzielenia wsparcia w zakresie poprawy technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym eliminacji lub ograniczenia zagrożeń występujących na zorganizowanych w zakładach stanowiskach pracy oraz wskazanie sposobów upowszechniania wiedzy o ochronie pracy i bezpiecznych zachowań w środowisku pracy.

O programie prewencyjnym, pracodawcy byli informowani podczas prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli oraz spotkań i rozmów prowadzonych z pracodawcami i ich przedstawicielami. Cennym źródłem rozpowszechniania wiedzy na temat bhp w zakładach pracy i programu prewencyjnego, były publikacje umieszczone na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy oraz materiały edukacyjne i publikacje rozdawane i rozpowszechniane przez inspektorów pracy podczas prowadzonych działań.

Udział w programie prewencyjnym, zadeklarowało 47 pracodawców z branży produkcyjnej, handlowej, usługowej, transportowej oraz medycznej i oświatowej. Część pracodawców chęć udziału w programie prewencyjnym zgłosiła osobiście, jednak odsetek takich zakładów

jest bardzo mały, podobnie jak odsetek zakładów wcześniej nie kontrolowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Nadal większość pracodawców została zgłoszonych do udziału w programie przez inspektorów pracy, którzy prowadzili u nich kontrole.

W 2020 roku działalność Państwowej Inspekcji Pracy na tym polu została mocno ograniczona przez sytuację epidemiczną. W związku z wprowadzeniem obostrzeń oraz pismo Głównego Inspektora Pracy z dnia 11 marca 2020 r., (pismo GIP-20-23018) nie przeprowadzono szkoleń związanych z tematyką programu. Podjęto natomiast szereg działań, które miały na celu zgromadzenie jak największej bazy pracodawców zainteresowanych udziałem w programie prewencyjnym. W wyniku tych działań zebrano 47 kart zgłoszeniowych od przedsiębiorców w całym województwie mazowieckim. Działalność szkoleniowa oraz audytowa została przesunięta na 2021 rok.

Celem programu było również ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych poprzez:

- wsparcie pracodawców, którzy przystąpią do programu prewencyjnego, w przeprowadzeniu działań na rzecz wzrostu praworządności w stosunkach pracy, w szczególności na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących poprzez organizowanie szkoleń, doradztwo inspektorów pracy,
- popularyzację wiedzy na temat bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i pracowników zakładów usług leśnych.

Do udziału w programie prewencyjnym zaproszono podmioty prowadzące działalność gospodarczą, na terenie województwa mazowieckiego w zakresie pozyskiwania drewna oraz usług związanych z leśnictwem.

W ramach realizowanego tematu zorganizowano jedno szkolenie w siedzibie Nadleśnictwa Radom. W szkoleniu uczestniczyło łącznie 11 osób, reprezentujących 8 pracodawców oraz Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w Radomiu. Żaden z podmiotów nie przystąpił do programu prewencyjnego – nikt nie wypełnił Karty zgłoszenia udziału w programie. W trakcie szkolenia pracodawcom przekazano materiały edukacyjno-szkoleniowe. Przeprowadzenie w 2020 r. tylko jednego szkolenia dla przedstawicieli zakładów usług leśnych było związane z wprowadzeniem na terenie Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemicznego i wynikającymi z tego tytułu obostrzeniami.

Reasumując, należy stwierdzić, że prowadzenie dalszych działań profilaktycznych w przedmiotowym zakresie, jako działania równoległego do realizowanych kontroli, jest jak najbardziej wskazane. Powyższe umożliwi uzyskanie dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy lub co najmniej utrzyma dotychczasowe standardy w przedmiotowym zakresie. Biorąc pod uwagę doświadczenia z roku 2020, należy wziąć pod uwagę rozszerzenie komunikacji z pracodawcami o formę zdalną.

*

Konkursy Państwowej Inspekcji Pracy promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę.

Konkursy promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczeństwie i higieny pracy organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy, to jeden ze sposobów zwiększania świadomości w społeczeństwie oraz wśród pracowników, w sferze dbania o organizację bezpiecznych stanowisk pracy, usankcjonowanych obowiązującymi przepisami.

W 2020 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zajął się organizacją i przeprowadzeniem konkursów adresowanych do różnych grup odbiorców, tj.:

- **Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej** – pracodawcy,
- **Prawo pracy dla uczniów szkół ponadpodstawowych** – uczniowie szkół ponadpodstawowych,
- **Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy** – społeczni inspektorzy pracy,
- **Konkurs dla pracowników młodocianych** – pracownicy młodociani zatrudnieni w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego,

- **Buduj bezpiecznie** - pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej (konkurs realizowany bez etapu centralnego),
- **Bezpieczne gospodarstwo rolne** - rolnicy indywidualni.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w 2020 r. zorganizował łącznie 3 własne konkursy oraz brał udział w nominowaniu laureatów konkursu: „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne w obiektywie rolnika” organizowanym przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego /KRUS/. Z powodu panującej w Polsce sytuacji epidemicznej, trzy konkursy organizowane corocznie nie doszły do skutku w mijającym roku, tj.:

- Konkurs dla pracowników młodocianych, pt. „Bezpiecznie od startu” – został wstrzymany do odwołania,
- Konkurs dla pracodawców i przedsiębiorców z branży budowlanej pt. „Buduj bezpiecznie” – został wydłużony przez Głównego Inspektora Pracy do 2021 r.
- Konkurs współorganizowany razem z KRUS, pt. „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, został przełożony na 2021 r.

Najbardziej zauważalne efekty prowadzonych działań konkursowych występują wśród dzieci i młodzieży. Ta grupa będąca właśnie na progu swojej aktywności zawodowej, wykazuje się największym stopniem zainteresowania tematyką związaną z szeroko pojętym zagadnieniem z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ukierunkowanie również działań na rolników, którzy w zdecydowanej większości nie są przedsiębiorcami podlegającymi kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy, jest jednym z nielicznych narzędzi umożliwiającym dotarcie do nich. Kształtowanie dobrych praktyk wśród tej grupy, jak również w najbardziej wypadkowej branży budowlanej, znajduje uzasadnienie i bardzo pozytywny odbiór.

*

Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” oraz „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w okresie sprawozdawczym, realizował działania informacyjno-promocyjne pod nazwą: „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” i „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” wśród:

- rolników indywidualnych i ich rodzin,
- dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich oraz uczniów i studentów szkół rolniczych.

Celem prowadzonych działań prewencyjnych było zwiększenie poziomu wiedzy w zakresie zapobiegania i ograniczania zagrożeń występujących w pracy rolniczej oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy. Zgodnie z założeniami kampanii, szczególny nacisk położono na popularyzację dobrych praktyk przy obsłudze zwierząt gospodarskich.

W okresie sprawozdawczym, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie przeprowadzonymi działaniami prewencyjnymi objął ogółem 1 805 podmiotów (objętych harmonogramem centralnym), tj.:

- w 6 konkursach promujących bezpieczeństwo pracy dzieci i młodzieży w miejscu zamieszkania i wypoczynku, zarejestrowano łącznie 56 podmiotów, w tym 53 uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich oraz 3 uczniów szkół ponadpodstawowych.
- w 12 szkoleniach dotyczących tematyki bezpieczeństwa dzieci i młodzieży na terenach wiejskich, uczestniczyło łącznie 1765 podmiotów, w tym w formie zdalnej tj. udostępnienia prezentacji i materiałów edukacyjnych związanych z tematyką kampanii 1 000 dzieci oraz w szkoleniu zorganizowanym w formie tradycyjnej, z zachowaniem rygorów sanitarnych, 765 uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wraz z Okręgiem Mazowieckim Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej, zorganizowały w okresie wakacyjnym, do 31 sierpnia 2020 r. konkurs plastyczny pt. „Bezpieczna Harcerska Akcja Letnia 2020”. Dodatkowo w okresie czerwiec - grudzień 2020 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy, Oddział w Płocku, w ramach współpracy z Chorągwią Mazowiecką ZHP, zorganizowali dla dzieci i młodzieży konkurs

edukacyjny pt. „Bezpiecznie wypoczywam i pracuję w miejscu zamieszkania”. Obydwa konkursy odbyły się w formie zdalnej.

Biorąc pod uwagę stan epidemii, który został ogłoszony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 20 marca 2020 r. w związku z pandemią wirusa SARS-CoV-2, wywołującego chorobę układu oddechowego COVID-19, możliwe do zorganizowania działania programu promocyjno-prewencyjnego w tym konkursy, oraz niektóre szkolenia, przeprowadzono w formie zdalnej.

Odnosząc się do podjętych przez pracowników Okręgu Warszawskiego działań prewencyjno – promocyjnych w analizowanym okresie sprawozdawczym, należy mieć na uwadze fakt, iż ze względu na ogłoszony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stan epidemii, oraz wprowadzone obostrzenia sanitarne, niektóre działania uprzednio realizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, takie jak: organizowanie podczas imprez masowych stoisk Państwowej Inspekcji Pracy, przeprowadzanie szkoleń, prelekcji oraz pogadarek w placówkach oświatowych dotyczących problematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dzieci i młodzieży przy pracy rolniczej, nie były możliwe do zrealizowania.

Zdaniem koordynatora tematu, mając na względzie ogół działań dotychczas przeprowadzonych, koniecznym jest kontynuowanie działań prewencyjno-promocyjnych wśród dzieci i młodzieży, w tym głównie zamieszkujących obszary wiejskie, polegających na:

- organizowaniu i prowadzeniu lekcji poglądowych, szkoleń, prelekcji i pogadarek, konkursów wiedzy, dotyczących problematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy rolniczej dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych z obszarów wiejskich,
- działania edukacyjne w okresach wolnych od szkoły, w miejscach wypoczynku dzieci (obozy, kolonie, zimowiska),
- współpraca z mediami lokalnymi i branżowymi, w tym udzielanie wywiadów, publikacja materiałów Państwowej Inspekcji Pracy, artykułów autorskich itp.,
- organizowaniu stoisk i punktów informacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, w tym w uczestnictwo w festynach, targach, dożynkach,
- organizowaniu konkursów, olimpiad z zakresu wiedzy o bhp adresowanych do rolników, młodzieży szkół rolniczych oraz uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych,
- aktualizacja wiedzy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy zarówno w teorii jak i praktyce, poprzez uczestnictwo w sympozjach oraz spotkaniach z rolnikami, w tym wymiana i uzupełnianie dotychczasowej wiedzy w oparciu o doświadczenie osób pracujących w branży rolniczej,
- dystrybucja wydawnictw prewencyjnych oraz materiałów edukacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy (poradniki, ulotki, płyty DVD i inne),
- podejmowanie próby współpracy z instytucjami zajmującymi się tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy (np. Inspekcja Sanitarna).

Realizując działania przedmiotowego tematu prewencyjno - promocyjnego, należy mieć na uwadze, iż odbiorcami przekazywanej wiedzy są dzieci i młodzież. Trafnym wydaje się być dotychczas stosowana praktyka, opierająca się w dużej mierze na konkursach plastycznych, poprzedzonych szkoleniami z tematyki zagrożeń i bezpiecznego zachowania na terenach wiejskich, zarówno w odniesieniu do miejsca zamieszkania jak również podczas wypoczynku. Ponadto pozytywnie należy ocenić dobór tematyki, w tym szkolenia dotyczącego zagrożeń, pochodzących od niewłaściwego traktowania zwierząt hodowlanych w gospodarstwach rolnych oraz uświadamianie najmłodszych o należyтым poszanowaniu żywego inwentarza.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, w okresie sprawozdawczym realizował działania informacyjno-promocyjne pod nazwą: „Sznuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” wśród rolników indywidualnych.

Celem prowadzonych działań prewencyjnych było zwiększenie poziomu wiedzy w zakresie zapobiegania i ograniczania zagrożeń występujących w pracy rolniczej oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy. Zgodnie z założeniami kampanii, szczególny nacisk położono na popularyzację dobrych praktyk w zakresie bezpiecznej obsługi zwierząt gospodarskich.

Podczas realizacji kampanii, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie podejmował działania współpracy z lokalnymi instytucjami związanymi z rolnictwem.

Za konieczne uznaje się kontynuowanie w kolejnych latach wielokierunkowych działań prewencyjnych determinujących stałą poprawę bezpieczeństwa pracy rolniczej, a mianowicie polegających na:

- uczestniczeniu w okolicznościowych imprezach odbywających się w środowisku wiejskim, np. festynach ludowych, targach, dożynkach itp.,
- prowadzeniu szkoleń dla rolników,
- w miarę możliwości wizytowaniu gospodarstw indywidualnych rolników, polowych prac sezonowych;
- czynne uczestnictwo w badaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy rolniczej we współpracy z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – uregulowanie na szczeblu GIP – Centrala KRUS zakresu naszej obecności podczas ww. czynności. Jest to przydatny element pracy prewencyjnej (ten aspekt współpracy jest jednak mocno utrudniony ze względu na procedury Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego),
- upowszechnianiu wśród rolników standardów europejskich w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie,
- udział pracowników Państwowej Inspekcji Pracy w sympozjach i szkoleniach umożliwiających podnoszenie ich kwalifikacji, co wpływa znacząco na ich późniejszą pracę. Stale uzupełniając wiedzę pracownicy Inspekcji Pracy są w stanie prowadzić z rolnikiem rozmowę na odpowiednim poziomie, co ma wpływ na zainteresowanie zagadnieniami bhp osób uczestniczących w szkoleniach organizowanych przez PIP.

Należy pozytywnie ocenić współpracę z instytucjami pracującym na rzecz rolnictwa (Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ośrodek Doradztwa Rolniczego i Mazowiecką Izbą Rolniczą) oraz z lokalnymi mediami propagującymi w swoich audycjach problematykę rolną.

Można, zatem stwierdzić zauważalną poprawę stopnia bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach indywidualnych. Istotny wpływ ma przekazywanie uczniom oraz rolnikom na prowadzonych szkoleniach – podstawowej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i uświadamianie odpowiedzialności z tytułu nieprzestrzegania obowiązujących przepisów i zasad bezpiecznej pracy. Lektura, nawet tylko pobieżna, przekazanych materiałów, uświadamia uczniom i rolnikom, jakie zagrożenia występują w rolnictwie. Z tego powodu zasadnym jest kontynuowanie programu w przyszłości.

Podobnie jak w latach poprzednich, sporządzający sprawozdanie stawia tezę, że inicjatywa prowadzenia dalszych działań profilaktycznych, jest jak najbardziej wskazana, ze względu na możliwość uzyskania dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy lub co najmniej utrzymania dotychczasowych standardów w przedmiotowym zakresie. Należy rozważyć by spotkania w Ośrodku Szkolenia we Wrocławiu odbywały się częściej i w większym gronie.

Materiały, które wykorzystywane były w realizacji programu spełniły swoje zadanie. W sposób czytelny i przystępny, opracowano broszury tematyczne związane z bezpieczną pracą w gospodarstwie rolnym.

W 2020 roku zauważono mniejsze zainteresowanie rolników indywidualnych szkoleniami, organizowanymi z partnerami instytucjonalnymi, takimi jak: Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Ośrodek Doradztwa Rolniczego oraz Mazowiecka Izba Rolnicza. Zauważalny jest spadek zainteresowania rolników poruszaną na tych szkoleniach tematyką. Nie dotyczy to tylko ogólnie pojętego bezpieczeństwa, ale także innych zagadnień związanych z produkcją rolniczą i ubezpieczeniami, co może wynikać ze specyfiki województwa mazowieckiego. W 2020 roku ze względu na sytuację epidemiczną, nie można było przeprowadzić ww. działań, jednak należy podnieść tezę, że tendencja ta będzie się utrzymywać.

Koniecznym wydaje się kontynuowanie działalności wydawniczej oraz dystrybuowanie publikacji Państwowej Inspekcji Pracy, dotyczących bezpieczeństwa pracy w rolnictwie w środowisku wiejskim, w tym: na imprezach rolniczych, festynach, dożynkach, szkoleniach, wizytacjach.

Działanie informacyjno – edukacyjne w budownictwie: „Budowa. STOP wypadkom!”

W dążeniu do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach województwa mazowieckiego, nie tylko poprzez nadzór i kontrolę nad warunkami pracy, ale również przez edukację organizatorów pracy, inspektorzy Okręgowy Inspektoratu Pracy w Warszawie realizowali w roku 2020 działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”.

Tematyka prowadzonych szkoleń obejmowała następujące zagadnienia:

- właściwe przygotowanie pracowników do pracy (szczególnie pracowników młodych i z krótkim stażem pracy) i sprawowanie skutecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami,
- zabezpieczenia pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi,
- stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej w szczególności przy pracach na wysokości,
- zabezpieczania stref niebezpiecznych i prawidłowej organizacji pracy wielu podmiotów na jednym terenie.

Z uwagi na obostrzenia sanitarne w 2020 roku, działalność prewencyjna była prowadzona najczęściej podczas kontroli na terenie budów. Nie organizowano typowych szkoleń ze względu na ograniczenia sanitarne, ale inspektorzy przebywając na terenach budowy, w trakcie porad, krótko przypominali przedsiębiorcom, pracodawcom lub przedstawicielom pracodawców o ich obowiązkach oraz podejmowali dyskusje na temat projektowanych rozwiązań przedkładanych dokumentów.

Nietypowe szkolenia w trakcie porad były stosunkowo krótkie, ale pozwalały na bezpośrednie wskazanie niedomagań organizacyjnych oraz dyskusję, która pozwoliła wyjaśnić nowe wymagania, w tym również związane z występującą pandemią.

W ramach corocznej akcji pt. „Tydzień bezpieczeństwa na budowie”, zostało przeprowadzone tylko jedno szkolenie przy ul. Zielnej 37 w Warszawie. Pozostali przedsiębiorcy, w związku ze zwiększającą się liczbą osób zarażonych koronawirusem, zrezygnowało z wykładów deklarując jedynie zapotrzebowanie na materiały edukacyjne.

*

Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”

Program ma na celu zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszeniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracownika, poprzez szkolenia pracodawców, przedsiębiorców, osób zarządzających transportem, osób samozatrudniających się w sektorze transportowym w zakresie wymagań określonych dla kierowców oraz przyczyn wypadków przy pracy, będących skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn związanych z błędami organizacyjnymi i ludzkimi.

Z uwagi na obowiązujący stan epidemii, zgodnie z decyzją Głównego Inspektora Pracy – od marca do czerwca oraz od października do grudnia, inspektorzy pracy w sprawach leżących w ich kompetencjach mogli prowadzić jedynie czynności kontrolne związane z badaniem śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy oraz z bezpośrednim zagrożeniem dla życia i zdrowia pracowników. Działalność prewencyjna we wskazanych okresach nie była prowadzona. Działania edukacyjno-informacyjne w ramach realizacji tematu 433 prowadzone w 2020 r. dotyczyły prowadzenia spotkań informacyjnych dla przedsiębiorców z sektora transportowego, kadry zarządzającej transportem, przy współpracy z firmą Inelo spółka z o.o.

Działania prewencyjne w ramach prowadzonego tematu wskazują na to, że na zagadnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do kierowców należy zwrócić w najbliższym czasie szczególną uwagę. Działania powinny zmierzać do doskonalenia rozwiązań prawnych, w tym uproszczenia obowiązujących przepisów prawa krajowego i międzynarodowego. Bardzo ważna w przedmiotowej kwestii wydaje się być popularyzacja obowiązujących przepisów oraz właściwe szkolenia w omawianym zakresie. Charakter prawa dotyczącego transportu drogowego, wielość regulacji i nakładanie się regulacji prawa krajowego, unijnego i międzynarodowego, nie ułatwia zrozumienia tej tematyki. Nieznajomość przepisów rozporządzenia 561/2006 jest problemem nie tylko dla przewoźników, ale również i chyba przede

wszystkim, kierowców i zarządzających transportem. Kierowcy powinni w szczególności być poddawani cyklicznym szkoleniom przypominającym treść przepisów i ich praktyczne zastosowanie, a także skutki ich naruszania.

W ramach działań prewencyjnych, udzielane były również odpowiedzi na zapytania skierowane z firm branży transportowej. Porady dotyczyły między innymi rozwiązywania umów o pracę, odmowy świadczenia pracy przez kierowców w dobie pandemii, wyposażenia w środki ochrony osobistej, wykonywania badań lekarskich, przeprowadzania szkoleń BHP.

Pandemia spowodowana wirusem COVID-19 wpłynęła na działalność wielu przedsiębiorców, nie inaczej jest w przypadku branży transportowej – zarówno przewoźnicy, kierowcy jak i spedytorzy bezpośrednio, na co dzień spotykają się z nowymi problemami wynikającymi z pandemii, które powodują znaczną trudność w wykonaniu przewozu towarów i osób. W czasie pandemii wirusa SARS-CoV-2, większość państw UE, aby pomóc firmom transportowym i ich kierowcom, zdecydowała się na liberalizację przepisów regulujących czas pracy kierowców. Wprowadzone wyjątki od przepisów ogólnych mogą powodować pewne trudności w ich stosowaniu. Wynika to z faktu, iż odstępstwa dotyczą wybranych grup kierowców lub rodzajów przewozów, obowiązują terytorialnie, a ponadto zmiany stosowania rozporządzenia (WE) 561/2006 różnią się czasem trwania, a także szczegółami czasu pracy, w wyniku czego niektóre kraje pozwalają na skrócone odpoczynki, a inne wydłużają czas jazdy, co rodzi również problemy z interpretacją przepisów rodzimych przewoźników. Duży wpływ na obecną sytuację w branży transportowej, mają także niekorzystne decyzje państw zachodnioeuropejskich. Dotyczy to przede wszystkim spraw socjalnych pracowników, takich jak wprowadzenie płacy minimalnej. Celem pakietu mobilności jest regulacja transportu drogowego w Unii Europejskiej, poprzez zmianę już obowiązujących przepisów w trzech ważnych dla firm transportowych aspektach: czas jazdy, odpoczynku oraz tachografy; delegowanie kierowców; dostęp do rynku. Proponowane regulacje wprowadzają zmiany, które mogą mieć ogromny wpływ na sytuację polskich firm transportowych. Zmiany mogą realnie wpłynąć na wzrost kosztów i zmniejszenie konkurencyjności polskich firm z branży transportowej poprzez utrudnienie w świadczeniu usług na terenie Unii Europejskiej, co niejednokrotnie było przedmiotem pytań ze strony przedsiębiorców podczas spotkań informacyjnych.

VII

WSPÓŁPRACA KRAJOWA



Współpraca krajowa

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w 2020 r. kontynuował współdziałanie z organami nadzoru i kontroli na rzecz ochrony pracy w ramach zawartych porozumień krajowych. Współpraca ta polegała na wymianie informacji, podejmowaniu działań interwencyjnych, wspólnych kontrolach w wyniku zgłaszanych skarg i sygnałów o naruszeniu przepisów. Dane liczbowe dotyczące współpracy prezentuje poniższa tabela.

ORGAN	OGÓLEM	Kontrole wspólne	Kontrole na wniosek organu	Poinformowanie o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez PIP	Liczba powiadomień	Liczba powiadomień o nieprawidłowych danych zawartych w druku ZUS-IWA
01. ZZ - Związki Zawodowe	41	-	18	38/78	-	
02 SIP - Społeczna Inspekcja Pracy	4	-	1	4/4	-	
03. Rada Pracowników	1	-	-	1/1	-	
11. PIS - Państwowa Inspekcja Sanitarna	24	-	1	23/23	-	
12. IOŚ - Inspekcja Ochrony Środowiska	1	-	-	1/1	-	
13. Urząd Celny	9	-	8	8/8	3	
14. Urząd Skarbowy, Urząd Kontroli Skarbowej	45	-	18	44/44	5	
16. RPO – Rzecznik Praw Obywatelskich	1	-	1	1/1	0	
20. Państwowy Nadzór Budowlany	6	0	2	6/6	-	
21. UDT - Urząd Dozoru Technicznego	10	-	-	10/10	-	
22 ITD. – Inspekcja Transportu Drogowego	2	-	-	2/2	-	
30. Prokuratura	33	-	8	30/30	2	
31. Policja	82	2	29	75/76	-	
32. PSP - Straż Pożarna	3	-	-	3/3	-	
33. Straż Miejska	1	-	1	1/1	-	
34. Straż Graniczna	113	4	4	111/111	88	
50. Wojewoda	106	1	3	104/105	81	
51. Ministerstwa - oprócz departamentu funduszy MPIPS	9	-	9	8/8	-	
55. Organ władzy wykonawczej (oprócz wojewody i ministerstw)	1	-	-	1/1	-	
60. Marszałek Województwa	6	-	-	6/6	2	
61. Starosta / Prezydent miasta	8	-	3	8/8	2	
62. Wójt / Burmistrz	2	-	1	2/3	-	
70. WUP - Wojewódzki Urząd Pracy	2	-	2	1/1	-	
71. PUP - Powiatowy Urząd Pracy	20	-	18	16/16	3	
80. ZUS - Zakład Ubezpieczeń Społecznych	112	-	21	106/106	28	4
81. WOMP - Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	10	-	6	4/4	-	
83. PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	5	-	4	5/5	-	
92. Organizacje pozarządowe	1	-	1	1/1	-	
99. Inne	26	-	5	25/25	1	
Razem	684	7	164	645/688	215	4

Ważnym elementem kontroli, a w szczególności kontroli legalności zatrudnienia jest współpraca inspektorów pracy z przedstawicielami innych urzędów oraz służb. W przypadku legalności zatrudnienia obcokrajowców kluczowe znaczenie ma współpraca z Urzędami Wojewódzkimi, Powiatowymi Urzędami Pracy, Policją i Strażą Graniczną.

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej, 4 kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców. W wyniku dokonywanych ustaleń inspektorzy pracy 105 razy informowali Straż Graniczną o naruszeniach przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Współpracę z Nadwiślańskim Oddziałem Straży Granicznej należy ocenić na poziomie dobrym. Koordynatorzy z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy oraz Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej pozostają w stałym kontakcie. Taka praktyka służy bieżącej wymianie posiadanych informacji, dokumentacji kontrolnych oraz pozwala

na niepowtarzanie kontroli, o których przeprowadzenie wnoszą czasami równoległe do naszych urzędów inne organy, podmioty i osoby.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie współpracował także z Policją, w szczególności w zakresie wypadków przy pracy oraz tematyki związanej z zagrożeniami o charakterze publicznym i legalności zatrudnienia. Współpraca z Policją w zakresie wypadków przy pracy polegała między innymi na wymianie informacji lub na podejmowaniu działań interwencyjnych. Działania te dotyczyły najczęściej kwestii prowadzonych przez Policję postępowań w sprawach niedopełnienia obowiązku wynikającego z odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa pracy. W zakresie legalności zatrudnienia, współpraca z Policją przejawiała się między innymi wspólnymi kontrolami. W 2020 r. przeprowadzono 2 kontrole, w których uczestniczyli jej funkcjonariusze, a 29 kontroli przeprowadzono na wniosek policji. W 76 przypadkach informowano Policję o wynikach czynności kontrolnych.

W 2020 r. Okręgowy Inspektor Pracy 98 razy informował właściwych miejscowo Wojewodów o przypadkach stwierdzonych naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Należy zauważyć, iż wnioski z Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego są, obok skarg składanych przez obcokrajowców, jednym z głównych źródeł informacji o nielegalnym zatrudnieniu pracowników. Na wniosek Wojewody przeprowadzono 2 kontrole. Współpraca z Urzędem Wojewódzkim polega również na udziale przedstawiciela Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w pracach Wojewódzkiego Zespołu do spraw Zapobiegania Handlowi Ludźmi.

Efektywny ma również współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy (w szczególności z Urzędem Pracy Miasta St. Warszawy). Koordynator sekcji legalności zatrudnienia pozostaje w stałym kontakcie z osobą wyznaczoną przez kierownictwo Urzędu Pracy Miasta St. Warszawy. Dzięki temu możliwe jest pozyskiwanie na bieżąco przez inspektorów informacji niezbędnych do prowadzenia działalności kontrolnej. Urząd Pracy Miasta St. Warszawy przekazuje nam informacje dotyczące w szczególności firm nieprzestrzegających obowiązku informowania urzędu o podjęciu bądź niepodjęciu pracy przez cudzoziemców zatrudnionych na podstawie oświadczeń, a także informacje o firmach rejestrujących znaczne ilości oświadczeń. Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy z obszaru województwa mazowieckiego zaowocowała również przeprowadzeniem kontroli w zakładach pracy przystosowujących refundowane stanowiska pracy dla zatrudnianych - bezrobotnych osób niepełnosprawnych w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t. Dz. U. z 2020 r., poz. 426 ze zm.). W wyniku tych kontroli zdefiniowanych zostało w trybie art. 106 § 5 KPA 40 opinii – Postanowień. Dokumentowane w czasie tych kontroli nieprawidłowości regulowane były odpowiednimi środkami prawnymi przez kontrolujących inspektorów pracy. W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili na wniosek urzędów pracy 18 kontroli.

W 2020 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie aktywnie współpracował również ze związkami zawodowymi poprzez szereg spotkań, działalność szkoleniową, jak również poprzez działalność kontrolną – na wnioski organizacji związkowych informujące między innymi o łamaniu praw pracowniczych, w tym nieprzestrzeganiu czasu pracy, warunków pracy, braku wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych, zbiorowego prawa pracy, przygotowania do pracy, dyskryminacji, molestowania, mobbingu, urlopów pracowniczych.

W ramach współpracy z CBA, 9 marca 2020 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, odbyło się szkolenie przeprowadzone przez przedstawiciela Centralnego Biura Antykorupcyjnego, którego uczestnikami byli inspektorzy pracy oraz nadinspektorzy pracy – koordynatorzy sekcji. Przedmiotem szkolenia było „Przeciwdziałanie korupcji w administracji publicznej”. Powyższy temat jest jednym z trzech głównych modułów szkoleniowych, które zostały zawarte w Rządowym Programie Przeciwdziałania Korupcji na lata 2018 ÷ 2020.

W ramach współpracy z KRUS Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie realizował działania informacyjno-promocyjne pod nazwą: „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, „Szanuj

życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, wśród rolników indywidualnych i ich rodzin, oraz wśród uczniów - dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich.

Celem prowadzonych działań prewencyjnych było zwiększenie poziomu wiedzy w zakresie zapobiegania i ograniczania zagrożeń występujących w pracy rolniczej oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy.

Zgodnie z założeniami kampanii, szczególny nacisk położono na popularyzację dobrych praktyk przy obsłudze zwierząt gospodarskich. W okresie sprawozdawczym, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, przeprowadzonymi działaniami prewencyjnymi objął ogółem 1805 podmiotów, w tym:

- w 6 konkursach promujących bezpieczeństwo pracy dzieci i młodzieży w miejscu zamieszkania i wypoczynku, zarejestrowano łącznie 56 podmiotów, w tym 53 uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich oraz 3 uczniów szkół ponadpodstawowych.
- w 12 szkoleniach dotyczących tematyki bezpieczeństwa dzieci i młodzieży na terenach wiejskich, uczestniczyło łącznie 1765 podmiotów, w tym w formie zdalnej tj. udostępnienia prezentacji i materiałów edukacyjnych związanych z tematyką kampanii 1 000 dzieci oraz w szkoleniu zorganizowanym w formie tradycyjnej, z zachowaniem rygorów sanitarnych, 765 uczniów szkół podstawowych z terenów wiejskich.

W ramach współpracy ze Związkiem Harcerstwa Rzeczypospolitej oraz Związkiem Harcerstwa Polskiego, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zorganizował w okresie wakacyjnym, do 31 sierpnia 2020 r. konkurs plastyczny pt. „Bezpieczna Harcerska Akcja Letnia 2020”. Dodatkowo w okresie czerwiec - grudzień 2020 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy, Oddział w Płocku, zorganizowali dla dzieci i młodzieży konkurs edukacyjny pt. „Bezpiecznie wypoczywam i pracuję w miejscu zamieszkania”. Obydwa konkursy odbyły się w formie zdalnej.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie przeprowadził jedno szkolenie dla pracowników administracji i obsługi placówek oświatowych z terenu miasta Siedlce i powiatu siedleckiego z wybranych zagadnień zakresu prawa pracy i bhp. Okręgowy Inspektorat w Warszawie wziął udział w jednym wywiadzie dla Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, dotyczącymi delegowania pracowników.

Należy zauważyć, iż zakres współpracy (mniejszy niż w ubiegłych latach) był wynikiem wprowadzonego przez władze stanu epidemii oraz związanych z tym faktem poleceń Głównego Inspektora Pracy ograniczających możliwość przeprowadzania czynności kontrolnych. Rok 2020 był pierwszym od wielu lat podczas którego nie odbyła się przeprowadzana corocznie wspólnie z Policją akcja Joint Action Day (zapobieganie handlowi ludźmi).

VIII

PODSUMOWANIE I WNIOSKI



Ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne zmierzające do poszanowania praworządności i ograniczenia zagrożeń zawodowych, służą Państwowej Inspekcji Pracy w wypełnianiu jej misji polegającej na skutecznym egzekwowaniu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa. W 2020 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie działania podstawowe miały charakter kontrolno - nadzorczy i prewencyjny. Zamierzenia przyjęte w planie pracy dotyczyły zadań długofalowych wynikających z harmonogramu działań Państwowej Inspekcji Pracy, uwzględniających problemy strategiczne dla ochrony pracy, jak również tematy jednoroczne. Podejmowane zagadnienia stanowiły odpowiedź na najpilniejsze bieżące potrzeby w sferze egzekwowania prawa pracy, zapewnienia właściwych warunków pracy, a także legalności zatrudnienia.

W ramach przyjętego na lata 2019 – 2021 długofalowego programu działania, w roku 2020, w działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, uwzględniono priorytety mające na celu:

- koncentrację działań kontrolnych i prewencyjnych w obszarach aktywności gospodarczej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych,
- eliminowanie bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników (tj. eliminowanie niebezpiecznych metod pracy i jej niewłaściwej organizacji oraz poprawa ergonomii),
- podejmowanie działań o charakterze prewencyjnym i promocyjnym.

Zostało to odzwierciedlone podczas realizacji zadań w formie kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i doradczo – prewencyjnym.

W roku 2020 w ramach programu wieloletniego realizowano następujące zadania:

- ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy,
- bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń,
- bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- wzmożony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń,
- kampania prewencyjno-kontrolna, obejmująca szereg zagadnień służących kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów prawa pracy.

W ramach zadań przewidzianych w 2020 r. priorytety w zakresie prawnej ochrony pracy mające na celu:

- ograniczenie skali naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, ze względu na ciągle wysoki poziom nieprawidłowości, które prowadzą do szeregu negatywnych skutków społecznych,
- ocenę oraz zmniejszenie skali nadużyć w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy (w niektórych branżach, np. w budownictwie, handlu czy gastronomii, umowy prawa cywilnego zawierane są wyraźnie w celu ograniczenia kosztów zatrudnienia),
- weryfikację prawidłowości wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług (w powiązaniu ze zwalczaniem zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy).

W 2020 r. realizowano również zamierzenia planu jednorocznego dotyczące:

- poprawy przestrzegania prawa pracy,
- analizowania wybranych zagadnień z zakresu prawa pracy w różnych branżach gospodarki.

Wymienione zadania realizowano w ramach kontroli planowych oraz w trakcie badania zasadności wnoszonych skarg pracowniczych i wniosków organizacji związkowych, jak również w trakcie działań popularyzatorsko - doradczych polegających na promocji zagadnień ochrony pracy.

W 2020 roku realizując przyjęty program działania inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili **7 006 kontroli w 6 029 podmiotach gospodarczych**. W większości skontrolowanych zakładów pracy inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości.

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy dokonywali oceny prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. Ocenianiem bezpieczeństwa pracy zajmowali się w trakcie 4 395 kontroli, zaś w trakcie 4 267 kontroli przestrzeganiem prawa pracy. Najczęściej kontrolowali jednocześnie oba obszary.

W roku 2020, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy wydali **16 797 decyzji**. Wśród wymienionych decyzji, aż **619** dotyczyło **wstrzymania prac** ze względu na stwarzane bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz **122** decyzje **skierowania do innych prac 325 osób** zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub też szkodliwych, a także **94** decyzje **zakazujących wykonywania prac** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. W związku ze stwarzanym przez eksploatowane w zakładach maszyny i urządzenia, bezpośrednim zagrożeniem dla życia lub zdrowia ludzi, inspektorzy wydali **314** decyzji **wstrzymujących ich eksploatację**.

Dokonanie ogólnej oceny sytuacji w sferze bezpieczeństwa pracy umożliwia analiza danych statystyki o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych. W 2020 r. od pracodawców, organów prokuratury, poszkodowanych oraz ze środków masowego przekazu, uzyskano informacje ogółem o **496 zdarzeniach wypadkowych**, które wydarzyły się na terenie województwa mazowieckiego. **Inspektorzy pracy zbadali** okoliczności i przyczyny **194 wypadków**, w których poszkodowanych zostało **210 osób**. Wśród zbadanych wypadków było **24 śmiertelne** i **58 ciężkich**. Pośród wszystkich zbadanych wypadków, **13** było wypadkami **zbiorowymi**, w których **poszkodowanych** zostało **23 osoby**.

Wydarzeniami będącymi odchyleniem od stanu normalnego, które doprowadziły do wypadków przy pracy były mn.in: upadek osoby z wysokości – na niższy poziom, ześlizgnięcie się, upadek, złamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik materialny), pochwycenie lub odrzucenie osoby, utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym. Z analizy przyczyn zaistniałych zdarzeń wynika, że nadal w strukturze badanych wypadków dominują przyczyny ludzkie oraz organizacyjne.

W roku 2020, pomimo trwającej pandemii, zgłoszonych zostało **11 510 skarg** pracowniczych i wniosków organizacji związkowych. Spośród rozpatrzonych skarg i wniosków za zasadne lub częściowo zasadne uznano 36%. Zakres przedmiotowy skarg na przestrzeni ostatnich kilku lat nie ulega zmianie. W dalszym ciągu najwięcej, bo ponad 37,90% dotyczyło wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych, około 26,55% stosunku pracy. Ponadto 2,70% zgłoszonych skarg dotyczyło mobbingu i dyskryminacji, wśród których dominowały problemy dotyczące nierównego traktowania.

W wyniku kontroli obejmujących zagadnienia wypłacania pracownikom należności ze stosunku pracy w sytuacjach, gdy niewypłacone wynagrodzenie za pracę, lub inne świadczenie należne pracownikowi za pracę, miało charakter bezsporny, do kontrolowanych pracodawców inspektorzy pracy skierowali **998 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń należnych 4 163 pracownikom na łączną kwotę 12 494 913,30 zł**. Ponadto w wyniku realizacji **wniosków w wystąpieniach skierowanych do pracodawców oraz wydanych poleceń**, realizowanych w trakcie kontroli, wypłacono pracownikom zaległe należności na łączną kwotę **315 384,90 zł**.

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2020 r., inspektorzy pracy ujawnili **5 425 wykroczeń** przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie **89 wniosków o ukaranie do sądu**. Nałożonych zostało **1 712 mandaty** na łączną kwotę **2 040 610 zł** oraz wydano 827 środków wychowawczych.

Analiza przeprowadzonych w 2020 r. kontroli pozwala stwierdzić, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praworządności w stosunkach pracy jest w dalszym ciągu niezadowalający, co potwierdza ilość wypadków przy pracy, jak również wyniki kontroli dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy np. na terenie placów budów. W zakresie praworządności w stosunkach pracy, nadal niepokojąca jest, pomimo jej spadku, skala nieprawidłowości dotyczących wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Należy wskazać, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie jest wciąż duża ilość zgłaszanych skarg i wniosków (**11 510 skargi** zgłoszone w 2020 r., tj. o 4,58% mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego). Niewątpliwie ma to wpływ na całokształt funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w aspekcie doboru zakładów pracy do kontroli (zwłaszcza kontroli tematycznych), czasu trwania kontroli, niejednokrotnie konieczności prowadzenia kontroli w zespołach co najmniej 2 osobowych. W wielu przypadkach podejmowanie działań pomimo zaangażowania inspektorów pracy jest nieefektywne, w związku z brakiem możliwości przeprowadzenia kontroli we wskazanych przez skarżących lub wnioskodawców podmiotach.

Częstą praktyką jest zatrudnianie pracowników przez podmioty zarejestrowane w tzw. „biurach wirtualnych” – gdzie nie jest prowadzona działalność gospodarcza pomimo, że adres rejestrowy widnieje w Krajowym Rejestrze Sądowym.

W Warszawie znajdują się siedziby ministerstw, urzędów centralnych oraz bardzo wielu firm prowadzących działalność na terenie całego kraju, w tym również o zasięgu globalnym. Charakterystyka podmiotów dysponujących najwyższej klasy obsługą prawną sprawia, że problemy analizowane w trakcie kontroli mają charakter już nie podstawowy i na wskroś oczywisty, a dotyczą spraw znacznie bardziej skomplikowanych pod względem prawnym i mających nieco większą skalę rozpatrywanych problemów. Przedkłada się to oczywiście na wysiłek wkładany przez inspektora pracy w kontrolę oraz na jej zakres.

Podkreślić należy, że do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpływa dużo skarg dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Faktem jest, że najwięcej pracowników – obcokrajowców, zamieszkuje i wykonuje pracę na Mazowszu. Ostatnie lata pokazały, że ten trend ma charakter wzrostowy.

Województwo mazowieckie już od dawna jest największym placem budowy w Polsce. Znajduje to potwierdzenie w prowadzonych badaniach Głównego Urzędu Statystycznego, które wskazują że województwo mazowieckie cechuje zdecydowanie największa wartość wskaźników udziału w krajowej powierzchni użytkowej mieszkań i największe natężenie efektów budownictwa niemieszaniowego. W tym sektorze gospodarki zatrudnienie znajduje coraz większa liczba cudzoziemców, a także prace wykonuje bardzo duża liczba firm zarejestrowanych poza terenem naszego województwa. Są to głównie firmy małe zatrudniające od kilku do kilkunastu pracowników, w których stan ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praworządności w stosunkach pracy, zwłaszcza w zakresie nieprawidłowości przy zawieraniu umów i powierzaniu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, a także czasu pracy (w szczególności pracy w godzinach nadliczbowych) jest niezadowalający.

Wszystkie powyższe okoliczności mają duży wpływ na charakter i zakres prowadzonych kontroli. Inspektorzy koncentrują się przede wszystkim na kontrolach skargowych. Prowadzone są również intensywne działania zarówno kontrolne jak i prewencyjne adresowane do branży budowlanej – z powodu występowania dużego zagrożenia wypadkami.

Przeprowadzone zgodnie z planem pracy na 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie kontrole oraz dane stanu wypadkowości pozwalają ocenić, że stan praworządności w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy jak również warunków technicznego bezpieczeństwa w dalszym ciągu odbiega od oczekiwań.

Przyczyny tego stanu, wynikają ze słabej kondycji finansowej firm, trudności w interpretacji przepisów prawa, a w konsekwencji ich stosowaniu. Inspektorzy pracy zauważają również inne przyczyny, w tym przykładowo:

- świadome ograniczanie kosztów związanych z wypłacaniem pracownikom należnych im świadczeń pieniężnych,
- koszty ponoszone na zapewnienie pracownikom wymaganych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2020 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem około 26 tys. porad prawnych i technicznych. W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto w biurach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie łącznie prawie 3 tys. osób. Należy zaznaczyć, że w związku z gwałtownym rozprzestrzenianiem się koronawirusa SARS-CoV-2, w trosce o zdrowie pracowników i interesantów, począwszy od 06.03.2020 r. do 16.05.2020 r., a następnie od 19.10.2020 r. – do odwołania – pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy nie udzielali osobistych, bezpłatnych porad prawnych we wszystkich jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, w tym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie i Oddziałach. U uruchomiono natomiast dodatkowe poradnictwo telefoniczne oraz dyżury w mediach. Należy również wskazać, iż w bieżącym okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ponad 3 tys. pisemnych wniosków o udzielenie porady prawnej i technicznej. Nadal jest duże zapotrzebowanie na ten rodzaj działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Poprawa stanu ochrony pracy jest możliwa jedynie dzięki konsekwentnemu egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotychczasowe doświadczenie pokazało, że najskuteczniejszym sposobem na poprawę w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, jest połączenie działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym. W związku z powyższym, zasadnym jest dalsze podejmowanie działań, wynikających bezpośrednio z zapisów ustawowych, a także związanych z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy, jak również badanie nieprawidłowości zgłaszanych w skargach. Prowadzone kontrole zostaną uzupełnione działaniami prewencyjnymi, zmierzającymi do edukacji społeczeństwa, w zakresie poszanowania praworządności i ograniczenia zagrożeń zawodowych.

IX

ZAŁĄCZNIKI



Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:								
1	2	3	ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń	9	10	11	12
	OGOŁEM, w tym:	7 006	16 797	619	122	314	998	0	3 494	17 161	404
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	56	155	4	7	5	1	0	31	95	0
2.	Górnictwo, wydobywanie	3	0	0	0	0	0	0	2	5	
3.	Przetwórstwo przemysłowe	651	2 175	63	19	96	154	0	450	2 108	45
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	20	51	0	0	0	14	0	14	42	1
5.	Dostawa wody ^{b)}	69	264	1	2	0	2	0	48	194	4
6.	Budownictwo	1 010	6 702	505	71	178	55	0	489	2 206	32
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1 963	3 161	15	14	15	129	0	734	3 640	60
8.	Transport i gospod. magaz.	444	555	1	2	3	103	0	343	2 092	45
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	273	643	0	0	1	174	0	212	1 335	41
10.	Informacja i komunikacja	182	217	0	0	0	43	0	68	345	3
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	104	178	3	0	0	87	0	64	253	3
12.	Obsługa rynku nieruchom.	73	149	3	0	2	1	0	37	156	2
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	449	405	8	2	5	32	0	151	751	17
14.	Usługi administrowania ^{g)}	499	590	14	4	9	75	0	296	1 243	12
15.	Administracja publiczna ^{h)}	432	428	0	0	0	0	0	98	216	6
16.	Edukacja	185	159	1	0	0	29	0	114	601	90
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	218	366	0	0	0	61	0	126	694	15
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	138	126	0	0	0	9	0	43	210	9
19.	Pozostała działaln. usług.	237	473	1	1	0	29	0	174	975	19
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody:ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	zakłady o zatrudnieniu:	7 006	16 797	619	122	314	998	0	3 494	17 161	404	
1.	1 - 9	4 156	11 207	452	91	209	460	0	1 833	9 679	213	
2.	10 - 49	1 516	3 984	132	22	89	433	0	932	4 686	125	
3.	50 - 249	741	978	19	4	7	68	0	400	1 599	41	
4	250 i powyżej	593	628	16	5	9	37	0	329	1 197	25	

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

Źródło: dane PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontrole	decyzji				decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾	
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	7 006	16 797	619	122	314	998	0	3 494	17 161	404
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	908	1 210	2	1	3	78	0	300	1 042	99
	1. państwowa	279	261	1	0	3	78	0	83	336	8
	2. samorządowa	605	893	0	1	0	0	0	206	681	90
	3. mieszana	24	56	1	0	0	0	0	11	25	1
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	6 006	15 421	609	121	309	920	0	3 165	16 005	302
	1. prywatna krajowa	5 157	13 544	527	108	272	750	0	2 656	13 760	258
	2. prywatna zagraniczna	513	855	33	7	12	39	0	306	1 363	21
	3. prywatna mieszana	336	1 022	49	6	25	131	0	203	882	23
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	2	9	2	0	0	0	0	2	5	
4.	Nieokreślona własność	90	157	6	0	2	0	0	27	109	3

^{a)} **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP.

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową**
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	5 429	3 865	319	1 245	1 712	89	827	68
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	24	16	4	4	12	1	3	1
2.	Górnictwo, wydobywanie	1	1	0	0	1	0	0	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	587	434	30	123	200	7	79	3
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	9	9	0	0	4	0	0	0
5.	Dostawa wody ^{b)}	71	46	0	25	16	0	14	0
6.	Budownictwo	1 302	1 127	28	147	506	15	95	15
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1 065	706	63	296	317	18	206	9
8.	Transport i gospod. magaz.	546	382	65	99	165	16	61	9
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	363	262	2	99	102	2	65	5
10.	Informacja i komunikacja	94	61	4	29	29	3	21	0
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	73	57	2	14	27	1	12	2
12.	Obsługa rynku nieruchom.	51	26	0	25	12	0	16	1
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	215	139	21	55	63	8	37	8
14.	Usługi administrowania ^{g)}	383	264	41	78	129	7	60	12
15.	Administracja publiczna ^{h)}	18	0	0	18	0	0	13	0
16.	Edukacja	151	62	22	67	26	5	43	0
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	170	91	16	63	37	2	33	2
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	57	25	18	14	8	2	9	0
19.	Pozostała działaln. usług.	249	157	3	89	58	2	60	1
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

Źródło: dane PIP

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	5 429	3 865	319	1 245	1 712	89	827	68
1.	1 - 9	3 539	2 547	261	731	1 129	70	476	60
2.	10 - 49	1 316	987	29	300	420	8	189	4
3.	50 - 249	339	208	17	114	102	7	85	1
4.	250 i powyżej	235	123	12	100	61	4	77	3

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	5 429	3 865	319	1 245	1 712	89	827	68
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	160	54	19	87	27	6	65	1
	1. państwowa	65	22	11	32	11	3	25	1
	2. samorządowa	89	28	8	53	14	3	38	0
	3. mieszana	6	4	0	2	2	0	2	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	5 217	3 778	300	1 139	1 670	83	753	65
	1. prywatna krajowa	4 424	3 214	240	970	1 430	73	639	52
	2. prywatna zagraniczna	469	317	48	104	136	6	73	8
	3. prywatna mieszana	324	247	12	65	104	4	41	5
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	3	2	0	1	1	0	1	0
4.	Nieokreślona własność	49	31	0	18	14	0	8	2

^{a)} **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego.

^{b)} **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego.

^{c)} **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Skróty zastosowane w sprawozdaniu:

- GMM - genetycznie modyfikowane mikroorganizmy
- GMO - genetycznie modyfikowane organizmy
- GIP - Główny Inspektorat Pracy
- kp - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2020.1320 t.j.)
- kpa - ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U.2020.256 t.j.)
- kpk - ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz.U.2020.30 t.j.)
- kk - ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U.2020.1444 t.j.)
- kw - ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (Dz.U.2019.821 t.j.)
- KRUS - Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
- KRS - Krajowy Rejestr Sądowy
- MPIPS - Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
- NDN - najwyższe dopuszczalne natężenie
- NDS - najwyższe dopuszczalne stężenie
- NSA - Naczelny Sąd Administracyjny
- OIP - Okręgowy Inspektorat Pracy
- PPK - Pracownicze Plany Kapitałowe
- PIP - Państwowa Inspekcja Pracy
- RP - Rzeczypospolita Polska
- ŚOI - środki ochrony indywidualnej
- ust. o PIP - ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U.2019.1251 t.j.)
- UDT - Urząd Dozoru Technicznego
- WSA - Wojewódzki Sąd Administracyjny
- ZAZ - Zakład Aktywności Zawodowej
- ZFŚS - zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
- ZPCh - Zakład Pracy Chronionej
- ZUS - Zakład Ubezpieczeń Społecznych
