

Szanowni Państwo!

Mam zaszczyt przedstawić Sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie za rok 2021, zawierające wyniki działalności kontrolno-nadzorczej oraz prewencyjno-promocyjnej.

Kolejny rok, wykonując swoje zadania, musieliśmy się zmierzyć z ograniczeniami wymuszonymi przez rozprzestrzeniający się wirus Sars-CoV-2. Rozwiązania organizacyjne wprowadzone przez Głównego Inspektora Pracy pozwoliły uniknąć znaczących opóźnień w realizacji zadań. Pomimo trwającego stanu epidemii inspektorzy pracy przeprowadzili wymagane działania kontrolne, rozpatrywali skargi i wnioski, przeprowadzone zostały niezbędne przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno-promocyjnym. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy odbywały się częściowo w zmienionej formie tj. zdalnie lub hybrydowo. Jednak znaczna grupa kontroli związana z bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia pracowników oraz badania śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, była przeprowadzona w niezmienionej tradycyjnej formie bezpośredniej w zakładach pracy.

Zrealizowany został plan działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie na rok 2021 wynikający z misji Państwowej Inspekcji Pracy, której celem jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Z uwagi na gwałtowne rozprzestrzenianie się wirusa SARS-CoV-2, w trosce o zdrowie pracowników i interesantów, do 13.05.2021 r. pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy nie udzielali osobistych, bezpłatnych porad prawnych we wszystkich jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Na okres zawieszenia poradnictwa osobistego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie uruchomiono dodatkowe poradnictwo telefoniczne oraz dyżury w mediach. Pomimo ograniczeń, podobnie jak w latach ubiegłych, poradnictwo cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem.

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.

Dziękuję wszystkim pracownikom Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie za zaangażowanie w wykonywanie pracy w tym szczególnie trudnym roku.

Andrzej Cegła

*Okręgowy Inspektor Pracy
w Warszawie*



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W WARSZAWIE**

SPRAWOZDANIE
Okręgowego Inspektora Pracy
z działalności w 2021 r.

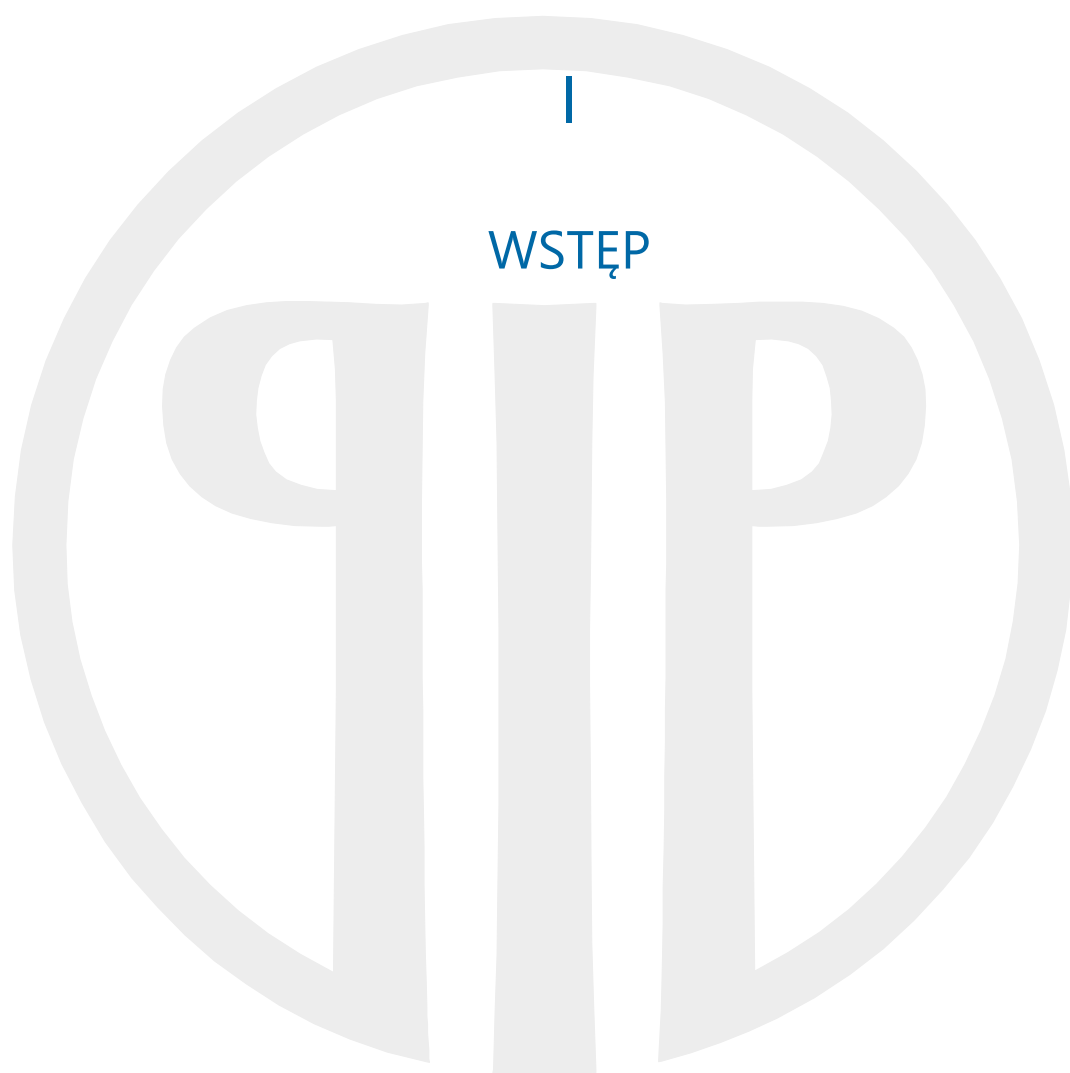
Warszawa, luty 2022 r.

SPIS TREŚCI

		strona
I	WSTĘP	1
II	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE	7
	1 Wprowadzenie	9
	2 Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym	9
	3 Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli	11
	4 Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	12
	5 Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	13
	6 Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy	13
	7 Egzekucja administracyjna	14
	8 Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy	17
	9 Polecenia	18
	10 Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	18
	11 Zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami	20
	12 Skargi i wnioski	22
	13 Porady prawne i techniczne	29
	14 Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	32
	15 Spory zbiorowe pracy	33
	16 Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	34
	17 Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16	35
III	BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYŃ WYPADKÓW PRZY PRACY	37
	1 Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych	39
	2 Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców	40
IV	KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ	43
	1 Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	45
	2 Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	46
	3 Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	49
	4 Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	50
	5 Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej	52
V	PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY – W TYM BEZPIECZENSTWA I HIGIENY PRACY, W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	57
A	Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych	59
	1 Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	59
	2 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	61
	3 Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	63
	4 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa	65
B	Zadania bieżące Państwowej Inspekcji Pracy	69
	1 Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.	69
	2 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach obróbki drewna	73
	3 Opieka zdrowotna	74
	- Przestrzeganie przepisów prawa pracy	74
	- Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy	75

3	Opieka zdrowotna – ciąg dalszy - Ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w zakładach opieki zdrowotnej	77
4	Przestrzeganie przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych	77
5	Czas pracy - usługi	79
6	Czas pracy - budownictwo	81
7	Handel - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	82
8	Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, w tym w zakładach zajmujących się remontami, naprawami i usuwaniem awarii maszyn i urządzeń technicznych	84
9	Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bhp	85
10	Kontrole przestrzegania przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa	87
11	Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo – szkieletowego	88
12	Bezpieczeństwo pracy w przemyśle – wytwarzanie i przetwarzanie tworzyw sztucznych	89
13	Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19	90
14	Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	91
15	Bezpieczeństwo w leśnictwie	91
16	Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy	93
17	Ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia	94
C	Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy	95
1	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	95
2	Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku. Kontrole związane z wydawaniem opinii na wnioski organów celnych	97 98
3	Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych	100
4	Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne	102
5	Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	105
6	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	108
7	Funkcjonowanie służby bhp w zakładach pracy	117
8	Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych	118
9	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	119
10	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	120
11	Kontrole dot. problematyki REACH i CLP	122
12	Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych	126
13	Kontrola danych zawartych w druku ZUS IWA	126
14	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców	126
15	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	128
16	Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	129
17	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp – statki śródlądowe/ statki morskie/ obiekty zanurzalne	130

		strona	
	18	Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy – „Pierwsza kontrola”	131
	19	Kontrole sprawdzające realizację środków prawnych	133
D		Zadania własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie	133
	1	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy w zakładach przemysłu farmaceutycznego	133
	2	Nanotechnologia, transport i magazynowanie, zagrożenia wypadkowe w przemyśle kosmetycznym	133
		Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy w zakładach przemysłu spożywczego	135
VI		REALIZACJA ZADAŃ PROMOCYJNO-PREWENCYJNYCH	137
		Działalność prewencyjna popularyzująca wiedzę z zakresu ochrony pracy, ujęte w rocznym planie PIP	139
		Dodatkowe działania prewencyjne i informacyjne mające na celu popularyzację zagadnień dotyczących ochrony pracy	146
VII		WSPÓLPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	149
VIII		PODSUMOWANIE I WNIOSKI	155
IX		ZAŁĄCZNIKI	161



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. 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. ze zm.).

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, a także Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy powołany przez Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej.

*



Jednym z 16 Okręgowych Inspektoratów Pracy działających w ramach struktury organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, obejmujący zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar województwa mazowieckiego. Kieruje nim Okręgowy Inspektor Pracy przy pomocy zastępców. 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 (inspektorzy pracy). W strukturze Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie funkcjonuje także pięć oddziałów z siedzibami w Radomiu, Płocku, Siedlcach, Ostrołęce i Ciechanowie. Oprócz sekcji nadzoru, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, funkcjonują sekcje: prawna, wypadkowa, budowlana oraz sekcja specjalistyczna, a także sekcje: organizacji, analiz i informatyki oraz finansowo-księgowy.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2021 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zatrudnionych było 250 pracowników (249,25 etatów), w tym: 95 pracowników w oddziałach terenowych. Na stanowiskach wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne zatrudnionych było 175 osób, 3 osoby przygotowywały się do wykonywania zadań inspektorskich, a 27 osób wspomagało merytorycznie inspektorów pracy realizując inne ustawowe zadania. Ponadto, 16 osób wykonywało czynności związane z organizacyjnym wspomaganie inspektorów pracy. Na stanowiskach służb finansowych zatrudnione były 4 osoby, 21 osób na stanowiskach administracyjnych oraz 1 osoba na stanowisku obsługi.

*

Zgodnie z przyjętym „Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2021” oraz przyjętą „Strategią działania urzędu na rok 2021”, 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,
- 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.

Rok 2021 był ostatnim rokiem realizacji zadań ujętych w długofalowym programie działań Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2019-2021, jako zadań priorytetowych dla poszanowania prawa pracy, w tym legalności zatrudnienia oraz ochrony zdrowia i życia osób pracujących, realizowanych w formie kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i prewencyjno-promocyjnym (wsparcie i doradztwo). 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, charakteryzujących się dużą liczbą osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi lub szkodliwymi dla zdrowia, w których szczególnie duże ryzyko wypadkowe i zawodowe wiąże się z niebezpiecznymi przekroczeniami norm dla tych czynników oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości. 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 ostatni etap 3 letniej kampanii prewencyjno-kontrolnej skierowanej do wybranej branży przetwórstwa spożywczego, mająca na celu poprawę stanu bhp w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.

W ramach działań bieżących związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w roku 2021 prowadzono kontrole w zakładach z sektorów i branż 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. Realizowano również kontrole w zakładach, w których w poprzednich latach miały miejsce wypadki przy pracy (lub zdarzenia potencjalnie wypadkowe) związane z wystąpieniem atmosfery wybuchowej. Prowadzono kontrole w sektorze usług leśnych, podczas których inspektorzy pracy sprawdzali przygotowanie pracowników do pracy, w tym wyposażenie w środki ochrony indywidualnej adekwatne do zagrożeń, posiadanie uprawnień do obsługi pilarki, wyposażenie w niezbędny sprzęt pomocniczy na powierzchniach zrębowych i organizację pracy w lesie. W roku 2021 prowadzono również kontrole, których celem było ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia. Kontrolami w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy objęto również zakłady zajmujące się obróbką drewna, a także zajmujące się wytwarzaniem i przetwarzaniem tworzyw sztucznych. Sprawdzano sposoby organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektro-energetycznych, w tym w zakładach zajmujących się remontami, naprawami i usuwaniem awarii maszyn i urządzeń technicznych. W roku 2021 realizowano również kontrole związane

z bezpieczeństwem pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo - szkieletowego. W trakcie kontroli prowadzonych w małych zakładach, w których występuje narażenie zatrudnionych na hałas, sprawdzano przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac z narażeniem pracowników na ten czynnik fizyczny. W związku z trwającą sytuacją epidemiczną, podczas prowadzonych kontroli dokonywano również weryfikacji spełnienia przez zakłady nowych obowiązków sanitarnych, mających na celu ograniczenie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2.

Wśród działań bieżących związanych z prawną ochroną pracy, w roku 2021 znalazły się m.in. kontrole prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym także kontrole przestrzegania przepisów dotyczących obowiązku wypłacania minimalnej stawki godzinowej, ujętych w *ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*. Realizowano kontrole dotyczące przestrzegania rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, a także kontrole dotyczące przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych. Prowadzono również działania kontrolne dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach oświatowych (przedszkola, szkoły podstawowe, zespoły szkół, ośrodki szkolno-wychowawcze), dla których organami prowadzącymi są przede wszystkim jednostki samorządu terytorialnego.

W ramach realizacji zadań stałych ujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2021 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. Prowadzono również zadania obejmujące kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, kontrole agencji zatrudnienia i przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych oraz prawidłowości delegowania pracowników na i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Sprawdzano także warunki pracy i stan bezpieczeństwa na placach budów. W sektorze budownictwa w 2021 r. prowadzono również kontrole prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi. Kontrolowano maszyny, urządzenia, środki ochrony indywidualnej, wyroby pirotechniczne oraz materiały wybuchowe przeznaczone do użytku cywilnego stosowane poza górnictwem – w zakresie ich zgodności z wymaganiami bezpieczeństwa po wprowadzeniu ich do obrotu lub oddaniu do użytku, ze szczególnym uwzględnieniem maszyn użytkowanych w rolnictwie oraz środki ochrony układu oddechowego. Ponadto inspektorzy pracy prowadzili kontrole wyrobów importowanych z krajów trzecich (spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii) – na wniosek organów celnych. Jak co roku, prowadzono kontrole zatrudniania i warunków pracy osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej oraz zakładach otwartego rynku pracy, mające na celu m.in. ocenę prawidłowości zorganizowania przez pracodawców stanowisk pracy z uwzględnieniem dysfunkcji osób reprezentujących tę grupę pracowników. Kontynuowano również działania kontrolne w podmiotach stosujących produkty biobójcze w procesach pracy. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy dotyczyły także sprawdzenia wypełniania przez pracodawców obowiązków nałożonych przez unijne rozporządzenia dotyczące chemikaliów, tj. REACH i CLP. Realizowano również kontrole uwzględnione w Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2021 rok, które dotyczyły przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na hałas i drgania mechaniczne, zagrożeń o charakterze publicznym, w tym związanych z pracami budowlanymi, funkcjonowania służby bhp w zakładach pracy, a także obowiązków wynikających z ustawy Prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych.

Uzupełnieniem prowadzonych działań nadzorczo-kontrolnych są działania prewencyjne, promocyjne i edukacyjne, będące równie ważnym obszarem realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy zadań ustawowych. W ramach tych działań w roku 2021 realizowano tematy będące bezpośrednim wsparciem dla działalności kontrolnej, a także tematy realizowane samodzielnie, których zadaniem było kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy w wybranych obszarach i docelowych grupach odbiorców.

Poza działalnością nadzorczo-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 2021 r. zarejestrowanych było blisko 1 025,7 tys. podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W aglomeracji warszawskiej zarejestrowano 732,8 tys. podmiotów gospodarczych. Podmioty objęte nadzorem oddziałów terenowych okręgu warszawskiego stanowią ok. 28,55% ogólnej ich liczby.

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	1025,7	5,96 tys.
1.	Warszawa	732,8	7,40 tys.
2.	Oddział Radom	91,0	3,64 tys.
3.	Oddział Siedlce	66,5	4,75 tys.
4.	Oddział Ostrołęka	48,0	4,37 tys.
5.	Oddział Płock	46,4	3,32 tys.
6.	Oddział Ciechanów	40,8	4,54 tys.

W obowiązującej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie strukturze nadzoru **na jednego inspektora pracy** wykonującego czynności kontrolne **przypada średnio ponad 5,96 tys. podmiotów gospodarczych.**

Struktura podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia

W strukturze podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia dominują podmioty zatrudniające do 9 pracowników, które stanowią 95,31%. Druga grupa zatrudnienia (od 10 do 49 pracowników) obejmuje 3,32% podmiotów, trzecia (od 50 do 249 pracowników) – 0,92% podmiotów i wreszcie czwarta, w której są największe zakłady pracy (powyżej 250 pracowników), obejmuje niespełna 0,44% podmiotów.

L.p.	Wyszczególnienie	Liczba podmiotów (w tys.)	Liczba podmiotów (% ogółu)
	Ogółem <i>w tym o zatrudnieniu:</i>	1025,7	-
1.	do 9 pracowników	977,6	95,31
2.	od 10 do 49 pracowników	34,1	3,32
3.	od 50 do 249 pracowników	9,5	0,92
4.	powyżej 250 pracowników	4,5	0,44

*

2. Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym

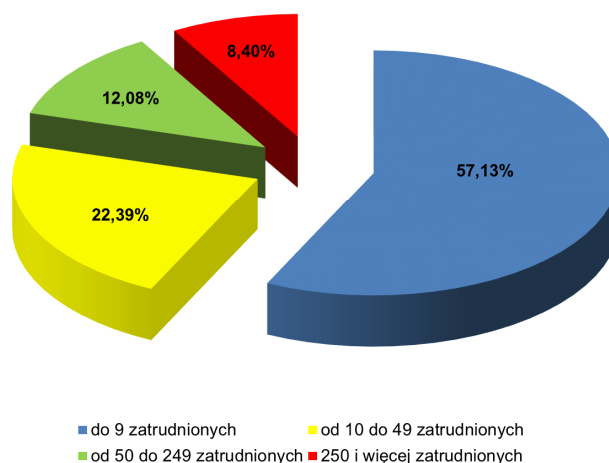
W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 6 496 kontroli w 5 266 podmiotach gospodarczych, w których pracowało blisko 2 273 tys. osób, przy czym w 338 kontrolach uczestniczyło co najmniej dwóch inspektorów - konieczność taka wynikała z wielkości zakładu, bądź złożoności badanej problematyki. Ponadto w 952 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 (57,13% objętych kontrolą podmiotów gospodarczych), a następnie odsetek ten zmniejszał się do 8,40% przy pracodawcach zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Kontrole przeprowadzone w 2021 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>	6 496	5 118	2 273 106	1 429 554
do 9 zatrudnionych	3 759	2 924	65 266	11 223
od 10 do 49 zatrudnionych	1 328	1 146	59 789	28 768
od 50 do 249 zatrudnionych	752	618	321 236	87 288
250 i więcej zatrudnionych	657	430	1 826 815	1 302 275



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

- handlu i napraw (18,72% przeprowadzonych kontroli),
- budownictwa oraz budownictwa ogólnego i inżynierii lądowej (17,80% przeprowadzonych kontroli),
- przetwórstwa przemysłowego (11,30% przeprowadzonych kontroli).

Podczas kontroli tych podmiotów wydano najwięcej decyzji (79,09% ogółu decyzji, w tym 93,76% ogółu decyzji wstrzymujących pracę, 96,72% ogółu decyzji skierujących pracowników do innych prac, 91,92% ogółu decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn oraz 63,59% ogółu decyzji płatniczych), a także wniosków wystąpień (ok. 47,55% wszystkich wniosków ujętych w wystąpieniach) i poleceń (ok. 45,59% wszystkich poleceń wydanych podczas prowadzonych kontroli), mających na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem.

Zakres ujawnionych nieprawidłowości w poszczególnych zakładach w latach 2018 – 2021

Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	0-2	3-8	9-15	powyżej 15
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2021 r.	48%	28%	14%	9%
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%

*

W roku 2021 wydano ogółem ponad 13,8 tys. decyzji (w porównaniu z rokiem 2020 nastąpił spadek o 17,30%) oraz ponad 18,4 tys. wniosków w wystąpieniach (tj. o 7,33% więcej niż w roku 2020). Zmalała natomiast liczba poleceń wydanych w trakcie kontroli (w porównaniu z rokiem 2020, mniej o 1,73%). W roku 2021 nałożono o 4,03% więcej mandatów niż w roku ubiegłym, wzrosła również liczba wniosków do sądu – o 20,22% więcej wniosków w porównaniu do roku 2020. Mniejsza liczba decyzji oraz poleceń 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 2018-2021

Wyszczególnienie	2021 r.	2020 r.	2019 r.	2018 r.
Liczba przeprowadzonych kontroli	6 496	7 006	7 843	7 992
Liczba kart ZN (podjęte czynności niezakwalifikowane jako kontrole)	952	828	986	610
Liczba wydanych decyzji	13 891	16 797	20 718	16 346
Liczba decyzji wstrzymujących	529	619	855	567
Liczba decyzji skierowujących	122	122	153	110
Liczba wniosków w wystąpieniach	18 419	17 161	22 588	20 894
Liczba poleceń	397	404	503	405
Liczba nałożonych mandatów	1 781	1 712	2 332	2 197
Kwota grzywny (w tys.)	2 083	2 040	2 784	2 662
Liczba wniosków do sądu	107	89	120	139

*

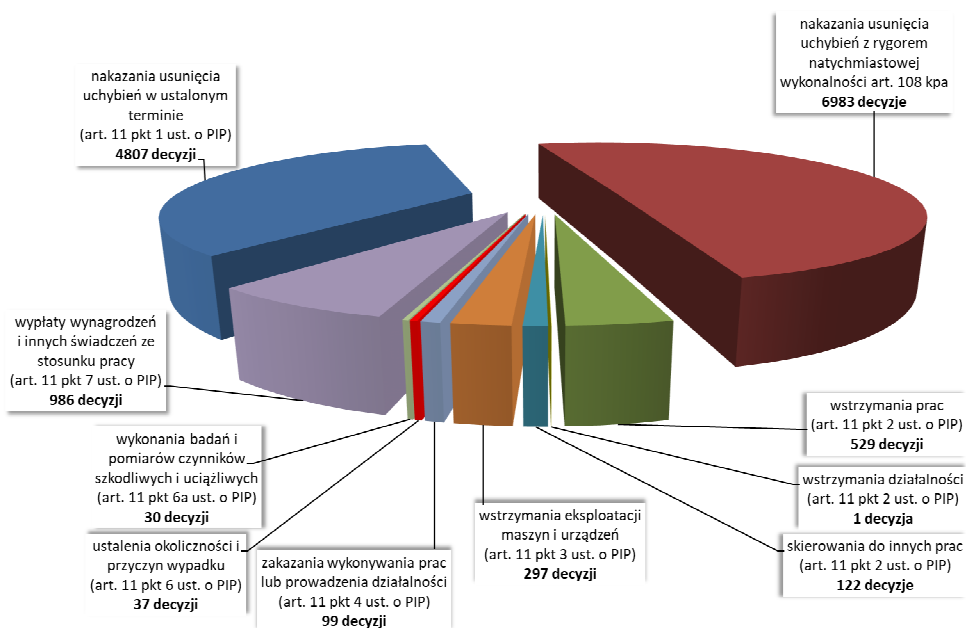
3. Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli

W 2021 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 **13 891 decyzji**, w tym **12 905** decyzji dotyczących bhp i **986** decyzji płacowych.

Ponad połowa decyzji wydanych w wyniku ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, podlegała natychmiastowemu wykonaniu.

W związku ze stwierdzeniem występowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, inspektorzy pracy wydali 529 decyzji wstrzymania prac, w 1 przypadku nakazano wstrzymanie działalności, a 122 decyzjami skierowano do innych prac 234 pracowników. Ponadto w ramach przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 297 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn oraz 99 decyzji zakazujących wykonywania prac. Wydano również 6 983 decyzje, którym na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego nadano rygor natychmiastowej wykonalności. W 37 przypadkach wydano pracodawcom decyzje nakazujące ustalenie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Wydano także 30 decyzji nakazujących wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy.

Struktura wydanych decyzji

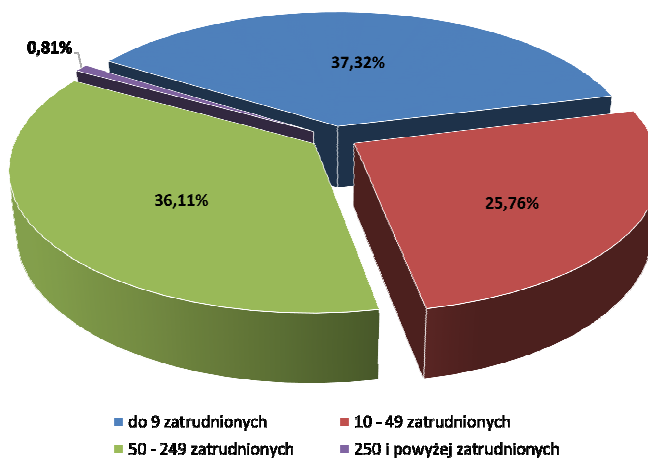


*

4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Podczas prowadzonych w 2021 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 986 (o 1,20% mniej niż w roku 2020) decyzji nakazujących wypłatę 1 768 pracownikom należnych świadczeń, na łączną kwotę 7 381 746,50 zł (kwota niższa o 40,92% 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 wydano w podmiotach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (48,28% decyzji), transportu i gospodarki magazynowej (14,10% 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 2021 r. wniesiono do Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie 16 odwołań od decyzji organów PIP Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, a także 24 zażalenia na postanowienia organów PIP Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W 3 przypadkach przedmiotem odwołania były decyzje płacowe, w 8 przypadkach – rozstrzygnięcia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaskarżono także 4 decyzje o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym, ponadto w 1 przypadku przedmiotem odwołania była decyzja wydana w przedmiocie cofnięcia zezwolenia na wykonywanie zajęć zarobkowych przez dziecko.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie utrzymał w mocy 2 decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, 1 decyzję o charakterze placowym oraz 2 decyzje o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie po rozpatrzeniu 5 odwołań od decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy postanowił o uchyleniu przedmiotowych decyzji w części i orzeczeniu w tym zakresie.

W 2 przypadkach organ odwoławczy postanowił o uchyleniu zaskarżonej decyzji w całości i przekazaniu sprawy do ponownego rozpatrzenia przez organ I instancji (1 decyzja placowa i 1 decyzja z zakresu bhp).

W 3 przypadkach organ II instancji wydał, na podstawie art. 134 Kodeksu postępowania administracyjnego, postanowienia o uchybieniu terminu do wniesienia odwołania. W powyższych przypadkach zostały zaskarżone: 2 decyzje o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym i 1 decyzja wydana w przedmiocie cofnięcia zezwolenia na wykonywanie zajęć zarobkowych przez dziecko. Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie wydał również 24 postanowienia o utrzymaniu w mocy postanowień o kontynuowaniu czynności kontrolnych przez inspektora pracy, wydanych w wyniku rozpatrzenia wniesionych zażaleń od postanowień organów PIP Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

*

6. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2021 r. została wniesiona 1 skarga na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy utrzymującą w mocy nakaz wydany w celu zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Po wniesieniu skargi, Okręgowy Inspektor Pracy zmienił przedmiotową decyzję w trybie przepisów ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Wojewódzki Sąd Administracyjny rozpatrzył przedmiotową skargę i wydał w dniu 29 lipca 2021 r. orzeczenie (Sygn. akt II SA/Wa 342/21), w którym umorzył postępowanie sądoadministracyjne. Ponadto w 2021 r. została wniesiona 1 skarga na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy utrzymującą w mocy decyzję inspektora pracy o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym. Przedmiotowa skarga nie została rozpoznana w 2021 r. przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie.

W 2021 r. do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie wniesiono 24 skargi na postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy. W 23 przypadkach skargi zostały wniesione na postanowienia wydane w przedmiocie utrzymania w mocy postanowień inspektorów pracy o kontynuowaniu czynności kontrolnych, natomiast w 1 przypadku przedmiotem skargi było postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy o uchybieniu terminu do wniesienia odwołania przez stronę. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie rozpatrzył w roku 2021 r. 11 skarg, które dotyczyły postanowień Okręgowego Inspektora Pracy wydanych w przedmiocie utrzymania w mocy postanowień inspektorów pracy o kontynuowaniu czynności kontrolnych – każde z orzeczeń sądu było korzystne dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, gdyż sąd w każdym przypadku odrzucił skargę.

Warto podkreślić, iż w 2021 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie orzeczeniem (Sygn. akt II SAB/Wa 605/21), odrzucił skargę wniesioną na bezczynność Okręgowego Inspektora

Pracy w Warszawie w przedmiocie rozpatrzenia skargi wniesionej w trybie uregulowanym w Dziale VIII KPA.

W 2020 r. przez jednego z pracodawców została wniesiona skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy utrzymującą w mocy 32 decyzje inspektora pracy wydane w przedmiocie wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. W roku 2021 wskazana powyżej skarga została rozpoznana przez Wojewódzki Sąd Administracyjny, który w wyroku z 23 lipca 2021 r. (Sygn. akt VIII SA/Wa 802/20) odrzucił przedmiotową skargę.

W 2021 r. została wniesiona do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie skarga kasacyjna na postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 3 listopada 2021 r. (sygn. II SA/Wa 3080/21). W przedmiotowym postanowieniu Wojewódzki Sąd Administracyjny odrzucił skargę wniesioną przez Stronę na Postanowienie OIP wydane w przedmiocie utrzymania w mocy Postanowienia inspektora pracy o kontynuowaniu czynności kontrolnych. Do końca 2021 r. skarga kasacyjna nie została rozpoznana przez NSA w Warszawie.

*

7. Egzekucja administracyjna

Państwowa Inspekcja Pracy, od 2001 r. 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 2021 r. inspektorzy pracy w związku ze stwierdzeniem niewykonania 505 decyzji wydali ogółem 57 upomnień, w których wzywano 50 pracodawców do wykonania nałożonego nakazem obowiązku - z zagrożeniem skierowania sprawy na drogę postępowania egzekucyjnego, w tym:

- 40 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 442 decyzji płacowych,
- 17 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 63 decyzji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Efekt przyniosło 14 upomnień, w wyniku których zrealizowano ogółem 14 decyzji (7 decyzji z zakresu bhp i 7 decyzji płacowych).

W wyniku ustaleń kontroli sprawdzających wykonanie decyzji ujętych w upomnieniach, w 16 przypadkach wszczęto egzekucję administracyjną, doręczając zobowiązany tytuły wykonawcze o charakterze niepieniężnym (w 15 przypadkach – sprawy wszczęto z powodu niewykonania 81 decyzji płacowych, w 1 przypadkach – wskutek niewykonania 1 decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy). Tytuły wykonawcze dotyczące obowiązków o charakterze niepieniężnym skierowano do 16 pracodawców (w tym do 13 różnych pracodawców).

W okresie sprawozdawczym 2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie wystawiono wszczęto 16 postępowań egzekucyjnych. W 2021 r. zobowiązani wnieśli 2 zarzuty do tytułów wykonawczych, rozpatrzone z rozstrzygnięciem: jeden – oddalenia zarzutów, drugi – umorzenia postępowania egzekucyjnego.

W 2021 r. nałożono na zobowiązanych 20 grzywien w celu przymuszenia do wykonania obowiązków, na łączną kwotę 176 500,00 zł (19 grzywien – na kwotę 171 500,00 zł – dotyczyło obowiązków płacowych, 1 [5 000,00 zł] obowiązków z zakresu bhp). 18 grzywien w celu przymuszenia – w kwocie 167 000,00 zł ogółem – wystawiono w 16 postępowaniach egzekucyjnych wszczętych w 2021 r., natomiast 2 grzywiny (w kwocie 9 500,00 zł) nałożono na zobowiązanych w 2021 r. w postępowaniach egzekucyjnych wszczętych w 2020 r. w związku z uchYLENIEM, wskutek wniesionych zażaleń, pierwotnych grzywien.

W 2021 r. wpłynęło 5 zażaleń na postanowienia w sprawie nałożenia grzywiny w celu przymuszenia, rozpatrzone 4 zażalenia, z rozstrzygnięciem utrzymania w mocy zaskarżonego postanowienia (2 zażalenia), uchYLENIA zaskarżonego postanowienia (3 zażalenia).

Zaskarżając postanowienia o nałożeniu grzywiny w celu przymuszenia, zobowiązani podnosili częściową realizację obowiązku określonego w tytule wykonawczym.

Ogółem, wskutek rozpatrzonych w 2021 r. zażaleń złożonych przez zobowiązanych uchylono 5 grzywien w celu przymuszenia w łącznej kwocie 37 000,00 zł, nałożone w związku z niewykonaniem obowiązków płacowych.

Ponadto, w 2021 r. umorzono - na podstawie art. 59 §1 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji - 3 postępowania egzekucyjne, z których 2 dotyczyły obowiązków z zakresu bhp, a jedno – o charakterze płacowym, co skutkowało uchycieniem 3 grzywien w celu przymuszenia. W jednym przypadku umorzono postępowanie egzekucyjne wskutek zaistnienia przesłanki określonej w art. 59 §1 pkt 1 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, tj. niedopuszczalności egzekucji administracyjnej, w tym ze względu na zobowiązanego (przed nowelizacją ustawy: w sytuacji, gdy obowiązek został wykonany przed wszczęciem postępowania); po wszczęciu postępowania egzekucyjnego w niniejszej sprawie wyszły na jaw istotne dla sprawy nowe okoliczności faktyczne, które nie były znane organowi egzekucyjnemu zarówno w chwili wystawienia tytułu wykonawczego, jak i wszczęcia postępowania egzekucyjnego (stwierdzono, iż nie istnieje obowiązek określony w tytule wykonawczym, który został wykonany przed wszczęciem postępowania egzekucyjnego). Rozstrzygnięcie takie skutkowało koniecznością umorzenia postępowania egzekucyjnego na podstawie art. 59 §1 pkt 1 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji oraz zgodnie z art. 60 §1 ww. ustawy uchycenia dokonanych czynności egzekucyjnych, tj. uchycenia grzywiny w celu przymuszenia w kwocie 5 000,00.

W kolejnych dwóch przypadkach postępowanie egzekucyjne zostało umorzone wobec zaistnienia przesłanki określonej w art. 59 §1 pkt 2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, tj. wskutek niewykonalności obowiązku o charakterze niepieniężnym (przed nowelizacją ustawy: jeżeli obowiązek nie jest wymagalny, został umorzony lub wygasł z innego powodu albo jeżeli obowiązek nie istniał) . Umorzenie postępowania egzekucyjnego z przyczyny, o której mowa w art. 59 §1 pkt 2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym powoduje, zgodnie z art. 60 §1 tej ustawy, uchycenie dokonanych czynności egzekucyjnych (uchylone zostały grzywiny w celu przymuszenia w kwocie 5 000,00 zł i 4 000,00 zł).

Ponadto, w przypadkach gdy postępowania egzekucyjne zostały umorzone na podstawie art. 59 §1 pkt 2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, naczelnik urzędu skarbowego, który prowadził postępowanie egzekucyjne w stosunku do majątku tych zobowiązanych na podstawie tytułów wykonawczych wystawionych przez organ Państwowej Inspekcji Pracy na należność grzywna w celu przymuszenia, umorzył postępowania egzekucyjna stwierdzając bezskuteczność egzekucji. A zatem, w tych 2 przypadkach, postępowania egzekucyjne zostały umorzone przez organ Państwowej Inspekcji Pracy w następstwie umorzenia postępowań egzekucyjnych przez naczelnika urzędu skarbowego, do którego zostały skierowane tytuły wykonawcze wystawione na należność grzywna w celu przymuszenia, który umorzył postępowania egzekucyjne stwierdzając bezskuteczność egzekucji.

W wyniku umorzenia postępowań egzekucyjnych na podstawie art. 59 §1 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji uchylono ogółem 3 grzywiny w celu przymuszenia w łącznej kwocie 14 000,00 zł (2 grzywiny [w kwocie 10 000,0 zł] nałożone w związku z niewykonaniem obowiązków z zakresu bhp oraz 1 grzywnę [w kwocie 4 000,00 zł] dotyczącą obowiązków płacowych).

W 2021 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie umorzono – na podstawie art. 125 §1 i §2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji – w związku ze stwierdzeniem wykonania przez zobowiązanych obowiązku określonego w tytule wykonawczym oraz z wnioskami zobowiązanych w sprawie – 5 grzywien w celu przymuszenia, wydając 5 postanowień w sprawie umorzenia grzywiny w celu przymuszenia, z rozstrzygnięciem umorzenia grzywiny w celu przymuszenia. W jednym przypadku grzywna w celu przymuszenia (w kwocie 7 000,00 zł) została wykonana w związku z wykonaniem obowiązku z zakresu bhp, w czterech przypadkach – w związku z wykonaniem obowiązków płacowych – umorzono grzywiny w łącznej kwocie 32 000,00 zł. A zatem, w związku ze stwierdzeniem wykonania obowiązku wskazanego w tytule wykonawczym, biorąc pod uwagę wnioski stron w sprawie, umorzono w 2021 r. 5 grzywien w celu przymuszenia w łącznej kwocie 39 000,00 zł.

Tytuły wykonawcze stosowane w egzekucji należności pieniężnych

Wyszczególnienie		Tytuły wykonawcze przekazane do urzędów skarbowych			
		ogółem	w tym dotyczące		
			grzywien w celu przymuszenia	opłat za wydanie postanowień o nałożeniu grzywien	kosztów upomnień
2021r.	liczba	40	12	12	16
	kwota	110 501,60 zł	109 500,00 zł	816,00 zł	185
2020r.	liczba	42	15	12	15
	kwota	95 990,00 zł	95 000,00 zł	816,00 zł	174,00 zł
2019r.	liczba	42	13	10	19
	kwota	110 900,40 zł	110 000,00 zł	680,00 zł	220,40 zł
2018r.	liczba	58	20	17	21
	kwota	195 399,60 zł	194 000,00 zł	1 156,00 zł	243,60 zł
Kwoty wyegzekwowane przez urzędy skarbowe					
2021r.		13 790,11 zł	13 528,11 zł	204,00 zł	58,00 zł
2020r.		73 003,90 zł	72 365,50 zł	476,00 zł	162,40 zł
2019r.		27 821,33 zł	27 447,33 zł	342,00 zł	32,00 zł
2018r.		16 186,70 zł	15 658,00 zł	394,70 zł	134,00 zł

W zakresie poziomu ściągłości przez organ egzekucyjny w 2021 r. zgłoszonych należności, zauważalny jest znaczny spadek w stosunku do roku ubiegłego, kiedy to urzędy skarbowe wyegzekwowały 73 000 zł, natomiast poziom ściągłości w 2021 r. i w 2018 r. utrzymywał się na podobnym poziomie.

Ponadto, należy nadmienić, iż w 2021 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie wydano 38 decyzji o nałożeniu kar pieniężnych w transporcie drogowym w kwocie 114 950,00 zł ogółem (żadna z nałożonych kar pieniężnych nie została rozłożona na raty). Jednocześnie, w 2021 r. 3 pracodawców wniosło odwołanie od decyzji o nałożeniu kary pieniężnej (jedną decyzję uchylono, wydając nową decyzję, 2 decyzje zostały utrzymane w mocy, wskutek takiego rozstrzygnięcia pracodawcy wnieśli skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie (sprawy są w toku).

Analiza wpłat z tytułu kar pieniężnych w transporcie drogowym wykazała, że wpłat z tytułu nałożonych w 2021 r. kar pieniężnych dokonało w 2021 r. i w miesiącu styczniu 2022 r. 34 pracodawców w łącznej kwocie 79 350,00 zł (w tym 6 wpłat w kwocie 8 200,00 zł w styczniu 2022 r.). Następnie, w dniu 03.02.2022 r. jeden pracodawca dokonał wpłaty kwoty 6 350,00 zł z tytułu kary pieniężnej w transporcie drogowym, tym samym, do zapłaty pozostały należności z tytułu 3 kar pieniężnych w łącznej kwocie 17 450,00 zł (w 2 przypadkach sprawy są rozpatrywane w Wojewódzkim Sądzie Administracyjnym, w przypadku jednej decyzji nie upłynął termin wpłaty należności).

W 2021 r. wystawiono 6 upomnień dotyczących kar pieniężnych w transporcie drogowym (koszty upomnienia wyniosły 78,40 zł, kwota upomnień – 35 900,00 zł). Koszty 4 upomnień (55,20 zł) oraz kwoty 4 upomnień / kary pieniężne (21 800,00 zł) zostały przez zobowiązanych wpłacone. W dwóch przypadkach organ egzekucyjny wyegzekwował w całości zgłoszone należności (kwota 2 kosztów upomnień – 23,20 zł, kwota 2 upomnień – 14 100,00 zł).

Podsumowując, pomimo wzrostu w 2021 r. ściągłości, w szczególności wpłat z tytułu kar pieniężnych w transporcie drogowym, nadal niska jest ściągłość z tytułu grzywien w celu przymuszenia zgłoszonych do urzędów skarbowych przez organ Państwowej Inspekcji Pracy.

Liczba wystawionych w 2021 r. dla zobowiązanych tytułów wykonawczych o charakterze niepieniężnym wyniosła 16 i tym samym wzrosła w stosunku do 2020 r., w którym wystawiono 11 tytułów wykonawczych, natomiast w stosunku do 2019 i 2018 utrzymuje się na porównywalnym poziomie (w 2019 r. – wystawiono 17 tytułów, w 2018 r. – 14).

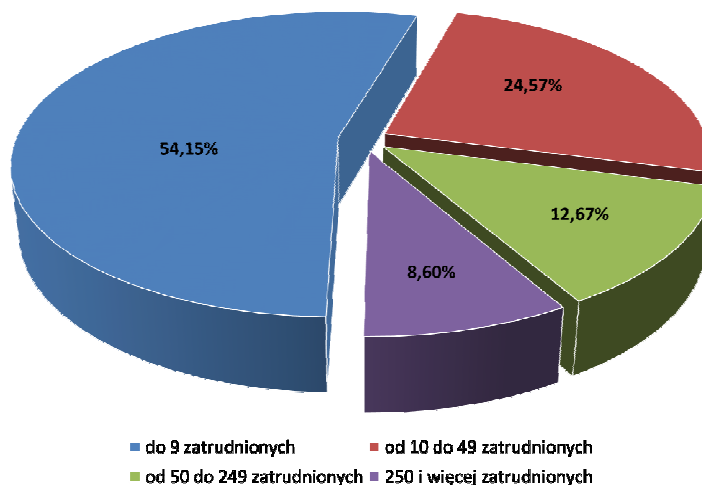
W 2021 r. nałożono na zobowiązanych 20 grzywien w celu przymuszenia do wykonania obowiązków, na łączną kwotę 176 500,00 zł (19 grzywien – na kwotę 171 500,00 zł – dotyczyło obowiązków płacowych, 1 [5 000,00 zł] obowiązków z zakresu bhp). 18 grzywien – w kwocie 167 000,00 zł ogółem – wystawiono w 16 postępowaniach egzekucyjnych wszczętych w 2021 r., ponadto 2 grzywny (w kwocie 9 500,00 zł) nałożono w postępowaniach egzekucyjnych wszczętych w 2020 r. w związku z uchyleniem, na skutek wniesionych zażaleń, pierwotnych grzywien.

*

8. Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy skierowali 18 419 wniosków (o 7,33% więcej w porównaniu z rokiem 2020), które zostały zawarte w 3 694 wystąpieniach. Wystąpienia i zawarte w nich wnioski skierowane były do 3 394 pracodawców (66,31% wszystkich pracodawców objętych kontrolami). 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 do których kierowano wnioski w wystąpieniach wg. wielkości zatrudnienia



Mając na uwadze strukturę branżową, wnioski w wystąpieniach najczęściej kierowano do podmiotów prowadzących działalność w zakresie:

- handlu i napraw (20,48% wszystkich skierowanych wniosków),
- transportu i gospodarki magazynowej (16,42% wszystkich skierowanych wniosków),
- przetwórstwa przemysłowego (13,85% wszystkich skierowanych wniosków),
- budownictwa oraz budownictwa ogólnego i inżynierii lądowej (13,22% wszystkich skierowanych wniosków).

*

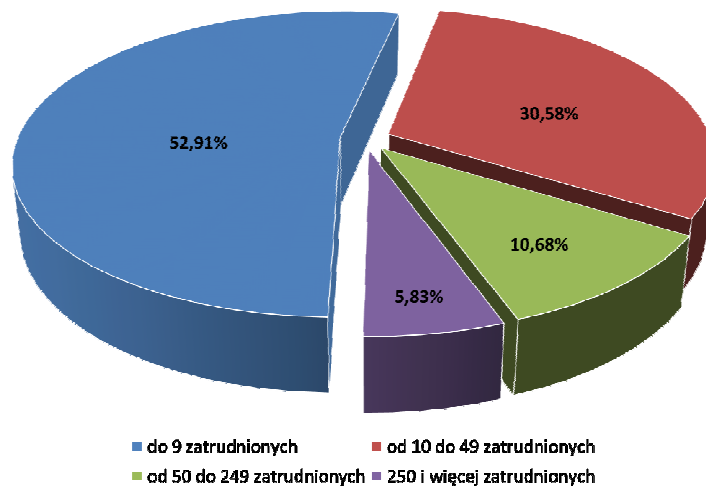
9. Polecenia

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 2021 r. inspektorzy pracy wydali 397 poleceń (o 1,73% mniej niż w roku 2020). 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 1 387 283,12 zł.

W roku 2021 polecenia najczęściej wydawano w podmiotach prowadzących działalność w zakresie:

- handlu i napraw (18,89% wszystkich wydanych poleceń),
- budownictwa oraz budownictwa ogólnego i inżynierii lądowej (17,38% wszystkich wydanych poleceń),
- transportu i gospodarki magazynowej (16,62% wszystkich wydanych poleceń),
- usług administrowania (10,08% wszystkich wydanych poleceń),
- przetwórstwa przemysłowego (9,32% wszystkich wydanych poleceń).

**Struktura wydanych poleceń
– podmioty w których wydawano polecenia wg. wielkości zatrudnienia**



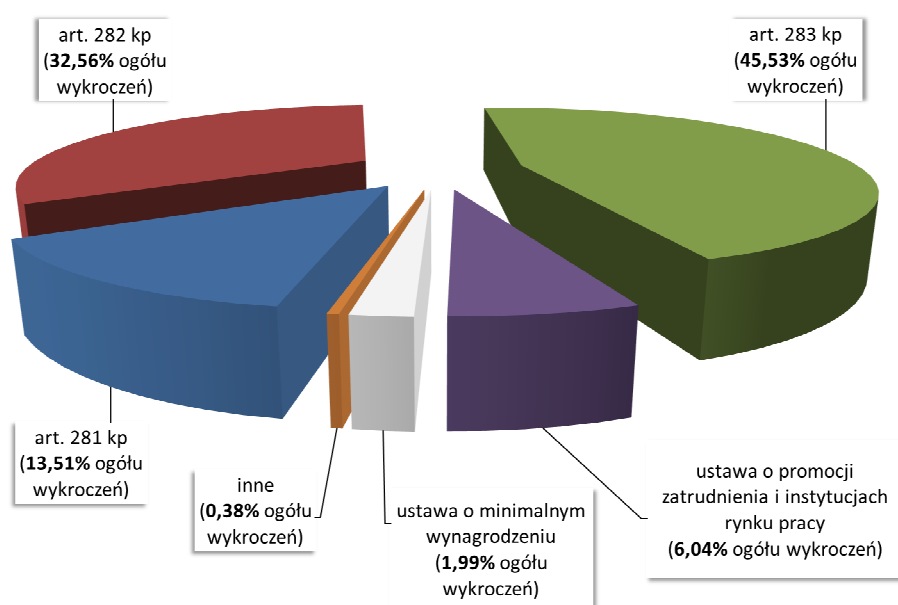
*

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

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2021 r., inspektorzy pracy ujawnili 5 531 wykroczeń wobec 2 754 osób popełnionych przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 107 wniosków o ukaranie do sądu, nałożonych zostało 1 781 mandatów na łączną kwotę 2 084 464 zł oraz wydano 866 środków wychowawczych.

Najczęściej wykroczenia dotyczyły naruszenia przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 kp) – 45,53% ogółu popełnionych wykroczeń. Wykroczenia dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 kp) stanowiły 32,56% ogółu wykroczeń, a wykroczenia dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy (art. 281 kp) – 13,51% ogółu wykroczeń. Ujawnione wykroczenia związane z nieprzestrzeganiem przez podmioty kontrolowane postanowień ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowiły 6,04% ogółu wykroczeń, natomiast 1,99% wykroczeń dotyczyło nieprzestrzegania ustawy o minimalnym wynagrodzeniu.

Najczęściej ujawniane wykroczenia



Struktura ujawnionych wykroczeń i zastosowanych środków prawnych

Wyszczególnienie	Ogółem	Zastosowane środki prawne		
		Wnioski do sądu	Mandaty	Środki wychowawcze
Wykroczenia ogółem	5 531	263	3 945	1 323
<i>w tym z:</i>				
- art. 281 kodeksu pracy	747	17	578	152
- art. 282 kodeksu pracy	1 801	103	1089	609
- art. 283 kodeksu pracy	2 518	115	1952	451
- ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	334	24	249	61
- ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	110	4	69	37
- ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	8	-	3	5
- ustawy o pracowniczych planach kapitałowych	6	-	2	4
- ustawy o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre dni	3	-	2	1
- ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych	3	-	-	3
- ustawy o społecznej inspekcji pracy	1	-	1	-

Wnioski o ukaranie

W wyniku kontroli przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym skierowano 107 wniosków o ukaranie do sądów, zawierających 263 wykroczenia. W porównaniu do roku ubiegłego, wzrosła liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych (w 2020 r. – 89 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

Ze 107 wniosków o ukaranie złożonych w 2021 r. sądy rozpatrzyły 68 wniosków, w tym 67 rozstrzygnięć zapadło w formie wyroków nakazowych, 1 orzeczenie wydano w formie wyroku zaocznego.

Łączna kwota grzywnien nałożonych na obwinionych za popełnienie wykroczeń na podstawie wniosków o ukaranie złożonych w 2021 r. wyniosła 141 320 zł. Dla porównania w 2020 r. wyniosła 154 900 zł.

Postępowanie mandatowe

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie ujawnili 3 945 wykroczeń, za popełnienie których nałożyli 1 781 mandatów karnych, na łączną kwotę 2 083 464 zł (w 2020 r. - 2 040 610 zł). Średnia kwota mandatu wyniosła blisko 1 170 zł.

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 promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Środki wychowawcze

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy zastosowali 866 środków wychowawczych. Łączna liczba wykroczeń zawartych w środkach wychowawczych wyniosła 1 323.

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. Stosowanie przez inspektorów pracy środków wychowawczych było uzasadnione między innymi nieznaczną skalą naruszeń przepisów prawa pracy, niezwłocznym usunięciem naruszeń w trakcie czynności kontrolnych.

W 2021 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 w okolicy bądź poniżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia.

*

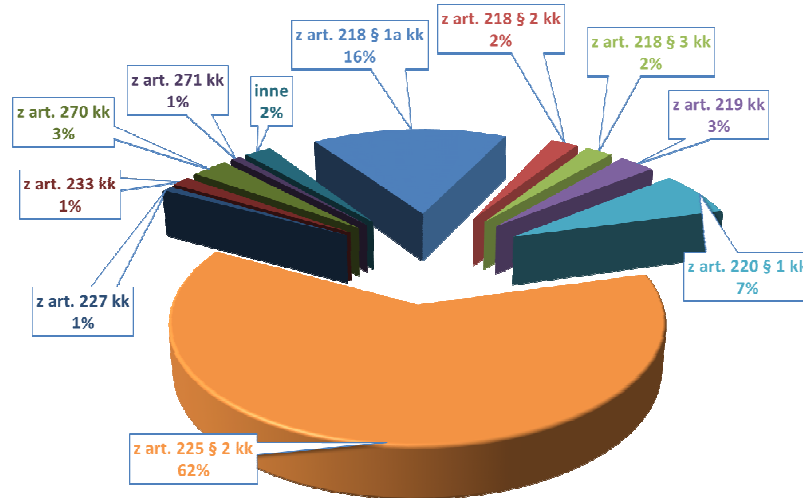
11. Zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami

W okresie od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 114 zawiadomienia o popełnieniu przestępstw dotyczących 136 czynów.

Zestawienie naruszenia artykułów typizujących przestępstwa w zawiadomieniach do prokuratury:

- z art. 218 § 1a kk - 22 przestępstwa,
- z art. 218 § 2 kk - 3 przestępstwa,
- z art. 218 § 3 kk - 3 przestępstwa,
- z art. 219 kk - 4 przestępstwa,
- z art. 220 §1 kk - 9 przestępstw,
- z art. 225 § 2 kk - 85 przestępstw,
- z art. 227 kk - 1 przestępstwo,
- z art. 233 kk - 2 przestępstwa,
- z art. 270 kk - 4 przestępstwa,
- z art. 271 kk - 1 przestępstwo,
- inne - 3 przestępstwa.

Naruszenia artykułów typizujących przestępstwa w zawiadomieniach do prokuratury



W wyniku złożonych w 2021 r. przez inspektorów pracy 114 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw organy ścigania podjęły czynności w przypadku 45 zawiadomień. Z przekazanych pism wynika, że wszczęto postępowania przygotowawcze, w tym:

- dochodzenia - 41,
- śledztwa - 4.

Organy ścigania odmówiły 9 razy wszczęcia postępowania przygotowawczego:

- dochodzenia - 7,
- śledztwa - 2.

Najczęstszą przyczyną odmowy wszczęcia postępowania było stwierdzenie, że czyn nie zawiera znamion czynu zabronionego (art. 17 § 1 pkt 2 kpk). Innymi przyczynami odmowy wszczęcia postępowania były: 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) oraz niewykrycie sprawy przestępstwa (art. 322 § 1 1 kpk).

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie został poinformowany o umorzeniu 32 postępowań przygotowawczych (dochodzenia – 30, śledztwa – 2).

Organy ścigania zawiesiły 3 postępowania – dochodzenia. Jako powody zawieszenia dochodzeń wskazano wystąpienie długotrwałej przeszkody uniemożliwiającej prowadzenie postępowania (art. 22 § 1 kpk) - brak możliwości ustalenia miejsca pobytu podejrzanego, konieczność ustalenia miejsca pobytu świadka i wykonania czynności z jego udziałem.

W 2021 r. złożono łącznie 6 zażaleń, w tym: 2 zażalenia na postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia i 4 zażalenia na postanowienie o umorzeniu dochodzenia.

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), negatywne przesłanki procesowe (art. 17 § 1 pkt 7 kpk), inne okoliczności wyłączające ściganie (art. 17 § 1 pkt 11 kpk)

W 2021 r. w 1 przypadku Prokuratura uwzględniła we własnym zakresie zażalenie na postanowienie o umorzeniu dochodzenia i uchyliła postanowienie o umorzeniu dochodzenia w sprawie o czyn z art. 225 § 2 kk. Ponadto w 1 przypadku Prokuratura nie uwzględniła zażalenia na postanowienie o odmowie wszczęcia dochodzenia w sprawie o czyn z art. 218 § 1a kk, art. 218 § 2 kk, art. 218 § 3 kk i skierowała do Sądu zażalenie inspektora pracy wraz z aktami z postępowania.

W odniesieniu do pozostałych zażaleń na dzień sporządzenia sprawozdania nie wypłynęło żadna informacja o rozpatrzeniu zażaleń przez prokuratury.

W 2021 r. wskutek złożonych 6 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (w tym 1 z 2020 r.) z art. 218 § 1a kk, art. 218 § 3 kk, art. 220 § 1 kk, art. 225 § 2 kk prokuratury skierowali 6 aktów oskarżenia do sądu.

Współpraca z sądami oraz policją i prokuraturą

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili na wniosek Policji i Prokuratur 38 kontroli, w tym na wniosek Policji - 30 kontroli, na wniosek prokuratur - 8.

W 2021 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 Policji, prokuratur, sądów rejonowych i okręgowych (wydziały cywilne, karne, pracy i ubezpieczeń społecznych, wydział rodzinny i nieletnich) - łącznie 581 (największą ilość wniosków złożyła Policja), w tym: sądów pracy - 65, sądów karnych - 20.

W prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach inspektorzy pracy 26 razy uczestniczyli w charakterze świadka. Nie wystąpił przypadek, aby inspektor pracy występował w postępowaniach prokuratorskich w charakterze biegłego.

W dniu 16 czerwca 2021 r. odbyła się w formie zdalnej narada zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie z przedstawicielami prokuratury i policji.

Udział w przedmiotowej naradzie wzięło 3 prokuratorów z okręgu Prokuratury Okręgowej w Warszawie, 7 prokuratorów z okręgu Prokuratury Okręgowej Warszawa – Praga oraz 19 przedstawicieli Komend Powiatowych i Rejonowych Policji z terenu województwa mazowieckiego podlegających Komendzie Stołecznej Policji.

Naradę zorganizowano w ramach współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Warszawie a działającymi na terenie województwa mazowieckiego organami ścigania z uwagi na konieczność stałej poprawy skuteczności zwalczania i zapobiegania przestępczości przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, a także mając na względzie zawarte w dniu 6 listopada 2017 r. Porozumienie pomiędzy Prokuratorem Krajowym i Głównym Inspektorem Pracy w sprawie współdziałania Prokuratury z Państwową Inspekcją Pracy, a także Porozumienie z dnia 11 grudnia 2000 r. zawarte pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Komendantem Głównym Policji.

Przedmiotem spotkania było usprawnienie współpracy organów Państwowej Inspekcji Pracy z organami ścigania oraz wymiana doświadczeń i spostrzeżeń w tym zakresie.

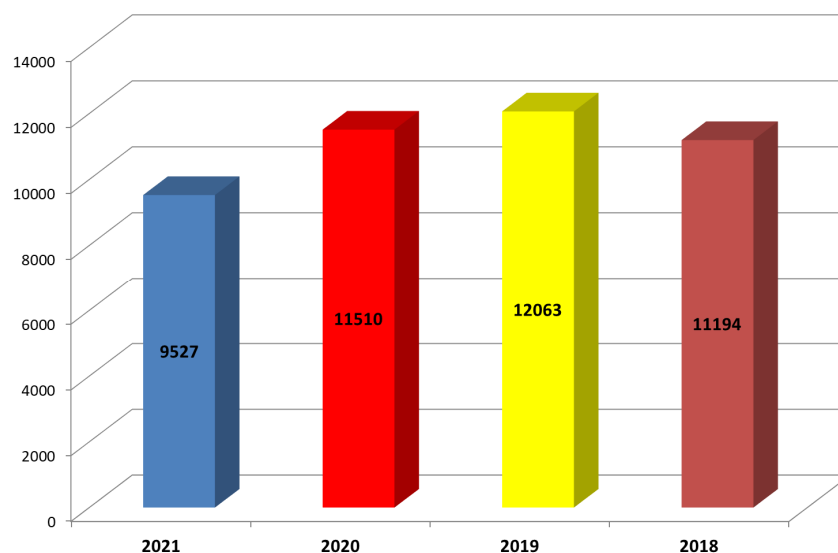
*

12. Skargi i wnioski

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w tym do Oddziałów terenowych, zgłoszonych zostało 9 527 skarg i wniosków, to jest o 17,23% mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. W wyniku skarg przeprowadzono 3 557 kontroli mających na celu wyjaśnienie zgłoszonych nieprawidłowości.

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

	2021 r	2020 r.	2019 r.	2018 r.
Warszawa	6 047	7 525	7 016	7 417
Ciechanów	491	479	639	506
Ostrołęka	557	913	930	694
Płock	576	658	878	617
Radom	1 251	1 290	1 257	1 209
Siedlce	605	645	1 343	751



Najliczniejszą grupę osób zgłaszających skargi i wnioski w 2021 r. stanowili:

- pracownicy - 3974 osób (33,78%),
- byli pracownicy - 2178 (18,51%),
- osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych - 396 (3,37%),
- osoby pozostające anonimowymi - 786 (6,68 %),
- osoby trzecie - 640 (5,44%),
- cudzoziemcy - 689 (5,86%),
- związki zawodowe - 114 (0,97%),
- pozostali - 25,39%.

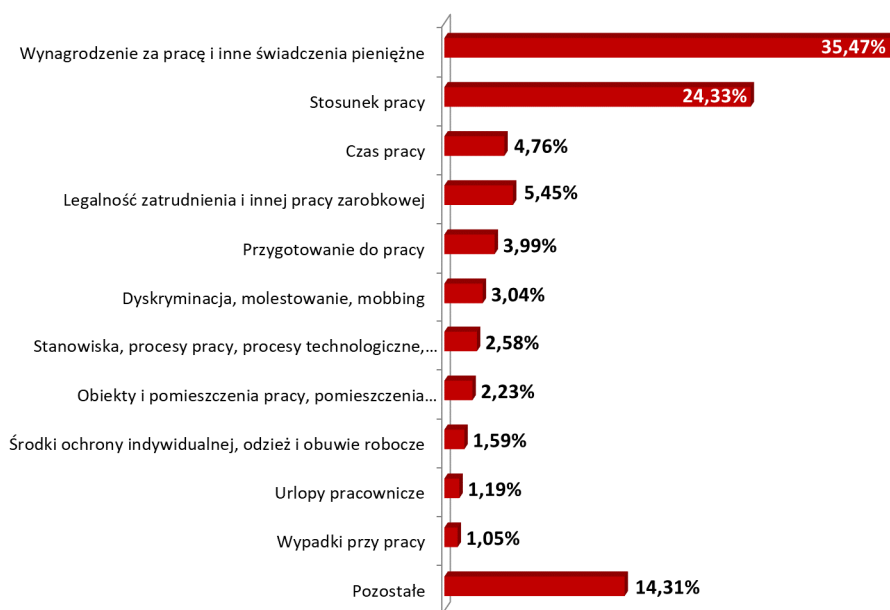
W skargach skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2021 r. zgłoszono łącznie 14 357 problemów.

Problematyka najczęściej występująca w skargach

Problematyka skarg	Liczba problemów
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne	5 092
Stosunek pracy	3 493
Czas pracy	684
Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	782
Przygotowanie do pracy	573
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	437
Stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie i składowanie	371
Obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higienicznosanitarne, wentylacja, ogrzewanie i oświetlenie	320
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	228
Urlopy pracownicze	171
Wypadki przy pracy	151
Pozostałe	2 055

Nadal największą część skarg stanowią skargi dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy (35,47% 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)

Skargi, które w 2021 r. wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, zawierały 14 357 różnych problemów. Blisko 1/3 zbadanych zarzutów w skierowanych skargach w wyniku ich rozpatrzenia została uznana za zasadne.

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 (5 092 problemów, 35,47%). Najliczniejsze problemy wśród nich to niewypłacanie wynagrodzenia za pracę – 2 193 zagadnień - 23,02% oraz jego nieterminowa wypłata - 406 problemów, 4,26% zgłoszonych w tym zakresie problemów. Znaczący odsetek zagadnień związanych z płacami stanowiły: wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż to wynika z umowy o pracę (104 problemy, 1,09%), niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych - 251 problemów (2,63%), niewypłacenie wynagrodzenia za czas choroby - 176 problemów (1,85%), niewypłacenie lub obniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy - 693 problemy (7,27%), niewypłacenie lub obniżenie należności z tytułu podróży służbowej - 146 problemów (1,53%), inne nieprawidłowości dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń przysługujących pracownikowi - 224 problemy (2,35%).

Sprawy związane ze stosunkiem pracy (3 493, 24,33% ogółu zgłoszonych problemów) obejmują szerokie spektrum zagadnień i dotyczą 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. Kolejne najczęściej podnoszone w skargach problemy to niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę (łącznie 895 zagadnienia - 9,39% zgłoszonych). Znacząca grupa to zawieranie umowy cywilnoprawnej, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę - 107 problemów (1,12%). W zakresie niewydania świadectwa pracy zgłoszono 623 problemy (6,54%), a w 142 przypadkach (1,49%) kwestionowano treść świadectwa pracy.

Podnoszone w obrębie stosunku pracy problemy w 16,98% (593 problemów) uznane zostały za bezzasadne, a w 11,08% (387) - za zasadne, natomiast zasadne częściowo - 284 problemów (8,13%).

W obrębie zagadnień dotyczących przygotowania do pracy (573 problemów, 3,99% ogółu zgłoszonych problemów) najczęściej zgłaszane są sprawy związane z brakiem lub niewłaściwym szkoleniem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (wstępnymi - instruktaż ogólny - 184 problemy; instruktaż stanowiskowy - 61 problemów) - stanowią one odpowiednio 1,93% i 0,64% ogółu problemów oraz brakiem lub niewłaściwymi badaniami lekarskimi - wstępnymi - to 1,57% (150 problemów) ogółu zagadnień.

Kolejnym zagadnieniem wskazywanym przez osoby skarżące to grupa zagadnień związana z obiektami i pomieszczeniami pracy, pomieszczeniami higienicznosanitarnymi, wentylacją, ogrzewaniem i oświetlaniem - 320 problemów (2,23 %).

Kolejnym zagadnieniem wskazywanym przez osoby skarżące to środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwiu robocze (228 problemów, 1,59% ogółu).

W obrębie zagadnień związanych z wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi, w tym stosowanie środków zapobiegawczych (151 problemów, 1,05% ogółu).

W powyższych kwestiach uznano za zasadne 19,21% (29) problemów, a częściowo zasadne - 11 problemów (7,28%), 19,21% (29) problemów - za niezasadne, brak informacji co do zasadności wskazano w przypadku 53 zagadnień (35,10%), w toku pozostało 29 (19,21%).

Czas pracy (684 problemów, 4,76% ogółu zgłoszonych skarg) to kolejna tematyka występująca często w skargach zarówno pracowników, jak i byłych pracowników. Niezapewnienie pracownikom dobrego odpoczynku (zgłoszono łącznie 38 problemów w tym zakresie - 0,40%), zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym - 19 problemów (0,20%), niezapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy - 17 problemów (0,18%), czy nieprowadzenie ewidencji czasu pracy - 67 problemów (0,70%) lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy - 66 problemów (0,69%) to najczęściej występujące nieprawidłowości.

Następnym zagadnieniem wskazywanym przez osoby skarżące to szeroko rozumiana legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej (782 zagadnień, 5,45%). Dotyczyły one w głównej mierze niezgłoszenia lub nieterminowe zgłoszenia osób do ubezpieczenia społecznego - 210 problemów (2,20%), powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu wymaganego zezwolenia na pracę, o której mowa w art. 88 ust.1, ewentualnie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (art. 114 ust.1, art. 126 ustawy o cudzoziemcach) bądź zezwolenia na pobyt czasowy określonego w art. 127 lub 142 ust. 3 ustawy o cudzoziemcach) bądź zezwolenia na pobyt czasowy określonego w art. 127 lub 142 ust. 3 ustawy o cudzoziemcach lub mającemu nieprawidłowości w zezwoleniu - 61 problemów (0,64%), inne nieprawidłowości dotyczące nielegalnego zatrudnienia - 423 problemy (4,44%).

Wśród problemów określanych jako pozostałe zawartych w skargach (1 666 problemów, 11,60%), czołowe miejsce zajmują zagadnienia związane z niewypłaceniem przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia - 547 problemów (5,74%), pozostałe sprawy leżące poza kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy - 808 problemów (8,48%).

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 5 040 decyzji, w tym 4 063 to decyzje pisemne oraz 977 decyzji ustnych,
- skierowali 2 772 wystąpienia zawierające 15 328 wniosków oraz wydali 364 polecenia,
- nałożyli 1 179 mandatów za 2 692 wykroczenia – na łączną kwotę 1 351 939 zł,
- skierowali 93 wnioski do sądu zawierające 222 wykroczenia.

W zakresie wypłaty wynagrodzeń inspektorzy pracy wydali 986 decyzji nakazujących wypłatę 1 768 pracownikom wynagrodzeń na łączną kwotę **7 381 746,50 zł**, a w wyniku wydanych

poleceń wyegzekwowali wypłatę należnych świadczeń 623 pracownikom na łączną kwotę **1 387 710,00 zł.**

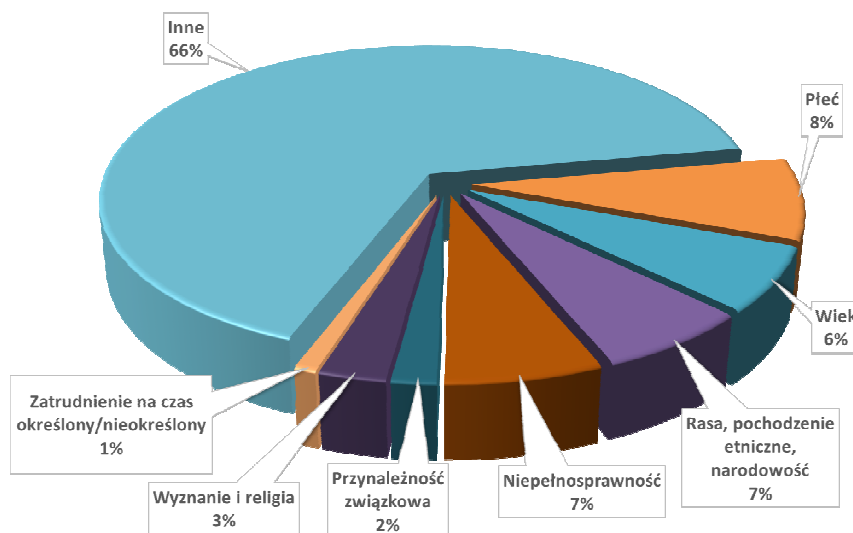
Skargi i wnioski dotyczące naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu

W 2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 436 skarg, w których poruszano problem mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu. Problem mobbingu sygnalizowano w 326 skargach (74,77% skarg z tego zakresu), a w 110 (25,23%) nierównego traktowania.

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 zawartymi w skargach była dyskryminacja przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 Kp) oraz dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 Kp).

Przyczyny dyskryminacyjne w skargach



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) lub nie potrafią wskazać podstawy dyskryminacji. W kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skargach dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu, przyczyny tego zjawiska określano różnie, podając zazwyczaj kilka powodów dyskryminacji lub nie podając żadnego. Przeważająca większość skarg nie opierała się na wskazanych w przepisach kryteriach dyskryminacyjnych, a każdy przejaw nierównego traktowania jest przez skarżących odbierany jako przejaw dyskryminacji, pomimo istnienia obiektywnych przyczyn, które uzasadniają zróżnicowanie sytuacji pracowniczej poszczególnych pracowników. Podkreślić należy, iż podnoszone kwestie dotyczące zarówno mobbingu jak i dyskryminacji zazwyczaj miały charakter sporny i podlegały rozpatrzeniu przez sąd pracy, dlatego też tak mało skarg zostało uznanych za zasadne.

*

Skargi i wnioski składane przez związki zawodowe

W okresie sprawozdawczym, organizacje związkowe skierowały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 112 pism w sprawie podjęcia przez inspektorów pracy działań nadzorczo-kontrolnych, w wyniku których przeprowadzono 84 kontrole.

Skargi i wnioski związkowe dotyczyły łącznie 186 problemów.

Problematyka zgłaszana w skargach związków zawodowych

Problematyka zgłaszana w skargach	Liczba problemów	Odsetek badanych problemów *
Stosunek pracy i legalność zatrudnienia	56	30,11
Zbiorowe prawo pracy	50	26,88
Czas pracy	27	14,51
Wynagrodzenia i inne świadczenia	20	10,75
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	18	9,68
Bezpieczeństwo i higiena pracy	10	5,38
Urlopy pracownicze	4	2,15
Zagadnienia poza kompetencjami PIP	1	0,54

* Zamieszczone w tabeli odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2021 r. wpłynęły do OIP Warszawa

Wśród problemów zgłaszanych przez związki zawodowe najczęściej pojawiają się zagadnienia związane z szeroko pojętym stosunkiem pracy (30,11% ogółu spraw zgłaszanych przez związki zawodowe). Dotyczyły one między innymi braku umowy o pracę sporządzonej pisemnie, nieprawidłowego sporządzenia umowy o pracę, nieprawidłowości przy przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę, nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 Kp, nieprawidłowości związanych z rozwiązaniem za wypowiedzeniem umowy o pracę z pracownikiem, będącym członkiem zarządu organizacji związkowej w związku z art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników, braku regulaminu pracy.

Ponad ¼ spraw zgłoszonych przez związki zawodowe do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie (26,88% problemów zgłoszonych przez organizacje związkowe) stanowiły zagadnienia tzw. zbiorowego prawa pracy. Wśród nich należy wyróżnić grupy zagadnień: zakładowe układy zbiorowe pracy (nierealizowanie postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących warunków pracy, wprowadzenie do układu postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż dotychczasowe - art. 241¹³ § 2 Kp), uprawnieni organizacji związkowych (nieudzielanie pracownikom zwolnień od pracy przysługujących na działalność związkową - art. 25 ustawy o związkach zawodowych), działalność społecznej inspekcji pracy (uniemożliwianie działalności SIP - art. 14 ustawy o społecznej inspekcji pracy, nieprawidłowości w ustalaniu i wypłacaniu miesięcznego zryczałtowanego wynagrodzenia SIP - art. 15 ust. 3 i 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy, wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z SIP w czasie kadencji lub w okresie 1 roku po jej wygaśnięciu (art. 13 ustawy o nieprawidłowości dotyczące przestrzegania uprawnień SIP), rady pracowników (uniemożliwienie utworzenia rady pracowników), zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (nienaliczenie lub nieprawidłowe naliczanie odpisów lub zwiększeń - art. 5 ust. 1-5a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, brak lub nieprawidłowy regulamin, w tym wydany bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielem załogi - art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych).

Związki zawodowe zgłaszając problemy w zakresie naruszenia przepisów o czasie pracy (14,51% ogółu skarg związków zawodowych) wskazywały między innymi kwestie nieprawidłowego tworzenia rozkładów czasu pracy, nieprzekazania pracownikowi rozkładu czasu pracy w wymaganym terminie, nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudniania powyżej 8 godzin na dobę pracowników - opiekunów dzieci do lat 4 - bez ich zgody, zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, niezapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy (art. 151³ Kp), nieprawidłowego ustalenia dobowego wymiaru czasu pracy zgodnie ze stosowanym systemem czasu pracy, powtórnego zatrudniania w tej

samej dobie z wyłączeniem systemu przerywanego czasu pracy, zatrudniania pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku: 11 godzinnym dobowym i 35 godzinnym tygodniowym; zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym; zatrudnianie pracowników w niedziele lub święta z naruszeniem obowiązujących przepisów - w niedziele bez dnia wolnego lub dodatkowego wynagrodzenia.

Blisko 10% problemów zgłaszanych do OIP w Warszawie przez organizacje związkowe dotyczyło wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Zarzucano w nich: niewypłacenie w ogóle lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę, nieterminowe wypłacanie innych świadczeń przysługujących pracownikowi, wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca kwota minimalnego wynagrodzenia, niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych lub wynagrodzenia za pracę w godzinach przekraczających obowiązujący wymiar czasu pracy, niewypłacanie premii regulaminowej lub świadczenia urlopowego.

Zagadnienia dotyczące nierównego traktowania pracowników i mobbingu stanowiły 9,68% problemów podnoszonych w skargach i wnioskach organizacji związkowych. Dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia z przyczyn innych niż wskazane w art. 18^{3a} Kp dominowała wśród zgłoszonych problemów (14 z 18). Pozostałe 4 problemy dotyczyły mobbingu.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w różnych aspektach tego obszaru stanowiły 10 problemów zgłoszonych przez organizacje związkowe (5,38% zgłoszeń związków zawodowych). W tej grupie zagadnień najczęściej podnoszono zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w na stanowiskach pracy (nieprzestrzeganie przepisów bhp przy organizacji stanowisk pracy, brak lub niewłaściwe urządzenia wentylacji mechanicznej lub klimatyzacji w pomieszczeniach pracy, nieprawidłowości w zakresie wydawania posiłków i napojów regeneracyjnych), zapewnienia pracownikom ochrony indywidualnej (brak odpowiedniej odzieży ochronnej jako środka ochrony indywidualnej, niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego), przygotowanie do pracy (brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia okresowe, brak lub niewłaściwie przeprowadzone okresowe badania lekarskie z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników).

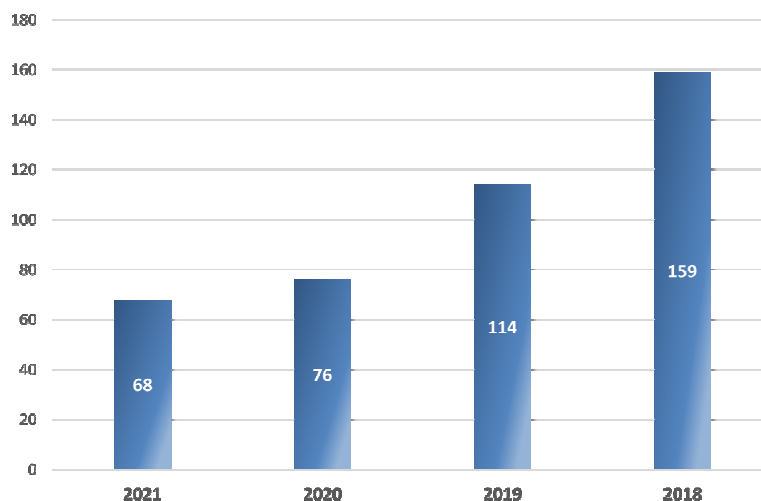
*

Skargi na czynności inspektorów pracy

W roku 2021 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 68 skarg, przy czym 5 skarg zostało wycofanych.

W analogicznym okresie 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 76 skarg na czynności inspektorów pracy, z kolei w 2019 r. wpłynęło 114 skarg, w 2018 r. wpłynęło 159 skarg.

Skargi na inspektorów pracy OIP w Warszawie w latach 2018-2021



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

- 1) **5** skarg - uznano za zasadne bądź częściowo zasadne,
- 2) **58** skarg - zostało uznanych za bezzasadne.

*

Skargi na działania pracodawców naruszające przepisy prawa pracy, w tym bhp, a związane z ograniczaniem skutków epidemii SARS-CoV-2 i przeciwdziałaniem rozprzestrzenianiu się wirusa

W przedmiotowym zakresie w 2021 roku przeprowadzono łącznie 8 kontroli w 8 podmiotach.

Należy zauważyć, że 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.

Zakresem ww. kontroli skargowych objęto zarówno prawną ochronę pracy – 7 kontroli, jak i w 4 przypadkach – zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do najczęściej badanych zagadnień podczas kontroli z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy były kwestie związane z badaniami lekarskimi (brak lub nieprawidłowości), z brakiem wymaganych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, oceną ryzyka zawodowego, wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Z kolei obszarem kontrolowanym związanym z prawną ochroną pracy były zagadnienia dotyczące terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy (ekwiwalent za niewykorzystany w naturze urlop wypoczynkowy, odprawy pieniężne), naliczania i wypłacania dodatku za pracę w porze nocnej, ewidencji czasu pracy, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, wypłaty zleceniobiorcom wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej, rozwiązywania stosunku pracy, nieterminowego wydawania świadectwa pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w związku ze stwierdzeniem nieprzestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp inspektorzy pracy wydali łącznie 4 decyzje, w tym jedną z rygorem natychmiastowej wykonalności oraz skierowali 6 wystąpień zawierających 42 wnioski. W związku ze stwierdzeniem popełnionych wykroczeń stosunku do 3 osób winnych zastosowano środki wychowawcze, a w jednym przypadku za popełnione wykroczenie osobę winną ukarano mandatem karnym na kwotę 1 000 zł.

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy udzielili łącznie 12 porad, w tym 7 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, 5 porad technicznych.

*

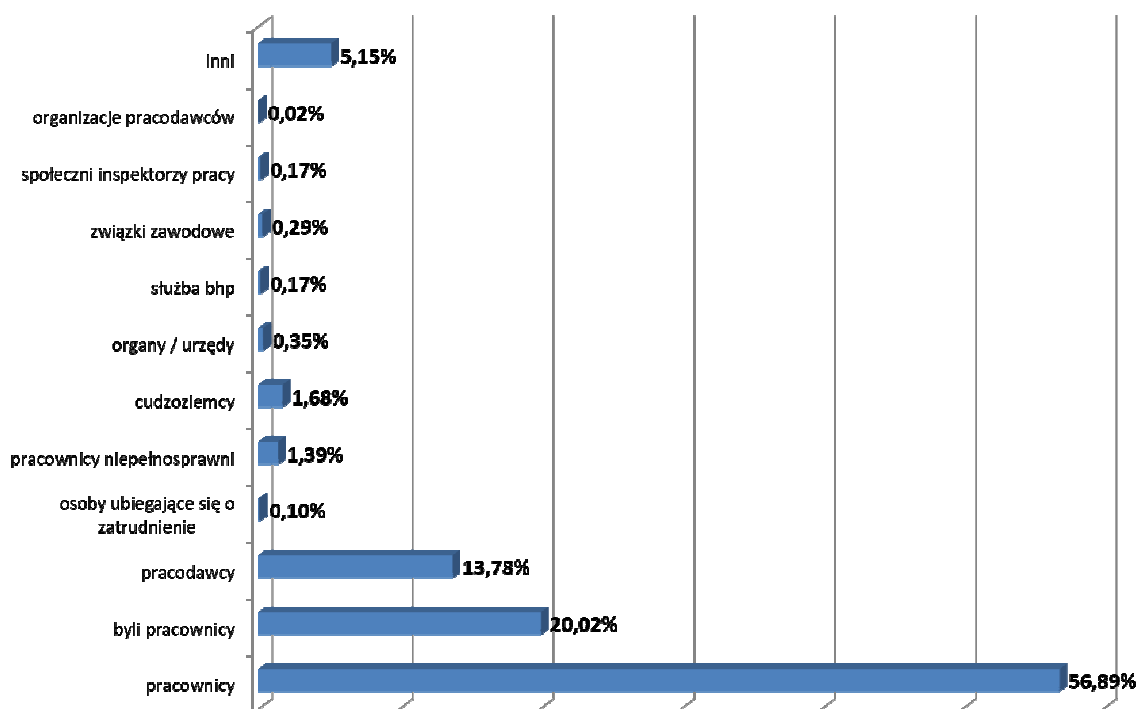
13. Porady prawne i techniczne

W 2021 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem około 34 298 porad prawnych i technicznych. W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto w biurach Okręgowego Inspektoratu Pracy łącznie około 1 343 osoby. Należy zaznaczyć, że w związku z gwałtownym rozprzestrzenianiem się koronawirusa SARS-CoV-2, w trosce o zdrowie pracowników i interesantów do 13.05.2021 r., 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 429 porad do 6 150.

Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych w firmach pracodawców lub przedsiębiorców udzielili łącznie 18 853 porad ustnych (8 078 dotyczących zagadnień prawnych, 8 958 porad technicznych, 1 817 dotyczących legalności zatrudnienia). Pozostałe porady zostały udzielone ustnie podczas dyżurów prawnych, telefonicznie lub w ramach pisemnych odpowiedzi na zapytania. Udzielono 8 350 porad w tym m.in. 1 343 porady ustne, 6 150 porad udzielonych telefonicznie. Należy wskazać, iż w bieżącym okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie i do Oddziałów wpłynęło 2 048 pisemnych wniosków o udzielenie porady prawnej i technicznej.

Podmioty, którym udzielono porad



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,
- uprawnienia pracowników niepełnosprawnych,
- rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników,
- legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej,
- agencje zatrudnienia, pracownicy tymczasowi,
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy,
- mobbing, dyskryminacja,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych,
- zakładowe układy zbiorowe pracy,
- pracownicze plany kapitałowe,
- ubezpieczenia społeczne,

- emerytury pomostowe,
- rady pracownicze, 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,
- mikroklimat i środowisko pracy,
- ochrona pracy młodocianych, zatrudnianie dzieci do lat 16,
- ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy,
- COVID-19.

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 2021 w związku z trwającą epidemią i rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 Inspektoratu Pracy Warszawa 370 zapytań dotyczyło problematyki związanej z tym tematem.

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,
- stosunku pracy, czasu pracy i wynagrodzeń,
- przeprowadzania szkoleń bhp w formie zdalnej (wstępnych i/lub okresowych),
- badań lekarskich wstępnych/okresowych/kontrolnych,
- testów i szczepień.

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 2021 r. udzielono 24 porady prawne ustne i pisemne związkom zawodowym. Pomoc udzielona związkom zawodowym dotyczyła czasu pracy, informacji dotyczących kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, informacji dotyczącej procedury przeprowadzania kontroli, stosunku pracy, uprawnień związków zawodowych, wynagrodzeń za pracę i inne świadczenia, wypadków i chorób zawodowych, wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy- takich jak Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy, regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania, zapytań o zgłaszanie przez pracodawców sporów zbiorowych, zawiadomienia przez pracodawcę Okręgowego Inspektora Pracy o przedłużonych okresach rozliczeniowych, realizowania zapisów ustawy o ochronie danych osobowych, terytorialny i podmiotowy zakres działania organizacji związkowej. Podobnie

jak w latach poprzednich najczęściej do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie występowały takie organizacje związkowe (NSZZ „Solidarność”) oraz branżowe związki zawodowe (Związek Zawodowy Inżynierów i Techników Organizacja Międzyzakładowa, Związek Zawodowy Polskich Muzyków Orkiestrowych przy Filharmonii Narodowej, Związek Nauczycielstwa Polskiego).

Podsumowując tematykę poradnictwa prawnego w Okręgowym Inspektoracie Pracy Warszawa w roku 2021, 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 134 wnioski o rejestrację protokołu dodatkowego (układu) oraz o wpis informacji (dla porównania w 2020 r. wpłynęło 185 wniosków, 2019 r. – 176, 2018 r. – 201, 2017 r. – 201 wniosków, 2016 r. – 176, 2015 r. – 197).

Wnioski dotyczyły:

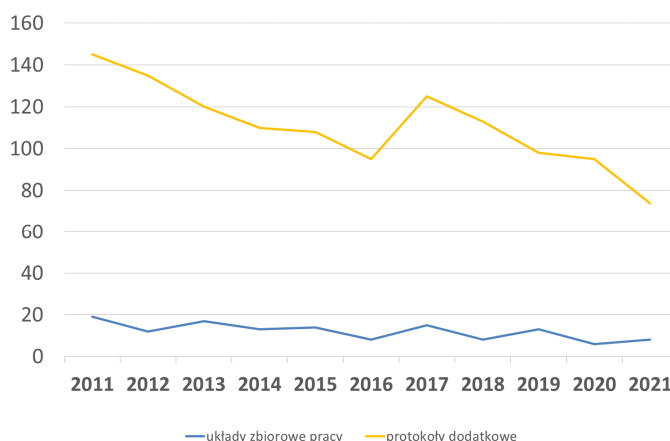
- | | | | |
|--|---|---|------|
| • rejestracji układów | - | 12 | |
| • rejestracji porozumienia o stosowaniu układu | - | 1 | |
| • rejestracji protokołów dodatkowych | - | 80 | |
| • informacji ogółem | - | 42, w tym: | |
| | - | <i>wypowiedzenie układu</i> | - 6 |
| | - | <i>rozwiązanie układu (porozumienia)</i> | - 8 |
| | - | <i>połączenie organizacji związkowych</i> | - 1 |
| | - | <i>rozwiązanie organizacji związkowej</i> | - 4 |
| | - | <i>wstąpienie związku zawodowego w prawa strony</i> | - 2 |
| | - | <i>zawieszenie stosowania układu</i> | - 5 |
| | - | <i>odstąpienie od stosowania układu</i> | - 2 |
| | - | <i>zmiana nazwy, adresu</i> | - 12 |
| | - | <i>inne informacje</i> | - 1 |

W okresie sprawozdawczym odmówiono rozpatrzenia 1 wniosku o rejestrację układu zbiorowego pracy, 1 wniosku o rejestrację protokołu dodatkowego oraz 3 wniosków o wpis informacji (1 – wypowiedzenie układu, 1 – zawieszenie stosowania układu, 1 – zmiana nazwy pracodawcy).

W 2021 roku zarejestrowano łącznie 8 zakładowych układów zbiorowych pracy, i 74 protokołów dodatkowych, wpisano do rejestru 40 informacji.

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, 2020 r. – 6 układów i 95 protokołów.

Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w latach 2011-2021 OIP Warszawa



W 2021 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 2021 roku odnośnie rejestracji układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych wskazują na zmniejszającą się – głównie z powodu pandemii - liczbę zawieranych protokołów dodatkowych, natomiast rejestracja samych układów utrzymuje się na podobnym poziomie. Nadal widoczna jest tendencja ograniczania przez strony układów zakresu lub wysokości przyznawanych pracownikom świadczeń – dotyczy to przede wszystkim układów zawieranych po rozwiązaniu dotychczasowych układów. Większość zarejestrowanych układów przewiduje jeszcze prawo do nagród jubileuszowych czy wyższych niż przewidziane powszechnie obowiązującymi przepisami odpraw emerytalnych i rentowych, jednak coraz częściej prawo do tych świadczeń uzależnia się od zakładowego, zamiast ogólnego stażu pracy.

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 14 wniosków dotyczących wypowiedzenia i rozwiązania zakładowego układu zbiorowego pracy, dla porównania w 2020 r. – 15, 2019 r. – 14 wniosków, 2018 r. – 12, 2017 r. – 16, 2016 r. – 14, 2015 r. - 15, 2014 r. - 17, 2013 r. – 16.

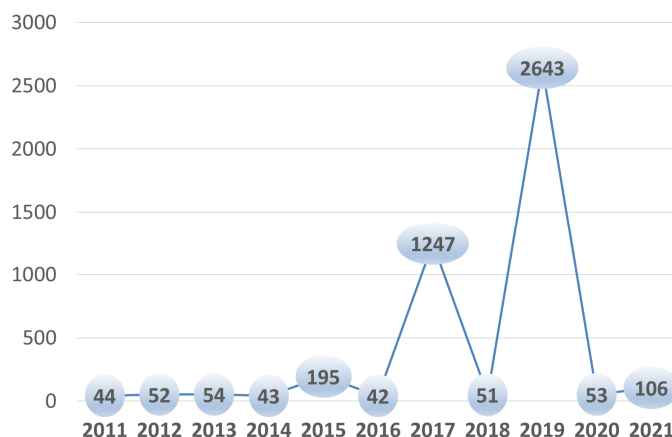
*

15. 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.

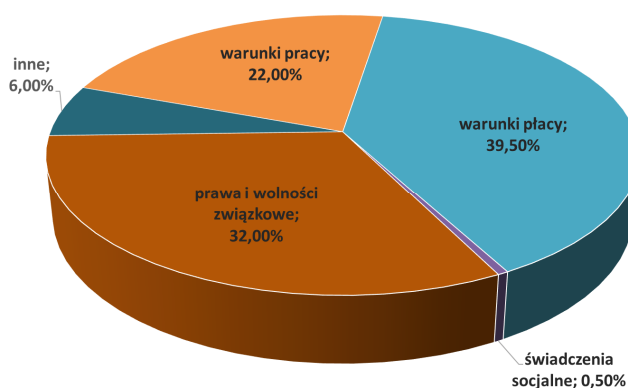
W 2021 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 106 sporów zbiorowych zawierających 395 żądań.

W latach poprzednich liczba zarejestrowanych sporów wynosiła odpowiednio: 2020 r. – 53, 2019 r. – 2 643 (głównie spory w szkołach i placówkach oświatowych), 2018 r. – 51, 2017 r. – 1 247 (szkoły i placówki oświatowe), 2016 r. – 42 , 2015 r. – 195, 2014 r. – 43, 2013 r. – 54, 2012 r. – 52, 2011 r. – 44.

Liczba sporów zbiorowych zgłoszonych w latach 2011-2021

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:

- 87 żądań - warunki pracy (ok. 22 %).
- 156 żądań - płaca (ok. 39,5 %).
- 2 żądania - świadczenia socjalne (ok. 0,5 %).
- 125 żądań - prawa i wolności związkowe (ok. 32 %).
- 25 żądań - dotyczących innych kwestii (ok. 6 %).

Zakres sporów zbiorowych w 2021 r.

W trakcie bieżącego okresu sprawozdawczego zaobserwowano wzrost liczby sporów zbiorowych w szczególności w sektorze związanym z opieką zdrowotną oraz z szeroko pojętą administracją publiczną.

W 2021 roku – tak jak w poprzednich latach - najczęściej wymienianymi przyczynami sporów były żądania związane z wynagrodzeniami i warunkami pracy, a także dodatkowo zagadnienia związane z prawami i wolnościami związkowymi.

*

16. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W 2021 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, wniesiono 2 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz łącznie 2 osób, w tym:

- na rzecz osób, które świadczyły pracę na podstawie umowy o dzieło - 1 osoba;
- na rzecz osób, które świadczyły pracę bez żadnej umowy - 1 osoba.

Do końca roku 2021 w powyższych sprawach nie zapadły żadne rozstrzygnięcia sądowe.

W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły przypadki odrzucenia, oddalenia, zwrotu, cofnięcia lub zawieszenia powództwa. W 2021 r. nie zawarto żadnej ugody sądowej dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy. W okresie sprawozdawczym nie wniesiono skargi kasacyjnej. Nie zaistniał przypadek wstąpienia przez inspektora pracy do postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy za zgodą (na wniosek) pracownika.

17. Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 1 360 wniosków o wydanie zgody na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do 16 roku życia. W 38 przypadkach, wnioski w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko zostały wycofane przez wnioskodawców (przed wydaniem zezwolenia). Podobnie jak w latach ubiegłych, z wnioskami o wydanie zgody na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do lat 16 występowały podmioty prowadzące działalność artystyczną, kulturalną lub reklamową (76 podmiotów). Niemniej jednak, w 2021 r. 7 wniosków o wydanie zgody na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do lat 16 skierowali rodzice dzieci. Ponadto, jeden z wniosków nie dotyczył wykonywania przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia pracy / innych zajęć zarobkowych w warunkach określonych art. 304⁵ Kodeksu pracy, ale pracy w sklepie.

W związku z rozpatrywaniem wniosków, inspektorzy pracy przeprowadzili 619 kontroli, w wyniku których wydali 1 625 decyzji pozytywnych. Na wniosek jednego z rodziców, cofnięto jedną decyzję. Podczas prowadzonych kontroli, niejednokrotnie sprawdzano warunki bezpiecznego wykonywania zajęć zarobkowych przez dzieci. W jednym przypadku, w związku ze stwierdzeniem naruszenia przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektor pracy wydał 11 decyzji, które zostały wykonane w trakcie trwania kontroli, a wobec osoby winnej popełnienia wykroczenia zastosował środek wychowawczy w postaci pouczenia. Ponadto w 3 przypadkach wydano wnioski w wystąpieniach. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy udzielili 68 porad prawnych oraz 19 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

- odgrywaniu ról głównych i epizodycznych w przedstawieniach teatralnych (w tym taniec, śpiew, role mówione),
- wcielaniu się w postacie/role dzieci biorących udziału w serialach, filmach (główni bohaterowie, role epizodyczne),
- statystowaniu w serialach, filmach fabularnych,
- udziale w filmach reklamowych, sesjach zdjęciowych,
- udziale w programach edukacyjnych dla dzieci realizowanych za pośrednictwem Telewizji Polskiej S.A.

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. 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. w przypadku dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu – pozytywną opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych, niekiedy także – w przypadku dziecka uczęszczającego do placówki przedszkolnej – opinię dyrektora przedszkola o braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko zajęć zarobkowych.

W 2021 r., podobnie jak w latach ubiegłych, występowały przypadki, w których wnioskodawcy załączali do wniosków dokumenty niespełniające wymagań, na przykład:

- zaświadczenia lekarskie wydane dla dzieci, w których lekarze nie zamieszczali informacji o braku przeciwwskazań dziecka do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych, stwierdzając jedynie, że dziecko jest zdrowe, bez chorób przewlekłych...,
- podobnie, w wielu przypadkach dyrektor szkoły w wydanej opinii nie stwierdzał, czy wykonywane przez dziecko zajęcia zarobkowe nie będą uniemożliwiały realizowanie przez dziecko obowiązku szkolnego,

bądź składali wnioski zawierające braki formalne, tj. nie zawierające załączonych wszystkich wymaganych dokumentów. Wnioski takie były zwracane wnioskodawcom celem ich uzupełnienia o brakujące stwierdzenia.



III

BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYŃ
WYPADKÓW PRZY PRACY

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

W 2021 roku zgłoszono do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 535 wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 194 wypadków, w których poszkodowanych zostało 198 osób.

	Liczba zgłoszonych		Liczba zbadanych	
	wypadków	poszkodowanych	wypadków	poszkodowanych
Śmiertelne	107	107	19	19
Ciężkie	201	201	38	39
Zbiorowe	35	77	9	14

W 2021 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 35 wypadków komunikacyjnych i 46 zdarzeń, które miały tzw. charakter medyczny.

W związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, 98 osób winnych popełnienia 157 wykroczeń, inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi na łączną kwotę 128 150,00 złotych. Ponadto skierowano 3 wnioski do sądu o ukaranie obejmujące 10 wykroczeń. W przypadku 6 wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali (w stosunku do 4 osób winnych ich popełnienia) środki wychowawcze. W 1 sprawie inspektor pracy skierował do prokuratury zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.

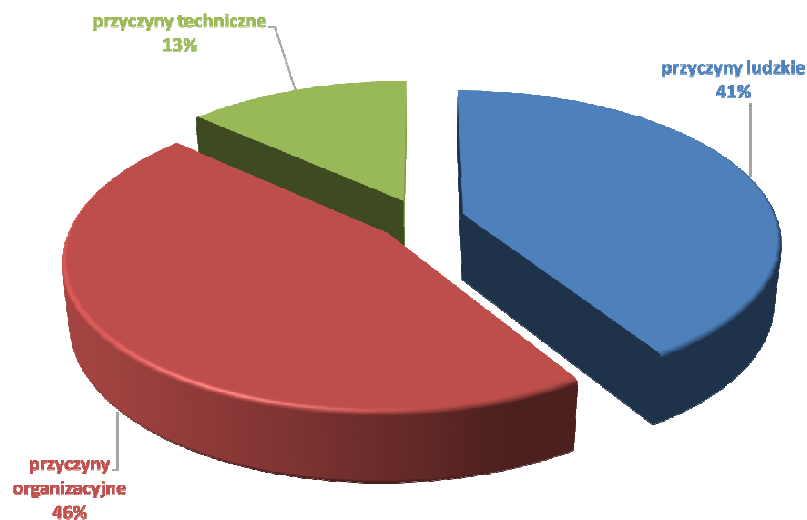
Najczęstszymi miejscami wypadków przy pracy były:

- 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:

- 41,09% to przyczyny ludzkie, tj. brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika, nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika, niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika, stan psychofizyczny pracownika nie zapewniający bezpiecznego wykonania pracy.
- 45,56% to przyczyn dotyczące niewłaściwej organizacji pracy polegające na niewłaściwej eksploatacji czynnika materialnego, niewłaściwej ogólnej organizacji pracy, niewłaściwej organizacji stanowiska pracy.
- 13,35% to przyczyny techniczne, tj. wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego, niewłaściwe wykorzystanie czynnika materialnego, wady materiałowe czynnika materialnego.

Z uwagi na taki rozkład przyczyn nasuwa się wniosek, że w zakładach pracy należy zwiększyć nadzór nad wykonywanymi pracami – szczególnie w małych i średnich firmach.

Ponadto istotny impuls do zdynamizowania procesów prewencyjnych mógłby zadziałać zwiększony stopień wykorzystywania zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej w zależności od ryzyka wypadku przy pracy. W związku z powyższymi obserwacjami wskazane jest podjęcie następujących działań:

- rozpowszechnienie przepisów prawnych w zakresie ubezpieczenia i świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zasad prowadzenia i dokumentowania postępowania powypadkowego – adresaci: OIP, ZUS, media,
- promowanie wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców dostępnymi środkami, jak spotkania i konferencje z organizacjami pracowników i pracodawców, środki masowego przekazu,
- wprowadzenie rozwiązań legislacyjnych w zakresie zasad szkolenia pracowników, przez jednostki dające gwarancję rzetelnego kształcenia pracodawców i pracowników,
- kontrola dokumentacji powypadkowych, sporządzanych przez pracodawców,
- egzekwowanie od pracodawców, u których dochodzi do wypadków powtarzalnych, wdrażania w praktyce właściwych wniosków profilaktycznych,
- udzielanie przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy 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 ramach nadzoru nad badaniem wypadków przy pracy inspektorzy pracy przeprowadzili 221 kontroli badając 395 dokumentacji sporządzonych przez zespoły powypadkowe powołane przez pracodawców. Inspektorzy pracy przeanalizowali 45 protokołów powypadkowych sporządzonych przez zespoły badające okoliczności wypadków w pracy, których nie uznano za wypadek przy pracy.

Podczas tych kontroli inspektorzy pracy współdziałali z innymi organami państwowego nadzoru nad warunkami pracy poprzez prowadzenie wspólnych działań kontrolnych lub poinformowanie o wynikach kontroli. W ramach realizacji tematu współdziałano z Policją i Prokuraturą.

Realizując powyższy temat inspektorzy pracy udzielili: 856 porad prawnych w tym 588 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzonych przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków pracowników dotyczyło:

- ustalenia tylko częściowych przyczyn wypadku - 17,14% wszystkich ujawnionych nieprawidłowości,

- ustalenia innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy - 10,56%,
- niezamieszczenia w protokole powypadkowym naruszonych przez pracodawcę w związku z wypadkiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia - 8,22 %,
- ustalenia środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku,
- przystąpienia do ustalania okoliczności i przyczyn wypadki z nieuzasadnioną zwłoką,
- nieprzystąpienia niezwłocznie przez zespół powypadkowy do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku,
- braku rejestru wypadków przy pracy,
- zgłoszenia wypadku w późniejszych terminach,
- niewłaściwego składu zespołu powypadkowego.

Błędy popełnione przez zespoły powypadkowe, a dotyczące w szczególności ustalania przyczyn wypadków, zaleceń i wniosków oraz środków profilaktycznych w celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnego zdarzenia kolejny raz, wskazują na konieczność kontrolowania postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawcę. Inspektorzy pracy nadal powinni kontrolować sposób badania wypadków przez pracodawców. Dlatego też podczas kontroli prowadzonych przez inspektorów 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 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 567 kontroli dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich w 556 podmiotach. Kontrolą objęto 2 557 pracowników, 389 spośród nich świadczyło pracę nielegalnie.

Legalność zatrudnienia obywateli polskich

liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia	liczba osób, które nielegalnie świadczyły pracę zarobkową	w tym w skutek: braku lub nieterminowego:		
		potwierdzenia pracownikowi na piśmie rodzaju i warunków zawartej z nim umowy o pracę	zgłoszenia do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego osoby świadczącej pracę	Zawiadomienia PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności
2557	389	97	337	6

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami związanymi z nielegalnym zatrudnieniem wydano 6 poleceń oraz 264 wystąpienia zawierające 476 wniosków. Osoby winne popełnienia 107 wykroczeń ukarano 70 mandatami karnymi na łączną kwotę 82 550 zł. W 8 przypadkach zastosowano środek wychowawczy (za 11 wykroczeń). W stosunku do 2 obwinionych skierowano 2 wnioski o ukaranie do sądów (za 8 wykroczeń). W trakcie prowadzonych kontroli udzielono 512 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

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). Jest to niewątpliwie istotna przyczyna zatrudniania pracowników bez uprzedniego zawarcia jakiegokolwiek umowy, a także zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Przeprowadzając kontrole w zakresie legalności zatrudnienia inspektorzy pracy współpracują z organami administracji publicznej, służbami mundurowymi, organami administracji skarbowej oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Na wniosek organów administracji skarbowej przeprowadzono 10 kontroli, a o wynikach 13 postępowań kontrolnych poinformowano Urzędy Skarbowe.

Należy podkreślić, iż dobrze wygląda współpraca inspektorów pracy z Policją. W ramach współpracy inspektorzy mogą liczyć na pomoc funkcjonariuszy Komendy Stołecznej Policji, zajmujących się na co dzień zwalczaniem przestępczości związanej między innymi z handlem ludźmi i pracą przymusową. W 2021 r. na wniosek Policji przeprowadzono 6 kontroli. Wspólnie z funkcjonariuszami Policji przeprowadzono 12 kontroli. W 2021 r. nawiązano współpracę z przedstawicielami Wydziału ds. zwalczania przestępczości samochodowej Komendy Stołecznej Policji. W ramach współpracy przeprowadzane były kontrole legalności zatrudnienia warsztatów, stacji demontażu pojazdów samochodowych (szrotów). Czynności kontrolne przeprowadzono w asyście funkcjonariuszy Policji. Poza kwestiami związanymi z legalnością zatrudnienia istotnym elementem kontroli było sprawdzenie zagadnień związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy. W ramach tej współpracy przeprowadzono w 2021 r. 4 kontrole.

*

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

W roku 2021 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 721 kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w 688 podmiotach. Stwierdzono łącznie 393 przypadki nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom.

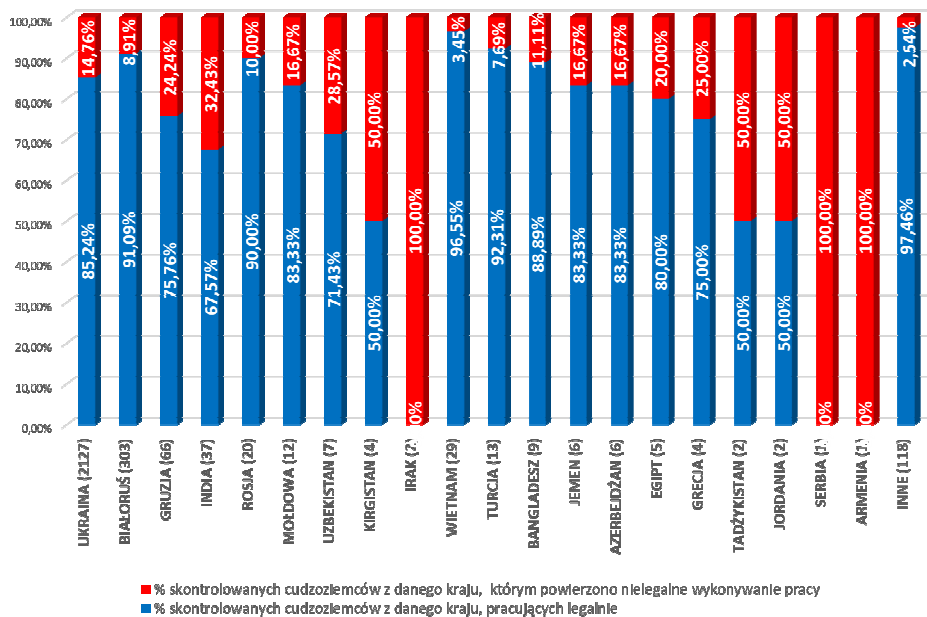
Legalność zatrudnienia cudzoziemców

liczba cudzoziem. objętych kontrolą	liczba cudzoziem. którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy	w tym dla których przy powierzaniu stwierdzono:				
		nielegalny pobyt	podstawę pobytu nieuprawnijającą do wykonywania pracy	brak wymaganego zezwolenia na pracę (zezwolenia na pobyt czasowy i pracę itp.)	pracę na innym stanowisku lub innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę (zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę itp.)	brak zawarcia umów w formie wymaganej (pisemnej)
2774	393	11	4	199	110	101
<i>w tym świadczący pracę na podstawie:</i>						
<i>a) oświadczenia pracodawcy</i>						
838	97	0	0	44	0	16
<i>b) zezwolenia na pracę sezonową</i>						
116	3	0	0	1	1	0

Województwo mazowieckie 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). Główną przyczyną kontroli podczas których stwierdzane są nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia obcokrajowców są kierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wnioski Urzędu Pracy Miasta St. Warszawy, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego oraz skargi składane przez samych cudzoziemców. Nowe zjawiska w obszarze legalności zatrudnienia cudzoziemców jakie mogliśmy zaobserwować w 2021 r. związane były z epidemią Covid-19. Mimo obowiązującego stanu epidemii regularnie rośnie liczba legalnie zatrudnionych obcokrajowców. Pod koniec zeszłego roku odnotowano rekordową liczbę obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego (blisko 872 000 osób).

Najistotniejsze nieprawidłowości w obszarze zatrudnienia obcokrajowców pozostają bez zmian w porównaniu z ubiegłymi latami. Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości należy zatrudnianie bez ważnego zezwolenia na pracę. Do stwierdzanych naruszeń w zakresie zatrudniania pracowników – cudzoziemców dochodzi najczęściej w związku ignorancją wobec przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców i ich nieznanością, tj. głównie w sytuacjach zatrudniania cudzoziemców na warunkach wynagrodzenia innych niż określone w zezwoleniach na pracę. 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). Nadal zdarzają się również przypadki, gdy pracodawca zatrudnia obcokrajowca posługującego się kartą pobytu z adnotacją: „dostęp do rynku pracy”, przy czym karta ta jest wydana w związku z uzyskaniem przez cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy, na rzecz innego podmiotu. Nadal problemem przy przeprowadzaniu kontroli jest zjawisko firm zarejestrowanych w tak zwanych „biurach wirtualnych”. Dotyczy to zwłaszcza firm delegujących cudzoziemców do pracy poza granicami naszego kraju. Odnośnie pracy wykonywanej na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom to do stwierdzanych najczęściej nieprawidłowości należy nadal wykonywanie pracy na warunkach niezgodnych z treścią oświadczenia (najczęściej w zakresie dotyczącym miejsca wykonywanej pracy oraz ilości godzin pracy).

Udział procentowy skontrolowanych cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy wg. krajów pochodzenia



Podobnie jak w poprzednich latach liczba przypadków nielegalnego powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom utrzymuje się na stałym poziomie. Tradycyjnie najwięcej przypadków nielegalnego wykonywania pracy dotyczy obywateli Ukrainy. Obywatele Ukrainy stanowią najliczniejszą grupę cudzoziemców wykonujących pracę w naszym kraju.

W 2021 r. nie odnotowano przypadków rażących naruszeń przepisów prawa w odniesieniu do cudzoziemców będących obywatelami Nepalu, Indii, Filipin, Etiopii i Bangladeszu. Stwierdzono nielegalne powierzenie wykonywania pracy 1 obywatelowi Bangladeszu, 12 obywatelom Indii. Nie stwierdzono nielegalnego powierzania wykonywania pracy obywatelom Nepalu, Etiopii i Filipin. Skargi składane przez obywateli wskazanych wyżej państw stanowią niewielki procent ogółu skarg składanych przez obcokrajowców. Odnośnie obywateli Indii charakterystycznym zjawiskiem jest kwestia podmiotów zarejestrowanych na terytorium Polski (często jako agencje zatrudnienia), których działalność polega w znacznym stopniu na legalizacji pobytu Hindusów poprzez pozyskiwanie zezwoleń jednolitych. Są to firmy będące własnością cudzoziemców, często nie zatrudniające w ogóle Polaków. Ich siedziby znajdują się na ogół w biurach wirtualnych. Osoby nimi zarządzające znajdują się i prowadzą praktycznie całą działalność poza terytorium Polski. Zarzuty dotyczą pobierania przez te podmioty opłat z tytułu uzyskania zezwolenia na pracę (przy czym czynności te służą często wyłącznie legalizacji pobytu cudzoziemców), których charakter może budzić zastrzeżenia z punktu widzenia polskich przepisów. Zarzuty nie dotyczą jednak z reguły samego procederu pobierania opłat, ale przede wszystkim niewykonania bądź nienależytego wykonania zobowiązań wynikających z zawartej umowy. Pełna weryfikacja stawianych zarzutów jest z reguły niemożliwa z uwagi na fakt, iż:

- całość działalności polegającej miedzy innymi na pobieraniu opłat jest prowadzona poza terytorium Polski,
- osoby decyzyjne również z reguły przebywają za granicą.

Tym samym brak również możliwości przeprowadzenia postępowania wykroczeniowego. Negatywną przesłanką może być w tym przypadku fakt, iż czynności związane z pobieraniem opłat, uzależnieniem od nich uzyskania zezwolenia dokonywane są poza terytorium Polski. Natomiast zgodnie z art. 3 §1 Kodeksu wykroczeń na zasadach określonych w niniejszej ustawie odpowiada ten, kto popełnił wykroczenie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak również na polskim statku wodnym lub powietrznym.

Innym ważnym wyzwaniem przed którym stoją organy legalności zatrudnienia jest kwestia wykonywania pracy przez cudzoziemców w ramach nowych modeli zatrudnienia związanych

z wykorzystaniem różnego rodzaju aplikacji internetowych (Glovo, Let s Deliver, BOLT, Uber, Uber Eats). W modelu tym trudno mówić o istnieniu typowej relacji podmiot powierzający pracę-cudzoziemiec. Jest to sytuacja posiadająca cechy właściwe dla prowadzenia działalności gospodarczej. Doświadczenia kontrolne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie oraz Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej pokazują, iż trudno w tym przypadku traktować wskazane wyżej podmioty jako pracodawców osób wykonujących pracę (w tym cudzoziemców). Przedmiotem działalności podmiotów takich jak: UBER (firma zarejestrowana w Holandii jako Uber B.V), BOLT (firma zarejestrowana w Estonii jako Bolt Operations OÜ), GLOVO (firma zarejestrowana w Hiszpanii jako Glovoapp23, S.L.) są usługi pośrednictwa przy przewozie osób lub różnego rodzaju produktów. Firmy te prowadzą działalność za pośrednictwem przedsiębiorców będących ich partnerami, podwykonawcami. Ich rola sprowadza się do umożliwienia swoim partnerom dostępu do mobilnej aplikacji łączącej przewoźników z pasażerami, restauratorów, właścicieli sklepów z konsumentami. Stosowany przez partnerów wskazanych wyżej podmiotów schemat „powierzenia pracy” uniemożliwia często skuteczne przeprowadzenie kontroli przez inspektorów pracy. Firmy te wskazują, iż nie zatrudniają pracowników, a jedynie zawierają z nimi umowy których przedmiotem jest użyczenie samochodu i udostępnienie aplikacji. W niektórych przypadkach partnerzy powierzają pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W takiej sytuacji istnieje z reguły możliwość przeprowadzenia czynności kontrolnych w zakresie legalności zatrudnienia oraz prawidłowości wypłaty minimalnej stawki godzinowej. Należy podkreślić, że skomplikowany (zwłaszcza dla cudzoziemców) model rozliczeń finansowych prowadzi niekiedy do sytuacji, w których wykonujący przewozy kierowca (korzystający z udostępnionego samochodu) nie otrzymuje oczekiwanego wynagrodzenia, a niekiedy jest obciążany karami pieniężnymi.

Przyczyny nieprawidłowości w obszarze zatrudnienia obcokrajowców pozostają bez zmian w porównaniu z ubiegłymi latami. Do stwierdzanych naruszeń w zakresie zatrudniania pracowników – cudzoziemców dochodzi najczęściej w związku ignorancją wobec przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców i ich nieznajomością tj. głównie w sytuacjach zatrudniania cudzoziemców na warunkach wynagrodzenia innych niż określone w zezwoleniach na pracę. 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 (choć w tym przypadku problemem jest często fakt, iż skargi te są tworzone w językach obcych bądź też tłumaczone przez cudzoziemca poprzez internetowe translatory, a w konsekwencji nieczytelne). Nadal mamy do czynienia z przypadkami zatrudniania obcokrajowców na podstawie oświadczeń zarejestrowanych na inny podmiot niż ten który powierza pracę (przy czym z cudzoziemcem zawierana jest umowa w formie pisemnej). Zdarzają się również przypadki, gdy pracodawca zatrudnia obcokrajowca posługującego się kartą pobytu z adnotacją: „dostęp do rynku pracy”, przy czym karta ta jest wydana w związku z uzyskaniem przez cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy, na rzecz innego podmiotu. Nadal występującym zjawiskiem jest praktyka polegająca na delegowaniu do pracy poza terenem Polski, cudzoziemców posiadających zezwolenie na pracę na terenie RP lub zatrudnionych na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy. Problem polega na tym, iż wiele z firm prowadzących taką działalność posiada siedziby zarejestrowane jedynie w formie tak zwanych „biur wirtualnych”. Fakt ten utrudnia, a niekiedy uniemożliwia przeprowadzenie kontroli przez inspektorów pracy. Reasumując przyczyny nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców są podobne jak w przypadku obywateli polskich.

Należy zaznaczyć, że ważnym elementem 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 2021 inspektorzy pracy w ramach realizacji tematu przeprowadzili 21 wspólnych kontroli z funkcjonariuszami Straży Granicznej. W wyniku dokonywanych ustaleń inspektorzy pracy 127 razy informowali Straż Graniczną o naruszeniach przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Współpracę z Nadwiślańskim Oddziałem Straży Granicznej należy ocenić na poziomie dobrym.

W 2021 r. przeprowadzono 27 kontroli, w których w ramach współpracy z Policją uczestniczyli jej funkcjonariusze. W 7 przypadkach informowano Policję o wynikach czynności kontrolnych. W 2021 r. po rocznej przerwie inspektorzy pracy wzięli udział w organizowanej przez Policję międzynarodowej operacji Labour Exploitation Impact Action Days 2021 mającej na celu zwalczanie handlu ludźmi wykorzystywanymi do pracy przymusowej. Ubiegłoroczne działania były ukierunkowane na podmioty zatrudniające obywateli Bangladeszu, Indii i Nepalu. Przeprowadzono kilkanaście kontroli z udziałem funkcjonariuszy policji i Straży Granicznej, które doprowadziły do ujawnienia 27 przypadków nielegalnego powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom (w tym 3 przypadków nielegalnego pobytu na terytorium RP).

W 2021 r. Okręgowy Inspektor Pracy 125 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 7 kontroli. 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 2021 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 2021 r. łącznie 43 kontrole w 42 różnych podmiotach będących agencjami zatrudnienia.

Kontrole przeprowadzone były w związku ze skargami, wnioskami z innych oraz w związku z bieżącą działalnością Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W 2021 r. inspektorzy pracy wykryli 3 podmioty, działające jako agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. W związku z tym w pięciu przypadkach zostały skierowane do właściwego organu powiadomienia dające podstawę do wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia.

W trakcie analizy danych za rok 2021, związanych z realizacją tematu, nie zaobserwowano nowych tendencji w zakresie naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez podmioty działające, jako agencje 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. Nieprawidłowości dotyczyły również nie zamieszczania w ogłoszeniach i ofertach pracy numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Wykazano także jeden przypadek, gdy agencja zatrudnienia nie posiadała lokalu, w którym świadczone byłyby usługi związane z prowadzoną działalnością.

Inspektorzy pracy realizując kontrole w temacie nie wykryli przypadków działania zagranicznych agencji zatrudnienia działających bez zawiadomienia właściwego marszałka

województwa, jak również nie kontrolowali przedsiębiorców zagranicznych, posiadających wymagane uprawnienia do prowadzenia agencji zatrudnienia (art. 18c ust. 1 pkt 4 ustawy).

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

Biorąc pod uwagę ujawnione nieprawidłowości, w szczególności nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia określone w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, skierowano do sądu wnioski o ukaranie. Należy jednak stwierdzić, że ilość naruszeń udokumentowanych w trakcie kontroli przeprowadzonych w 2021 r. była niższa niż w roku 2020.

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.

*

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W roku 2021 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.

W zakresie realizacji tematu, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. łącznie 11 kontroli w 10 różnych podmiotach będących agencjami pracy tymczasowej.

W toku kontroli ujawniono jeden podmiot prowadzący agencję pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących przedmiotową działalność.

Na podstawie analizy wyników kontroli za 2021 r. stwierdzić należy, że ogólnie skala nieprawidłowości w zakresie naruszania ustalonego porządku prawnego, obowiązującego przy zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jest znacznie mniejsza od skali nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy obowiązujących w stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy. Ilość środków prawnych wydawanych w czasie kontroli podmiotów działających jako agencje pracy tymczasowej jest znikoma, ze względu na przechodzenie części agencji na zatrudnianie osób na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych w celu wykonywania pracy tymczasowej, które to umowy nie mogą być przedmiotem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w takim zakresie jak umowy o pracę.

*

Kontrole pracodawcy użytkowników pracowników tymczasowych

W roku 2021 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący egzekwowania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników. W zakresie realizacji tematu w 2021 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 20 kontroli w 20 różnych podmiotach będących pracodawcami użytkownikami.

Analiza danych związanych z realizacją tematu, nie wykazała nowych, znaczących tendencji w zakresie naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez podmioty działające jako pracodawcy użytkownicy.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- 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,
- nieprowadzenie kart ewidencji czasu pracy,
- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy,
- dopuszczanie do pracy bez przeszkolenia w dziedzinie bhp.

*

Outsourcing/leasing, a praca tymczasowa

W roku 2021 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący Outsourcingu/Leasingu a pracy tymczasowej. W zakresie realizacji tematu w 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 14 kontroli w 14 różnych podmiotach będących pracodawcami użytkownikami. W ramach czynności prowadzonych w temacie badaniem objęto 59 osób w 14 skontrolowanych podmiotach. W stosunku do 19 osób stwierdzono, iż sposób i charakter wykonywanej pracy/usługi świadczy o wykonywaniu pracy tymczasowej.

Inspektorzy prowadzący kontrole w temacie wykryli 4 podmioty, w których doszło do powierzenia wykonywania czynności z pominięciem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Obserwuje się coraz większe tendencje zastępowania pracy tymczasowej, zarówno przez podmioty niebędące formalnie agencjami zatrudnienia, jak też przez legalnie działające agencje – usługą outsourcingu.

W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole w temacie podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak regulacji prawnych dotyczących outsourcingu, które powinny m.in. uznawać za wykroczenie działalność polegającą na świadczeniu usługi outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, a także korzystanie ze wspomnianej usługi (tj. zarówno po stronie podmiotu kierującego pracownikami, jak i korzystającego z ich pracy).

Stosowanie i korzystanie z usług outsourcingu/leasingu spowodowane jest również sposobem 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.

W związku z prowadzonymi kontrolami w temacie i ujawnionymi w ich trakcie nieprawidłowościami, poinformowano Marszałka Województwa o stwierdzonych uchybieniach w zakresie kierowania zatrudnionych osób do pracy na rzecz innych podmiotów z pominięciem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

*

Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza UE

W roku 2021 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący przestrzegania przepisów prawa przez cudzoziemców prowadzących agencje zatrudnienia w tym agencje pracy tymczasowej. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących działania ww. podmiotów.

Realizując temat w 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 3 kontrole w 3 różnych podmiotach prowadzących działalność agencji zatrudnienia oraz agencji pracy tymczasowej.

W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole w temacie podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest chęcią omięcia procedur związanych z uzyskaniem stosownych certyfikatów umożliwiających działalność agencji zatrudnienia czy też agencji pracy tymczasowej. Brak jest regulacji prawnych dotyczących outsourcingu, które powinny m.in. uznawać za wykroczenie działalność polegającą na świadczeniu usługi outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, a także korzystanie ze wspomnianej usługi (tj. zarówno po stronie podmiotu kierującego pracownikami, jak i korzystającego z ich pracy). Do czasu uregulowania zjawiska outsourcingu ilość nieprawidłowości będzie się zwiększać ze względu na coraz częstsze przypadki występowania tego rodzaju usług.

*

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.

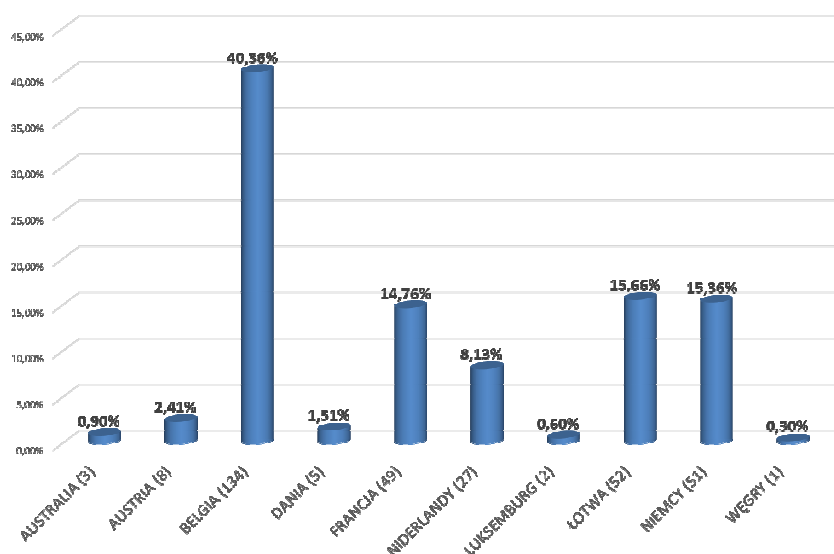
W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 37 kontroli w 34 podmiotach w zakresie dotyczącym delegowania pracowników w ramach świadczenia usług z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1	Liczba kontroli z wnioskiem o informacje, skierowanym do PIP przez instytucje łącznikową z UE/EOG	33
2	Liczba przeprowadzonych czynności nie będących kontrolą (w tym czynności nieskutecznych dokumentowanych notatką służbową oraz kartą Zn)	5
3	Liczba kontroli z własnych ustaleń OIP w Warszawie	4

Kontrole realizowane w 2021 roku ograniczały się do opisu warunków zatrudnienia oraz wykonywania działalności przez przedsiębiorców w celu udzielenia odpowiedzi na pytania zawarte we wnioskach zagranicznych instytucji łącznikowych. Ocena, co do naruszeń prawa pracy w zakresie części przepisów zagranicznych wywołujących swoją właściwość w ramach transgranicznych relacji zatrudnienia należą co do zasady do instytucji państw przyjmujących. Polska pozostaje jednym z największych „eksporterów usług” w Unii Europejskiej. W 2021 r. czynności kontrolne realizowane były głównie na wniosek instytucji łącznikowych państw przyjmujących. Pozostałym źródłem informacji o delegowaniu pracowników były skargi pracowników delegowanych. Zawierały one głównie zarzuty dotyczące niewypłacenia

wynagrodzenia za pracę, często minimalnej stawki obowiązującej w kraju oddelegowania. W takim przypadku skarżący byli informowani o braku podstaw prawnych do egzekwowania powyższych składników wynagrodzenia oraz konieczności dochodzenia swoich roszczeń na drodze postępowania sądowego. Należy podkreślić, iż od dłuższego czasu rośnie liczba przypadków kiedy podmioty zarejestrowane na terytorium naszego kraju delegują obywateli państw trzecich (głównie Ukrainy). W 2021 r. na 37 kontroli dotyczących pracowników delegowanych, aż 23 kontrole zostały przeprowadzone w podmiotach delegujących za granicę cudzoziemców (temat kolejny). Są to bardzo często firmy będące własnością cudzoziemców i zatrudniające wyłącznie obcokrajowców (przeważnie obywatele Ukrainy, rzadziej Białorusi). Nadal dużym problemem utrudniającym lub uniemożliwiającym przeprowadzenie kontroli jest fakt, iż wiele firm delegujących pracowników posiada swoje siedziby w biurach wirtualnych.

Liczba osób delegowanych z terenu RP, według krajów delegowania



Podczas kontroli jednej z firm budowlanych delegujących pracowników na terytorium Republiki Francuskiej stwierdzono liczne nieprawidłowości, przede wszystkim z zakresu prawnej ochrony pracy. Czynności zostały przeprowadzone na skutek skargi pracownika delegowanego. Kontrola wykazała nieprawidłowości polegające na:

- zaniżaniu wynagrodzenia oraz dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- niepotwierdzeniu przed dopuszczeniem do pracy w formie pisemnej ustaleń co do rodzaju, warunków i stron umowy o pracę,
- nieprowadzeniu kart ewidencji czasu pracy,
- braku badań lekarskich oraz szkoleń w dziedzinie bhp,
- niewydawaniu świadectw pracy,
- braku zaświadczeń o ustawodawstwie właściwym dla pracowników delegowanych.

*

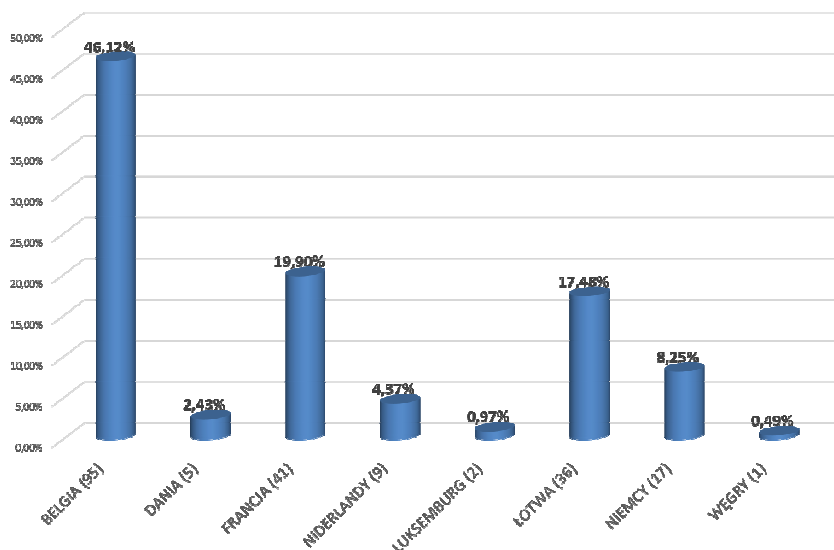
Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług z terytorium RP – cudzoziemcy nie będący obywatelami UE/EOG

Kontrole związane z realizacją tematu były prowadzone w następstwie zapytań przekazanych przez Departament Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu 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.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1	Liczba kontroli z wnioskiem o informacje, skierowanym do PIP przez instytucje łącznikową z UE/EOG	23
2	Liczba przeprowadzonych czynności nie będących kontrolą (w tym czynności nieskutecznych dokumentowanych notatką służbową)	3

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. 2 cudzoziemców, wykonujących nielegalną pracę bez wymaganego zezwolenia. Z uwagi na fakt, iż nie stwierdzono aby wykonywali oni pracę również na terytorium Polski, nie stosowano postępowania wykroczeniowego.

Liczba cudzoziemców delegowanych z terenu RP, według krajów delegowania



Problem, który wpływa na małą skuteczność w realizacji zadań z tego tematu wiąże się ze stosowaniem przez niektórych przedsiębiorców (także cudzoziemców) tzw. przedsiębiorstw skrzynek pocztowych, biur wirtualnych. Przypadki takie mają miejsce od wielu lat. 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 z cudzoziemców celowo rejestrują takie podmioty wyłącznie w celu legalizacji zatrudnienia innych cudzoziemców na terenie innych krajów członkowskich. Kontrole podejmowane wobec takich podmiotów często okazywały się nieskuteczne.

*

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 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Kontrole zostały przeprowadzone w 12 podmiotach, nie odnotowano przypadków nieskutecznych działań.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1	Liczba kontroli dotyczących delegowania pracowników	12
2	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	420
3	Kraje pochodzenia oddelegowanych pracowników ze wskazaniem liczby podmiotów delegujących	Francja 1 Dania 2 Białoruś 408 Włochy 1 Portugalia 9 Ukraina 8
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	Dania	2
3	Włochy	2
4	Białoruś	408
5	Portugalia	9
6	Ukraina	8

Na podstawie ustaleń poczynionych podczas kontroli pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej można podzielić na 2 główne grupy:

- pracownicy wykonujący prace fizyczne, przede wszystkim w branży budowlanej. Są to głównie obywatele Ukrainy i Białorusi delegowani przez ukraińskie i białoruskie przedsiębiorstwa posiadające umowy o współpracy, świadczeniu usług z podmiotami polskimi
- przedstawiciele kadry zarządzającej lub wysokospecjalistycznej, delegowani przez zagraniczne firmy do powiązanych kapitałowo polskich podmiotów, często w celu realizacji konkretnych projektów.

W 2021 r. wśród skontrolowanych podmiotów zagranicznych znalazło się 6 prowadzących działalność w branży odnawialnych źródeł energii (Renewable Energy) realizujących projekty budowy farm wiatrowych.

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 2021 roku zakończono 3-letni okres 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

Celem kontroli była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności rozpoznanie bezpieczeństwa chemicznego w zakładach, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych (tzw. „podprogowych”), niż w zakładach zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Powyższe działania ukierunkowane były na eliminację stwierdzonych nieprawidłowości w celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w zakładach oraz zmniejszenie potencjalnego zagrożenia publicznego.

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono 5 kontroli w ramach realizacji tematu. Typowanie zakładów kontroli odbywało się m.in. z wykorzystaniem Rejestru zakładów zaliczanych do kategorii potencjalnych sprawców poważnej awarii przekazanym przez Główny Inspektorat Ochrony Środowiska.

Skontrolowano zakłady których działalność polegała na:

- produkcji pieczywa mrożonego (proces mrożenia odbywa się poprzez instalację amoniakalną);
- napełnianiu butli gazem płynnym oraz jego dystrybucji;
- składowaniu produktów spożywczych w niskich temperaturach;
- składowaniu produktów spożywczych w niskich temperaturach (proces mrożenia odbywa się poprzez instalację amoniakalną) – 2 zakłady.

Lp.	Występujące w największej ilości niebezpieczne substancje chemiczne w kontrolowanej instalacji (max. 3)		Rodzaj użytkowania niebezpiecznej substancji chemicznej w kontrolowanej instalacji		
	Nazwa	ilość [kg]	wytwarzanie	magazynowanie	stosowanie
1	Amoniak	17000			X
2	Propan-butan	24000		X	

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych zakresem kontroli objęto zagadnienia związane z przestrzeganiem przez pracodawców przepisów prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy przy obsłudze i eksploatacji instalacji z niebezpiecznymi substancjami chemicznymi.

W żadnym z kontrolowanych zakładów, w okresie ostatnich 3 lat nie zaistniały awarie przemysłowe, które mogłyby stworzyć zagrożenie dla pracowników zakładu lub osób przebywających w otoczeniu zakładu.

Kontrole wykazały, że w procesie pracy opracowano szereg instrukcji i dokumentacji dotyczącej zagadnień związanych z zapobieganiem awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków. Z powyższymi informacjami zapoznano pracowników oraz wyznaczono osoby do wypełniania określonych zadań w zakresie przeciwdziałania awariom przemysłowym i działań ratowniczych. W jednym z zakładów instrukcja postępowania w przypadku zaistnienia awarii sporządzona była przed oddaniem nowej części instalacji amoniakalnej na terenie zakładu. Tak więc ustalenia z instrukcji nie obejmowały swoim zakresem nowego obiektu oraz zwiększonej ilości czynnika niebezpiecznego – amoniaku.

Tylko w dwóch (50%) z kontrolowanych zakładów stosujących amoniak podejmowano współpracę z organami Państwowej Straży Pożarnej w zakresie wspólnych działań w pozorowanych akcjach ratowniczych. W dwóch zakładach stosujących amoniak nie zapewniono informacji (instrukcji) dla kierowców w zakresie zasad bezpieczeństwa obowiązujących na terenie zakładu.

W jednym z zakładów (rozlewnia gazu) stwierdzono szereg nieprawidłowości związanych z systemem szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia wstępne w formie instruktażu stanowiskowego oraz ogólnego przeprowadzał pracodawca, który nie posiadał szkolenia z zakresu bhp dla pracodawców. Ponadto stwierdzono, że 2 pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy obsłudze napełniania butli gazem nie posiada aktualnych szkoleń okresowych z zakresu bhp a jeden z nich nie posiada przeszkolenia w zakresie ratownictwa chemicznego.

Brak aktualnych profilaktycznych badań lekarskich stwierdzono u jednego z pracodawców (rozlewnia gazu) i problem dotyczył dopuszczania do pracy 3 pracowników bez orzeczenia z wstępnych badań lekarskich.

Wszyscy kontrolowani pracodawcy oszacowali i dokonali ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy oraz opracowali dokument zabezpieczenia przed wybuchem.

W jednym z zakładów w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem nie określono terminów dokonywania przeglądów stosowanych środków ochrony indywidualnej. W innym zakładzie ocena ryzyka była z 2005 roku i do dnia kontroli nie była aktualizowana, ponadto 2 pracowników nie zostało zapoznanych z dokonaną oceną.

W kontrolowanych zakładach pracowników obsługujących instalacje wyposażono w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej. Zapewniono również wymagane środki i sprzęt niezbędny podczas prowadzenia akcji ratowniczej.

W zakładach zapewniono systemy detekcji stosowanych na terenie zakładu niebezpiecznych substancji chemicznych (amoniak, propan-butan) z wykorzystaniem usług zewnętrznych specjalistycznych firm w tym zakresie. Przeglądy i serwisy tych systemów są prowadzone terminowo – pracodawcy posiadają aktualną dokumentację z powyższych działań.

W jednym przypadku tj. w rozlewni gazu stwierdzono, że nie zapewniono systemu kontroli szczelności zaworów butli z gazem po ich napełnieniu – nie stosowano kąpieli wodnej lub urządzenia elektronicznego przeznaczonego do kontroli szczelności.

Zgodnie z opracowanymi instrukcjami postępowania na wypadek awarii opracowano schematy działania (łącznie) pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi zakładu. Zgodnie z wymaganiami przepisów zapewniono instalację wentylacyjną we wszystkich z kontrolowanych zakładów. Instalacje były sprawne i w wykonaniu dostosowanym do właściwości stosowanych substancji (wykonie przeciwwybuchowe).

Prowadzone kontrole wskazują, że poziom bezpieczeństwa w zakładach stosujących substancje niebezpieczne w ilościach podprogowych jest na wysokim poziomie w szczególności w zakładach, w których stosowany jest amoniak. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakładzie zajmującym się napełnianiem butli gazem – rozlewnia gazu.

W trakcie prowadzonych kontroli zauważalnym było, że pracodawcy posiadają świadomość zagrożeń wynikających ze stosowania niebezpiecznych substancji. Powyższy fakt spowodował, że w zakładach zatrudnione są osoby z odpowiednim przygotowaniem i doświadczeniem zawodowym.

Obecnie wysoko rozwinięty poziom technologiczny związany z automatyzacją procesów powoduje, że wiele instalacji (w szczególności amoniakalnych) może funkcjonować bezobsługowo. W trakcie kontroli stwierdzono, że pracodawcy zlecają serwis instalacji wyspecjalizowanym firmom. Proces monitorowania pracy instalacji poprzez jego wizualizację jest widoczny nie tylko w zakładzie ale również przez podmiot zajmujący się jej serwisowaniem.

Kontrole wykazały jednak, że w zakładach tych nie przykładają się należytej wagi do ewentualnych działań w zakresie symulowanych akcji ratowniczych w przypadku uwolnienia niebezpiecznej substancji. Powodem powyższego może być mniejsze zaangażowanie organów PSP w tego rodzaju inicjatywy, jak również obawa pracodawców przed „szumem medialnym”,

który mógłby zaszkodzić wizerunkowi zakładu (jako niebezpiecznego) i utrudnić jego funkcjonowanie. Ponadto dotychczasowa bezawaryjność użytkowanych instalacji powoduje, że utworzone procedury, plany i instrukcje postępowania nie są cyklicznie aktualizowane, a co za tym idzie wiedza pracowników w tym zakresie nie jest też systematycznie aktualizowana. Ze względu na powyższe zakłady takie powinny nadal być poddawane kontrolom.

*

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

W ramach realizacji zadania „Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń” skontrolowano 3 zakłady pracy uwzględnione w programie wzmógłonego nadzoru. Zakłady zajmowały się działalnością związaną z:

1. przemysłem motoryzacyjnym,
2. produkcją opakowań z tworzyw sztucznych,
3. produkcją mrożonych warzyw, owoców i grzybów.

Zakłady, o wysokiej skali zagrożeń - skontrolowane w 2021 r.																		
Liczba zakładów ogółem	Liczba wypadków przy pracy			Liczba poszkodowanych w wypadkach									Liczba osób zatr. w warunkach zagrożenia			Liczba chorób zawodowych		
	2018	2019	2020	2018			2019			2020			2018	2019	2020	2018	2019	2020
	Og.	Og.	Og.	Og.	Ś.	C.	Og.	Ś.	C.	Og.	Ś.	C.	Og.	Og.	Og.	Og.	Og.	Og.
3	9	12	7	9	-	1	12	-	-	8	-	-	-	13	12	-	-	-

Suma wyników działalności kontrolno – nadzorczej wskazuje, że w kontrolowanych zakładach pracy pracę świadczyło ogółem 404 osób wszyscy na podstawie umowy o pracę. Zatrudniano 34 cudzoziemców. W ostatnim okresie zatrudnienie uległo zmniejszeniu o 194 osoby.

W kontrolowanych podmiotach nie wprowadzono certyfikowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy. W przypadku jednej z firm odnotowano, że pracodawca stosuje kary i nagrody za przestrzeganie lub nie przez pracowników zasad bezpiecznej pracy – przynosi to wymierne obniżenie ilości wypadków przy pracy.

Kontrola firmy z branży motoryzacyjnej wykazała, że pracodawca podjął samodzielnie działania, w celu eliminacji zagrożeń wypadkowych polegające na zainstalowaniu dodatkowych osłon na tokarkach, montażu lustra bezpieczeństwa, licznik dni bez wypadku oraz kąpek BHP.

W firmie zajmującą się produkcją opakowań z tworzyw sztucznych podczas kontroli ujawniono nieprawidłowości dotyczące głównie instrukcji obsługi, oceny ryzyka, ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Należy zauważyć, że żaden pracodawca nie zdecydował się na wprowadzenie systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy mimo wiedzy o objęciu ich stałymi, 3-letnimi kontrolami przez PIP. Przyczyną tego stanu rzeczy jest fakt, że przepisy go do tego nie obligują więc system zarządzania bezpieczeństwem jest zbędnym kosztem. W dobie pandemii, zasada oszczędności (optymalizacji kosztów) na każdym etapie produkcji i zarządzania jest bardzo istotna. Może decydować o istnieniu zakładu pracy bądź jego likwidacji. Pomimo kilkuletnich kontroli „wzmógłonego nadzoru” pracodawca podejmuje działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy tylko wówczas gdy musi i takie do których zobliguje go inspektor pracy.

*

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

W ramach realizacji tematu, w roku sprawozdawczym przeprowadzono 16 kontroli oraz podjęto działania prewencyjne rozpowszechniające wiedzę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – przeprowadzone zostały webinaria

dotyczące w/w zagadnień. W ramach tematu 103 kontrolą objęto zakłady, w których występują zagrożenia związane z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. W grupie wytypowanych do kontroli zakładów znalazło się 5 pracodawców, którzy nie dopełnili obowiązku przekazania do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie za 2020 r. informacji wynikającej z § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, jak i tacy pracodawcy.

Spośród 16 przeprowadzonych kontroli dotyczyły one:

- w 5 przypadkach substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- w 3 przypadkach mieszanin chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- w 2 przypadkach promieniowania jonizującego;
- w 3 przypadkach procesów technologicznych, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – prace związane z narażeniem na pył drewna;
- w 2 przypadkach procesów technologicznych, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy;
- w 1 przypadku procesów technologicznych, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – prace związane z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla.

Struktura zatrudnienia w kontrolowanych zakładach	
Zatrudnienie	Liczba zakładów
1 – 9 osób	5
10 – 50 osób	3
51- 250 osób	4
powyżej 250 osób	4

Na podstawie analizy dokumentacji kontrolnych zrealizowanych 2021r. w ramach tematu – „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym” ustalono, że zostały naruszone przepisy prawa między innymi w zakresie:

- przekazania w wymaganym terminie Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Warszawie informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – brak realizacji obowiązku stwierdzono w 5 zakładach pracy,
- braku rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – brak realizacji obowiązku stwierdzono w 5 zakładach pracy,
- braku rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – brak realizacji obowiązku oraz uchybienia w tym zakresie stwierdzono w 5 zakładach pracy,
- uwzględnienia w programie szkoleń bhp zagadnień związanych z zagrożeniami z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi – brak realizacji obowiązku stwierdzono w 1 zakładzie pracy,
- kierowania pracowników na badania lekarskie, polegające na nieuwzględnieniu w skierowaniu na badania narażenia pracowników na działanie substancji chemicznych,

ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – brak realizacji obowiązku stwierdzono w 3 zakładach,

- rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy – brak realizacji obowiązku stwierdzono w 1 zakładzie pracy,
- karty badań i pomiarów czynników szkodliwych – brak realizacji obowiązku stwierdzono w 1 zakładzie pracy,
- wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi – uchybienia w realizacji obowiązku stwierdzono w 2 zakładach pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano: 24 decyzje dotyczące 63 pracowników w tym 23 decyzje pisemne oraz 10 wniosków zawartych w 6 wystąpieniach dotyczących 18 pracowników. W dwóch przypadkach zastosowano postępowanie wykroczeniowe – nałożono mandaty kredytowane o łącznej kwocie grzywnien 2500 zł. Wyżej wymienione środki prawne dotyczyły wyłącznie problematyki ściśle związanej z realizacją tematu.

Po analizie wyników kontroli należy wskazać na konieczność wprowadzenia umocowanej prawnie definicji w „kontakcie” i w „narażeniu”. Budzi to wiele nieдомówień zarówno wśród inspektorów jak i kontrolowanych podmiotów. Ze względu na brak w rozporządzeniu Ministra Zdrowia definicji pojęć: „kontakt” i „narażenie” – pracodawcy mają wątpliwości, w jaki sposób należy prawidłowo prowadzić rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz których pracowników narażonych należy objąć rejestrem. W 3 spośród 16 skontrolowanych zakładów nie zamieszczano w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie narażenia pracownika na czynnik rakotwórczy, zaś w wielu przypadkach nie było możliwości przeanalizowania skierowania ze względu na jego brak.

Wydaje się, że wśród pracodawców i pracowników nadal nie ma wystarczającej świadomości ryzyka zachorowania na nowotwory wywoływane czynnikami zawodowymi – istnieje zatem potrzeba przeprowadzenia większej liczby kontroli w tej tematyce, zwłaszcza w niewielkich przedsiębiorstwach. W związku ze zmianą przepisów w 2021r. wielu pracodawców np. z branży stolarskiej - gdzie wykonywane są prace w narażeniu na pył drewna, czy mechaniki samochodowej - gdzie wykonywane są prace związane z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla, nie ma odpowiedniej wiedzy o tych zmianach i nowych obowiązkach, więc narusza przepisy prawa w tym zakresie. Wskazana jest zatem podjęcie działań prewencyjnych szczególnie ww. branżach.

*

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

W ramach realizacji zadania „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy - kontrole” ujętym w harmonogramie działań Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2021 na terenie województwa mazowieckiego przeprowadzono kontrole w 24 podmiotach w których w latach ubiegłych miały miejsce wypadki przy pracy. Większość kontrolowanych podmiotów stanowiły zakłady produkcyjne.

Zbiornicze 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
2018	104		5	104		5
2019	92		2	92		2
2020	77			77		
2021	22		1	22		1

Inspektorzy pracy poddali analizie 31 dokumentacji powypadkowych. Nie stwierdzono sytuacji aby po wypadku pracodawca nie sporządził dokumentacji wypadkowej.

Z dokumentacji z kontroli wynika, że w kontrolowanych zakładach pracodawcy nie wdrażali certyfikowanego systemu zarządzania bhp. W podmiotach kontrolowanych działa służba bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto w przypadkach, gdy nakazują to obowiązujące przepisy, pracodawcy powoływali Komisję ds. BHP.

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. Kolejną grupą nieprawidłowości związanych z oceną ryzyka zawodowego, to brak identyfikacji wszystkich zagrożeń, np. przekroczenie norm dźwigania, możliwość zranienia się ostrymi krawędziami, poślizgnięcie się na mokrej nawierzchni, utrata równowagi i upadek na tym samym poziomie oraz niewskazaniem stosowanych na stanowisku środków ochrony indywidualnej.

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.

Analizując dokumentację powypadkową inspektorzy zauważają niepokojące „zjawisko” stosowane coraz częściej przez pracodawców, a mianowicie kwalifikowanie zdarzeń wypadkowych jako wypadki „lekkie”, które zgodnie z definicją wypadku powinny uznane za wypadki ciężkie. Dla przykładu amputacja części palca czy wręcz całego palca była kwalifikowana jako wypadek lekki. W takim przypadku, inspektor pracy nie ma odpowiednich instrumentów prawnych do przekwalifikowania danego zdarzenia z wypadku lekkiego na ciężki.

W celu poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w przedmiotowym zakresie, w oparciu o zapisy i dokonane analizy, 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.

Rekontrole w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

W ramach realizacji zadania „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy” przeprowadzono ponownie 11 kontroli w podmiotach kontrolowanych w danym temacie w roku 2019.

W toku czynności kontrolnych ustalono, że tylko w dwóch zakładach poddanych powtórnej kontroli w okresie od 2019r. do momentu kontroli w 2021r. nie wystąpiły wypadki przy pracy. W dwóch zakładach w 2020r wzrosła składka wypadkowa.

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
2019	19		2	19		2
2020	14			14		
2021	5		1	5		1

Podczas kontroli inspektorzy pracy ponownie stwierdzali nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego (w 4 zakładach), błędy w dokumentacji powypadkowej, czy też dotyczące instrukcji bhp.

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 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.

*

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

W roku 2021 realizowano III etap kampanii prewencyjno – kontrolnej „*Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa*”. Kontrole realizowano zarówno u pracodawców, którzy zakończyli działania prewencyjne, dostosowujące ich firmy do obowiązujących przepisów prawa pracy, jak i w podmiotach, które nie przystąpiły, mimo zaproszenia, do realizacji programu prewencyjnego lub odstąpiły od jego realizacji.

Realizując powyższy temat w 2021r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie prowadzili 28 kontroli w zakładach zajmujących się ubojem zwierząt rzeźnych (trzody chlewnej, bydła), rozbiorem, przetwórstwem mięsa oraz produkcją wyrobów wędliniarskich.

Pośród 28 skontrolowanych zakładów, ponad jedna trzecia z nich, tj. 9 było uczestnikami dobrowolnego programu prewencyjnego(działań dostosowawczych) realizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2019-2021. Pozostałe 18 nie skorzystało z oferty współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, a jeden brał udział w szkoleniu, ale nie podjął działań dostosowawczych.

Dane dotyczące stanu zatrudnienia w kontrolowanych zakładach wskazują, że stosunkowo niewielka liczba osób wykonywała pracę na podstawie umów-zleceń (tylko 1,7%w stosunku do liczby ogółem pracujących). Stan ten należy tłumaczyć tym, iż pracodawcy branży mięsnej chcą dysponować wykwalifikowanymi pracownikami, posiadającymi stabilne zatrudnienie. Stwierdzono także niewielki odsetek zatrudniania cudzoziemców, tylko 1,3% w stosunku do liczby pracujących, co niewątpliwie związane było z sytuacją epidemiologiczną panującą na świecie(ograniczenie przemieszczania). Odnotowano znikomą liczbę zatrudniania pracowników młodocianych, bo tylko 3 osoby, co niewątpliwie wiąże się ze zmianą systemu oświaty, na kierunkach kształcenia zawodowego, np. masarz-wędliniarz. Nie ulega wątpliwości, iż jest to zjawisko niepokojące z punktu widzenia przyszłego rynku pracy w tej branży, i nie tylko.

Największą liczbę kontroli ponad 35% przeprowadzono w zakładach zatrudniających od 50 do 250 pracowników. Ponadto blisko 1/3 kontroli przeprowadzono w małych zakładach, zatrudniających do 9 pracowników, jak również w zakładach średnich zatrudniających w przedziale od 50 do 250 pracowników. Dwie kontrole przeprowadzono w dużych zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników.

W większości kontrolowanych zakładów, szczególnie u średnich i dużych pracodawców poziom wyposażenia technicznego był zadawalający, eksploatowane były nowoczesne maszyny i urządzenia techniczne, całe linie technologiczne spełniające wymagania dotyczące oceny zgodności. Małe zakłady w dalszym ciągu mają problem z dostosowaniem eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych do minimalnych wymagań w zakresie bhp, co wiąże się niewątpliwie z nieznaną zagadnienia, brakiem wykwalifikowanej kadry technicznej, które podjęła by się tego zadania.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że większość wypadków przy pracy zaistniała w sytuacjach specyficznych dla przemysłu mięsnego(ręczna obróbka mięsa-postugiwanie się ostrymi narzędziami w pracy, poślizgnięcia i upadki podczas wykonywania prac i przemieszczenia

się po terenie zakładu, czy też pracach transportowych. Drugą grupą wydarzeń powodujących wypadki przy pracy były upadki na posadzkach, śliskich powierzchniach oraz ciągach komunikacyjnych, które zanieczyszczone były tłuszczami, odpadami poubojowymi lub były po prostu mokre. Tego rodzaju zdarzenia odnotowano także w sklepach przyzakładowych na ich zapleczach, czy też magazynach.

Analizując zbiorcze informacje zawarte w rejestrze wypadków przy pracy w tym zakładzie stwierdzono, że największą grupę wydarzeń powodujących ich zaistnienie w badanym okresie stanowiły:

- skaleczenia, zacięcia narzędziem ostrym-nożem - 38,6%,
- upadek na posadzce-śliskie powierzchnie - 27,8%,
- obsługa wózka widłowych - 3,8%,
- oparzenia - 5,3%,
- inne - 24,5%.

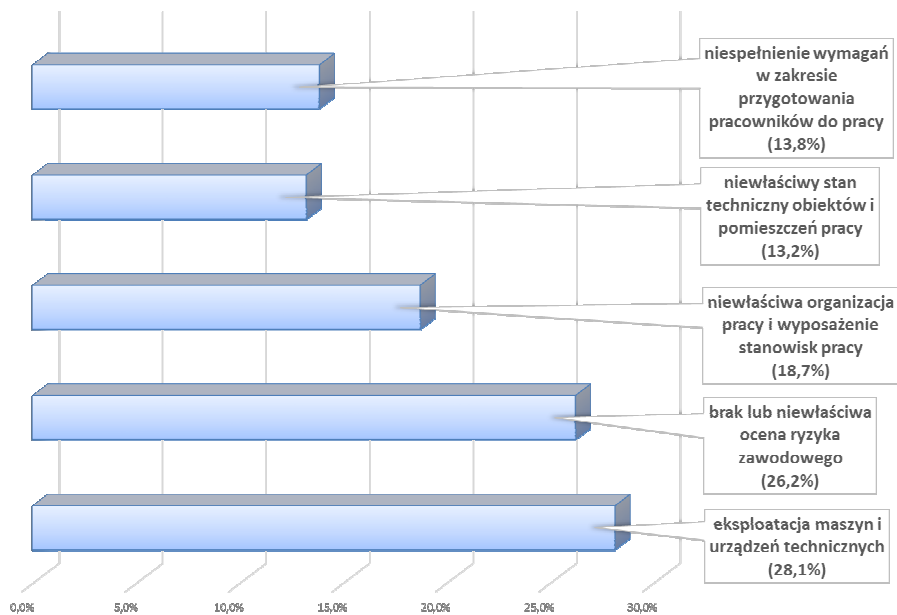
Powołane przez pracodawców zespoły powypadkowe w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy w sposób niewystarczający potrafiły zaproponować środki profilaktyczne adekwatne do stwierdzonych przyczyn. Bardzo często nie potrafią powiązać tego z dokonaną oceną ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. I tak np. w jednej z firm produkcyjnych powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy stwierdził, iż jedyną przyczyną zaistniałego wypadku przy pracy, gdzie skutkiem była amputacja części palca środkowego ręki prawej w czasie obsługi mieszalnika do produkcji kiełbas była nieuwaga i brak koncentracji poszkodowanego w czasie pracy. Nie odniesiono się do stanu technicznego maszyny, wymaganych przy niej zabezpieczeń.

Obowiązujące aktualne przepisy w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a przede wszystkim orzecznictwo ZUS powodują że powołane zespoły powypadkowe bardzo rzadko, wskazują na zaniedbania pracodawców lub osób kierujących pracownikami, a jednocześnie przenoszą naruszenia przepisów i zasad bhp na samych poszkodowanych, ale w takim sposób, aby nie pozbawić ich prawa do odszkodowania.

Innym problem na który inspektorzy pracy napotykali w kontrolowanych zakładach jest kwalifikacja prawna rodzajów wypadków przy pracy. Bardzo często w wyniku zaistniałych zdarzeń poszkodowani pracownicy doznają urazów(amputacji) placów dłoni, oparzeń(zeszpecenia), a powołane przez pracodawcę zespoły powypadkowe uznają tego rodzaju wypadki za lekkie i nie są one zgłaszane organom Państwowej Inspekcji Pracy i Prokuratury, a tym samym wyłączone są z dalszego postępowania.

Kontrolując 28 pracodawców analizowanej branży, inspektorzy pracy wydali ogółem 284 decyzje, które zamieszczono w 27 nakazach oraz skierowano 15 wystąpień zawierających 52 wnioski. W toku czynności kontrolnych wydano 51 decyzji ustnych, w tym 6 decyzji wstrzymania prac oraz 3 wstrzymania eksploatacji maszyn. Do kontrolowanych pracodawców skierowano także 5 decyzji, skierowania 23 pracowników do innych prac. W stosunku do 1 pracodawcy wydano także decyzje dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Wydawano także 2 decyzje dotyczące 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 8 000zł. Skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu. Na chwilę obecną brak rozstrzygnięcia w tej sprawie(wyroku). Kontrolujący udzielili 62 porady prawne i 113 technicznych oraz 10 dotyczących legalności zatrudnienia.

Najczęściej występujące nieprawidłowości



Największą grupą stwierdzonych nieprawidłowości (ogółem wydano 284 decyzje) dotyczyła eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, bez wymaganych zabezpieczeń (niepełnych, niekompletnych osłon), szczególnie dotyczy to maszyn „starych”, eksploatowanych w małych zakładach pracy.

Realizując powyższy temat, inspektorzy pracy kontrolę objęli grupę 91 maszyn. W stosunku do 58 z nich zgłoszono zastrzeżenia. Problem ten dotyczył małych zakładów użytkujących maszyny stare, nabyte przed wejściem Polski do UE. Nie zostały one dostosowane do minimalnych wymagań w zakresie bhp, pomimo, że obowiązek ten istnieje od blisko 20 lat. Bardzo często pracodawcy, służby techniczne jak również zakładowi inspektorzy bhp nie potrafią uporać się z tym problemem. Stwierdzono 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 itp.

Wyniki kontroli jednoznacznie wskazują na zróżnicowany poziom naruszeń przepisów i zasad bhp w zakładach, które przystąpiły do programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy, w stosunku do podmiotów, którego z tego nie skorzystały. Ponad 80% wydanych decyzji dotyczyło tych drugich. 100% wydanych decyzji wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych dotyczyło zakładów, które odmówiły współpracy lub odstąpiły od programu. Wszystkie 7 mandatów karnych za naruszenie przepisów i zasad bhp nałożono na pracodawców, którzy nie byli zainteresowani programem prewencyjnym, a tym samym poprawą warunków pracy w swoich zakładach.

Analiza uzyskanych danych świadczy, że podmioty które podjęły współpracę z Państwową Inspekcją Pracy w ramach programu prewencyjnego podjęły działania, które poprawiły stan bezpieczeństwa. Dlatego, też w latach kolejnych zasadnym jest kontynuowanie działań prewencyjno-kontrolnych w zakładach analizowanej branży, poprzez włącznie do programów dedykowanych przez Państwową Inspekcją Pracy większej liczby uczestniczących w niej podmiotów.

W sferze legislacji należy zastanowić się, czy obowiązujące w polskim systemie prawnym już od kilkunastu lat rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 10 marca 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy uboju zwierząt i przetwórstwie mięsa (Dz. U. Nr 25, poz. 226) spełnia oczekiwania inspektorów pracy i pracodawców. Przytoczy przepis nie normuje wymagań dotyczących komór chłodniczych, w których temperatura jest poniżej 50°C, i nie określa on obowiązku wyposażenia tych komór w instalację sygnalizacyjną

z napisem „Uwaga – człowiek w komorze” wskazującej na obecność w niej pracowników, tak jak ma to miejsce w przypadku dwóch pokrewnych rozporządzeniach odnoszących się do zakładów branży spożywczej tj. §7 rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 10 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwarzających owoce i warzywa (Dz. U. Nr 34, poz. 289) oraz §17 rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 22 października 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu koncentratów spożywczych (Dz. U. Nr 194, poz. 1899).

Program prewencyjny – III etap realizacji

Działania kontrolne, prowadzone w roku sprawozdawczym w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, zostały wsparte działaniami prewencyjnymi w formie dodatkowych szkoleń i udostępniania wydawnictw specjalnie przygotowanych w tym celu.

Realizacja programu prewencyjnego ze względu na wprowadzony na terenie Rzeczypospolitej Polskiej stan epidemii SARS-COV 2, nie przebiegała zgodnie z opracowanym w miesiącu marcu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie harmonogramem działań prewencyjno-promocyjnych.

W marcu 2021r. dokonano analizy baz danych pracodawców działających w branży mięsnej na terenie województwa mazowieckiego i wytypowano grupę 35 pracodawców, do których wysłano zaproszenia do udziału w szkoleniach, które zaplanowano na miesiąc kwiecień i maj 2021r. Szkolenia te miały odbyć się przy udziale przedstawicieli weterynarii w OIP Warszawa i w poszczególnych oddziałach. Ze względu na ograniczenia sanitarno-epidemiologiczne, panujący stan pandemii jednak się nie odbyły.

W ramach realizacji tego tematu w kwietniu i maju 2021r., tj. 15.04., 11.05. i 13.05.2021r. przeprowadzono 3 szkolenia w formie – online przy wykorzystaniu aplikacji Microsoft Teams. W szkoleniach tych uczestniczyło 16 przedsiębiorców z branży mięsnej. Do programu prewencyjnego przystąpiło 8 pracodawców, którzy podjęli działania naprawcze w swoich zakładach.

Podmiotom biorącym udział w szkoleniu udostępniono przygotowaną prezentację „Przetwórstwo Mięsne-Dostosuj swój zakład do wymagań przepisów prawa pracy”, poradnik „Bezpieczna praca w masarni i ubojni” oraz materiał pomocniczy dla pracodawców „Lista kontrolna z komentarzem- Masarnia i ubojnia”. Do dyspozycji przedsiębiorcy były także 4 ulotki opracowane przez autora sprawozdania.

Podsumowując działania prowadzone w ramach niniejszego tematu należy wysunąć następujące wnioski:

- 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 prewencyjnymi.
- Uczestnictwo w szkoleniach prowadzonych w formie elektronicznej dla pracodawców szczególnie małych zakładów produkcyjnych jest nowością i ze względu na ograniczone możliwości może być sprzętowo utrudniona. W związku z tym w przyszłości zasadnym jest zmobilizowanie do udziału w programie pracodawców większych o rozbudowanym systemie informatycznym.
- W celu pozyskania większej grupy podmiotów do udziału w programie prewencyjno-promocyjnym zasadnym jest uprzedni kontakt telefoniczny z przedsiębiorcami.
- Ze względu na panując stan pandemii koniecznym staje się prowadzenie ze strony PIP szkoleń, webinarów dla pracodawców branży mięsnej w formie –online.

**

B. Zadania bieżące Państwowej Inspekcji Pracy

1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych

Realizując temat „Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych”, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie w 2021 r. przeprowadzili 962 kontrole w 911 podmiotach. Przeważającą formą zatrudnienia wśród pracodawców i przedsiębiorców, którzy byli objęci kontrolą w przedmiotowym temacie, było zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, umów o dzieło oraz umów o świadczenie usług).

W przypadku zaledwie 33 kontroli stwierdzono nieprawidłowości z zakresu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, a w 191 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę zleceniobiorcom. Powyższe dane oznaczają, że nieprawidłowości z zakresu zawierania umów cywilnoprawnych pojawiły się w 3,43% kontroli, natomiast nieprawidłowości dotyczące wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę pojawiły się w 19,92% kontroli. Warto również zaznaczyć, iż w zdecydowanej większości kontroli, podczas których stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń z tytułu pracy wykonywanej na podstawie umów prawa cywilnego.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w roku 2021 wpłynęło 120 skarg dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy oraz 594 skargi zawierające zarzuty o zaniżeniu lub niewypłaceniu wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej. Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości związane bezpośrednio lub pośrednio z przedmiotem skargi w przypadku 70 kontroli. Zasadność skarg (wg danych na dzień 21 stycznia 2022 r.) wynosiła w przypadku zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – 10,83%, natomiast w przypadku zaniżenia lub niewypłacenia wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej – 14,48%.

W wyniku nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli realizowanych w ramach tematu, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skierowali łącznie 212 wystąpień zawierających 482 wnioski.

Największą ilość wniosków – 295, stanowiły wnioski profilaktyczne w przypadku stwierdzenia naruszenia przez kontrolowane podmioty przepisów art. 8a ust. 1,2 i 6, art. 8b ust. 1-3 oraz art. 8c ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących niewypłacenia wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego stawką godzinową, do pracodawców lub przedsiębiorców skierowano łącznie 134 wnioski o wypłatę na rzecz 157 zleceniobiorców należnych im wynagrodzeń, na łączną kwotę 178 209,05 zł brutto. Na podstawie informacji z przeprowadzonych kontroli sprawdzających wykonanie środków prawnych lub odpowiedzi udzielanych przez podmioty kontrolowane, stwierdzono, że wykonanych zostało 37 wniosków i w konsekwencji 34 osoby otrzymały należne im wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej w łącznej kwocie 12 847,40 zł brutto.

Do pracodawców lub przedsiębiorców skierowano również 33 wnioski profilaktyczne dotyczące niezawierania umów cywilnoprawnych gdy praca wykonywana jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy oraz 20 wniosków o zawarcie z 44 zleceniobiorcami lub świadczącymi pracę na podstawie innej umowy cywilnoprawnej, umowy o pracę w miejsce dotychczas zawartej umowy prawa cywilnego. Na podstawie wyników kontroli sprawdzających wykonanie środków prawnych lub odpowiedzi na wystąpienia przesłanych przez kontrolowane podmioty, stwierdzono, że 10 wniosków o przekształcenie umów zostało zrealizowanych w związku z czym 27 osób uzyskało umowę o pracę w miejsce dotychczas stosowanej umowy prawa cywilnego.

W trakcie czynności kontrolnych prowadzonych m. in. w ramach tematu 100, do pracodawców lub przedsiębiorców skierowano również 36 poleceń dotyczących wypłaty

22 zleceniobiorcom wynagrodzenia za pracę w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę na łączną kwotę 23 203,10 zł brutto. Polecenia te zostały wykonane w trakcie kontroli. W przypadku dwóch kontroli, inspektorzy pracy skierowali również 2 polecenia na zawarcie umowy o pracę w miejsce dotychczas stosowanych umów cywilnoprawnych dla 2 zleceniobiorców. Powyższe polecenia również wykonano w trakcie kontroli.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wszczęli stosowne postępowania wykroczeniowe, których efekty przedstawiają się następująco:

- nałożono 36 mandatów karnych na łączną kwotę 40 950,00 zł, za wykroczenia stypizowane w art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- nałożono 7 mandatów karnych na łączną kwotę 7 200,00 zł, za wykroczenia stypizowane w art. 281 § 1 pkt 1 kodeksu pracy,
- nałożono 3 mandaty karne na łączną kwotę 3 300,00 zł gdy wystąpiły oba wymienione wcześniej wykroczenia,
- zastosowano 19 środków oddziaływania wychowawczego, za wykroczenia stypizowane w art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- zastosowano 5 środków oddziaływania wychowawczego, za wykroczenia stypizowane w art. 281 § 1 pkt 1 kodeksu pracy,
- zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego, gdy wystąpiły oba wymienione wcześniej wykroczenia.

W konsekwencji nieprawidłowości ujawnionych podczas jednej kontroli, inspektor pracy skierował przeciwko osobie odpowiedzialnej wniosek o ukaranie do właściwego miejscowo Sądu, w którym 2 zarzuty dotyczyły wykroczeń związanych z tematem.

W ramach prowadzonych czynności kontrolnych, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w 2021 r. stwierdzili nieprawidłowości z zakresu stosowania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, w przypadku 33 kontroli. W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami, do pracodawców lub przedsiębiorców skierowano 2 polecenia zawarcia z 2 zleceniobiorcami umów o pracę w miejsce umowy cywilnoprawnej, które zostały zrealizowane w trakcie kontroli. Oprócz ww. poleceń, inspektorzy pracy skierowali również 19 wniosków o zawarcie umowy o pracę, potwierdzenie pracy na podstawie umowy o pracę, lub przekształcenie aktualnie trwającej umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, w stosunku do 43 zleceniobiorców. 10 wniosków zostało wykonanych, wobec czego umowę o pracę potwierdzono 27 zleceniobiorcom. Oprócz wymienionych wniosków, inspektorzy pracy skierowali również 33 wnioski profilaktyczne o nie zawieranie umów cywilnoprawnych, gdy praca wykonywana jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w obszarze zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, w 2021 r. inspektorzy pracy skierowali do właściwych Sądów Pracy, 2 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Dotychczas nie zapadły w nich wyroki, postępowanie jest w toku.

W 2021 r. inspektorzy pracy zakwestionowali stosowanie umów cywilnoprawnych w przypadku 33 kontroli. W przypadku 43 osób, inspektorzy pracy zakwestionowali stosowaną dotychczas formę zatrudnienia kierując do pracodawców 19 wniosków. W wyniku podjętych środków, 27 zleceniobiorców otrzymało umowy o pracę. W przypadku jednego wniosku, który dotyczył zawarcia umowy o pracę w miejsce stosowanej umowy cywilnoprawnej w stosunku do 4 osób, którego pracodawca nie wykonał, inspektor pracy zamierza wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Najczęstszą przyczyną niekierowania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy przeciwko pracodawcom, w stosunku do których skierowano środek prawny dotyczący przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, stanowił brak zainteresowania zatrudnionych osób wniesieniem przez inspektora pracy na ich rzecz powództwa. Do części kontroli załączono wyraźne oświadczenia zatrudnionych. Dotyczyło to w szczególności ludzi

młodych, których problem zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w znacznej mierze dotyka. Posiadają oni wiedzę na temat przysługujących im uprawnień, z drugiej zaś strony nie chcą rezygnować ze swobody jaką daje cywilnoprawna forma zatrudnienia w przypadku gdy charakter łączącego strony stosunku wykazuje cechy mieszane. Nie myślą również o stabilizacji wynikającej z posiadania umowy o pracę a także konsekwencji związanych z wysokością przyszłej emerytury.

Według informacji przekazywanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, którzy prowadzili działania kontrolne związane z realizacją tematu w 2021 r., ale też na podstawie informacji przekazywanych przez pracodawców lub przedsiębiorców, u których stwierdzono nieprawidłowości, jako najczęstsze przyczyny naruszeń przepisów prawa w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę zleceniobiorców jak i zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, można wskazać:

- problemy ekonomiczne/gospodarcze, które doprowadziły do utraty płynności finansowej,
- lekceważenie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zarówno z uwagi na ich niezrozumienie jak i brak sankcji za naruszanie poszczególnych przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Warto w tym miejscu nadmienić, iż często skutkiem nierespektowania przez pracodawców lub przedsiębiorców np. obowiązków wynikających z art. 8a ust. 1,2 i 6, art. 8b ust. 1-3 oraz art. 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, był brak możliwości ustalenia w czasie trwania kontroli pełnych kwot należnych zleceniobiorcom,
- w przypadku mniejszych zakładów pracy, nieznajomość prawa w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy oraz idących za tym konsekwencji,
- niewystarczający poziom wiedzy zleceniodawców w zakresie obowiązku ustalania sposobu potwierdzania liczby godzin wykonanego zlecenia, archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonanego zlecenia oraz zapewnienia ich przedkładania. Problem ten dotyczył w szczególności mniejszych zakładów pracy,
- chęć ograniczenia kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Jako przykład kontroli, w której inspektorzy pracy uzyskali znaczące efekty należałoby wymienić jedną z zagranicznych stacji telewizyjnych. W 2021 r. podmiot był dwukrotnie kontrolowany przez zespoły inspektorskie. Obie kontrole zainicjowane były skargami osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w ich ocenie, w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Co do samej zasadności zarzutów ze skarg, w przypadku obu kontroli, inspektorzy pracy potwierdzili w trakcie prowadzonych czynności, iż praca wykonywana przez skarżących w ramach umów cywilnoprawnych była pracą wykonywaną w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Wobec powyższego do podmiotu skierowano wnioski w wystąpieniu o potwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy wskazanych w nich osób. W trakcie wyjątkowo szerokich kontroli, inspektorzy pracy, skierowali również do podmiotu wnioski w wystąpieniach o niezastępowanie umów o pracę, umowami cywilnoprawnymi w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy i zawieranie umów o pracę zamiast umów cywilnoprawnych - jeżeli zatrudnienie posiada cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Na skutek zarówno, skierowanych środków prawnych, jak i działań profilaktyczno-prewencyjnych podjętych przez inspektorów pracy podczas trwania czynności kontrolnych, pracodawca dokonał ogromnej zmiany w strukturach zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem formy zatrudnienia. Bezpośrednimi efektami podjętych działań było zawarcie z umów o pracę w miejsce dotychczas występującej umowy cywilnoprawnej z 396 osobami. Jako pośredni efekt działań kontrolnych i prewencyjnych prowadzonych przez inspektorów pracy należy odnotować, że podczas pierwszej z kontroli, która trwała do lutego 2021 r. spółka zatrudniała łącznie 1 863 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych, podczas gdy w czasie drugiej kontroli, było to 1 096 osób. W międzyczasie spółka ograniczyła zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych o 271 osób, co jasno obrazuje, że zmieniła się wybór formy

zatrudnienia preferowany przez spółkę, a jej przedstawiciele podtrzymali, iż jest to kierunek i cel, który sobie postawili.

Na podstawie analizy dokumentacji kontrolnej oraz informacji przekazywanych przez inspektorów pracy, stwierdzono, że należałoby zwrócić szczególną uwagę na następujące problemy i zjawiska:

- W niektórych firmach z branży ochroniarskiej, prowadzący działalność ograniczają ryzyko gospodarcze, zakładając wiele spółek prawa handlowego. Głównym tego celem jest przyporządkowanie jednej konkretnej spółki dla danego kontraktu, a w przypadku pojawienia się jakichkolwiek kłopotów np. z płynnością finansową czy też wypełnianiem wzajemnych zobowiązań między spółką świadczącą usługi ochroniarskie a spółką zamawiającą tego typu usługi, zleceniobiorcy, mimo wykonania przez nich obowiązków zgodnie z umową, nie otrzymują należnych im wynagrodzeń;
- W przypadku jednego wniosku o ukaranie zawierającego zarzut o wypłaceniu wynagrodzenia za pracę zleceniobiorcy w wysokości niższej niż minimalna stawka wynagrodzenia, Sąd orzekł, iż obwiniony nie dopuścił się czynu zabronionego bowiem nie wypłacił wynagrodzenia w ogóle, a nie, tak jak wskazuje przepis wykroczeniowy, „wypłacił w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę”. W uzasadnieniu wskazano, iż inspektor pracy dokonał prawidłowych ustaleń, jednakże w ocenie Sądu wykroczenia nie stanowi niewypłacenie wynagrodzenia w ogóle, a jedynie wypłacenie w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Od powyższego wyroku złożono apelację, która jest rozpoznawana.

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.

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. Wskazaniem jest podejmowanie przez Państwową Inspekcję Pracy działań informacyjnych z wykorzystaniem środków masowego przekazu skierowanych zarówno do pracowników jak i pracodawców.

Niewątpliwie konieczna jest także zmiana przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w szczególności w zakresie obowiązku sporządzania i przechowywania zestawienia godzin wykonania przedmiotu umowy. Bardziej precyzyjne przepisy w tym zakresie i nałożenie konkretnych obowiązków zminimalizowałyby problemy z ustaleniem faktycznej ilości wykonywania pracy w ramach umowy cywilnoprawnej, a co za tym idzie zmniejszyły problem ustalenia prawidłowej wysokości wynagrodzenia.

Zasadnym wydaje się także wprowadzenie postanowień dotyczących terminu wypłaty wynagrodzenia i usankcjonowanie nieterminowej wypłaty, a także uregulowanie wprost dopuszczalności dokonywania potrąceń z wynagrodzenia i stosowania kar umownych.

Niewątpliwie konieczna jest zmiana przepisów wykroczeniowych ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę poprzez wskazanie wprost, że również całkowity brak wypłaty jest wykroczeniem. Zasadnym wydaje się także ustalenie obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych na piśmie, gdyż wiele problemów związanych z brakiem wypłaty wynagrodzenia wynika z nieustaleniem warunków takiej umowy na piśmie.

*

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach obróbki drewna

Podmioty gospodarcze objęte kontrolą, prowadziły działalność związaną z obróbką drewna, produkcją wyrobów z drewna, w tym tartacznych. Wśród nich były zakłady prowadzące wyłącznie przedmiotową działalność, jak i takie, których działalność obejmowała szerszy zakres.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 19 kontroli w 19 podmiotach, w tym w 1 podjęto działania rozpoznawcze zakończone Notatką służbową (podmiot nie zatrudniał pracowników).

Łączna liczba osób pracujących w kontrolowanych podmiotach wyniosła 135, w tym: 115 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 20 świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych

W kontrolowanych podmiotach w latach 2018 – 2021 (do dnia kontroli) zarejestrowano 5 wypadków przy pracy w 4 zakładach, w tym w jednym zakładzie 2 wypadki.

Wśród wskazanych wypadków nie zarejestrowano wypadku śmiertelnego, nie miały miejsca zbiorowe wypadki przy pracy, zanotowano 2 ciężkie i 4 lekkie.

W 9 podmiotach dokonano pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy. W znacznej części tych zakładów pracodawcy nie uaktualniali takich pomiarów. Z uwagi na charakter działalności prowadzonej przez objęte kontrolami podmioty, na oddziaływanie czynników szkodliwych (zwłaszcza pyłów i hałasu oraz w mniejszym stopniu substancji chemicznych i wibracji) narażona jest praktycznie większość pracowników. Liczba osób, które nie wykonują prac związanych z obróbką drewna jest znikoma w stosunku do zatrudnionych. Należy przy tym stwierdzić, że pomimo braku pomiarów w kartach oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska „stolarz” identyfikowano zagrożenia wynikające z „zapylenia” i „hałasu”.

Inspektorzy pracy zwracali podczas kontroli uwagę na to, że pracodawcy nie przekazywali właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie do 15 dni danych o substancjach chemicznych i ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. W zakładach pracownicy podczas kontroli stosowali środki ochrony indywidualnej. Zdarzały się jednak przypadki, kiedy to inspektor pracy kierował do innych prac lub nakazywał stosowanie ŚOI przez pracowników.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 202 decyzji nakazowych i skierowali do pracodawców 91 wniosków zawartych w wystąpieniach. W wyniku stwierdzenia popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika wszczęto postępowania wykroczeniowe, w wyniku, których wystawiono 3 mandaty na łączną kwotę 3 300 zł.

Ujawniane uchybienia dotyczące maszyn i urządzeń powodowane były głównie brakiem inwestycji w park maszynowy, co wymuszało użytkowanie maszyn w znacznym stopniu wyeksploatowanych. Powyższe wynika z różnych powodów. Pracodawcy zaawansowani wiekiem podkreślali brak możliwości kontynuowania działalności zakładów – niezasadne inwestycje. Jednakże w większości przypadków kontrolowani wskazywali fakt, że taka sytuacja ma miejsce z powodu braku na rynku pracy osób z umiejętnościami do wykonywania prac w zakładach kontrolowanych, jak i takich, którzy podjęliby naukę w tym zawodzie. Dotyczy to również pracowników niewykwalifikowanych, niezbędnych choćby do wykonywania prostych czynności np. w tartakach.

Powodem takiego stanu rzeczy niezaprzeczalnie jest deficyt szkolnictwa zawodowego – dotyczy zarówno szkół zawodowych jak i indywidualnej nauki zawodu u pracodawcy.

Jako jedną z przyczyn stwierdzanego stanu faktycznego (prawo pracy, w tym bhp) można wskazać niedostateczną wiedzę pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów – np. dotyczących konieczności dostosowania do minimalnych wymagań maszyn zakupionych przed 2004 r., brak wiedzy na temat konieczności posiadania karty charakterystyki środka chemicznego i informacji w nich zawartych. Brak wiedzy na temat wymagań, co do maszyn prowadzonych do obrotu po 1 maja 2004 r. – brak wiedzy dotyczącej deklaracji zgodności, oznakowania znakiem CE, informacji zawartych w instrukcji obsługi.

W sposób wyraźny pracodawcy sugerowali również, że stosowanie restrykcyjnego działania (kar porządkowych za nieprzestrzeganie przez pracowników przepisów bhp), przy deficycie pracowników na rynku pracy (zwłaszcza wykwalifikowanych), może w skrajnych przypadkach doprowadzić do konieczności zaprzestania działalności.

W oparciu o przeprowadzone i zapisane w niniejszym sprawozdaniu analizy, można wyciągnąć wnioski, które pozwolą na dalszą poprawę stopnia przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach związanych z obróbką drewna.

Przede koniecznym jest wzmożenie działań kontrolnych jak również prewencyjnych, a zwłaszcza szkoleniowych.

Szczególnie ważnym jest uświadamianie pracodawcom obowiązku egzekwowania od pracowników i innych zatrudnionych osób stosowania bezpiecznych metod pracy i ponoszonej z tego tytułu odpowiedzialności. Powyższe powinno być realizowane zarówno w ramach działań kontrolno – nadzorczych jak i prewencyjnych. Eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, zagrażających zdrowiu i życiu nie można usprawiedliwiać brakiem możliwości wyegzekwowania od pracowników bezpiecznych metod pracy.

Mając na uwadze wspomniany wyżej deficyt szkolnictwa zawodowego, jako jedną z przyczyn stwierdzanego stanu faktycznego, można mieć nadzieję, że dokona się zmiana systemu oświaty w sposób ilościowy (wzrost liczby pracowników) i jakościowy (wyższe kwalifikacje) poprawi sytuację na zawodowym rynku pracy.

*

3. Opieka zdrowotna

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.

Przestrzeganie przepisów prawa pracy

Na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w roku sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 10 kontroli podmiotów leczniczych. W tej liczbie 7 podmiotów wykonywało działalność leczniczą w rodzajach: stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne a 3 podmioty wykonywało działalność leczniczą w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. Z 10 kontrolowanych 9 podmiotów było podmiotami publicznymi a 1 był podmiotem niepublicznym.

Taki dobór zakładów do kontroli wynikał przede wszystkim z ilości i rodzaju wpływających skarg, przy których rozpatrywaniu zasadna była realizacja ww. tematu.

We wszystkich poddanych kontroli podmiotach leczniczych pracowało łącznie 13 450 osób w tym 11 433 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy (tj. ok. 85% ogółu pracujących). Wśród osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 9 061 kobiet (ponad 79%) oraz 241 pracowników niepełnosprawnych. W liczbie pracujących ogółem było 68 cudzoziemców, 895 osób zatrudnionych było na podstawie umów cywilnoprawnych (z czego 618 takich osób - tj. prawie 70% - zatrudnionych było w trzech kontrolowanych podmiotach) oraz 1 292 podmiotów samozatrudniających się (w tym 991 – tj. prawie 77% - takich podmiotów wystąpiło w trzech kontrolowanych zakładach).

We wszystkich 10 skontrolowanych podmiotach leczniczych stwierdzono nieprawidłowości. W związku z tym inspektorzy pracy wydali i skierowali do pracodawców 12 wystąpień zawierających łącznie 110 wniosków i wydali 3 polecenia.

Konsekwencją powyższego stanu było ukaranie 4 osób, za popełnienie 11 wykroczeń, mandatami karnymi na łączną kwotę 5 000 zł oraz zastosowanie 12 środków wychowawczych wobec osób odpowiedzialnych za przestrzeganie prawa pracy w zakładzie, które to osoby popełniły łącznie 14 wykroczeń.

W jednym przypadku inspektor pracy skierował również do Prokuratury zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa, o którym mowa w art.218 § 1a Kodeksu karnego.

Charakterystyczne przykłady naruszeń prawa

➤ prawna ochrona pracy:

- niedostosowanie zapisów regulaminu pracy (zakładowego układu zbiorowego pracy) do aktualnych przepisów prawa pracy,
- nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę,
- niezapewnienie wymaganego minimalnego okresu odpoczynku dobowego lub tygodniowego,
- nieprawidłowości dotyczące udzielania urlopów wypoczynkowych, w tym nieudzielanie urlopu należnego za dany rok do końca września następnego roku kalendarzowego (w niektórych przypadkach zaległości te sięgały 2018 roku), 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 niepodawania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracownika.

Do wspólnych, stwierdzanych corocznie, przyczyn naruszeń należy zaliczyć: błędy osób prowadzących dokumentację kadrowo - płacową, w tym akta osobowe. 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 w sytuacji gdy istnieje konieczność prowadzenia działalności leczniczej). Skutkiem braków kadrowych jest m.in. ryzyko nieprzestrzegania przepisów dotyczących chociażby urlopów wypoczynkowych a przede wszystkim czasu pracy. W wielu przypadkach jako przyczynę nieprawidłowości wskazuje się szybko zmieniające się przepisy prawa – w związku z istniejącym stanem epidemicznym – i co za tym idzie szereg wątpliwości dotyczących prawa pracowników choćby do dodatkowych świadczeń pieniężnych.

W podmiotach leczniczych wykonujących całodobowe świadczenia zdrowotne nadal niepokojące są występujące nieprawidłowości dotyczące urlopów wypoczynkowych, udzielania należnych pracownikom odpoczynków, w szczególności 11 – godzinnych dobowych (często 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 i ratowników medycznych).

Podobne uchybienia, jak co roku, są także stwierdzane w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej (akt osobowych, treści umów o pracę i informacji o warunkach zatrudnienia). Zauważalna jest tendencja związana z większą liczbą nieprawidłowości w zakresie wypłaty świadczeń pieniężnych związanych ze stosunkiem pracy. Skala łamania przepisów prawa pracy dotyczących wypłacania szeregu świadczeń związanych ze stosunkiem pracy wydaje się być związana z ciągłymi zmianami przepisów oraz ich niejasnością pozwalającą na szeroką i różną interpretację.

Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

W roku 2021 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie przeprowadzono kontrole w zakresie powyższego tematu w 10 podmiotach leczniczych. Ze względu na obecny stan epidemiczny panujący na terenie Rzeczypospolitej Polskiej prowadzenie kontroli możliwe było w sytuacji zapewnienia bezpieczeństwa kontrolującym. Inspektorzy pracy którzy podejmowali decyzje o realizacji tematu w danym podmiocie oceniali stopień zagrożenia związanego z zakażeniem wirusem SARS-CoV-2 oraz po zastosowaniu niezbędnych środków zapobiegających zakażeniu.

Dobór podmiotów leczniczych do kontroli dokonany został w oparciu o analizę dotychczasowych wyników nadzoru, a także na podstawie skarg i wniosków wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Stwierdzone nieprawidłowości

Lp.	Zagadnienia	Ilość nieprawidłowości
1.	Szkolenie bhp	3
2.	Badania lekarskie	1
3.	Ryzyko zawodowe	10
4.	Dodatkowe kwalifikacje	0
5.	Czynniki szkodliwe w środowisku pracy	4
6.	Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	60
7.	Nadzór i kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy	2
8.	Obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczosanitarne, stanowiska pracy	12
9.	Wypadki przy pracy, choroby zawodowe, wypadki związane ze zranieniami ostrymi narzędziami medycznymi	3

Inspektorzy pracy po zakończonych czynnościach kontrolnych wydali ogółem z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy 124 decyzje, skierowali do pracodawców 59 wniosków w wystąpieniach. Inspektorzy pracy podczas kontroli udzielili 30 porad technicznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

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 bezpieczeństwa i higieny pracy pomieszczeń pracy, budynków oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych. W wielu przypadkach jako przyczynę nieprawidłowości wskazuje się brak środków finansowych. Często jednak stan budynków wynika z ich wieku ale również z „przesuwania” zaoszczędzonych w ten sposób środków na wynagrodzenia dla personelu medycznego.

Co roku, są stwierdzane nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej, dopuszczania pracowników bez właściwych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, oceny ryzyka zawodowego oraz przede wszystkim wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze odpowiednie do charakteru wykonywanej pracy zgodne z tabelami norm przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz ich czasookresów użytkowania obowiązującymi w danych podmiotach leczniczych. Podczas kontroli inspektorzy analizowali wypadki przy pracy w kontrolowanych podmiotach w okresie 3 letnim ze szczególnym uwzględnieniem wypadków przy pracy związanych ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym.

Odrębną analizą objęto zagadnienia dotyczące zapewnienia pracownikom odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z zagrożeniem wirusem SARS-CoV-2, której wyniki przedstawia poniższa tabela.

lp.	Zagadnienie	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości związane z zagrożeniem wirusem SARS-CoV-2	Uwagi
1.	Szkolenia bhp	1	-
2.	Profilaktyczne badania lekarskie	0	-
3.	Ocena ryzyka zawodowego	3	-
4.	Właściwa organizacja pracy	1	-
5.	Wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed zakażeniem	1	-
Łączna liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		4	

Ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w zakładach opieki zdrowotnej

Podczas kontroli podmiotów leczniczych w 2021r. na terenie województwa mazowieckiego, w przypadku trzech podmiotów leczniczych stwierdzono występowanie w środowisku pracy leków cytostatycznych. W związku z powyższym zrealizowano trzy kontrole w ramach podtematu.

Wszystkie skontrolowane w tym zakresie podmioty udzielają świadczeń w rodzaju stacjonarne i całonocne świadczenia zdrowotne szpitalne oraz są podmiotami publicznymi.

Podczas kontroli ww. podmiotów leczniczych inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w kwestiach związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych. Nie wydano w tym zakresie żadnych środków prawnych.

Podczas kontroli ustalono, że we wszystkich podmiotach osoby pracujące w narażeniu na cytostatyki posiadały szkolenia w dziedzinie bhp (wstępne i okresowe) oraz aktualne profilaktyczne badania lekarskie, wykonane przez uprawnionego lekarza.

We wszystkich przypadkach udokumentowano ocenę ryzyka zawodowego związanego z pracą występującą na poszczególnych stanowiskach pracy. Ustalono, że pracownicy zostali poinformowani o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną przez nich pracą. Ustalono, że we wszystkich kontrolowanych podmiotach prowadzony był aktualny spis substancji i mieszanin niebezpiecznych, a także pracodawcy posiadali karty charakterystyki dla ww. chemikaliów.

Na podstawie ustaleń poczynionych przez inspektorów pracy w trakcie kontroli stwierdzono, że w większości przypadków przygotowywanie leku cytostatycznego odbywa się, co do zasady, w aptece (szpitalnej bądź zewnętrznej). Stwierdzono jeden przypadek, że rozpuszczanie leku cytostatycznego – tj. przygotowanie indywidualnych dawek leków odbywa się także na oddziale szpitalnym. Do ww. celów przeznaczono odrębne pomieszczenia, wyposażone w dygestoria oraz komory laminarne z filtrami hepa.

W przypadku wszystkich kontrolowanych podmiotów inspektorzy pracy ustalili, że pracownicy mający styczność z lekami cytostatycznymi odbywają specjalistyczne szkolenie wewnątrzzakładowe. W dwóch przypadkach podczas kontroli okazano procedurę dot. zasad obowiązujących przy podawaniu leków cytostatycznych, w jednym przypadku okazano instrukcję bhp pracy z wykorzystaniem leków cytostatycznych. Ustalono, że do tej pory w żadnym z kontrolowanych podmiotów nie było przypadku uwolnienia leku cytostatycznego. Pracownicy wykonywali pracę w środkach ochrony indywidualnej tj. wyposażeni byli w kombinezony, obuwie ochronne, rękawiczki oraz maski.

Odnosnie pomiarów ww. czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy ustalono, że w żadnym z kontrolowanych podmiotów pomiary do tej pory nie były przeprowadzane.

Stosowanie leków cytostatycznych jest niezbędne do ratowania zdrowia i życia pacjentów, jednak stanowi poważne zagrożenie dla pracowników służby zdrowia i farmaceutów, mających kontakt z tymi niebezpiecznymi substancjami chemicznymi podczas pracy zawodowej. Najbardziej narażone są osoby zatrudnione przy ich produkcji, farmaceuci przygotowujący leki cytostatyczne i pielęgniarki, podające je na oddziałach onkologicznych. Problem dotyczy także personelu pomocniczego – pracowników laboratoriów medycznych, a także członków ekip sprzątających.

*

4. Przestrzeganie przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych

Realizując temat z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2021 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie przeprowadzono łącznie: 25 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli ustalono, że w zdecydowanej większości zobowiązane do tego podmioty zawarły w wymaganych terminach umowy o zarządzanie PPK

oraz umowy o prowadzenie PPK. W jednym przypadku (Dom Pomocy Społecznej) Pracodawca nie zawarł umowy o prowadzenie PPK dla jednej pracownicy przebywającej na urlopie rodzicielskim. Uwzględniając fakt, że podmiot wchodzi w skład sektora finansów publicznych umowa o prowadzenie PPK powinna być zawarta do dnia 10 kwietnia 2021 r. Była to sytuacja epizodyczna i jednostkowa wynikająca z długotrwałej absencji urlopowej pracownicy. Ponadto z ustaleń kontrolnych wynika, że wszyscy pracownicy złożyli oświadczenia o rezygnacji z uczestnictwa w PPK.

W innym podmiocie (zatrudniającym 9 pracowników) umowy o prowadzenie dla trzech pracowników zostały zawarte po terminie. Zgodnie z dyspozycją ustawy powinny być zawarte do dnia 10 maja 2021r. , do zawarcia doszło w dniu 27 maja 2021 r. W przypadku innego mikro przedsiębiorcy nie zawarto umowy o zarządzanie, w sytuacji gdy nie wszyscy zatrudnieni złożyli deklaracje o rezygnacji z PPK (pracownica przebywająca na urlopie macierzyńskim).

W podmiocie zatrudniającym powyżej 50 pracowników zobligowanym do zawarcia umowy o zarządzanie do dnia 27 października 2020 r. , w trakcie kontroli inspektor pracy stwierdził, że pracodawca nie zawarł umowy o zarządzanie. Spółka tłumaczyła powyższy fakt rezygnacją wszystkich pracowników z przystąpienia do PPK. Inspektor pracy wszczął postępowanie wykroczeniowe w związku z zaistnieniem przesłanki określonej w art. 106 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, polegającej na nie zawarciu, w przepisanej ustawą terminie, umowy o zarządzanie PPK.

Najpoważniejsze naruszenie przepisów ustawy o PPK miało miejsce na przykładzie kontroli przeprowadzonej w podmiocie zatrudniającym powyżej 250 pracowników (firma transportowa). Jak ustalił inspektor pracy pracodawca w okresie od kwietnia do czerwca 2020 zawiesił wpłaty składek PPK. Wskazane działanie tłumaczył spadkiem obrotów firmy, w związku ze zmniejszeniem liczby klientów komunikacji zbiorowej, będącej efektem pandemii Covid-19. Za miesiąc marzec 2020 r. nie naliczył i nie przekazał składki podstawowej płatnej przez pracodawcę dla grupy 94 pracowników w łącznej kwocie 6 148, 98 zł brutto. Za miesiąc kwiecień 2020 r. nie naliczył i nie przekazał składki podstawowej płatnej przez pracodawcę dla grupy 93 pracowników w łącznej kwocie 5 820,46 zł brutto. Za miesiąc maj 2020 r. nie naliczył i nie przekazał składki podstawowej płatnej przez pracodawcę dla grupy 90 pracowników w łącznej kwocie 5 834,89 zł brutto. Za miesiąc czerwiec 2020 r. nie naliczył i nie przekazał składki podstawowej płatnej przez pracodawcę dla grupy 87 pracowników w łącznej kwocie 5 772,13 zł brutto. W związku z powyższymi ustaleniami inspektor pracy wszczął postępowanie wykroczeniowe na podstawie art. 107 ust. 2 pkt 1 ustawy o PPK .

Na gruncie przeanalizowanych kontroli ustalono, że najczęściej umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK zawierane były z PZU Specjalistycznym Funduszem Inwestycyjnym Otwartym reprezentowanym przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU S.A. Kolejną instytucją finansową z którą zawierano umowy o zarządzanie było PKO Emerytura, Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty zarządzany przez PKO Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. Ponadto stwierdzono zawieranie ww. umów m.in. z AXA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych, Generali Investments Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.; Aviva Investors Poland Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.; BNP Paribas Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

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 od 40% do 50%, analogicznie wygląda sytuacja w podmiotach zajmujących się windykacją oraz tworzeniem i dostarczaniem usług z zakresu zasobów ludzkich. W zakresie działalności związanej z transportem, usługami oraz produkcją przystąpienie do PPK oscyluje na poziomie od 19% do 25%.

Ogólne wyniki dotyczące przystąpienia do PPK w zakresie czterech grup podmiotów prowadzą do wniosku, że najłabszym poparciem, ta forma oszczędzania spotyka się w mikro przedsiębiorstwach, gdzie często wszyscy pracownicy składają oświadczenia o rezygnacji z PPK

oraz w jednostkach sektora finansów publicznych (Dom Pomocy Społecznej, Urząd Miasta i Gminy) gdzie poparcie dla programu występuje na śladowym poziomie.

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).

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w temacie przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, inspektorzy pracy w ramach właściwości OIP w Warszawie, w pięciu przypadkach wszczynali postępowanie wykroczeniowe, w dwóch przypadkach zakończonych sankcją mandatową, w trzech środkiem wychowawczym w postaci pouczenia. Stwierdzone stany wykroczeniowe dotyczyły nie zawarcia w terminie umów o zarządzanie lub prowadzenie PPK oraz w jednym przypadku braku wpłat składek ze strony pracodawcy na PPK. 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 zweryfikowania 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. Inspektor pracy stwierdzając naruszenia określonych przepisów ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, nie ma możliwości, w zakresie kompetencji ustawy o PIP, przywrócenia stanu zgodnego z prawem. Przechodząc do zagadnień związanych z sankcjonowaniem wykroczeń z art. 106 i 107 ustawy o PPK wydaje się, że dobrym rozwiązaniem byłoby określenie ram współpracy pomiędzy Polskim Funduszem Rozwoju S.A. a organami PIP w zakresie przekazywania informacji o podmiotach, które nie zawarły w terminie umowy o zarządzanie (zgodnie z dyspozycją art. 8 ust. 5 i 6 ustawy o PPK). Wskazana informacja pozwoliłaby na bardziej skuteczne ściganie wykroczenia penalizowanego w art. 106 ustawy o PPK.

*

5. Czas pracy - usługi

W ramach realizowania tematu w roku 2021, przeprowadzono łącznie 10 kontroli, które przeprowadzone zostały w zakładach zróżnicowanych zarówno pod kątem prowadzonej działalności, jak również liczby zatrudnionych pracowników.

Kontroli poddano zakłady pracy zajmujące się między innymi usługami sprzedaży wyrobów cukierniczych, sprzedażą wysyłkową call center, utrzymaniem czystości, usługami fryzjerskimi i hotelarskimi.

W wyniku kontroli inspektorzy wydali 9 wystąpień zawierających 70 wniosków. W 7 przypadkach wszczęli postępowanie wykroczeniowe które zakończyło się nałożeniem na osoby odpowiedzialne 3 mandatów karnych i zastosowaniem 4 środków wychowawczych.

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

Na dziesięć przeprowadzonych kontroli w jednym przypadku stwierdzono brak ewidencji czasu pracy, choć, jak wynika to z treści protokołu, pracodawca prowadził listy obecności z zapisami częściowo stanowiącymi ewidencję czasu pracy w rozumieniu ww. przepisów, jednakże nie w sposób ciągły. W pozostałych ujawnionych przypadkach pracodawcy/służby pracodawcy prowadzili ewidencję nierzetelnie, przy czym nierzetelność ta polegała w zasadniczej mierze na nie wykazywaniu liczby i rodzaju przepracowanych godzin nadliczbowych, prowadzeniu ewidencji w sposób uniemożliwiający ustalenie czy i jaki dzień został pracownikowi udzielony jako dzień wolny od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy, jak również prowadzenie ewidencji nie w postaci jednej karty zawierającej wszystkie dane niezbędne

do dokonania ustaleń, ale w postaci, np. dwóch dokumentów, których łączna analiza pozwala na dokonanie niezbędnych ustaleń.

Z ustaleń kontrolnych dokonanych przez inspektorów wynika, że zagadnieniem najbardziej problematycznym są wszystkie kwestie związane z harmonogramami czasu pracy. Z dokumentacji kontrolnych wynika, że pracodawcy nie przechowują harmonogramów czasu pracy za zakończone okresy rozliczeniowe, jednakże kwestię tę należy potraktować szeroko, ponieważ pracodawcy nie przechowują nie tylko ostatecznej wersji grafiku, ale w szczególności nie przechowują także pierwotnej wersji grafiku, jak również poprawek. Ponadto, wydaje się standardem dokonywanie poprawek w sposób uniemożliwiający ustalenie jego poprzednich zapisów – w przypadku grafików sporządzanych elektronicznie - często przez „nadpisanie” danych a w przypadku grafików sporządzanych pisemnie – przez sporządzanie nowych grafików lub usuwanie nieaktualnej treści.

Z analizowanych dokumentacji wynika, że nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń wynikają i są ściśle powiązane z nieprawidłowościami z zakresu czasu pracy. Inspektorzy bowiem nie stwierdzali nieprawidłowości, np. w naliczeniu wynagrodzenia czy dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jako takich, tj. powstałych na etapie samego naliczania świadczeń, np. w związku z błędnym ustaleniem wysokości dodatku przysługującego za pracę w godzinach nadliczbowych, ale nieprawidłowości te wynikały z niewykazania pracy w godzinach nadliczbowych czy ponadwymiarowych. Zatem przyczyną pierwotną uchybień w zakresie wynagrodzeń są nieprawidłowości w zakresie rozliczania czasu pracy oraz rzetelnego prowadzenia dokumentacji.

W ocenie koordynatora, z przeprowadzonych kontroli wynika, że stwierdzone nieprawidłowości wynikają w zasadniczej części z błędu ludzkiego, co jest nieodłącznym elementem działania lub też braku merytorycznej wiedzy, zarówno w odniesieniu do obowiązków pracodawcy w zakresie prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy oraz znajomości przepisów w stopniu umożliwiającym prawidłową organizację czasu pracy uwzględniającą jednocześnie potrzeby zarówno pracodawcy, jak i pracownika, zwłaszcza w przypadku przedsiębiorców zatrudniających niewielką liczbę pracowników.

Wydaje się, że stosunkowo niewielka skala ujawnionych naruszeń jest w części 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. Regularne świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, powodowane jest chęcią pozyskania przez pracowników dodatkowych środków finansowych. We wszystkich analizowanych przypadkach rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych miała formę pieniężną. Pracodawca (który zasadniczo w pierwszej kolejności ma na uwadze optymalizację kosztów swojego działania), rekompensując pracę w godzinach nadliczbowych wypłacaniem świadczeń pieniężnych, czyni to nie tylko z powodu wychodzenia naprzeciw oczekiwaniom pracowników, ale także z braku możliwości rekompensowania tak wykonywanej pracy czasem wolnym.

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 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,
- zbyt niskie zatrudnienie w ww. działach powoduje także, że dokumentacja z zakresu czasu pracy sprawdzana jest wyrywkowo, często w pośpiechu i pobieżnie ze względu na ilość pracy do wykonania, co tym samym sprzyja popełnianiu błędów lub też przyczyną może być także zbyt duże zaufanie do stosowanych w zakładach kadrowo-płacowych programów komputerowych.

Tematyka czasu pracy i wynagrodzeń zasługuje na nieustanną uwagę inspektorów pracy, jednakże uwaga ta nie powinna realizować się jedynie w postaci czynności kontrolnych inicjowanych skargami, ale także działań prewencyjnych, np. w postaci różnorodnych działań edukacyjnych uwzględniających nie tylko przekazanie „suchej”, formalnej wiedzy, ale, przede wszystkim, ćwiczenie praktycznych umiejętności wykorzystujących tę wiedzę, uświadomienie możliwości, jakimi pracodawcy dysponują w organizacji czasu pracy.

Na poziomie działań ustawodawczych wydaje się niezbędne podjęcie wszelkich działań w ramach inicjatywy ustawodawczej zmierzających do nowelizacji przepisów kodeksu pracy w zakresie określenia obowiązków pracodawcy związanych ze sporządzaniem harmonogramów, w szczególności w przypadku dokonywania zmian, jak również przechowywania wszystkich wersji harmonogramów, które w ocenie koordynatora powinny być prawnie usankcjonowane jako dokumenty stanowiące integralną część ewidencji czasu pracy.

*

6. Czas pracy - budownictwo

Celem ustalenia stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy, zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych, pracy w porze nocnej oraz w niedziele i święta oraz rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracodawców działających w branży budowlanej – przeprowadzono 31 kontroli w 31 podmiotach.

Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 412 osoby, z czego 308 w ramach stosunku pracy, a 104 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 20 podmiotach inspektorzy pracy stwierdzili naruszenia przepisów prawa pracy, co skutkowało wydaniem 43 wniosków w 20 wystąpieniach. Wnioski dotyczyły sytuacji prawnej 357 pracowników.

Prowadzone kontrole ujawniły głównie naruszenia przepisów prawa pracy zobowiązujące pracodawcę do prowadzenia dla zatrudnionych pracowników ewidencji czasu pracy. Ustalenia z kontroli skutkowały wystąpieniem do 8 pracodawców z wnioskami o założenie i prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy np. poprzez nie wpisywanie godzin nadliczbowych i dni pracy stwierdzono w 5 kontrolowanych przedsiębiorstwach, naruszenia dotyczyły 12 pracowników. Celem wyeliminowania ujawnionych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali do tych podmiotów wystąpienia w zakresie rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy z uwzględnieniem wymaganych przepisami informacji w zakresie dokumentowania czasu pracy.

Oprócz naruszeń w sferze ewidencjonowania czasu pracy, inspektorzy ujawnili podczas kontroli uchybienia w zakresie ustalania systemów i rozkładów czasu pracy oraz przekazywania informacji w tym zakresie zatrudnionym pracownikom. W 8 kontrolowanych zakładach pracodawcy nie ustalili systemów i rozkładów czasu pracy. Informacji o obowiązujących rozkładach czasu pracy nie otrzymało 115 pracowników w 3 skontrolowanych zakładach.

Ponadto, inspektorzy pracy ujawnili, że u 3 skontrolowanych pracodawców nie ustalono łącznie dla 12 pracowników pory nocnej na potrzeby rozliczania czasu pracy i wynagrodzeń.

Inspektorzy pracy analizując zapisy w ewidencjach czasu pracy zatrudnionych pracowników ujawnili w 2 kontrolowanych zakładach naruszenia przepisów o czasie pracy polegające na wykonywaniu pracy z naruszeniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ponadto, u jednego z tych pracodawców doszło do naruszenia prawa pracownika do odpoczynku tygodniowego. Dwukrotne podejmowanie pracy w tej samej dobie, z naruszeniem przepisów o czasie pracy, inspektorzy pracy stwierdzili w dwóch kontrolowanych zakładach. Problem dotyczył dwóch pracowników. Ponadto, w trakcie tych kontroli stwierdzono, że pracodawcy nie uwzględnili przepracowanego przez tych pracowników czasu, jako pracy w godzinach nadliczbowych. Inspektor pracy skierował do pracodawców, w tych dwóch przypadkach wystąpienia, wnioskując o niepowierzenie pracy pracownikom dwukrotnie

w tej samej dobie pracowniczej, oraz wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (dotyczyło dodatków łącznie do 6 godzin nadliczbowych).

Brak zapłaty za godziny nadliczbowe w ramach prowadzonych kontroli stwierdzono również w przypadku pracy wykonywanej przez pracownika dni wolne od pracy. Pracodawca nie wykazał tych dni i godzin pracy w prowadzonej ewidencji czasu pracy. Kontrolujący skonfrontował zapisy w ewidencji czasu pracy z rejestrami prowadzonymi na placu budowy – ewidencją wejść i wyjść na teren budowy i ustalił, że pracownik świadczył pracę w dni zaznaczone w ewidencji czasu pracy, jako dni wolne od pracy. Łącznie pracodawca nie wykazał i nie zapłacił pracownikowi wynagrodzenia wraz z dodatkiem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za pracę w 4 dni wolne od pracy. Konsekwencją ujawnionych naruszeń było skierowanie do pracodawcy wystąpienia zawierającego wnioski o zachowanie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, a także ukaranie osoby winnej naruszeń mandatem karnym w wysokości 1 400 zł.

W wyniku dokonanych ustaleń, ujawnionych wykroczeń inspektorzy pracy w 7 przypadkach sięgnęli po sankcje wobec winnych naruszeń, nakładając na sprawców (łącznie 10 wykroczeń) mandaty karne na łączną kwotę 13 600 zł. Niechlubnym rekordzistą został pracodawca, zatrudniający na placu budowy operatorów żurawi wieżowych, który nie zrealizował wcześniejszego wystąpienia inspektora pracy w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy. Przy ponownym stwierdzeniu nieprowadzenia ewidencji czasu pracy inspektor pracy nie znalazł okoliczności usprawiedliwiających działania pracodawcy i nałożył na niego grzywnę w wysokości 3 500 zł.

Analizując zebrany materiał z dokonanych kontroli należy stwierdzić, że 6 z 7 osób ukaranych mandatem karnym za naruszenia przepisów o czasie pracy odpowiadało za nie prowadzenie ewidencji czasu pracy. W przypadku jednej osoby, odpowiedzialnej za nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy inspektor pracy zastosował środek wychowawczy. Za niewypłacenie należnych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe mandatami karnymi ukarano 2 osoby.

W wyniku podjętych działań pracodawcy poinformowali inspektorów pracy o realizacji wydanych przez nich środków prawnych. Z przekazanych informacji wynika, że w 3 skontrolowanych zakładach zaprowadzono w zgodzie z przepisami, łącznie dla 128 pracowników - karty ewidencji czasu pracy, a także u 2 pracodawców ustalono rozkłady czasu pracy i przekazano je 111 pracownikom.

Ujawnione naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy, jak i wynagrodzeń były wynikiem niewystarczającej znajomości u pracodawców przepisów prawa pracy. Inspektorzy pracy podczas kontroli udzieli pracodawcom 32 porad prawnych.

*

7. Handel - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

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 prawidłowego dobowego wymiaru czasu pracy dla pracowników niepełnosprawnych,
- nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę.

Rażące 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 regałach,
- zastawione drogi i wyjścia ewakuacyjne,
- uchybienia w zakresie wydawania odzieży i obuwia roboczego,
- w zakresie oceny ryzyka zawodowego,
- niezapewnienia miejsc do siedzenia w szatniach pracowniczych.

Inne placówki handlowe

Kontroli poddano 35 placówek (35 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy:

- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników,
- niepoinformowanie pracowników pisemnie o warunkach zatrudnienia,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy,
- uchybienia w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych.

Rażące 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 regałach,
- brak szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp,
- dopuszczanie do pracy pracowników bez aktualnych orzeczeń lekarza medycyny pracy,
- brak instrukcji bhp dotyczącej magazynowania i składowania oraz instrukcji dot. ręcznych prac transportowych,
- brak pomiarów elektrycznych,
- uchybienia w zakresie wydawania odzieży i obuwia roboczego,
- nieuaktualnienie oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w 2021 roku w placówkach handlowych wykazuje wciąż ten sam problem, pojawiający się co roku, który dotyczy użytkowania regałów w magazynach sklepowych. Pracodawcy niezmiennie naruszają przepisy o składowaniu i magazynowaniu. Lekceważą obowiązek zapewniania informacji o maksymalnym obciążeniu regałów, instrukcji w dziedzinie bhp dotyczących składowania i magazynowania oraz przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych. Nadal inspektorzy zauważają niestabilne składowanie towarów na regałach oraz składowanie towarów w sposób umożliwiający zahaczenie nimi o oprawy oświetleniowe. Pracodawcy (głównie mniejszych placówek) nadal borykają się ze zbyt małym zapleczem i tym samym miejscem do składowania towarów. Stwierdzono, że przedsiębiorcy opracowali dokumentację oceny ryzyka zawodowego, jednakże w dużej mierze nie uaktualnili jej w związku ze zmianami zachodzącymi w procesie pracy w ich firmach.

Podczas kontroli roku 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. Stwierdzono także naruszenia przepisów dotyczących odzieży i obuwia roboczego.

W zakresie prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia akt osobowych, informowania na piśmie pracowników o warunkach zatrudnienia, nieprawidłowości w terminowości wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz uchybienia dotyczące czasu pracy i udzielania urlopów wypoczynkowych

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 jednostkowy. Natomiast w małych placówkach handlowych skala naruszeń utrzymuje się na tym samym poziomie co w roku ubiegłym. Zauważyć jednak należy, że nastąpiła wyraźna poprawa w przestrzeganiu przepisów prawa pracy w zakresie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Ważne jest dalsze zwiększenie liczby kontroli w małych placówkach handlowych w 2022 roku oraz ich kompleksowy charakter poszerzony o obowiązkowo przeprowadzenie równoległego tematu dotyczącego ograniczenia handlu w niedziele i święta. Konieczne jest również przeprowadzanie akcji prewencyjnych, tj. dodatkowych szkoleń z zakresu prawa pracy i bhp, głównie dla małych placówek handlowych mających mniejsze zaplecze finansowe na tego typu wydatki.

*

8. Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, w tym w zakładach zajmujących się remontami, naprawami i usuwaniem awarii maszyn i urządzeń technicznych

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania przez pracodawców wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych określonych w rozporządzeniu Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1830) oraz ocena skuteczności podejmowanych przez kontrolowane podmioty działań zapobiegających lub ograniczających zagrożenia wypadkowe.

Kontrole tematyczne przeprowadzono w zakładach o szerokim spektrum działalności. Skontrolowano m.in. dwa centra handlowe, z których jedno jest zasilane z 1 stacji 15 kV zasilającej 3 transformatory 15/0,4 kV, zaś drugie jest zasilane z 2 stacji 15 kV zasilających łącznie 14 transformatorów 15/0,4 kV, duży zakład produkcyjny zasilany z 1 stacji 15 kV zasilających łącznie 14 transformatorów 15/0,4 kV. Kontrole przeprowadzono w dwóch firmach zajmujących się przewozem osób. Ponadto kontroli poddane zostały firmy zajmujące się budową oraz eksploatacją sieci elektroenergetycznych, świadczące usługi w zakresie eksploatacji sieci i urządzeń elektroenergetycznych.

Skontrolowane zakłady były przyłączone bezpośrednio do systemu dystrybucji energii elektrycznej na poziomie średnich napięć i w związku z tym prowadzona jest eksploatacja elektroenergetycznych urządzeń średnich napięć i urządzeń niskich napięć w obszarze dystrybucji energii elektrycznej, albo posiadają własne służby energetyczne lub na mocy zawartych umów, świadczą usługi związane z prowadzeniem eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych dla właścicieli urządzeń, posiadając status pracodawcy w rozumieniu rozporządzenia.

Kontrolami objęto łącznie 21 pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 8987 pracowników.

W wyniku kontroli zagadnień dotyczących organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych stwierdzono, że w 5 podmiotach nie opracowano instrukcji organizacji bezpiecznej pracy precyzujących organizację prac wykonywanych przy urządzeniach energetycznych.

W przypadku 3 podmiotów okazano posiadane instrukcje, jednak nie spełniały one wymagań obowiązujących przepisów – odnosiły się one do nieobowiązujących regulacji prawnych. Brak lub nieaktualna instrukcja organizacji bezpiecznej pracy była to najczęściej stwierdzana nieprawidłowość.

W przypadku 2 pracodawców stwierdzono, brak wykazu osób upoważnionych tj. osób uprawnionych, wyznaczonych pisemnie przez pracodawcę do wykonywania określonych przez niego czynności lub prac eksploatacyjnych zawierającego imię i nazwisko osoby, zakres upoważnienia, okres, na jaki upoważnienie zostało udzielone.

W przypadku 1 pracodawcy stwierdzono, brak rejestru poleceń pisemnych wydawanych na prace elektryczne.

W 2 zakładach nie opracowano instrukcji eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych zaś 2 zakładach instrukcji eksploatacji były nieaktualne, niedostosowane do stanu faktycznego, zainstalowanych urządzeń.

Nieprawidłowości dotyczące narzędzi pracy i sprzętu ochronnego stosowanego przy wykonywaniu zabiegów eksploatacyjnych na urządzeniach elektroenergetycznych stwierdzono łącznie w 3 zakładach. Nieprawidłowości dotyczyły braku aktualnej próby napięciowej dywanika dielektrycznego, braku aktualnej próby napięciowej rękawic dielektrycznych

W zakresie eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych w 1 zakładzie stwierdzono nieprzeprowadzenie oględzin, przeglądu rozdzielnic średniego napięcia umieszczonych w jednym pomieszczeniu „Rozdzielnica Główna”.

Nieprawidłowości w sferze braku instrukcji organizacji bezpiecznej pracy precyzujących organizację prac wykonywanych przy urządzeniach energetycznych lub nieprawidłowości jej zapisów wynikają z niezrozumienia wprowadzonych przepisów w kwestii odpowiedzialności

poszczególnych stron procesu za poszczególne czynności. Powoduje to próbę „rozmycia” odpowiedzialności w sytuacji, gdy na jednym obiekcie operuje dwa lub więcej podmiotów, z których jeden jest właścicielem, drugi zajmuje się handlem energią elektryczną a trzeci podmiot zajmuje się techniczną, fizyczną eksploatacją urządzeń.

Kwestie dotyczące nieprawidłowego oznaczenia, opisanie urządzeń elektroenergetycznych oraz pomieszczeń ruchu energetycznego wynikały m.in. z zastania stanu faktycznego przez firmę obejmującą w eksploatację urządzenia zwykle na kilka lat bez gwarancji dłuższego czasu eksploatacji urządzeń a co za tym idzie, wkładanie minimum pracy, licząc się z tym, że za kilka lat, kto inny będzie zajmował się eksploatacją obiektu. Ponadto, wynikają z rutyny, „pamięciowego” eksploatacji urządzeń oraz zaniedbań służb utrzymania ruchu w zakresie bieżącego utrzymania właściwego stanu technicznego.

W ramach realizacji kontroli tematycznych inspektorzy pracy skontrolowali łącznie 21 podmiotów. Nieprawidłowości skutkujące zastosowaniem środków prawnych stwierdzono w 13 skontrolowanych podmiotach. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 72 decyzje nakazowe, w tym 6 decyzji ustnych wykonanych w czasie kontroli. Inspektorzy nie wydali decyzji wstrzymania prac wykonywanych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, jak również nie wydali żadnych decyzji skierowania pracowników do innych prac. Do pracodawców skierowano 5 wystąpień zawierających 5 wniosków dotyczących przestrzegania przepisów organizacji bezpiecznej pracy w energetyce.

W 1 przypadku inspektor pracy zastosował postępowanie mandatowe wymierzając mandat na kwotę 1 000 zł. Nie skierowano żadnego wniosku o ukaranie w postępowaniu przed Sądem. W ramach przeprowadzonych kontroli tematycznych inspektorzy pracy nie stosowali środków wychowawczych.

*

9. Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bhp

Celem kontroli było sprawdzenie warunków pracy pracowników zatrudnionych w zakładach gospodarki komunalnej oraz ocena stanu przestrzegania przepisów bhp. Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na problematykę zagrożeń biologicznych, chemicznych oraz zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego.

Oczyszczalnie ścieków komunalnych

Realizując powyższy temat z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w okresie od 01.01.2021 r. do 29.11.2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie przeprowadzono łącznie 4 kontrole.

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
4	0	1	3	0

W żadnym z kontrolowanych podmiotów nie prowadzono pomiarów czynników biologicznych. W dwóch przedsiębiorstwach nie oznakowano prawidłowo strefy hałasu, w której należy stosować ochronniki słuchu.

W kontrolowanych zakładach nieprawidłowości w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy dotyczyły m. in. braku oznakowania znakami ostrzegawczymi, braku zabezpieczenia przed wpadnięciem do niezabezpieczonych otworów, braku zabezpieczenia dostępu do niebezpiecznych elementów konstrukcyjnych. W dwóch podmiotach pracodawcy nie opracowali instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących m.in. postępowania z niebezpiecznymi i szkodliwymi dla zdrowia substancjami i mieszaninami chemicznymi.

W ocenie kontrolujących najczęstsze przyczyny naruszeń warunków bezpieczeństwa pracy wynikają z nieprawidłowego zachowania się człowieka – silna tendencja do ryzykownych zachowań: zeskoki z pojazdów, wykonywanie ciężkich prac fizycznych w gwałtowny sposób, brak zwracania uwagi na otoczenie oraz braku skupienia i uważności podczas wykonywania pracy. Ponadto stwierdzono, że pracownicy dążą do upraszczania pracy (np.: nie wykonują pełnego zakresu czynności w procesie pracy, pomijając czynności, które mogą wpłynąć na bezpieczeństwo pracy).

W czasie prowadzonych kontroli wydano łącznie 25 decyzji, (tym 19 decyzji ustnych) skierowano do pracodawców 4 wnioski w wystąpieniach, udzielono jednego pouczenia.

Podsumowując należy zaznaczyć, że w części zakładów w/w branży wprowadzono szczeplenia ochronne pracowników co znacznie ogranicza zagrożenia epidemiologiczne.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że wszystkie z kontrolowanych firm nie prowadzą badań środowiska pracy w zakresie występowania czynników biologicznych, dlatego w tym zakresie należałoby podjąć działania prewencyjne w tym skupiające się na informowaniu pracowników o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą.

Zakłady zajmujące się odbiorem odpadów komunalnych

Realizując powyższy temat z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w okresie od 15.07.2021 r. do 18.10.2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie przeprowadzono łącznie 4 kontrole u pracodawców trudniących się zbiórką, przetwarzaniem i składowaniem odpadów innych niż niebezpieczne.

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
4	0	0	3	1

Skontrolowano zakłady:

- 2 zakłady, których działalność podmiotu obejmuje odbiór, wywóz i zagospodarowanie odpadów miejskich. Odbierane odpady są przetwarzane, następnie wysortowane są z nich surowce wtórne, które przekazywane są do recyklingu,
- 1 zakład zajmujący się zbiórką z terenów publicznych i przewożeniem do sortowni,
- 1 zakład zajmujący się zadaniami związanymi z utrzymaniem zieleni miejskiej.

Stwierdzono, iż w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie jeden z pracodawców nie zawsze zawierał informacje o narażeniu pracowników na czynniki biologiczne i chemiczne.

W kontrolowanych zakładach nieprawidłowości w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy dotyczyły m. in. oznakowania ciągów komunikacyjnych, niezabezpieczonego dostępu do strefy niebezpiecznej, braku oznakowania znakami ostrzegawczymi i ubytków na ciągach komunikacyjnych.

W przypadku dwóch zakładów stwierdzono, że pracodawca nie zapewnił pracownikom szatni przepustowej, dla pracowników, którzy w trakcie pracy narażeni są na zabrudzenie.

Podczas jednej kontroli ustalono, iż w rejonie drzwi wejściowych do pomieszczenia dla dyspozytorów nie zastosowano rozwiązań zapobiegających napływowi zimnego powietrza w chwili otwarcia drzwi wejściowych.

W ocenie kontrolujących najczęstsze przyczyny naruszeń warunków bezpieczeństwa pracy wynikają z nieprawidłowego zachowania się człowieka – silna tendencja do ryzykownych zachowań: zeskoki z pojazdów, zamiana obuwia roboczego na prywatne lekkie, szarpanie pojemników, wykonywanie ciężkich prac fizycznych w gwałtowny sposób, brak zwracania uwagi na otoczenie, niezachowanie należytej uwagi. Ponadto stwierdzono, że pracownicy dążą do upraszczania pracy (np.: ciągnięcie pojemników po nawierzchni o większym spadku ale krótszej

drodze w opozycji do dłuższej drogi ale łagodniejszym pochyleniu). 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 (trzeba je wyszarpywać).

W czasie prowadzonych kontroli wydano łącznie 32 decyzji, (tym 22 decyzji ustnych) skierowano do pracodawców 2 wnioski w wystąpieniach. Podczas kontroli nie nałożono mandatów, zastosowano dwa środki wychowawcze.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że wszystkie z kontrolowanych firm nie prowadziły badań środowiska pracy w zakresie występowania czynników biologicznych.

Należy pozytywnie ocenić fakt, iż część podmiotów wprowadziła dodatkowe, nie wymagane prawem działania mające za zadanie zwiększenie bezpieczeństwa pracy oraz ergonomię pracy pracowników. Dla przykładu w jednym z przedsiębiorstw zainstalowano radarowy wyświetlacz prędkości na głównej drodze prowadzącej do sortowni. Na tablicy są wyświetlane informacje o ograniczeniu prędkości obowiązującym na terenie firmy, aktualnej prędkości pojazdu oraz ewentualnych przekroczeniach. Ponadto urządzenie raportuje wszelkie wskazania powyżej 26 km/h poprzez wysłanie emaila do służby technicznej zawierającego nagranie z przekroczenia.

*

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

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w roku 2021 przeprowadzili 7 kontroli.

Wśród przeprowadzonych kontroli wyodrębniono 2 grupy zakładów:

- w których przeprowadzono ocenę ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej, z której wynika, że atmosfera wybuchowa występuje – 3 zakłady,
- w których nie przeprowadzono oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej – 4 zakłady.

Kontrolowano głównie małe zakłady zatrudniające do 9 pracowników- 5 spośród 7 kontroli.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wydali 34 decyzje nakazowe, w tym:

- w 8 nakazach na piśmie – 28 decyzji;
- wstrzymujących prace – 1 decyzja,
- skierujących pracowników do innych prac – 5 decyzji,
- z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa) – 5 decyzji,
- w trakcie trwania kontroli – 6 decyzji ustnych;
- łączna liczba pracowników, których dotyczyły decyzje wyniosła 197;

W 3 wystąpieniach inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 3 wnioski. Łączna liczba pracowników, których one dotyczyły wyniosła 30.

W związku z rażącymi naruszeniami przepisów prawa pracy (dopuszczenie do pracy pracownika bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, dopuszczenie do pracy osób w miejscach, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa bez odpowiednich środków ochrony indywidualnej), inspektorzy pracy nałożyli 4 mandaty karne za 4 wykroczenia (związane z naruszeniami przepisów prawa w zakresie organizacji pracy w miejscach, w których może występować atmosfera wybuchowa) na łączną kwotę 5 700,00 zł.

Ponadto po zakończeniu czynności kontrolnych w 2 podmiotach inspektorzy pracy skierowali na podstawie art. 37 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1251) do Urzędu Dozoru Technicznego stosowne informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach w celu ich wykorzystania służbowego.

W celu poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, zasadnym byłoby:

- kontynuowanie bieżącej działalności kontrolnej w zakresie spełniania przez pracodawców wymogów określonych w przepisach prawa pracy, a w szczególności dotyczących minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej w mikro i małych zakładach,
- prowadzenie działań promocyjno-prewencyjnych mających na celu podniesienie poziomu wiedzy wśród pracodawców w zakresie prawa pracy, a w szczególności ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

*

11. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo – szkieletowego

W 2021 r. realizując powyższy temat, przeprowadzono łącznie 14 kontroli. Inspektorzy pracy objęli kontrolą:

- 84 pracowników w zakresie szkoleń bhp,
- 73 pracowników z zakresie badań lekarskich,
- 35 pracowników w zakresie dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych,
- 54 stanowiska w ocenach ryzyka zawodowego,
- 32 pracowników w zakresie wyposażenia w środki ochrony indywidualnej,
- 63 pracowników w zakresie wyposażenia w odzież i obuwie robocze,
- 40 stanowisk na których występują czynniki szkodliwe,
- 15 obiektów i pomieszczeń pracy związanych z magazynowaniem,
- 25 urządzeń i maszyn związanych z transportem.

W wyniku stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 99 decyzji (81 decyzji na piśmie), w tym: 2 decyzje wstrzymania eksploatacji, 4 decyzje skierowania do innych prac, obejmujące 4 pracowników, skierowali również 18 wniosków wystąpienia. W związku ze stwierdzeniem w czasie kontroli rażących uchybień nałożono 4 mandaty (dotyczących 5 wykroczeń) na ogólną kwotę 5 200 zł,

Inspektorzy pracy stwierdzili w 3 zakładach pracy, że pracownicy nie posiadali uprawnień do obsługi urządzeń podlegających Urzędowi Dozoru Technicznego:

- 3 pracowników: wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia,
- 1 pracownik: urządzenia transportu bliskiego wciągnika elektrycznego łańcuchowego przejezdnego.

W 1 zakładzie pracy kontrolujący inspektor pracy wstrzymał eksploatację 2 urządzeń technicznych wykorzystywanych podczas ręcznych prac transportowych z uwagi na nieprawidłowy stan techniczny.

Wydawano decyzje dotyczące np. niewłaściwych dróg transportowych, instrukcji bhp, oceny ryzyka zawodowego, czy też z prawidłowego doboru miejsca składowania towarów.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do ręcznych prac transportowych największe lekceważenie przez pracodawców przepisów jest w obszarach: przygotowanie do pracy, organizacja pracy, transport wewnątrzzakładowy. Na tym tle pozytywnie wyróżnia się grupa pracodawców prowadzących działalność polegającą na magazynowaniu i działalności usługowej wspomagającej, gdzie inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w obszarach organizacji pracy, składowania materiałów, transportu wewnątrzzakładowego,

maszyn i urządzeń technicznych. Może świadczyć to o wyższej świadomości pracodawców z branży magazynowo-transportowej, co do obszarów szczególnie dla ich pracowników istotnych pod względem bezpieczeństwa.

Wyniki przeprowadzonych kontroli upoważniają do sformułowania wniosku, że zasadnym jest kontynuowanie kontroli zwłaszcza w zakładach, w których transport i magazynowanie nie jest główną formą działalności.

*

12. Bezpieczeństwo pracy w przemyśle – wytwarzanie i przetwarzanie tworzyw sztucznych

W ramach realizacji tematu przeprowadzono ogółem 25 kontroli w zakładach zajmujących się wytwarzaniem i przetwarzaniem tworzyw sztucznych.

Sposób przetwarzania	Liczba kontrolowanych zakładów	Ilość zakładów z uchybieniami
Formowanie wtryskowe	14	13
Produkcja płyt, arkuszy, rur itd.	1	1
Prasowanie przetłoczone	4	4
Zgrzewanie	1	1
Kalendrowanie	1	1
Obróbka skrawaniem	4	4

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzano w zakresie:

- przygotowania pracowników do pracy w tym informowania ich o zagrożeniach,
- eksploatacji maszyn i urządzeń,
- czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych.

Wypadki przy pracy miały miejsce w 13 kontrolowanych zakładach. W 1 zakładzie produkcyjnym z metodą termoformowania w 2018 r. i 2019 r. miały miejsce 2 ciężkie wypadki przy pracy związane z obsługą tej samej maszyny (w dniu kontroli maszyny tej nie było już na terenie zakładu). Pozostałe wypadki były lekkie w skutkach. W kontrolowanych zakładach pracy nie stwierdzono żadnego przypadku choroby zawodowej.

Sprawdzano pomiary czynników szkodliwych, jedynie w przypadku hałasu stwierdzono przekroczenia NDN (praca związana była z obsługą młyna).

W 2 zakładach nie wytypowano czynników szkodliwych w środowisku pracy, dla których należało przeprowadzić badania i pomiary, w 1 zakładzie nie wytypowano wszystkich czynników szkodliwych, a w 1 zakładzie nie przeprowadzono pomiarów na wszystkich stanowiskach na których występuje kontakt z danym czynnikiem. W 1 przypadku stwierdzono nieaktualne wyniki badań i pomiarów.

W wyniku stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie: 250 decyzji i 48 wniosków wystąpienia

W związku ze stwierdzeniem w czasie kontroli rażących uchybień nałożono 7 mandatów (dotyczących 15 wykroczeń) na ogólną kwotę 8 700,- zł.

Z rozmów przeprowadzonych z pracodawcami podczas kontroli wynika, że główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak środków finansowych na zakup nowych maszyn oraz na inwestycje w „stare maszyny” (dostosowanie do minimalnych wymagań). Posiadane środki finansowe z reguły przeznaczane są na bieżącą działalność zakładów. Sytuacja taka wynika ze zwiększonej konkurencji.

Zdaniem inspektorów pracy, głównymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- niedostateczne przygotowanie pracodawców w zakresie znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jak również lekceważenie zagrożeń wypadkowych przez pracodawców i pracowników nadzoru,
- realizacja zadań planowych za wszelką cenę bez uwzględnienia aspektów bezpiecznej organizacji i prowadzenia pracy,

- minimalizacja kosztów prowadzonej działalności gospodarczej skutkująca m.in. zaniedbaniami w zakresie bhp,
- niewłaściwe wykonywanie zadań przez służbę bhp lub jej brak.

Podstawowym problemem części pracodawców prowadzących działalność od wielu lat, jest brak woli zmiany sposobu podejścia do tematu bezpieczeństwa pracy. Pracodawcy twierdzą, że skoro maszyny zostały wyprodukowane i dopuszczone do eksploatacji - to są bezpieczne. Ponadto uznają, że użytkowanie maszyn np. bez osłon części ruchomych jest wyłączną winą pracownika obsługującego taką maszynę. Natomiast brak wypadków przy pracy jest koronnym argumentem wielu pracodawców.

Kolejnym problemem jest brak służby bhp lub wykonywanie zadań służby bhp przez osoby nie posiadające odpowiednich uprawnień albo odpowiednich kwalifikacji. Powoduje to brak właściwego doradztwa, brak lub niewłaściwie stworzone dokumenty związane z bhp oraz unikanie przeprowadzania kontroli stanowisk pracy lub niewskazywanie istniejących zagrożeń zdrowia i życia zatrudnionych osób.

Wyniki przeprowadzonych kontroli skłaniają do zainicjowania prac legislacyjnych w zakresie nowelizacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 169, poz. 1650) mające na celu uwzględnienie obowiązku wykonywania przez pracodawców pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej maszyn i instalacji elektrycznej.

*

13. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19

Celem kontroli było sprawdzenie stosowania się pracodawców do przepisów mających na celu ograniczenie ryzyka zakażenia koronawirusem Sars-Cov-2, w tym stosowania się do aktualnie obowiązujących ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, zapewnienia realizacji obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 798 kontroli w 766 podmiotach.

Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości wymienić należy:

- brak uaktualnienia oceny ryzyka zawodowego o zagrożenia wynikające z występowaniem narażenia na Sars-CoV-2 i ochroną przed nim (w przypadku podmiotów, w których występował ww. czynnik),
- nie dokonanie ustalenia, komu i na jakim stanowisku należy wydać odzież i obuwie robocze,
- organizacja stanowisk pracy bez uwzględnienia wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy, jeżeli jest to możliwe ze względu na charakter działalność,
- brak regulacji wewnętrznych w zakresie wymogu zakrywania ust i nosa w pomieszczeniach, w których przebywa więcej niż 1 osoba,
- nie wyposażanie pracujących/zatrudnionych w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii, w szczególności zakrywanie przy pomocy maseczki, ust i nosa, jeśli zachowanie odległości 1,5 m między stanowiskami pracy jest niemożliwe ze względu na charakter działalności,
- nie korzystanie przez pracowników z dostarczonych środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii (np. niezasłanianie ust i nosa, brak maseczki).

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali niżej wskazane środki prawne. W wyniku czynności kontrolnych wydano ogólnie 162 decyzji, a także 46 wystąpień zawierających 94 wnioski.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości zastosowano 2 środki wychowawcze za łączną liczbę 2 wykroczeń. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości kierowano 2 powiadomienia

do Państwowej Inspekcji Sanitarnej, które dotyczyły niezapewnienia maseczek, płynów do dezynfekcji.

W odniesieniu do większości skontrolowanych zakładów pracy pracodawca wdrożył adekwatne środki zapobiegawcze – dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, wprowadzono stosowne procedury, zalecenia. Pracownikom przekazano informacje

o zagrożeniu i zasadach ochrony przed zagrożeniem oraz zapewniono środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii – maseczki, rękawiczki, itp.

*

14. Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy przeprowadzili 806 kontroli w 797 podmiotach. Łączna liczba osób wykonujących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów wynosiła 126 651 (w tym w ramach stosunku pracy 82 367 osób).

Spośród stwierdzonych w 2021 roku podczas kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nieprawidłowości dominowały te o charakterze formalnym związanym z samym zawarciem i przekazaniem do Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie, co stanowi 8 na łącznie stwierdzonych 15 przypadków. Pozostałe stanowiły zaś naruszenia o charakterze odnoszącym się bezpośrednio do praw i obowiązków osób zatrudnionych.

Do najczęściej wymienianych przyczyn naruszeń prawa stwierdzanych podczas kontroli należała przede wszystkim nieznanomość przepisów oraz brak fachowej obsługi prawnej w mniejszych podmiotach. Przepisy Tarcz Antykryzysowych powstawały w odpowiedzi na zmieniające się warunki związane z łagodzeniem skutków pandemii spowodowanej wirusem SARS-CoV-2. Z założenia stanowią one rozwiązania doraźne, co niewątpliwie miało wpływ na jakość legislacji. Jak wskazywali przedstawiciele podmiotów kontrolowanych, do powstania naruszeń w kontrolowanym obszarze wyraźnie przyczynił się brak czytelności aktów normatywnych, którymi zostały wprowadzone przepisy Tarcz Antykryzysowych.

Podsumowując wyniki przeprowadzonych kontroli zauważyć należy, że skala stwierdzonych naruszeń prawa w kontrolowanym obszarze nie jest zbyt duża. Spośród zaś stwierdzonych naruszeń ponad połowa dotyczyła kwestii formalnych. Świadczy to o należyтым podejściu podmiotów kontrolowanych do kwestii stosowania prawa pomimo, iż mamy do czynienia ze stosunkowo nowymi uregulowaniami prawnymi, a ich czytelność nie należy do najwyższych. Na powyższy stan rzeczy miał wpływ charakter regulacji, który w istocie swojej służył interesom zarówno podmiotów kontrolowanych jak i samych zatrudnionych. Kolejną okolicznością o charakterze dyscyplinującym było powiązanie udzielanej przedsiębiorcom pomocy publicznej z koniecznością zapewnienia odpowiednich warunków zatrudnienia, co wymagało po stronie przedsiębiorców położenia szczególnego nacisku na zapewnienie odpowiednich warunków pracy, zwłaszcza z uwagi na grożące z tego tytułu konsekwencje. Nie bez znaczenia jest również wpływ prowadzonych kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, o których informowano również za pośrednictwem mediów, co sumarycznie wpłynęło na całkiem zadawalający obraz stanu przestrzegania przepisów prawa w kontrolowanym obszarze.

*

15. Bezpieczeństwo w leśnictwie

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 17 kontroli w zakładach usług leśnych, w tym 16 kontroli 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 prowadzonych na powierzchniach leśnych. Zakres kontroli obejmował między innymi przygotowanie pracowników do pracy, bezpieczeństwo na stanowiskach pracy, dodatkowe

uprawnienia kwalifikacyjne, stan techniczny używanych narzędzi i maszyn. Kontrolą objęto zagadnienia z zakresu obowiązków stron umów cywilnoprawnych i legalności zatrudnienia.

Celem kontroli było ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w procesie pozyskiwania i zrywki drewna oraz prac pielęgnacyjnych, oraz zobowiązanie pracodawców do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 17 kontroli u 16 przedsiębiorców.

Podmioty kontrolowane oprócz podstawowego sprzętu eksploatowanego w kontrolowanych podmiotach, jakim są pilarki łańcuchowe (głównie firm HUSQVARNA, „STIHL” w ilości 51 szt.) oraz sprzętu pomocniczego, dysponowały maszynami i urządzeniami takimi jak: harwester, forwarder czy przyczepy samozaładowcze (z żurawiem) itp.

Świadczy to o następującej znacznej mechanizacji prac w kontrolowanych zakładach. Kontrolowane zakłady wykonywały prace związane z:

- ścinką drzew i zrywkami drewna – 5 kontroli,
- trzebieżami i zrywkami drewna – 3 kontrole,
- zrywkami drewna – 2 kontrole,
- pracami pielęgnacyjnymi – 7 kontroli.

Stwierdzane nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy dotyczyły głównie:

- nieterminowo przeprowadzonego szkolenia wstępnego,
- niestosowania przez pracowników odzieży (praca we własnych ubraniach) i brak ustalenia rodzajów przysługujących środków i opracowania zasad ich przydziału,
- braku oceny ryzyka zawodowego na wszystkich lub części stanowisk pracy, brak uwzględnienia wszystkich zagrożeń występujących podczas pracy,
- nie ustalenia zasad dotyczących prania odzieży roboczej,
- nie ustalenia zasad wydawania pracownikom profilaktycznych posiłków i napoi.

W zakresie bezpieczeństwa na stanowiskach pracy inspektorzy stwierdzali:

- stosowanie niewłaściwej techniki ścinki drzew polegające np. na nieprawidłowym wyznaczeniu kierunku obalania drzewa,
- braku opracowanych instrukcji obsługi użytkowanych maszyn i urządzeń,
- braku prawidłowych zabezpieczeń maszyn np. brak kratownicy zabezpieczającej stanowisko operatora ciągnika podczas zrywki.

Kontrolowani pracodawcy często nie podejmowali działań profilaktycznych w zakresie opieki zdrowotnej nad pracownikami. Inspektorzy odnotowali brak zapewnienia przeszkolenia pracowników z udzielania pierwszej pomocy, brak kierowania pracowników na badania przesiewowe, niepoddawanie pracowników szczepieniom ochronnym.

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.)

Niewłaściwe techniki ścinki wynikają z pośpiechu oraz niedbałości przy wykonywaniu tych prac. Prawdopodobną przyczyną takiego stanu rzeczy jest konieczność pozyskania dużej ilości drewna w jak najkrótszym czasie, co jest efektem warunków przetargu, głównie finansowych. W tym kontekście presję czasową wywierają sami pracodawcy.

Uchybienia wynikają często z niepewności przedsiębiorców leśnych, pracujących na podstawie umów zawartych z Lasami Państwowymi na okres jednego roku, czy w następnym roku będą pracowali na takich samych zasadach. Powyższe jest wynikiem konkurencji panującej na rynku usług leśnych. Firmy biorące udział w przetargach proponują stosunkowo niskie stawki, co w konsekwencji skutkuje zaniedbaniami w zakresie spełnienia wymogów.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne: 26 decyzji nakazowych, 17 wniosków wystąpienia. Nałożono 1 mandat karny i zastosowano 3 pouczenia.

Prowadzone czynności kontrolne wykazały, że podobnie jak w latach ubiegłych prace związane z gospodarką leśną 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.

Nadal występują najbardziej niepokojące uchybienia związane z technikami ścinki drzew Koniecznym – oprócz kontroli tego zagadnienia - jest wzmożenie działań prewencyjnych, a zwłaszcza szkoleniowych. Powyższe należy realizować we współpracy z Nadleśnictwami. Szczególnie ważnym jest uświadamianie pracodawcom obowiązku egzekwowania od pracowników i innych zatrudnionych osób stosowania bezpiecznych metod pracy. Powyższe powinno być realizowane zarówno przez pracodawców jak i zlecających te prace jednostki organizacyjne Lasów Państwowych.

Niezbędna jest zmiana Rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej w Rozdział 3 Pozyskiwanie drewna w § 21. „Do pracy z użyciem pilarki dopuścić można wyłącznie pracowników, którzy ukończyli z wynikiem pozytywnym szkolenie”, poprzez doprecyzowanie o rodzaju szkolenia pilarza.

*

16. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zrealizowano 9 kontroli dotyczących sprawdzenia przestrzegania przepisów prawa pracy w placówkach edukacyjnych. Przeprowadzone czynności kontrolne wykazały, że w podmiotach tych podstawową formą nawiązania pracowniczego stosunku pracy są przepisy Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy, w taki sposób zatrudnionych jest 473 pracowników. Nie stwierdzono przypadków zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych - umowach zlecenia. Ogółem w skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 473 pracowników, w tym 396 kobiet, 7 pracowników posiadało stopień niepełnosprawności.

Do kontrolowanych podmiotów zostało skierowanych 7 wystąpień zawierające 31 wniosków celem uregulowania stwierdzonych nieprawidłowości. Do trzech podmiotów nie kierowano żadnych środków prawnych w ramach tego tematu.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym zostało zastosowane postępowanie mandatowe. Nałożono 1 mandat kredytowany w wysokości po 1 000 zł. za stwierdzone wykroczenia z art. 281 § 1 pkt 6 kodeksu pracy i w dwóch kontrolach zastosowano środki wychowawcze.

Sprawdzając sposób wynagradzania nauczycieli, ujawniono nieprawidłowości dotyczące:

- nie wypłacania wynagrodzenia za pracę nauczycielom w dniu nawiązania pracowniczego stosunku pracy,
- nie wypłacania dodatków z tytułu trudnych i uciążliwych warunków pracy nauczycielom prowadzącym indywidualne zajęcia rewalidacyjne,
- nie wypłacania wynagrodzenia nauczycielom mającym zmienne pensum,
- nie wypłacenia w wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe z dołu w ostatnim dniu miesiąca.

Przeprowadzone czynności kontrolne w tematyce czasu pracy wykazały, że zdarzały się przypadki rozliczania godzin nadwymiarowych w okresach tygodniowych, a nie miesięcznych, co jest niezgodne z art.39 ust. 4 Karty Nauczyciela.

W kontrolowanych placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest samorząd terytorialny, tworzony był zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że placówki oświatowe oraz organy prowadzące i związki zawodowe działające w placówkach nie regulują w sposób jednoznaczny sposobu naliczania odpisu od nauczycieli będących emerytami, rencistami lub pobierającymi świadczenia kompensacyjne.

Regulacja zawarta w Karcie Nauczyciela w art. 53 wskazuje jedynie, że ma być to 5% pobieranych przez nich świadczeń. Ustawodawca nie wskazał czy ma być to 5% x 12 miesięcy, czy też tylko 5% świadczenia. Przepisy nie wskazują czy odpis ma być naliczany od kwoty netto, brutto. Brak jest uregulowań ustawowych dotyczących sposobu naliczenia odpisu (proporcjonalnie czy też nie). W przypadków przejścia uprawnionych na świadczenia w trakcie roku kalendarzowego – brak regulacji ustawowej.

W związku z powtarzalnymi nieprawidłowościami, 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.

Kontrolami należy objąć zagadnienia związane z wynagradzaniem nauczycieli, czasem pracy oraz funduszem socjalnym. 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 2021 był rokiem pracy, w którym występował mieszany system pracy w szkołach – praca stacjonarna i nauczanie zdalne. 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 technik 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.

*

17. Ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 16 podmiotach, z których 13 zajmowało się produkcją roślinną, 1 podmiot produkcją zwierzęcą. Skontrolowano również 2 zakłady przetwórstwa rolnego.

W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy analizowali zakładowe dokumentacje powypadkowe dotyczące wypadków przy pracy, które wydarzyły się w latach 2018 – 2020. Wydarzyły się jedynie 2 wypadki przy pracy, obydwa wypadki zakwalifikowane zostały przez zespoły powypadkowe jako indywidualne, powodujące czasową niezdolność do pracy, czyli tzw. wypadki lekkie.

Rodzaj i skala nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektorów pracy podczas kontroli wskazują, że stan bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób zatrudnionych w zakładach w zakładach rolnych prowadzących szeroko rozumianą produkcję roślinną i zwierzęcą, a także przetwórstwo rolne, w niektórych obszarach, należy uznać za niezadowalającą. W zakładach zajmujących się produkcją roślinną, najwyższą liczbą nieprawidłowości dotyczyła czynników szkodliwych w środowisku pracy, maszyn i urządzeń, transportu i magazynowania. Z kolei w zakładach, gdzie dominowała produkcja zwierzęca, nieprawidłowości stwierdzano najczęściej w obszarze zagadnień dotyczących oceny ryzyka zawodowego, czynników szkodliwych w środowisku pracy, stanowisk i procesów pracy. Zakłady przetwórstwa rolnego miały braki lub nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp, profilaktycznych badań lekarskie, a także maszyn i urządzeń technicznych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości oraz zapewnienia przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy pracy działając w trybie ustawowego nadzoru zastosowali adekwatne środki prawne. Ogółem wydanych zostało 98 decyzji, w tym 77 na piśmie i 21 ustnych. Wśród, których 2 dotyczyły wstrzymania prac, 1 wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, a 29 miało nadany rygor natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa.

W ocenie inspektorów pracy niektóre naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika i wobec powyższego, na osoby winne ich popełnienia nałożyli 2 mandaty karne za 5 wykroczeń, a w 5 przypadkach zastosowano środki wychowawcze za 10 wykroczeń.

W trakcie trwania kontroli udzielono ponadto 52 porad, w tym 40 w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 12 dotyczące legalności zatrudnienia.

Zmiany niekorzystnego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach rolnych nie można oczekiwać w krótkiej perspektywie. Istotna poprawa może nastąpić pod warunkiem podjęcia wielokierunkowych i perspektywicznych działań ze strony organów Państwowej Inspekcji Pracy, w tym o charakterze kontrolo-nadzorczym, profilaktycznym i legislacyjnym.

Spostrzeżenia i uwagi wynikające z przeprowadzonych kontroli pozwalają na sformułowanie wniosków dotyczących doraźnych i perspektywicznych rozwiązań zmierzających do ograniczenia zagrożeń zawodowych i poprawy warunków pracy w zakładach rolnych prowadzących szeroko rozumianą produkcję roślinną i zwierzęcą, a także przetwórstwo:

- kontynuacja działań kontrolnych i nadzorczych ze strony Państwowej Inspekcji Pracy,
- występowanie z inicjatywą zmian legislacyjnych w przepisach bhp dotyczących rolnictwa,
- organizowanie szkoleń dla pracodawców rolnych we współpracy z ich organizacjami.

**

C. Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy

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

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 18 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych. Kontrolami objętych zostało 16 podmiotów wykonujących roboty w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest. 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 11 przypadkach kontrola dotyczyła podmiotów zajmujących się w swojej działalności świadczeniem usług usuwania, transportu i utylizacji materiałów zawierających azbest.

W porównaniu z latami ubiegłymi wzrosła liczba kontroli, w których podmiot kontrolowany jedynie doraźnie zajmował się pracami demontażowymi materiałów zawierających azbest – w roku 2021 takich podmiotów było 5.

W 15 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. W 1 przypadku kontrola dotyczyła zebrania i wywozu gruntu zanieczyszczonego azbestem, ponadto 1 kontrola dotyczyła demontażu rur zsypanych z wielorodzinnego budynku mieszkalnego.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest w 7 z 16 skontrolowanych podmiotów.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali: 14 decyzji nakazowych oraz 21 wniosków wystąpienia, a także 1 mandat karny w wysokości 1 000,00 zł.

Naruszenia przepisów stwierdzone przez inspektorów pracy prowadzących kontrole dotyczyły najczęściej:

- niestosowania przez pracowników będących na wyposażeniu środków ochrony indywidualnej lub stosowania środków ochrony indywidualnej, które nie zapewniały prawidłowej ochrony przed narażeniem na pył zawierający azbest (np. nieszczelne lub porwane kombinezonów pyłoszczelnych,
- braku wygradzenia i prawidłowego oznakowania strefy, w której występowało zagrożenie pyłem zawierającym azbest,
- niewłaściwego składowania materiałów zawierających azbest np. brak szczelnego zabezpieczenia,
- szkoleń pracowników np. program szkolenia z dziedziny bezpieczeństwa i higieny nie obejmował zagadnień związanych z pracą w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest.

Należy nadmienić, że spośród 18 przeprowadzonych kontroli, jedynie 4 zakończyły się bez stwierdzenia przez inspektorów pracy jakichkolwiek naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy usuwaniu materiałów zawierających azbest.

Kontrole przeprowadzone w 16 podmiotach wskazują na konieczność dalszej edukacji podmiotów wykonujących prace w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest.

O ile mniej istotne jest szkolenie podmiotów wyspecjalizowanych, które dysponują wystarczającą świadomością zagrożeń, to w przypadku podmiotów wykonujących doraźnie prace w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest szkolenia takie wydają się niezbędne.

Znaczna liczba zgłoszeń dokonanych w roku 2021, jak okazało się podczas kontaktu z podmiotami zgłaszającymi, dotyczyła jedynie odbioru zdemontowanych i składowanych na posesjach prywatnych pokryć dachowych wykonanych z płyt azbestowo-betonowych. W tego typu przypadkach inspektorzy pracy mają trudności w przeprowadzeniu kontroli, gdyż termin wskazany w zgłoszeniach wskazuje pewien, niejednokrotnie dość szeroki, przedział czasowy, zaś w chwili kontaktu z podmiotem zgłaszającym okazuje się, że odbiory nie zostały jeszcze konkretnie ustalone z zlecającymi (najczęściej Urzędami Gmin). Z różnych względów terminy tych odbiorów są niejednokrotnie przekładane przez gminy.

Kolejną kwestią pozostaje terminowość zgłaszania planowanych prac do Państwowej Inspekcji Pracy. Coraz częstsze stają się przypadki, gdy zgłoszenie takie nie jest w ogóle dokonywane, a organy Państwowej Inspekcji Pracy dowiadują się o fakcie.

W przypadku podmiotów dokonujących zgłoszeń niejednokrotnie docierają one do Urzędu w terminie, który nie pozostawia czasu na kontakt z podmiotem i dokonanie ustaleń zmierzających do przeprowadzenia kontroli w konkretnej lokalizacji. Niejednokrotnie zgłoszenia dokonywane przez podmioty obejmują liczne lokalizacje i bardzo szerokie przedziały czasowe, co dodatkowo utrudnia zaplanowanie i przeprowadzenie kontroli przez inspektorów pracy. Z kolei brak jednoznacznie określonych sankcji, w tym finansowych, w zakresie niedopełniania obowiązku zgłaszania uniemożliwia inspektorom pracy jego jednoznaczne i skuteczne egzekwowanie.

*

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 120 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, czyli tradycyjnie jak co roku. 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 lub lekceważą obowiązki prawne. Pozytywnym, zauważalnym zjawiskiem jest spadek ilości występujących nieprawidłowości u wprowadzających do obrotu, którzy mieli już kontrole organów nadzoru rynku. Nie stwierdzono, w przekazanych sprawach szczególnie poważnych nieprawidłowości wymagających dodatkowej atencji.

Jednym z podtematów realizowanych w ramach nadzoru rynku w 2021 r. były kontrole środków ochrony układu oddechowego. W okresie pandemii i zmasowanym korzystaniu ze środków ochrony układu oddechowego przez społeczeństwo logicznie uzasadnionym było kontrolowanie wymagań zasadniczych dla tego typu środków ochrony w zakładach pracy. Kontrolą objęto 38 wyrobów, z czego: 35 wyrobów pochodziło z krajów Unii Europejskiej, a 3 wyroby pochodziły z importu z Chin. Producentami wyrobów objętych zakresem kontroli były głównie firmy o ugruntowanej pozycji na rynku, których środki ochrony indywidualnej chroniące układ oddechowy 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 przypadku 3 wyrobów (wyroby pochodzące z Chin) stwierdzono nieprawidłowości, które dotyczyły:

- nieprawidłowo sporządzonej deklaracji zgodności UE,
- nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkowania,
- nieprawidłowości dotyczących oznakowania wyrobów.

Realizowano kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów, podczas których sprawdzono 72 wyroby. 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 zakresie oceny zgodności z wymaganiami zasadniczymi, w 2021 r. prowadzono również kontrole maszyn użytkowanych w rolnictwie (dyrektywa 2006/24/WE). Na 8 wyrobów (maszyn) objętych zakresem kontroli, wszystkie spełniały wymagania zasadnicze. – co jest bardzo dobrym wynikiem. W ramach przeprowadzonych kontroli, nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących budowy wyrobów, dostępu do stref zagrożeń mechanicznych, ich oznakowania, deklaracji zgodności, instrukcji użytkowania. Nie stwierdzono również nieprawidłowości mających wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników użytkujących kontrolowane maszyny.

Powyższe wskazuje na fakt, że coraz częściej osiągane 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 wnioski organów celnych

Jednym z zadań należących do organów Państwowej Inspekcji Pracy w ramach nadzoru rynku, jest wydawanie opinii w sprawie spełniania wymagań zasadniczych lub innych przez wyroby sprowadzane spoza UE/EOG, tj. z państw trzecich. Na wniosek organów celnych, po przeprowadzeniu kontroli wyrobów oraz towarzyszącej im dokumentacji, w miejscu ich przechowywania, inspektorzy pracy jako organy nadzoru rynku wydają opinie w zakresie spełniania przez nie wymagań. Opinie wydawane są w trybie określonym w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 765/2008 z dnia 9 lipca 2008 r. ustanawiającym wymagania w zakresie akredytacji i nadzoru rynku odnoszące się do warunków wprowadzania produktów do obrotu i uchylającym rozporządzenie (EWG) nr 339/93.

W 2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 5 wniosków skierowanych przez Naczelnika Mazowieckiego Urzędu Celno-Skarbowego w Warszawie, o wydanie opinii w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych wymagań. Realizując 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 urządzeń ciśnieniowych – 1 wyrób,
- dla maszyn – 2 wyroby (zawarte w 1 wniosku),
- dla środków ochrony indywidualnej – 4 wyroby (zawarte w 3 wnioskach).

Realizując ustawowy obowiązek wydano 7 opinii dla organów celnych, wszystkie negatywne.

W zakresie spełniania wymagań zasadniczych dla urządzeń i zespołów urządzeń ciśnieniowych (dyrektywa 2014/68/UE), poddany ocenie zgodności wyrób wraz z dodatkowym wyposażeniem, był zapakowany oryginalnie przez eksportera (producenta), w związku z czym oględzin wyrobu można było dokonać w stanie niezmontowanym. Stwierdzone niezgodności wyrobu dotyczyły w szczególności:

- braku deklaracji zgodności UE,
- braku instrukcji użytkowania,
- braku oznakowania wyrobu znakiem CE,
- braku numeru jednostki notyfikowanej biorącej udział w procedurze oceny zgodności wyrobu,

- braku na wyrobie wszystkich informacji wymaganych postanowieniami § 66 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Rozwoju z dnia 11 lipca 2016 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla urządzeń ciśnieniowych i zespołów urządzeń ciśnieniowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 2116).

W przypadku maszyn (dyrektywa 2006/42/WE), z uwagi na fakt, iż kontrolowane wyroby również 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:

- nieprawidłowo sporządzonej deklaracji zgodności WE,
- braku oryginalnej instrukcji obsługi maszyny sporządzonej przez producenta wyrobu w języku polskim lub tłumaczenia oryginalnej instrukcji obsługi na języku polski,
- braku na wyrobie wszystkich wymaganych informacji, tj. nazwy i adresu producenta oraz nazwy i adresu upoważnionego przedstawiciela producenta (jeżeli taki występuje),
- braku wyjaśnienia w języku polskim znaczeń zamieszczonych na maszynach symboli oraz piktogramów oraz informacji (jeżeli takie występowały).

Przedmiotem wniosków o wydanie opinii w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych wymagań, skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przez organy celne, były również środki ochrony indywidualnej (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425). Wyroby importowane były głównie z Chin, Hong Kongu i USA. 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 uchylenia dyrektywy Rady 89/686/EWG, jedynie w zakresie formalnym. 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 lub nieprawidłowości w oznakowaniu umieszczonym na wyrobie,
- braku lub nieprawidłowemu oznakowaniu umieszczonemu na opakowaniu wyrobu,
- w przypadku wyrobu ulegającemu starzeniu braku możliwości ustalenia okresu końca przechowywania wyrobu (okresu przydatności do użytkowania),
- braku instrukcji sporządzonej w języku kraju przeznaczenia oraz nieprawidłowa zawartość instrukcji,
- braku deklaracji zgodności UE.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w każdym ww. przypadku wydano opinie stanowiące, że wyroby nie spełniają zasadniczych lub innych wymagań. Wskutek podjętych działań wyroby niezgodne z wymaganiami nie zostały dopuszczone do obrotu albo zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień. Zaznaczyć należy, że liczba wniosków kierowanych przez urzędy celne, w porównaniu do roku ubiegłego znacznie zmalała. Ma to niewątpliwie związek z tym, że w ubiegłym roku przedmiotem wydawanych opinii były głównie środki ochrony indywidualnej mające na celu ochronę przed zagrożeniami związanymi z epidemią COVID-19, których w tamtym okresie brakowało na rynku.

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 w dalszym ciągu nie posiadają wymaganej wiedzy w obszarze obowiązujących przepisów dotyczących oceny zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi, bądź próbują świadomie importować wyroby niespełniające wymagań. Ponadto mając na uwadze fakt, że wyroby nie były oznakowane znakiem CE oraz nie posiadały wymaganych dokumentów (choćby instrukcji), zauważyć należy, że albo eksporterzy spoza Unii Europejskiej celowo wprowadzali w błąd kupujących, albo importerzy niejednokrotnie kupowali wyroby niezgodne z wymaganiami zasadniczymi w celu wprowadzenia ich do obrotu, mając na względzie ich znacząco niższą cenę u producenta, niż tego typu wyroby spełniające wymagania zasadnicze.

*

3. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

Realizując temat dotyczący zatrudniania osób niepełnosprawnych w 2021 r. na terenie Mazowsza przeprowadzono 76 kontroli u 64 pracodawców. W kontrolowanych zakładach pracowało 6.092 osoby, z czego zatrudnionych na podstawie umów o pracę było 5.298, w tym: 1.767 kobiet, 27 młodocianych i 2.664 osób niepełnosprawnych. Przeprowadzono 3 kontrole okresowe oddziałów zakładów pracy chronionej, 2 kontrole spółek ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, oraz 2 kontrole nowo tworzonych zakładów aktywności zawodowej, jeden w Płocku i drugi w Pułtusku.

Najwięcej czynności kontrolnych – 51 u 48 pracodawców realizowanych było na podstawie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w związku z zatrudnieniem na tzw. refundowanych stanowiska pracy 61 pozostających bez zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Przeprowadzono także planowanych 10 kontroli oznaczonych podtematem „F” – tj. kontrole warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach nie zapewniających warunków pracy chronionej, w tym w zakładach które utraciły/zrezygnowały ze statusu zakładów pracy chronionej (zpch)/ Zakładu aktywności zawodowej (zaz) oraz osób których stanowiska pracy podlegały ocenie PIP wg art. 26 ust. 6 lub art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji, w latach ubiegłych i nie upłynął okres na jaki zawarto umowę ze starostą.

Przeprowadzonych łącznie 76 kontroli, objęły zagadnienia prawne oraz zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej występujące nieprawidłowości zostały uregulowane środkami prawnymi dotyczącymi: stanowisk pracy; oświetlenia i wentylacji; instalacji i urządzeń elektrycznych; pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz maszyn i urządzeń technicznych.

W toku prowadzonych czynności kontrolnych w zakresie odbieranych refundowanych stanowisk pracy na wniosek strony za wiedzą Urzędu Pracy m.st. Warszawy odnotowano przypadki prolongaty terminu wydania Postanowienia z uwagi na konieczność skompletowania przez beneficjentów projektów, dokumentacji potwierdzającej spełnienie wymagań zasadniczych dla nowych maszyn, urządzeń technicznych sprowadzanych z krajów spoza Unii Europejskiej, oraz wydłużony czas transportu urządzeń kontenerami morskimi np.:

- prolongata 24 dni –w związku z zakupem urządzenia do filtrowania hydraulicznych olejów przemysłowych ARGO-HYTOS Group Ltd /Szwajcaria/ wyprodukowane w Ameryce Południowej,
- prolongata 27 dni –w związku z zakupem bębnowej rębarki mobilnej BANDIT MODEL 12 XPC produkcji USA.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 54 decyzje, w tym 20 decyzji ustnych i 34 decyzji na piśmie dotyczących 246 pracowników, w tym 7 decyzji podlegających wykonaniu w trybie art. 108 kpa, oraz skierowano 48 wniosków ujętych w 18 wystąpieniach obejmujących 39 pracowników.

Kontrolujący inspektorzy pracy ujawnili 6 wykroczeń przeciwko prawom pracownika - nałożyli 5 mandatów karnych na łączną kwotę 5 000 zł oraz zastosowali 4 środki wychowawcze z 4-ma wykroczeniami przeciwko prawom pracownika.

Wykroczenia dotyczyły:

- niedostarczenie zatrudnionej osobie niepełnosprawnej odzieży roboczej,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy zatrudnianych osób niepełnosprawnych,
- zatrudnianie osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności > 7 godz./dobę oraz niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dopuszczanie zatrudnianych osób niepełnosprawnych bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na refundowanych stanowiskach pracy w warunkach opisanych w skierowaniach na badania lekarskie,
- nie udzielenie instruktażu stanowiskowego bhp w związku ze zmianą stanowiska i lokalizacji miejsca pracy zatrudnionej osobie niepełnosprawnej zaliczonej na stałe do znacznego stopnia niepełnosprawności z naruszeniem sprawności organizmu spowodowane jest chorobami neurologicznymi o których mowa w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności /j.t. Dz. U. z 2021 r. poz. 857/.

Porównanie wyników kontroli z lat 2019 – 2021 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				
		2021	2020	2019	2018
Eksplatacja instalacji i urządzeń elektrycznych	A	-	1	3	
	B	6	3	13	
Maszyny i urządzenia	A	-	2	15	
	B	3	5	14	
Stanowiska pracy	A	-	1	11	
	B	12	9	37	
Budynki i pomieszczenia pracy	A	-	1	4	
	B	3	2	12	
Barьеры architektoniczne	A	-	1	1	
	B	-	1	-	
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	A	-	-	2	
	B	5	3	15	
Oświetlenie pomieszczeń pracy światłem dziennym bądź elektrycznym	A	-	1	2	
	B	5	4	12	
Wymiana powietrza w pom. pracy, instalacja wychwytyjąca i odprowadzająca gazy i pyły	A	-	-	1	
	B	6	4	3	
Praca w godzinach nadliczbowych	A	-	-	-	
Urlopy	A	-	1	-	
Wynagrodzenia	A	-	-	-	
Szkolenie w zakresie bhp /w tym ocena ryzyka/	A	-	2	12	
Badania lekarskie profilaktyczne	A	-	-	-	

*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 2021 r. nie różnią się od tych lat ubiegłych – co do ich wagi. Co do ilości nastąpił spadek wydanych środków prawnych względem 2019 r. i 2020 r. co wynika m.in. z ilości przeprowadzonych kontroli okresowych, a także faktu występowania od dwóch lat pandemii.

**Ilość skierowanych do pracodawców środków prawnych w latach 2019 ÷ 2021,
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
2019 r.	91	144	37	20	201	2,20
2020 r.	65	82	44	7	133	2,04
2021 r.	76	54	48	-	102	1,34

W zakresie działań kontrolnych pozostaje niezmienny wniosek dotyczący stałego prowadzenia nadzoru w obszarze określonym ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o 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 2021 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 i drgania mechaniczne

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie w ramach realizacji ww. tematu w 2021 r. skontrolowano 11 zakładów. W wyniku przeprowadzonych kontroli każdorazowo stwierdzano, że pracownicy są narażeni na hałas – ale dotyczyło to wyłącznie części stanowisk produkcyjnych (robotniczych) lub pojedynczych stanowisk występujących w danym zakładzie. W przypadku drgań mechanicznych, które zostały wskazane w 3 kontrolach stwierdzono narażenie wyłącznie na pojedynczych stanowiskach produkcyjnych (robotniczych) występujących w zakładach.

Z uwagi na dużą różnorodność profili działalności kontrolowanych podmiotów, najczęściej występujące i opisane w protokołach źródła hałasu związane były:

- z użyciem maszyn do mechanicznej i plastycznej obróbki tworzyw sztucznych młynów, ekstruderów, termoformierek, wtryskarek,
- obsługą maszyn branży budowlanej m.in. maszyn kroczących do produkcji bloczków betonowych i pustaków stropowych, węzłów betoniarskich czy mieszalników betonu,
- obsługą maszyn do mechanicznej i plastycznej obróbki metalu tj. zbijarek, szlifierek, przecinarek plazmowych, frezarek, pił do metalu, wiertarek stołowych, pras, gwinciarek, elektronarzędzi, wykonywaniem prac związanych ze spawaniem, malowaniem proszkowym,
- użyciem maszyn do obróbki drewna tj. wiertarki kolumnowe, pilarki tarczowe, szlifierki, okleiniarni, wyrzynarki, frezarki,
- linia do produkcji sztabek i papierosów, linia do pakowania papierosów, maszyny i urządzenia do produkcji krajanki tytoniowej, sprężarki i pompy próżniowe,
- linia do produkcji wyrobów szklarskich (nadmuch rozprężonego powietrza na wyroby szklarskie, proces podgrzewania form szklarskich), automaty i prasy do wyrobów szklanych.

Najczęstszymi źródłami drgań mechanicznych o charakterze ogólnym były: obsługa węzła betoniarskiego (obsługa kabiny sterowniczej) oraz obsługa wózka jezdniowego z napędem silnikowym zasilanego gazem.

Poddano ocenie wykonane pomiary hałasu i drgań mechanicznych i na 11 przeprowadzonych kontroli w 1 zakładzie z branży stolarskiej nie okazano inspektorowi pomiarów wielkości charakteryzujących hałas, a w 9 kontrolowanych podmiotach pracodawcy okazali pomiary wielkości charakteryzujących hałas – jednak nie w każdym przypadku były to pomiary aktualne i rzetelne. W 2 zakładach inspektor pracy stwierdził brak aktualnych pomiarów dla natężenia hałasu powyżej 0,5 wartości NDN. W 2 zakładach inspektor pracy zakwestionował okazane pomiary hałasu i drgań mechanicznych: w jednym przypadku z uwagi na wykazanie bardzo niskiego, w ocenie inspektora pracy, narażenia na działanie hałasu, a także zaniżenia czasu ekspozycji pracowników i nie uwzględnienia wszystkich stanowisk w drugim zakładzie zakwestionowano pomiary gdyż nie odzwierciedlały faktycznego czasu wykonywania czynności przez pracowników. Pracodawca przyznał, że faktycznie maszyny pracują więcej niż wskazany czas ekspozycji w treści wykonanych badań i pomiarów.

Na podstawie posiadanych przez pracodawcę (lub wykonanych w trakcie kontroli) wyników pomiarów natężenia hałasu, okazanych kontrolującym, stwierdzono, że:

- w przypadku 10 zakładów stanowiących 91% skontrolowanych ogółem – na wybranych stanowiskach miały miejsce przekroczenia wartości progu działania hałasu, wynoszącego 80 dB dla poziomej ekspozycji na hałas odniesionego do 8-godzinnej doby wymiaru pracy,
- w przypadku 3 zakładów stanowiących 27,2% skontrolowanych ogółem – na wybranych stanowiskach miały miejsce przekroczenia wartości NDN hałasu, wynoszącego 85 dB dla poziomej ekspozycji na hałas odniesionego do 8-godzinnej doby wymiaru pracy.

Nie stwierdzono przekroczeń wartości progu działania dla drgań mechanicznych, wynoszące 0,5m/s² dla poziomej ekspozycji na drgania w odniesieniu do 8-godzinnej doby wymiaru pracy.

W kwestii przekroczeń wartości progu działania hałasu (wynoszącego 80 dB) w 11 zakładach stwierdzano, że pracodawca zapewnił pracownikom (pozostawił do ich dyspozycji) środki ochrony indywidualnej. Niestety w 5 zakładach udostępnione przez pracodawcę środki ochrony indywidualnej nie zostały dobrane.

W przypadku przekroczeń wartości NDN hałasu (wynoszącego 85 dB) w 2 przypadkach stwierdzono, że pracownikom zapewniono właściwe środki ochrony indywidualnej słuchu, tj. dobrane z uwzględnieniem odpowiedniego stopnia tłumienia hałasu w środowisku pracy i pomiarów środowiska pracy w tym zakresie.

Dwóch opracowało plan działań organizacyjno-technicznych ograniczających narażenie na hałas na danym stanowisku pracy. W zakresie niezbędnych działań uwzględniono: izolowanie akustyczne maszyn, zainstalowanie kurtyn ograniczających rozchodzenie się dźwięku, wykonanie ekranów z materiałów wygłuszających w hali produkcyjnej, usytuowanie sprzężarek powietrza w wydzielonym pomieszczeniu, zakup i usytuowanie poza obrysem hali produkcyjnej kontenerów przeznaczonych do odpoczynku pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia hałasem.

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 pracodawców nie prowadzi także rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowisku pracy.

Do działań podejmowanych przez pracodawców w celu ochrony zdrowia pracowników należy także zaliczyć dokonanie analizy i oceny ryzyka zawodowego, związanego z pracą wykonywaną w narażeniu na hałas. Niestety, w przypadku tego zagadnienia jedynie w trzech zakładach, co stanowi 27,2% skontrolowanych, dokument został sporządzony prawidłowo, a pracownicy zostali poinformowani o ryzyku związanym z wykonywaną przez nich pracą.

W pozostałych skontrolowanych podmiotach stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- braku dokonania oceny ryzyka zawodowego dla wszystkich bądź niektórych stanowisk – w 2 zakładach stanowiących 18,2% skontrolowanych ogółem,

- braku uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z hałasem i drganiami mechanicznymi – w 3 zakładach stanowiących 27,2% skontrolowanych,
- braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, w szczególności poprzez nieuwzględnienie aktualnych wyników pomiarów hałasu – w 3 zakładach, co stanowi 27,2% skontrolowanych ogółem,
- braku informacji o stosowanych środkach ochrony zbiorowej i środkach ochrony indywidualnej oraz ilości zatrudnionych w narażeniu na hałas i drgania mechaniczne – w 3 zakładach stanowiących 27,2% skontrolowanych.

Na podstawie uzyskanych informacji można stwierdzić, że najwięcej przekroczeń wartości NDN hałasu związane było z pracą na stanowiskach: mechanika maszyn papierosowych, maszynista-mechanik maszyna pakująca, mechanik -maszyna filtrowa, operator automatów i pras wyrobów szklanych na liniach produkcyjnych, operator młyna do tworzyw sztucznych.

Natomiast najczęstsze przypadki przekroczenia progu działania hałasu odnotowano dla stanowisk: operator ekstrudera, ślusarz, stolarz, pomocnik stolarza, operator termowtryskarek i termoformingu, pakowacz na linii produkcyjnej, mechanik obsługujący maszyny do produkcji papierosów.

Wydaje się, że wraz z rozwojem nauki i techniki, łatwością dostępu do informacji, prowadzonych kampaniach społecznych zwiększa się świadomość pracodawców, jak dużą odpowiedzialność ponoszą względem pracowników w kontekście narażenia ich podczas pracy na działanie czynników szkodliwych – w tym hałas i drgania mechaniczne. Jednak stan wiedzy pracodawców na temat szkodliwego działania hałasu i drgań mechanicznych oraz sposobów zapobiegania skutkom ich oddziaływania na pracowników, należy ocenić jako niewystarczający. Świadczy o tym choćby fakt, że w dwóch przypadkach na 11 kontroli pracodawca zaniżył czas ekspozycji na hałas i drgania mechaniczne w stosunku do faktycznego czasu ekspozycji pracowników. Powyższe obniża wiarygodność przeprowadzonych badań i pomiarów czynników szkodliwych. Ponadto pracodawcy ci nie dokonali pomiarów na wszystkich stanowiskach, na których te czynniki występują.

W dwóch przypadkach pracodawcy, pomimo posiadania maszyn emitujących hałas (stolarnia) i drgania mechaniczne (produkcja betonu), nie wytypował czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy i nie zapewnił wykonania ich badań i pomiarów. Tym samym nie posiadał wiedzy na temat rzeczywistych wielkości oddziaływania czynników szkodliwych fizycznych na pracowników, co niewątpliwie mogło mieć również wpływ na niewłaściwe dobranie dla pracowników środków ochrony indywidualnej słuchu. W jednym przypadku na jedenaście kontroli inspektor pracy stwierdził, że 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 niedostatecznej świadomości pracodawców w przedmiotowym temacie świadczy również brak aktualnych pomiarów natężenia hałasu (w dwóch kontrolowanych zakładach).

Regulując nieprawidłowości związane z badanymi zagadnieniami inspektorzy wydali 33 decyzje nakazowe i skierowali 9 wniosków w wystąpieniach. Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami do pracodawców skierowano 9 wniosków w wystąpieniach.

Hałas występujący w środowisku pracy jest jednym z najbardziej powszechnych zagrożeń związanych z obsługą maszyn czy też technologią produkcji. Powoduje on uszkodzenie słuchu, jako trwałe, nie dające się rehabilitować inwalidztwo. Tym samym znajduje się on od lat na czołowym miejscu na liście chorób zawodowych. Niekorzystny wpływ hałasu związany jest nie tylko z uszkodzeniami narządu słuchu ale również wpływa na koncentrację pracowników, tempo wykonywania pracy, dokładność i precyzyjność wykonywanych czynności i zadań, a tym samym na jakość pracy.

Najbardziej skutecznym sposobem zapewnienia właściwej ochrony życia i zdrowia pracowników jest właściwe zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy – które powinno obecnie stanowić integralną część zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli pomimo rozwoju systemów zabezpieczeń, poszerzenia świadomości zarówno pracodawców jak i pracowników, wdrażania systemów ochrony przed zagrożeniami, problem narażenia na hałas jest nadal aktualny i wymaga ciągłego kontrolowania stanowisk pracy w tym zakresie, jak również podejmowania działań w celu redukcji zagrożenia do norm dopuszczalnych. W przypadku dużych przedsiębiorstw posiadających systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, świadomość pracodawców oraz pracowników w obszarze badań i pomiarów czynników szkodliwych hałasu i drgań mechanicznych, szkoleń, podejmowanych działań w celu zmniejszenia narażenia pracowników, właściwego doboru środków ochrony indywidualnej jest znacznie większa niż w przypadku mikro i małych przedsiębiorstw zatrudniających do 49 pracowników. Niedostateczną wiedzę w powyższej materii wykazują też służby bezpieczeństwa i higieny pracy działające na terenie przedsiębiorstw zatrudniających do 250 pracowników co przejawia się m.in. poprzez tolerowanie niestosowania przez pracowników ochronników słuchu, nieprzeprowadzanie szkoleń po dokonaniu pomiarów i badań, niedokonywanie aktualizacji ocen ryzyka zawodowego jak również poprzez właściwy dobór już po otrzymaniu wyników pomiarów i badań indywidualnych środków ochrony słuchu.

*

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.

W roku 2021 inspektorzy pracy przeprowadzili 183 kontrole (w tym kontrole hybrydowych 79) w 174 podmiotach wykonujących prace budowlane. Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których prace wykonywało łącznie 1271 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 1041 osób (w tym 253 kobiet, 0 młodocianych oraz 17 osób niepełnosprawnych). W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 175 osób. Ponadto pracę świadczyło 31 podmiotów samozatrudniających się.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Lp.	Rodzaj nieprawidłowości	% wartość w stosunku do wszystkich nieprawidłowości w 2020 r.	% wartość w stosunku do wszystkich nieprawidłowości w 2021 r.
1.	Nieprawidłowości dotyczące rusztowań	18%	9,3%
2.	Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych - na wysokości	14%	9,7%
3.	Nieprawidłowości dotyczące szkoleń w zakresie bhp	12%	4,8%
4.	Nieprawidłowości dotyczące stanu zabezpieczeń przed porażeniem prądem elektrycznym w tym brak pomiarów	9%	9,3%
5.	Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) (zastosowanie w podstawach prawnych §20, §21 i §22 rozp.QA001)	8%	3,6%
6.	Nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej lub ich brak	8%	6,8%
7.	Nieprawidłowości dotyczące składowania i magazynowania	5%	2%
8.	Nieprawidłowości dotyczące żurawi	3%	1%
9.	Nieprawidłowości dotyczące zaplecza higieniczno- sanitarnego lub jego braku	2%	1%

Zakres stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości występujących w miejscach wykonywania prac budowlanych, w stosunku do roku 2020, pozostał ten sam. Zmniejszeniu uległ ich udział procentowy w stosunku do wszystkich stwierdzonych uchybień uregulowanych środkami prawnymi przez osoby kontrolujące.

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

- niewłaściwą organizację pracy wynikającą z niewiedzy bądź chęci wykonania danego zadania w jak najkrótszym czasie bez ponoszenia dodatkowych kosztów przez przedsiębiorcę;
- brak pracowników wykwalifikowanych co zresztą zgłaszane było podczas kontroli także przez przedstawicieli firm budowlanych;
- niewłaściwe oszacowanie wartości inwestycji co prowadzi w późniejszym etapie do cięć kosztów w sferze dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy;
- tolerowanie przez osoby zatrudnione na stanowiskach nadzoru (brygadziści, majstrowie budowlani, osoby kierujące pracownikami) nieprzestrzegania przez podległych im pracowników przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w celu jak najszybszego zrealizowania inwestycji. Bardzo często sami pracownicy organizują sobie stanowiska pracy, według własnego pomysłu, często odbiegającego od wymagań dotyczących bhp, tak aby zminimalizować czas wykonywania robót;
- brak nadzoru nad prowadzonymi pracami ze strony osób odpowiedzialnych z mocy prawa za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

W celu eliminacji zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników oraz osób wykonujących prace, a także osób postronnych, inspektorzy pracy zastosowali zarówno środki prawne przedstawione poniżej (tabela) jak i udzielili 831 porad w tym 769 dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, 43 z zakresu prawa pracy i 19 dotyczących legalności zatrudnienia.

Najczęściej wydawane środki prawne

Rodzaj zastosowanego środka	Liczba wydanych środków		
	2021	2020	2019
Decyzje ogółem (na piśmie i ustne)	1 739	1 970	691
w tym:			
- decyzji ustnych	1 615	1 805	815
- wpisanych do książki kontroli	0	1	6
- na piśmie	124	164	140
- wstrzymania prac	167	213	102
- wstrzymania eksploatacji maszyn	92	68	50
- skierowań do innych prac	16	26	14
- natychmiastowego wykonania z art. 108 kpa	1 422	1 587	750
Wnioski w wystąpieniach	50	55	48

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 120 mandatów karnych na kwotę 155 100 zł ujawniając 211 wykroczeń. Pozostałe 31 wykroczeń inspektorzy uregulowali 20 środkami wychowawczymi.

W ramach współpracy z innymi organami nadzoru i kontroli w 2021 roku przeprowadzono 3 kontrole na wniosek Urzędu Dozoru Technicznego, w 1 przypadku o wynikach kontroli poinformowano Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego, a w 9 przypadkach Straż Graniczną oraz Wojewodę.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę dalszego szybkiego reagowania na zgłoszenia dokonywane przez pracowników bądź osoby postronne. Utrzymania dyżurów prowadzonych przez inspektorów pracy w ramach zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości występujących w przestrzeni publicznej. Pamiętajmy, że jedynie kontrole prowadzone przez inspektorów pracy

mogą, w tej grupie pracodawców, wyeliminować nieprawidłowości występujące podczas wykonywania prac a zagrażające zdrowiu bądź życiu pracowników oraz osób postronnych. Należy tutaj nadmienić, że w większości przypadków zakłady pracy kontrolowane w ramach tematu to małe przedsiębiorstwa, które z założenia nie uczestniczą w programach prewencyjnych organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy i jedyną drogą dotarcia do nich są kontrole prowadzone przez inspektorów pracy.

Zagrożenia o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności

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

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Lp.	Rodzaj nieprawidłowości	% wartość w stosunku do wszystkich nieprawidłowości
1	Brak dokumentacji i informacji o ryzyku zawodowym	30%
2	Nieprawidłowe dojścia i przejścia w zakładzie pracy, nieprawidłowe magazynowanie i składowanie	20%
3	Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości	20%
4	Brak lub niestosowanie środków ochrony indywidualnej np. hełmów, obuwia, okularów	10%
5	Nieprawidłowości związane z brakiem uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń	10%

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

- niewłaściwą organizację pracy wynikającą z niewiedzy lub pośpiechu,
- brak oceny i dokumentacji ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz brak stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko,
- brak prawidłowego nadzoru lub tolerowanie przez osoby zatrudnione na stanowiskach nadzoru nieprawidłowych zachowań podwładnych lub braku zabezpieczeń,
- niedostateczna znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważące podejście do zagadnień bezpieczeństwa pracy, brak świadomości mogących wystąpić zagrożeń i odpowiedzialności za bezpieczeństwo osób postronnych.

Najczęściej wymienianą przez pracodawców przyczyną takiego stanu rzeczy jest konieczność ograniczania kosztów ze względu na dużą konkurencję i krótki czas na realizację zadania. Również brak wykwalifikowanych pracowników, a co za tym idzie zatrudnianie osób zza wschodniej granicy bez odpowiednio udokumentowanej praktyki w zawodzie.

Środki prawne zastosowane przez inspektorów pracy

Rodzaj zastosowanego środka	Liczba wydanych środków		
	2021	2020	2019
Decyzje ogółem (na piśmie i ustne)			
w tym:	39	24	26
- decyzji ustnych	24	15	15
- na piśmie	15	9	11
- wstrzymania prac	2	6	1
- skierowań do innych prac	-	1	-
- natychmiastowego wykonania z art. 108 kpa	25	10	21
Wnioski w wystąpieniach	27	8	2

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.

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 2021 inspektorzy pracy przeprowadzili 460 kontroli w 405 podmiotach wykonujących prace budowlane. Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których prace wykonywało łącznie 2 674 osoby. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 2 192 osoby (w tym 97 kobiet oraz 5 osób niepełnosprawnych). W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 346 osób. Ponadto pracę świadczyło 68 podmiotów samozatrudniających się.

Liczba zatrudnionych osób na podstawie umowy o pracę przypadających na jednego przedsiębiorcę uległa zmianie. W 2021 r. na jednego skontrolowanego przedsiębiorcę (pracodawcę) przypadało średnio 4,8 pracowników (2017 r. – 8; 2018 r. – 5,5; 2019 r. – 7,6; 2020 r. – 6,4). Udział umów o pracę w stosunku do innych form zatrudnienia wyniósł 82 % (dla porównania: w 2020 r. – 87%, w 2019 r. – 77%, 2018 r. – 84%, w 2017 r.).

Najczęściej występujące nieprawidłowości na skontrolowanych placach budów

Wybrane zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontroli (ogółem)			Liczba kontroli (nieprawidłowości)		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości.	460	412	573	204 (44%)	202 (49%)	243 (42%)
Budowa i stan techniczny rusztowań.	460	412	573	111 (24%)	107 (26%)	184 (32%)
Zabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym.	460	412	573	194 (43%)	197 (48%)	202 (35%)
Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych).	460	412	573	70 (15%)	62 (15%)	89 (16%)
Nieprawidłowo zabezpieczone dojścia do stanowisk pracy.	460	412	573	32 (7%)	37 (9%)	52 (9%)
Brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót.	460	412	573	22 (5%)	17 (4%)	65 (11%)
Szkolenia pracowników z zakresu bhp.	460	412	573	78 (17%)	86 (21%)	148 (26%)
Brak niezbędnego zabezpieczenia stanowiska pracy.	460	412	573	40 (9%)	70 (29%)	35 (6%)
Brak odpowiednich kwalifikacji.	460	412	573	14 (3%)	15 (4%)	15 (3%)
Nieużywanie hełmów ochronnych.	460	412	573	34 (7%)	20 (5%)	52 (9%)
Nieprawidłowości związane z badaniami lekarskimi.	460	412	573	28 (6%)	21 (5%)	48 (8%)
Brak zabezpieczenia otwartych otworów technologicznych.	460	412	573	128 (28%)	148 (40%)	142 (25%)

Z danych tych wynika, że w 2021 r. najwięcej problemów pracodawcy (przedsiębiorcy) mieli podobnie jak w latach poprzednich z właściwą organizacją prac na wysokości. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 44 % kontroli.

Przeprowadzone kontrole oprócz stwierdzenia braku zbiorowych środków ochrony zabezpieczających przed upadkiem z wysokości wykazywały też liczne uchybienia w tym zakresie. W miejscach gdzie prowadzone są prace na wysokości, dominującym środkiem ochrony zbiorowej stosowanym są balustrady. Kontrole u wykonawców korzystających z balustrad systemowych, przypisanych do danego typu deskowania, wykazywały przede wszystkim uchybienia, które dotyczyły nieprawidłowego sposobu ich montażu (np.: balustrady składały się tylko z poręczy). W innym przypadku montaż balustrad bezpośrednio do belek systemowego deskowania stropu skutkowało tym, że ich wysokości była niższa niż 1,1 m licząc od powierzchni stropu bądź ułożonego zbrojenia w deskowaniu stropu, po którym przemieszczali się pracownicy. Ww. balustrady montowano także w dużej odległości (od 0,5 do 0,7 m) od krawędzi płyty

żelbetowej bądź deskowania ww. płyty. Powierzchnia pomiędzy balustradą, a krawędzią stropu bądź deskowania stropu nie była w takim przypadku wypełniona pomostem wykonanym z desek bądź sklejki szalunkowej.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzali, w przypadkach kiedy nie korzystano z rozwiązań systemowych a stosowano własne konstrukcje balustrad, że nie były one przystosowane do przeniesienia siły działającej prostopadle do płaszczyzny balustrady, o wartości 1,0 kN/m, przyłożonej do poręczy na wysokości 1,10 m, mierzonej od podłoża do wierzchu poręczy (w momencie oparcia się o balustradę przemieszczała się ona w kierunku przestrzeni otwartej).

Wykonawcy robót budowlanych często stosowali, zamiast balustrad, wygradzenia z taśmy koloru biało-czerwonego bądź lin pomocniczych, które jednocześnie stosowane były jako jeden z elementów zestawu chroniącego przed upadkiem z wysokości w sytuacji kiedy pracownik miał wykonać prace np.; związane z zamknięciem deskowania stropu.

W 2021 r. ponownie stwierdzono wzrost ilości kontroli, podczas których odnotowywano brak zabezpieczania przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Przewody zasilające energią elektryczną maszyny i urządzenia techniczne na placu budowy układane były bezpośrednio na ciągach komunikacyjnych bądź w miejscach składowania materiałów i wyrobów budowlanych w tym stali zbrojeniowej – 43 % kontroli.

Kolejnym zagadnieniem, które wciąż sprawia dużo problemów pracodawcom (przedsiębiorcom) jest właściwa eksploatacja rusztowań w tym ich montaż i demontaż.

Podczas przeprowadzania czynności kontrolnych inspektorzy pracy stwierdzali liczne nieprawidłowości dotyczące budowy i stanu technicznego rusztowań. W większości przypadków nieprawidłowości dotyczyły:

- niekompletnych balustrad zabezpieczających przed upadkiem z wysokości w tym braku balustrad podwójnych czołowych i desek krawężnikowych,
- braku balustrad od strony lica budynku w przypadku odsunięcia rusztowania od ściany ponad 0,2 m,
- braku stóp ram służących do wyrównywania uskoków podłoża i prawidłowego przeniesienia obciążenia od konstrukcji rusztowania na podłoże,
- niewłaściwego 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 wynikały z tego, że do montażu rusztowań dopuszczano bardzo często osoby, które nie posiadały uprawnień do montażu/demontażu rusztowań budowlano-montażowych metalowych. Spowodowane jest to brakiem wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Z kolei 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. Należy tutaj nadmienić, że zdarzały się przypadki, że rusztowania były modyfikowane przez samych pracowników (zleceniobiorców), wykonujących prace budowlane z ww. rusztowań, bądź na polecenie bezpośredniego przełożonego (kierownika budowy, pracodawcy). 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.

Pamiętajmy, że przed dopuszczeniem rusztowania do eksploatacji powinno być ono odebrane przez kierownika budowy bądź inną osobę uprawnioną (w domyśle osoba posiadająca uprawnienia budowlane w specjalności konstrukcyjno-budowlanej). Odbiór ten jest potwierdzeniem, że rusztowanie zostało zmontowane zgodnie z instrukcją montażu bądź projektem indywidualnym. Jednakże i tutaj zdarzały się nieprawidłowości takie jak:

- nieprzeprowadzenie odbioru,
- odbiór przez osobę nie posiadającą odpowiednich kwalifikacji,

- odbiór przeprowadzony tylko przez monterzystę rusztowania,
- odbiór przez kierownika budowy przeprowadzony z biurka bez wizji lokalnej.

Powyższe skutkowało tym, że pracownicy wykonywali pracę z rusztowań nie właściwie zmontowanych w narażeniu na wystąpienie zdarzenia potencjalnie wypadkowego takiego jak np. upadek z wysokości. W części przypadków ww. nieprawidłowość wynikała z faktu, że prace wykonywane były nie na pozwolenie na budowę ale na zgłoszenie do właściwego organu administracyjno-budowlanego. Powyższe wiąże się z tym, że przy zgłoszeniu nie wymagane jest powołanie osoby z uprawnieniami na stanowisko kierownika budowy.

Często inspektorzy pracy spotykali rusztowania montowane przez pracowników według własnego pomysłu w uzależnieniu od lokalnych warunków. Wykonane były one z materiałów dostępnych na placu budowy takich jak paczki, płyty styropianu; systemowe pomosty robocze z rusztowań eksploatowanych na placu budowy; deski, bale drewniane; palety transportowe, itp. Ponadto zdarzały się przypadki ze rusztowania, z których wykonywane były prace nie były dostosowane do zakresu robót budowlanych jakie miały być z nich przeprowadzone. Powyższe skutkowało tym, że pracownicy bądź stosowali dodatkowe konstrukcje umożliwiające wykonanie prac na wysokości bądź wychodzili poza obrys rusztowania w celu wykonania pełnego zakresu prac.

W 2021 r. nieprawidłowości dotyczące braku bądź nieprawidłowego doboru środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości stwierdzono w 36 kontrolach, co stanowiło 8 % wszystkich kontroli przeprowadzonych w temacie.

Inspektorzy pracy nadal stwierdzają nieprawidłowości dotyczące niewłaściwej organizacji prac w wykopach. Powyższe dotyczy nieprawidłowego umocnienia ścian wykopu bądź nie wykonania skarpy o prawidłowym nachyleniu. Należy tutaj nadmienić, że prace w wykopach, szczególnie w wykopach niewłaściwie wykonanych stanowią duże zagrożenie dla zdrowia i życia osób wykonujących te roboty.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 4 121 decyzji nakazowych, 295 z nich dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, w 114 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn natomiast w 43 kontrolach wydano decyzje zakazujące wykonywania prac. 36 decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 68 pracowników, nie posiadających uprawnień kwalifikacyjnych lub zatrudnianych przy danej pracy wbrew przepisom prawa.

Pracodawcy i osoby nadzorujące pracę zostali ukarani 210 mandatami na kwotę 257 700 zł w związku z popełnieniem 449 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Zastosowano 46 pouczeń dla drobnych przedsiębiorców oraz udzielono 2 368 porad technicznych.

W ocenie inspektorów największy wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów, ma cały czas, brak pracowników wykwalifikowanych co zresztą zgłaszane było podczas kontroli także przez przedstawicieli firm budowlanych. Powyższe znacząco oddziaływało na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów. Brak takich osób na rynku pracy powoduje to, że 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 pod względem technologii realizowanych prac, 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 generalnych wykonawców (kierownicy budów, robót czy też mistrzowie budowlani). Jednakże tak nie jest, ww. osoby z nadzoru technicznego „przymykają oczy” na to, że pracownicy firm podwykonawczych nie przestrzegają ustalonych norm z zakresu bhp bądź są dopuszczani do pracy bez wymaganych szkoleń. Ograniczają się oni tylko do wzięcia od podwykonawcy oświadczenia, że podlegli mu pracownicy (zleceniobiorcy) zostali poddani szkoleniu stanowiskowemu z zakresu bhp na placu budowy. Kadra kierownicza zapomina o obowiązku wynikającym z rozporządzenia Ministra Gospodarki

i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, który mówi, że w razie wykonywania pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy przez pracownika innego pracodawcy - pracodawca zapewnia poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na tym terenie. Działanie takie wynika z konieczności zapewnienia ciągłości technologicznej wykonywanych prac. Osoby z nadzoru nie chcą aby któraś z firm podwykonawczych zeszła im z budowy gdyż pozyskanie nowego wykonawcy w krótkim czasie jest trudne do zrealizowania, w niektórych przypadkach wręcz nie możliwe. Ponadto kierownicy budów, szczególnie zatrudnieni w małych i średnich przedsiębiorstwach, sprawują nadzór techniczny jednocześnie na kilku placach budów co uniemożliwia im w prawidłowy sposób wywiązywanie 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.

Takie podejście, ze strony nadzoru technicznego na placu budowy skutkuje tym, że pracodawcy (przedsiębiorcy) jeszcze mniej uwagi zwracają na techniczne bezpieczeństwo pracy. Wychodzą oni z założenia, że skoro istnieją ciche przyzwolenie na nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bhp to po co się starać. Bardzo często pracodawcy (przedsiębiorcy), którzy na przykład wykonywali zlecenia na dużych placach budów, realizowanych przez firmy przynależne do Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, gdzie nadzór techniczny zwracał uwagę na stan bhp, sami przyznawali się do tego, że skoro tutaj nikt od nich nie wymaga działań z zakresu bhp to tego nie robią gdyż skraca to im czas realizacji inwestycji i umożliwia szybsze przejście do następnego zlecenia. I tak oto kierownicy budów; robót, którzy z mocy ustawy Prawo budowlane powinni koordynować działania zapewniające przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia sami przyczyniają się do ich nieprzestrzegania.

Problemy z pracownikami, znaczący wzrost ilości zleceń szczególnie dla małych i średnich firm budowlanych skutkuje tym, że pracodawcy zwracają szczególną uwagę na czas realizacji danego zlecenia a nie na stan bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac budowlanych. 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 związku z powyższym nasuwa się pytanie czy kary za nieprzestrzeganie przepisów bhp są za małe czy też należałoby zwiększyć ilości kontroli na placach budów. Rozwiązanie jak zawsze leży po środku. Zwiększenie kwot mandatów jak najbardziej byłoby wskazane, ale też intensywność kontroli przypadających na jeden plac budowy powinna wzrosnąć szczególnie w przypadku tych pracodawców, którzy nie stosują się do przepisów prawa.

Reasumując, nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego przygotowania stanowisk pracy wynikają z wadliwego podejścia nadzoru technicznego, pracodawcy do tematyki dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy. Występuje przyzwolenie na wykonywanie prac w warunkach zagrożenia zdrowia i życia pracowników w celu zrealizowania prac budowlanych w krótkim czasie i przejścia jak najszybciej do kolejnego zadania. Ponadto brak pracowników wykwalifikowanych, posiadających utrwaloną wiedzę z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy ma także znaczący wpływ na ten stan rzeczy.

Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W roku 2021 inspektorzy pracy przeprowadzili 33 kontrole w 32 podmiotach wykonujących prace drogowe lub mostowe. Kontrole przeprowadzono na terenie budów, na których wykonywano zarówno obiekty inżynierskie czy liniowe obiekty drogowe, na budowach, na których wykonywano drogi dojazdowe – ulice oraz liczne remonty dróg w zakresie podbudowy i nawierzchni. Kontrolami objęto podmioty zatrudniające łącznie 440 osób.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Zagadnienie objęte kontrolą	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości			Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców		
	2021	2020	2019	2021 [%]	2020 [%]	2019 [%]
Szkolenie w zakresie bhp (w tym instruktaż stanowiskowy)	16	5	17	50	16,1	26,1
Badania lekarskie	1	3	7	3,1	9,7	10,8
Dodatkowe kwalifikacje (w tym kwalifikacje IMBiGS)	3	6	4	9,4	19,3	6,1
Opracowanie ryzyka zawodowego	6	7	10	18,7	22,6	15,4
Stosowanie odzieży roboczej	2	0	13	6,2	0	20
Stosowanie środków ochrony indywidualnej	15	15	24	46,9	48,4	36,9
Zaplecze higienicznosanitarne	7	14	32	21,9	45,2	49,2
Zabezpieczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych (w tym wygrodenienie terenu wykonywanych prac)	16	15	19	50	48,4	29,2
Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości	7	9	12	21,9	29,0	18,5
Zabezpieczenie stanowisk przy pracach ziemnych	6	7	14	18,7	22,6	21,5
Ochrona przeciwporażeniowa bezpośrednia	9	7	17	28,1	22,6	26,1

Porównując dane z tabeli można wskazać, że w wielu ważnych aspektach stan bhp uległ poprawie co dotyczy np. posiadania przez pracowników dodatkowych kwalifikacji, przygotowania zaplecza higienicznosanitarne dla pracowników, zabezpieczenia stanowisk przy pracach na wysokości oraz przy pracach ziemnych. Niestety nadal bardzo dużo nieprawidłowości (u około 50% skontrolowanych) inspektorzy pracy stwierdzali w zakresie zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych, stosowanie środków ochrony indywidualnej, szkoleń BHP (w tym instruktażu stanowiskowego).

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

- zbyt duża pewność siebie, ignorancja, ze strony osób kierujących pracownikami (osób posiadających duży staż na stanowiskach kierowniczych) oraz samych pracowników (sytuacja taka występowała szczególnie podczas kontroli prac drogowych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń wykorzystywanych do prac ziemnych; pracownicy wykonujący prace pomocnicze znajdowali się w zasięgu ramienia roboczej pracującej koparki lub koparko-ładowarki; brak wyznaczonych i oznakowanych stref niebezpiecznych w miejscach prowadzenia w/w prac dodatkowo negatywnie wpływało na pogorszenie bezpieczeństwa),
- nadmierne tempo prowadzenia prac, 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,
- nieobecność kadry kierowniczej na terenie budowy w dniu rozpoczęcia kontroli,
- lekkomyślność i niedbalstwo, lekceważenie zagrożeń przez osoby bezpośrednio sprawujące nadzór nad pracownikami jak i przez samych pracowników,
- nadmierne tempo prowadzenia prac (inwestycje o krótkim terminie realizacji są bołącząką obecnych czasów).

W 2021 r. najczęściej nieprawidłowości podczas kontroli stwierdzano w podmiotach wykonujących duże i skomplikowane przedsięwzięcia drogowe. Jednakże niektórzy wykonawcy robót drogowych krótkotrwałych polegające na przykład: na wymianie nawierzchni chodników bądź naprawie nawierzchni po wykonanych pracach instalacyjnych nie ustrzegli się nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 196 decyzji nakazowych. Decyzje dotyczyły 713 pracowników. 13 z wyżej wymienionych decyzji dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. 5 dotyczyło skierowania 5 pracowników do innych prac. Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 6 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn budowlanych. Wydano 3 decyzje zakazujące wykonywanie prac. Decyzje wstrzymujące dane prace wydawane były w szczególności w przypadkach:

- niestosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej,
- przebywanie pracownika w strefie niebezpiecznej podczas pracy sprzętu zmechanizowanego do robót ziemnych i drogowych,
- niewłaściwego wykonywania prac ziemnych,
- wykonywania prac na wysokości bez zastosowania środków ochrony zbiorowej.

Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami zostali ukarani 16 mandatami karnymi na kwotę 16.200 zł w związku z popełnieniem 26 wykroczeniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie skierowano wniosków do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stan BHP. Zastosowano 3 środki wychowawcze w związku z popełnieniem 6 wykroczeń w zakresie BHP. Oprócz decyzji nakazowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 9 wystąpień, zawierających 18 wniosków mające charakter prewencyjny. W czasie prowadzonych czynności kontrolnych udzielono 22 porad prawnych, 140 porad technicznych oraz 7 dotyczących legalności zatrudnienia.

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

Celem działań kontrolnych było zapewnienie osobom pracującym przy pracach budowlanych bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenie życia lub zdrowia tych osób. W roku 2021 inspektorzy pracy przeprowadzili 42 kontrole w 37 podmiotach gospodarczych wykonujących głównie prace budowlane, które zostały zakwalifikowane do tematu. Kontrole przeprowadzono przede wszystkim na terenie budów, na których wykonywano głównie budynki mieszkalne wielorodzinne, jednorodzinne lub biurowo – magazynowe oraz w miejscach prowadzenia prac remontowych dachów i elewacji istniejących obiektów. Większość kontroli z tematu dotyczyła robót krótkotrwałych, które kończyły się bezpośrednio podczas kontroli lub kilka dni po podpisaniu protokołu z kontroli. Ze względu na zagrożenia epidemiologiczne przeprowadzono 14 kontroli w systemie hybrydowym. Kontrolami objęto podmioty zatrudniające łącznie 189 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy 146 pracowników oraz 40 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych. W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 9 cudzoziemców.

Z uzyskanych danych dotyczących tematu – krótkich kontroli w budownictwie wynika, że najczęściej nieprawidłowości wystąpiło w zakresie:

- dostarczania i stosowania środków ochrony indywidualnej – stwierdzono nieprawidłowości u 52,4% pracodawców (najwięcej nieprawidłowości dotyczyło niestosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości oraz hełmów ochronnych,
- organizowania bezpiecznych stanowisk pracy na wysokości – stwierdzono nieprawidłowości u 50% pracodawców,

- brak ochrony przeciwporażeniowej, w tym niezabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi – stwierdzono nieprawidłowości u 47,1% pracodawców,
- zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych – stwierdzono nieprawidłowości u 31% pracodawców,
- brak uprawnień i kwalifikacji potrzebnych do wykonywania prac, w tym do obsługi i eksploatacji maszyn i urządzeń stwierdzono podczas 6 kontroli – głównie dotyczyło to braku posiadania przez pracowników uprawnień Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego do montażu / demontażu rusztowań budowlano-montażowych metalowych oraz uprawnień Urzędu Dozoru Technicznego do obsługi podestów ruchomych wykorzystywanych do prac elewacyjnych,
- w 5 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażenia oraz stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,
- nieprawidłowości z zakresu przeprowadzania szkoleń bhp, opracowywania oceny ryzyka zawodowego oraz zapewnienia pomieszczeń higienicznosanitarnych – stwierdzono u 4 pracodawców;
- organizowania bezpiecznych stanowisk pracy w wykopach – stwierdzono nieprawidłowości u 7,1 % pracodawców,
- tylko w jednym przypadku stwierdzono brak badań lekarskich.

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

- lekkomyślność, niedbalstwo i lekceważenie zagrożeń przez pracowników jak również przez osoby bezpośrednio nimi kierujące,
- brak pełnej wiedzy na temat występujących zagrożeń na stanowiskach pracy u pracowników i bezpośrednio nimi kierujących, w związku z brakiem IBWR oraz szkoleń w zakresie BHP na odpowiednim poziomie,
- 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,
- duże koszty uzyskania kwalifikacji i uprawnień wymaganych do eksploatacji specjalistycznego sprzętu,
- 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 42 kontroli inspektorzy wydali 255 decyzji nakazowych, z których 41 stanowiły decyzje pisemne a 214 decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie trwania kontroli. Decyzje wydane przez inspektorów pracy dotyczyły 747 pracowników. Z wymienionych decyzji 25 dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, 9 dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn, 3 zakazy wykonywania pracy, a w wyniku 17 decyzji 45 pracowników zostało skierowanych do innych prac.

Ogółem skuteczność kontroli w temacie należy ocenić jako jedną z najwyższych. Łącznie wydano podczas tych kontroli 256 decyzji, z czego 251 decyzji wykonano (ponad 98%).

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 22 mandaty na kwotę 25.700 zł ujawniając 53 wykroczenia. Zastosowano w 3 przypadkach środki wychowawcze. Nie skierowano wniosków o ukaranie do sądów oraz nie wystosowano powiadomień do prokuratury o popełnieniu przestępstwa.

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. Zasadnym jest kontynuowanie tematu w bieżącej działalności kontrolnej inspektorów pracy w celu poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników wykonujących roboty budowlane oraz osób postronnych narażonych na oddziaływanie tych robót.

Budownictwo infrastruktury kolejowej

W ramach realizacji zadania przeprowadzono 8 kontroli na 3 inwestycjach budowlanych dotyczących modernizacji infrastruktury kolejowej.

Najczęściej podczas kontroli ujawniano nieprawidłowości w zakresie osygnalizowania miejsca pracy w torze zamkniętym, wyposażenia sygnalisty w odpowiednie przybory sygnałowe oraz wydawanie szczegółowych wskazówek w zakresie bezpiecznego wykonania pracy.

PKP PLK S.A. - zarządzająca infrastrukturą kolejową, obecnie prowadzi prace modernizacyjne na terenie PKP. Z kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przeprowadzonych w 3 miejscach na liniach kolejowych, gdzie skontrolowano wykonywanie prac przez 8 pracodawców można stwierdzić, że zarządca infrastruktury kolejowej, generalni wykonawcy przygotowali podstawy do wykonywania pracy przez wykonawców i podwykonawców w sposób bezpieczny.

Wykonawcy przy wykonywaniu prac w torach kolejowych w każdym przypadku posiadali opracowany przez zarządcę infrastrukturę kolejową tymczasowy regulamin prowadzenia ruchu pociągów. Jest to ważne, gdyż do wykonywania prac torowych zatrudniane są duże firmy budowlane, ale zatrudniają one podwykonawców, którzy często nie mają większych doświadczeń z pracą w czynnych torach kolejowych.

Materiał zgromadzony podczas kontroli pozwala stwierdzić, że generalni wykonawcy w celu monitorowania stanu bhp wyznaczają Koordynatorów ds. BHP i informują o tym podwykonawców. Koordynatorzy ds. BHP na bieżąco kontrolowali i monitorowali przestrzeganie przez podwykonawców przepisów BHP.

Podczas przeprowadzonych kontroli przy realizacji zadania „Budownictwo infrastruktury kolejowej” stwierdzane zostały nieprawidłowości w obszarze:

- organizacji i prowadzenia prac w torach zamkniętych tj. osygnalizowania toru,
- opracowywania wykazów prac szczególnie niebezpiecznych i wykonywanych w dwie osoby,
- wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek w zakresie bezpiecznego wykonania pracy,
- wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Główną przyczyną powstania nieprawidłowości zdaniem wykonawców jest wykonywanie pracy w warunkach silnej presji i konieczność terminowego ukończenia robót, pośpiech.

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

W roku 2021 inspektorzy pracy przeprowadzili 55 kontroli w 46 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 368 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 226 osób. Skontrolowano 31 żurawi wieżowych i 1 szybkomontujący.

Kontroli poddano 68 operatorów z czego 37 było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, 22 na podstawie umowy cywilno-prawnej, 9 prowadziło własną działalność gospodarczą.

Najczęściej stwierdzone nieprawidłowości

rozporządzenie Ministra Przemysłu i Technologii z dnia 22 października 2018r.
w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących
(Dz.U. z 2018r. poz. 2147)

Wybrane zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontroli (ogółem) 2021 r.	Liczba kontroli (nieprawidłowości) 2021 r.
Książka dyżurów żurawia (§14)	24	22 (40% ogółu kontroli)
Instrukcja bezpieczeństwa prac transportowych (§5 ust. 1 pkt 1)	22	18 (32% ogółu kontroli)
Odróżnianie sygnalisty i hakowego od pozostałych pracowników (§10)	16	15 (27% ogółu kontroli)
Badania lekarskie sygnalisty, hakowego (§4)	12	12 (21% ogółu kontroli)
Wyposażenie kabiny żurawia (§20)	10	10 (18% ogółu kontroli)
Obsługa żurawia w warunkach gdy jest niedopuszczalna (§ 11)	9	9 (16% ogółu kontroli)
Przestrzeganie czasu pracy operatora żurawia (§19)	7	7 (13% ogółu kontroli)
Instrukcja pracy żurawia w warunkach kolizyjnych (§16 ust. 1)	6	6 (11% ogółu kontroli)

Najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością jest brak książki dyżurów. Rozważając przyczyny tak częstego pomijania obowiązku zapewnienia ewidencji czasu obsługi należy wymienić przede wszystkim fakt, że rozporządzenie nie określa ściśle kto ma je zapewnić. Zapis „dla każdego żurawia prowadzi się książkę dyżurów” nasuwa wątpliwości czy jest to obowiązek organizatora prac np. generalnego wykonawcy, firmy operatorskiej czy właściciela żurawia. Właściciele firm operatorskich zdają sobie sprawę, że przepis nie jest jednoznaczny i próbują to wykorzystywać. Wydaje się, że często nieprowadzenie książki dyżurów jest celowym zaniechaniem, które ma utrudniać ustalenie czasu obsługi i zwolnić operatorów od trudnej niekiedy decyzji czy zapisywać rzeczywiste godziny pracy. W większości ustalenia ujawniające przekraczanie 8 godzinowego czasu obsługi żurawia przez jednego operatora na dobę, nie były przeprowadzone w oparciu o książki dyżurów. Niezależnie jednak od samych książek dyżurów przyczyną nieprzestrzegania 8 godzinowego czasu obsługi żurawi są niedobory wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy a niekiedy błędy organizacyjne. Brak komunikacji pomiędzy nadzorem technicznym na placu budowy a pracodawcą zatrudniającym operatorów np. nie poinformowanie o opóźnieniach w dostawach betonu czy planowanym nocnym betonowaniu również może skutkować koniecznością zapewnienia dłuższej obsługi żurawia przez operatora dla którego nie zapewniono zastępstwa.

W 32% kontroli z tematu stwierdzano brak instrukcji prac transportowych przy użyciu żurawia. Zdaniem inspektorów pracy ta instrukcja jest często mylona z instrukcją pracy żurawi w warunkach kolizyjnych. Instrukcje pracy żurawi w tzw. kolizyjnej lokalizacji były tworzone przez kilkanaście lat przed wejściem w życie rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących i sprawdzane oraz wymagane przez Urząd Dozoru Technicznego. Takie instrukcje funkcjonują jako tzw. kopiiu wklej i nie zawsze uwzględniają wszystkie aktualne wymagania. Wydaje się, że dla zwiększenia bezpieczeństwa należałoby pochylić się nad problemem sposobu załadunku materiałów przez dostawców. W przypadku braku wózka widłowego na budowie (niezwykle rzadko jest dostępny) rozładunek bywa operacją wysoce niebezpieczną ze względu na rozmiary spakowanych elementów i ich bliskie usytuowanie na skrzyni ładunkowej co uniemożliwia odpowiednie umieszczenie zawiesia

pasowego pod pojedynczą paletą. Wielokrotnie powoduje to transport dwóch palet lub paczek naraz bez zastosowania dodatkowego sprzętu.

Komentując wyniki kontroli w zakresie pracy hakowych i sygnalistów należy zauważyć, że najczęściej wydawane decyzje które ich dotyczyły, odnosiły się do elementów strojów pozwalających na odpowiednie odróżnienie przez operatora żurawia pracowników wyznaczonych do współpracy z nim. Ponadto często nie zapewniano sygnalistom i hakowym odpowiedniego przeszkolenia oraz dodatkowych badań lekarskich.

Prawie 20% przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości związane z wyposażeniem kabiny żurawia, przy czym 4 razy regulowano brak urządzenia do pomiaru prędkości wiatru i 5 razy brak termometru. Jest to wysoce niepokojące, gdyż jak wynika z zapisów § 11 ust. 1 pkt. 13 wynika, że obsługa żurawia bez pełnego wyposażenia kabiny jest niedopuszczalna. Poza wyposażeniem kabiny stwierdzono niedopuszczalną obsługę żurawia z powodu braku zabezpieczenia strefy odbioru materiałów w przypadku pracy żurawia poza wyznaczonym terenem budowy (5 razy), a także prace operatora w kabinie, w której temperatura nie mieściła się w przedziale 18-28°C.

Przeprowadzono 2 kontrole na wniosek UDT przy czym na terenie budowy prowadzono wspólne czynności. Wielokrotnie uzyskano z UDT niezbędne informacje np. dotyczące weryfikacji okazywanych uprawnień.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 153 decyzji nakazowych, 4 z nich dotyczyły wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, w 1 przypadku wstrzymano eksploatację maszyn, 6 razy zakazano wykonywania prac. Ponadto do pracodawców skierowano 15 wystąpień zawierających łącznie 33 wnioski. Pracodawcy i osoby nadzorujące pracę zostali ukarani 20 mandatami na kwotę 28 100 zł w związku z popełnieniem 26 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

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.

W wyniku zrealizowania 142 decyzji (co stanowi 93% wszystkich wydanych decyzji) uzyskano poprawę w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy. Większość nieprawidłowości, mających decydujący wpływ na bezpieczeństwo pracujących, regulowana była decyzjami ustnymi – 136, które stanowiły 88 % ogółu decyzji.

W wyniku wykonania decyzji zwiększył się poziom bezpieczeństwa na kontrolowanych budowach w szczególności wyeliminowano błędy organizacyjne. W kilku przypadkach zwiększył się komfort pracy operatorów.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- dalszego systematycznego przeprowadzania kontroli na placach budów, gdzie eksploatowane są żurawie wieżowe oraz szybkomontujące,
- kontynuowania działań prewencyjno – promocyjnych w sektorze budowlanym z uwzględnieniem szkoleń w zakresie bhp przy eksploatacji nie tylko żurawi wieżowych i szybkomontujących ale również innych wykorzystywanych na terenie budów żurawi,
- podjęcie działań w celu złożenia wniosków legislacyjnych w zakresie doprecyzowania w rozporządzeniu adresatów poszczególnych obowiązków w nim wymienianych.

*

7. Funkcjonowanie służby bhp w zakładach pracy

Realizując powyższy temat inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2021 r. przeprowadzili łącznie 16 kontroli, w trakcie których sprawdzono komu i w jakiej formie powierzano pełnienie służby bhp.

Forma pełnienia funkcji w zakresie służby bhp

Forma pełnienia funkcji	Liczba przypadków
służba bhp (zatrudnienie ≥ 100)	10 (w tym 2 niezgodne z prawem)
służba bhp (istnieje, choć nie ma konieczności tworzenia, zatrudnienie < 100)	0
pracodawca	0
pracownik zatrudniony przy innej pracy	0
specjalista spoza zakładu	6

* W 2 podmiotach gospodarczych (zakłady zatrudniające ponad 100 pracowników) powierzono zadania służby bhp osobom spoza zakładu pracy. Dodatkowo w 1 podmiocie gospodarczym, osoba której powierzono zadania służby bhp nie posiadała szkoleń okresowych w zakresie bhp dla służby bhp.

Skontrolowano działalność służby bhp i stwierdzono szereg nieprawidłowości. Najczęściej popełniane przez służbę bhp błędy dotyczyły:

- analizy stanu bhp (nie realizowano jej wcale lub nie przedstawiono w analizie propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dot. zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy,
- ustaleń z przeprowadzonych kontroli stanowisk pracy (nie potwierdzano ich na piśmie),
- dokumentacji powypadkowej.

Podczas kontroli stwierdzano, że w wielu podmiotach gospodarczych powierza się zadania służby bhp lub tworzy się służbę bhp, jednak nieprawidłowości przekazywane 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.

Podstawowym problemem części pracodawców prowadzących działalność od wielu lat, jest brak woli zmiany sposobu podejścia do tematu służba bhp. Brak służby bhp, wykorzystywanie specjalistów bhp spoza zakładu jedynie do konkretnych działań (np. szkoleń bhp) lub wykonywanie zadań służby bhp przez osoby nie posiadające odpowiednich uprawnień, albo odpowiednich kwalifikacji -odpowiedniej wiedzy, powoduje brak właściwego doradztwa, brak lub niewłaściwie stworzone dokumenty związane z bhp. Efektem jest również nieprowadzenie kontroli stanowisk pracy i brak aktualnej wiedzy pracodawcy o istniejących zagrożeniach dla zdrowia i życia zatrudnionych przez niego osób.

*

8. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

W roku 2021 realizując temat inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 44 kontrole. W przypadku 6 kontroli inspektorzy pracy współdziałali w toku wykonywanych czynności kontrolnych z przedstawicielami organizacji związkowych.

Łączna liczba pracujących w kontrolowanych podmiotach wyniosła 19 086 osoby, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy – 16 882 osoby.

Struktura wielkości kontrolowanych podmiotów według liczby zatrudnionych pracowników przedstawiała się następująco:

- do 9 zatrudnionych skontrolowano 14 zakładów,
- od 10 do 49 zatrudnionych skontrolowano 9 zakłady,
- od 50 do 249 zatrudnionych skontrolowano 13 zakładów,
- powyżej 250 zatrudnionych 8 zakładów.

Maksymalna liczba zatrudnionych pracowników w jednym zakładzie – 1 869.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wydali łącznie 69 wniosków zawartych w 34 wystąpieniach. Łączna liczba pracowników, których dotyczyły środki prawne wyniosła 1 375.

W związku z popełnionymi wykroczeniami inspektorzy pracy nałożyli łącznie 9 mandatów karnych na łączną kwotę grzywny w wysokości 11 200 zł i w 1 przypadku, w związku z popełnionymi wykroczeniami, zastosowano środek wychowawczy w postaci pouczenia.

Efektom skierowanych środków jest m. in. udzielenie pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych, zastosowanie przepisów dotyczących prawidłowego ustalania prawa i wymiaru urlopu, prawidłowego planowania, wdrożenie zasady, że przynajmniej jedna część urlopu powinna obejmować co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili 158 porad

Reasumując, w celu poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w przedmiotowym zakresie, w oparciu o zapisy i dokonane analizy, zasadnym byłoby kontynuowanie bieżącej działalności kontrolnej w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów o urlopach wypoczynkowych ze szczególnym naciskiem na egzekwowanie przestrzegania art. 168 Kodeksu pracy nakazującego udzielanie zaległych urlopów nie później niż do 30 września następnego roku kalendarzowego.

*

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 2021r. inspektorzy pracy przeprowadzili 12 kontroli u pracodawców, którzy stosowali produkty biobójcze w różnych procesach pracy.

Z przedstawionej poniżej struktury skontrolowanych zakładów pracy wynika, że 6 kontroli (50%) przeprowadzono w zakładach przemysłu spożywczego, tj., w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa, produkcją ciast, w mleczarni, gdzie produkty biobójcze stosowano do dezynfekcji powierzchni wyposażenia oraz dezynfekcji dla pracowników.

W kontrolowanych zakładach zarejestrowano 958 pracujących, z czego 734 stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, w tym 734 kobiet w tym 3 pracowników młodocianych. Pracę wykonywało także 31 osób niepełnosprawnych. Kontrolowani przedsiębiorcy 139 osobom powierzyli pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umów –zleceń). Największą grupą wśród pracodawców objętych kontrolami stanowili zatrudniający od 10 do 49 pracowników (41,7%).

W narażeniu na bezpośrednie działanie produktów biobójczych pracowało 958 pracowników.

Ogółem w 12 zakładach pracy inspektorzy skontrolowali 26 substancji i preparatów chemicznych. W żadnym z skontrolowanych zakładów pracy, kontrolujący nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wprowadzenia do obrotu produktów biobójczych bez wymaganego pozwolenia lub braku decyzji o wpisie do rejestru produktów biobójczych.

Tylko w jednym z kontrolowanych zakładów stwierdzono także, że produkt biobójczy o Draseptan P10 przelewano do plastikowych pojemników z dyfuzorem, na pojemnikach brak było informacji z nazwą produktu biobójczego, pojemników nie oznakowano piktogramami określający rodzaj zagrożenia.

U trzech kontrolowanych pracodawców stwierdzono brak karty charakterystyki.

W większości przypadków karty dostępne są nie tylko w wersji papierowej ale także elektronicznej na stronach internetowych producentów, dostawców, handlowców. W czterech kontrolowanych zakładach stwierdzono brak opracowanych instrukcji postępowania z produktami biobójczymi. Stosujący produkty biobójcze często uważają, iż wystarczające są informacje zawarte w kartach charakterystyki i nie zachodzi konieczność sporządzenia dodatkowych instrukcji postępowania z tymi produktami. Nie zawsze jednak karty charakterystyki są dostępne pracownikom bezpośrednio na stanowiskach pracy.

Według kontrolujących głównymi przyczynami nieprawidłowości jest nieznanostwo przepisów, które pracodawcy powinni wprowadzać w życie stosując produkty biobójcze.

Inspektorzy pracy potwierdzają tezę, że wprowadzenie pewnych rozwiązań technologicznych mających na celu poprawę warunków pracy, wiąże się z reguły z podniesieniem kosztów, których sami pracodawcy nie chcą ponosić.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 9 decyzji, nie nałożono na pracodawców mandatu karnego oraz nie kierowano wniosków o ukaranie do sądów

Podsumowując powyższy temat, należy stwierdzić, że przeprowadzone kontrole wykazały istnienie znacznej ilości problemów we wdrażaniu i stosowaniu przepisów dotyczących produktów biobójczych. Pomimo, iż została wprowadzona nowa ustawa 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 23 kontrole u 17 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 23 pozytywne postanowienia. Postanowienia dotyczyły Zakładów Inżynierii Genetycznej:

- GMM (genetycznie modyfikowanych mikroorganizmów) I kategoria – 14 postanowień,
- GMM II kategoria – 8 postanowień,
- GMO (genetycznie modyfikowanych organizmów) I kategoria – 1 postanowienie.

W trakcie każdej kontroli sprawdzono dokumentację potwierdzającą możliwość prowadzenia Zakładu Inżynierii Genetycznej obejmujące sprawdzenie m. in. norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego dla pracowników, informację o systemie pierwszej pomocy, wykazu osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy i ich dane kontaktowe, rozmieszczenie apteczek i postępowania w sytuacjach awaryjnych. Kontrolą objęte są każdorazowo instrukcje BHP stanowiskowe, pracowni i laboratoriów. Ponadto sprawdzana jest ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz karty charakterystyk substancji niebezpiecznych. Ponadto kontrolą objęte są pomieszczenia, w których przewiduje się prowadzenie Zakładu Inżynierii Genetycznej. Kontrola pomieszczeń, w którym przewiduje się zorganizowanie ZIG dotyczy sprawdzenia zgodności wyposażenia z informacją podaną we wniosku na prowadzenie Zakładu Inżynierii Genetycznej. Kontrolą w pierwszej kolejności objęte jest sprawdzenie zabezpieczenia pomieszczeń przed osobami postronnymi. Kolejno sprawdzane czy w ocenianych pomieszczeniach wszystkie stoły, na których wykonywane są badania z użyciem GMM mają powierzchnie odporne na wodę, kwasy, zasady, rozpuszczalniki, środki odkażające, oraz czy są łatwe do czyszczenia. Sprawdzane jest wyposażenie osoby prowadzących badania mają do dyspozycji odzież roboczą oraz środki ochrony osobistej fartuchy laboratoryjne oraz stały dostęp do środków ochrony indywidualnej. Oceniane jest czy w pomieszczeniach, w których wykonywane są czynności laboratoryjne obowiązuje zakaz palenia, spożywania napojów i pokarmów. Sprawdzane jest czy pomieszczenia

wyposażone w umywalki oraz dozowniki środków dezynfekcyjnych do mycia rąk. W przypadku Zakładów Inżynierii Genetycznej, w których prowadzone będą badania z wykorzystaniem materiałów genetycznie modyfikowanych zaliczonych do II kategorii zagrożenia dodatkowo ocenie podlega zabezpieczenie okien służących do wietrzenia przed dostępem do pomieszczeń owadów fruwających, oraz sprawdzana jest możliwość uruchomienia zaworów wody w umywalkach bez użycia rąk.

Ponadto w trakcie kontroli dla w/w pomieszczeń pracy jak i realizowanych procesów pracy w ocenianych pomieszczeniach oceniane jest zapewnienie wolnej powierzchni podłogi przypadającej na jedno stanowisko pracy, wolnej przestrzeni powietrza przypadającej na jedno stanowisko pracy, prawidłowości oświetlenia stanowisk pracy światłem naturalnym i sztucznym. Sprawdzany jest stan techniczny urządzeń stanowiących wyposażenie poszczególnych laboratoriów, wyposażenia w stosowne instrukcje obsługi oraz instrukcje bhp (dot. m.in. autoklawów), oraz stosowanie przez pracowników odzieży roboczej oraz środki ochrony osobistej. Kontroli podlega również wyposażenie w środki do dezynfekcji oraz przechowywania substancji chemicznych.

Wydano 12 postanowień dotyczących stanowisk w przedsiębiorstwach prywatnych, 4 dla uczelni i 7 dla instytutów badawczych. Łączne bezpośrednio w Zakładach Inżynierii Genetycznej pracować będzie 134 osób (96 w zakładach prywatnych, 8 w uczelniach oraz 30 w instytutach naukowo badawczych).

W wyniku kontroli prowadzonych na wniosek Ministerstwa Klimatu i Środowiska nie wydano decyzji, nie skierowano wniosków w wystąpieniach.

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 większość zakładów były już wcześniej kilkakrotnie kontrolowane przez organa PIP. Nowym zjawiskiem jest zwiększona liczba przychodni lekarskich, w których przewiduje się prowadzenie badań klinicznych z użyciem szczepionek.

Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO

Oprócz kontroli na wniosek Ministra Środowiska przeprowadzono jedną kontrolę podmiotu działającego na podstawie już wcześniej uzyskanych decyzji, u którego prowadzone są badania naukowe i związane z zamkniętym użyciem organizmów oraz mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych zaliczanych do I i II grupy zagrożenia. Kategorie zagrożenia przy ocenianych projektach zostały określone zgodnie z wymogami art. 17 ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych. Badania te prowadzone są na podstawie decyzji wydanych przez Ministerstwo Środowiska.

Kontrolę prowadzono w Instytucie, który zatrudnia 513 osób, w tym w jednostkach naukowych 367 osoby, a w zakładach doświadczalnych 146 osób. Kontrolą objęto dwa zakłady Zakład Biotechnologii i Cytogenetyki Roślin kontrolowano dwie pracownie mające statusy Zakładów Inżynierii Genetycznej:

- Pracownia Kultur Tkankowych – łączne zatrudnienie to 12 osób,
- Laboratorium kontroli GMO – łączne zatrudnienie to 10 osób.

W trakcie kontroli sprawdzono – dla obydwu Zakładów Inżynierii Genetycznej - dokumentację dotyczącą norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego dla pracowników Instytutu, instrukcji BHP stanowiskowe, pracowni i laboratoriów, informację o systemie pierwszej pomocy; wykaz osób przeszkolonych w zakresie udzielania

pierwszej pomocy i ich dane kontaktowe, rozmieszczenie apteczek i postępowania w sytuacjach awaryjnych. Sprawdzono również oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy pracowników Instytutu. Nie stwierdzono nieprawidłowości w powyższym zakresie.

W trakcie kontroli pomieszczeń i stanowisk pracy jak i realizowanych procesów pracy w obydwu ZIG nie stwierdzono naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy. Ponadto ustalono, że w Laboratorium Kontroli GMO jest wdrożony system zarządzania zgodny z wymaganiami normy PN EN ISO/IEC 17025 „Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorcujących” co jest potwierdzone akredytacją Polskiego Centrum Akredytacji nr Ab 748. Laboratorium to pełni rolę Krajowego Laboratorium Referencyjnego w zakresie analiz GMO zgodnie z Rozporządzeniem nr 217/625/WE oraz Krajowego Laboratorium Referencyjnego wspierającego Europejskie Laboratorium Referencyjne w zakresie GMO i Genetycznie zmodyfikowanej żywności i paszy zgodnie z Rozporządzeniem 120/2014/WE.

Kontrole wykazały, że znajomość zagrożeń oraz przepisów omawiających problematykę bezpieczeństwa przy procesach związanych z badaniami GMO i GMM jest dobrze znana. Procesy bezpieczeństwa pracy przy realizacji badań naukowych związanych z zamkniętym użyciem GMO oraz GMM są wdrożone prawidłowo.

*

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 mieszaniny 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 2021 rok w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie przeprowadzono łącznie 10 kontroli w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne podczas nakładania powłok na metale. 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 141 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 128 pracowników, w tym 37 kobiet, 0 cudzoziemców.

W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 5 pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, oraz 9 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych.

Spośród kontrolowanych podmiotów, 7 zakładów (70%) nie było kontrolowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. 90% skontrolowanych firm to małe przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników.

Podczas przeprowadzonych kontroli stwierdzono naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przede wszystkim w zakresie:

- wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej o właściwościach adekwatnych do zagrożeń stwarzanych przez chemikalia (w tym zakresie stwierdzono najczęściej nieprawidłowości oraz zastosowano decyzje wstrzymania i skierowania do innych prac opatrzone rygiorem natychmiastowej wykonalności),
- sporządzania spisu stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych,
- sporządzania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych przy użyciu materiałów niebezpiecznych oraz instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących wykonywania

prac szczególnie niebezpiecznych, w tym postępowania z materiałami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia,

- braku zapewnienia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności dotyczących magazynowania i postępowania z niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi, wskazującymi zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, uwzględniających informacje zawarte w kartach charakterystyki,
- magazynowania i składowania substancji i preparatów chemicznych - prawidłowego oznakowania miejsc składowania, opracowania instrukcji określających sposób składowania, załadunku i transportu substancji/mieszanin.

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, wyłącznie w ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, inspektorzy pracy wydali: 91 decyzji w tym 4 dotyczące wstrzymania prac a w oparciu o 3 decyzje skierowano pracowników do innych prac. Wydano również 15 wniosków zawartych w 7 wystąpieniach. Należy zaznaczyć, że w stosunku do kontrolowanych pracodawców wydana została znacznie większa liczba decyzji i wystąpień, ale ze względu, że wydane środki prawne dotyczyły innych zagadnień nie związanych ściśle z tematem, tym samym nie są uwzględnione w bieżącym opracowaniu.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi tylko i wyłącznie z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, w 6 kontrolowanych podmiotach zostały wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawiono 6 mandatów kredytowanych na łączną kwotę 6 700 zł. W zakresie tematu 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.

W ocenie pracodawców przyczyny naruszeń prawa to:

- niewiedza, co do obowiązków nałożonych przepisami prawnymi, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w związku z częstymi zmianami przepisów lub nieodpowiednio przeprowadzonymi szkoleniami,
- konieczność zmniejszania kosztów pracy w prowadzonej działalności,
- brak wymaganych kwalifikacji, doświadczenia i predyspozycji pracowników,
- niemożliwość dopilnowania wszystkich spraw związanych z prowadzoną działalnością,
- 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 czy kadry, które mogłyby być doradcami w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu, magazynowaniu chemikali.

Według inspektora pracy przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- nieznanomość obowiązków wynikających z występowania w miejscu pracy czynników chemicznych,
- wykonywanie zadań przez specjalistów bhp w sposób powierzchowny. (Osoby te niejednokrotnie nie posiadały wystarczającej znajomości przebiegających w zakładzie procesów produkcyjnych, nie były również zapoznane ze stosowanymi maszynami, narzędziami i materiałami. Dlatego też nie były w stanie zidentyfikować wszystkich zagrożeń występujących na poszczególnych stanowiskach pracy),

- 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 23 decyzje ustne zostały wykonane w czasie trwania kontroli, co świadczy, że zagrożenia można eliminować na bieżąco, bądź nie dopuszczać do ich powstania),
- brak opracowanych procedur bezpiecznej pracy (w przeważającej większości zakładów nie sporządzono instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia),
- oszczędności pracodawców na wydatkach ponoszonych na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Należy stwierdzić, że zakłady starają się wdrażać nowoczesne technologie. Podejmują działania skutkujące istotnym ograniczeniem narażenia na czynniki chemiczne w szczególności automatyzacją procesów, ograniczaniem narażenia pracowników na kontakt z niebezpiecznymi substancjami czy mieszaninami chemicznymi. Jednak skala stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje na potrzebę kontynuowania w latach następnych działań kontrolno-nadzorczych, w obszarach technicznego bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu pracy w narażeniu na czynniki chemiczne. Najgorzej ocenianymi zakładami pod względem poziomu bezpieczeństwa pracy są zakłady dotychczas niekontrolowane przez PIP.

W zakresie stosowanych przepisów zasadnym byłoby 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 dyrektywę 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 w tym ustawodawstwie polskie nakazują zamieszczanie etykiet w językach urzędowych państw członkowskich, 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 2021 rok w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie przeprowadzono łącznie 10 kontroli w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne podczas nakładania powłok na metale. 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 celu uzyskania jak najszerszego obrazu zagadnień będących przedmiotem kontroli, wytypowane zostały podmioty stosujące substancje i mieszaniny chemiczne podczas nakładania powłok na metale.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 141 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 128 pracowników, w tym 37 kobiet. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 5 pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, oraz 9 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych i cudzoziemców. W 9 na 10 skontrolowanych pracodawców stan zatrudnienia zawierał się w przedziale od 1 do 9 pracowników.

Spośród kontrolowanych podmiotów, 7 zakładów (70%) nie było kontrolowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2 zakładach (20% kontrolowanych) dla 2 mieszanin stwierdzono nieprawidłowości w oznakowaniu pojemników/opakowań. Nieprawidłowości dotyczyły braku 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. Należy podkreślić, że nieprawidłowości nie dotyczyły opakowań oryginalnych dostarczonych przez producenta lub dostawcę.

W 2 zakładach (20% kontrolowanych) stwierdzono brak kart charakterystyki dla 5 mieszanin chemicznych i w 1 zakładzie brak aktualnych kart charakterystyki dla 4 mieszanin. Nieprawidłowości zostały wyeliminowane 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 6 zakładach (60% kontrolowanych), stwierdzono 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.

W ocenie pracodawców przyczyny naruszeń prawa to:

- brak wiedzy, co do rodzaju zmian, jakie wprowadza rozporządzenie CLP,
- nadmiar przepisów, często niezrozumiałych ze względu na 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,
- wysokie koszty szkoleń specjalistycznych.

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 36 porad prawnych, 46 technicznych oraz 15 dotyczących legalności zatrudnienia.

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, wyłącznie w ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, inspektorzy pracy wydali 18 decyzji. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi tylko i wyłącznie z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, w jednym kontrolowanym

podmiocie zostało wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawiony 1 mandat kredytowany na kwotę 1500 zł. Stwierdzone wykroczenia dotyczyły stosowania substancji i mieszanin chemicznych nieoznakowanych w sposób umożliwiający ich identyfikację bez posiadania kart charakterystyki.

*

12. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych

W roku 2021 przeprowadzono łącznie 6 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 przeladunku paliw ciekłych w instalacjach magazynowania paliw ciekłych lub instalacjach przeladunku paliw ciekłych,
 - przesyłania lub dystrybucji paliw,
 - obrotu paliwami.
- 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.

*

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.

Przykładem stwierdzanych nieprawidłowości jest niewykazanie osób pracujących w warunkach zagrożenia gdy tymczasem z przedłożonych podczas kontroli wyników pomiarów warunków środowiska pracy wynikało, że w zakładzie występują stanowiska pracy, na których stwierdzono przekroczenie dopuszczalnych norm natężenia hałasu. O nieprawidłowościach poinformowano ZUS.

Uchybienia dotyczące prawidłowości danych przekazywanych w formularzach ZUS IWA stwierdzono u 12,5% kontrolowanych w tym zakresie.

*

14. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców

Łącznie w roku 2021 skontrolowano 40 firm transportowych - 51.175 dni pracy kierowców. Naruszenia w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, czasu przerw i czasu odpoczynku kierowców stwierdzono w 36 skontrolowanych podmiotach. Łączna wysokość nałożonych kar jest wysoka, w roku 2021r wyniosła ona 108.700,00 zł.

Wysokość nakładanych kar nie maleje mimo widocznego wzrostu świadomości prawnej przedsiębiorców oraz powstawania w firmach transportowych struktur zarządzających transportem.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2021 r., wykazały dużą skalę stwierdzonych naruszeń obowiązujących norm prawnych dotyczących czasu jazdy, przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców wykonujących przewozy drogowe.

Skala tego zjawiska budzi zaniepokojenie, ponieważ naruszenie przepisów w przedmiotowym zakresie rzutuje nie tylko na bezpieczeństwo kierowców i pasażerów pojazdów, ale również na bezpieczeństwo innych użytkowników dróg.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczą trzech obszarów: niezapewnienia odpoczynku dobowego, nieprzestrzegania limitu dziennego czasu jazdy, niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny, 4,5 godziny. Coraz częściej obserwujemy też naruszenia dotyczące niezapewnienia odpoczynku tygodniowego, a także przekroczenia dobowego 10-godzinnego czasu pracy przy wykonywaniu pracy w porze nocnej.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczą przede wszystkim małych i średnich przewoźników, którzy nie podejmują żadnych czynności w zakresie analizowania i weryfikowania danych z tachografów, nie mając ku temu odpowiednich środków i chęci.

Przyczyn tego zjawiska należy upatrywać w priorytetowym traktowaniu potrzeby zapewnienia ciągłości funkcjonowania zakładu, kosztem przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy kierowców wykonujących przewozy drogowe.

Liczne nieprawidłowości dotyczące skróconego odpoczynku dziennego w większości przypadków są wynikiem niewiedzy zarówno kierowców, jak i pracodawców.

Po zakończonym okresie aktywności, kierowcom zapewnia się regularny lub skrócony odpoczynek dobowy. Nie robi się tego jednak w czasie 24 godzin od momentu rozpoczęcia pracy. Oznacza to, że kierowca nie miał zapewnionego wymaganego odpoczynku, albowiem odpoczynek dobowy musi być zapewniony w ramach 24 godzin od momentu rozpoczęcia aktywności kierowcy. Wadliwie ustalony odpoczynek dzienny wpływa na przedłużenie dobowego i tygodniowego okresu jazdy. Podkreślić również należy, że stwierdzone nieprawidłowości w większym zakresie dotyczą transportu krajowego niż międzynarodowego.

Kierowcy niejednokrotnie chcą pracować dłużej i rezygnują z czasu wolnego. Wpływają na to systemy wynagrodzenia stosowane przez pracodawców, a faktyczna płaca kierowcy jest uzależniona od liczby przejechanych kilometrów. Kierowcy otrzymują często wynagrodzenie uzależnione od liczby przejechanych kilometrów, stawkę procentową od frachtu lub stałą ustaloną kwotę za konkretne wykonane zlecenie. To wszystko sprawia, że kierowca jest zainteresowany przejechaniem jak najwięcej kilometrów w jak najkrótszym czasie, a tym samym wykonaniem jak najwięcej zleceń.

Dokonując analizy naruszeń w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, szczególną uwagę należy zwrócić na kontrolę firmy w wyniku której suma kar za stwierdzone przez inspektora pracy naruszenia wyniosła 26.650,00 zł. Cześć naruszeń stwierdzonych podczas omawianej kontroli jest traktowana w systemie oceny ryzyka jako bardzo poważne, czyli jako ta kategoria naruszeń, które szczególnie negatywnie oddziałują na bezpieczeństwo w transporcie drogowym i mogą mieć wpływ na utratę wymogu dobrej reputacji, niezbędnego do uzyskania i posiadania zezwolenia na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego.

Kolejnym przykładem rażących naruszeń w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i przekroczenia 10 godzinnego czasu pracy na dobę przy wykonywaniu pracy w porze nocnej jest kontrola, gdzie stwierdzone naruszenia dotyczyły głównie przekroczenia dziennego okresu prowadzenia pojazdu, przekroczenia dwutygodniowego okresu prowadzenia pojazdu, przekroczenia czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy. Ogólna liczba naruszeń przepisów w zakresie wymienionych norm była wysoka, bo wyniosła – 102 naruszenia. Sankcja – grzywna w drodze decyzji administracyjnej wyniosła 14.050,00 zł. Pracodawca tłumaczył, że kierowcy nie respektują przepisów w przedmiotowym zakresie mimo ich znajomości i bezwzględnego zakazu naruszania czasu jazdy, przerw i czasu odpoczynku w jego firmie. Bagatelizowanie przez kierowców obowiązku zachowania obowiązujących norm, prowadzi

do ponoszenia odpowiedzialności zarówno przez samych kierowców podczas kontroli drogowych prowadzonych przez inspektorów ITD, a także odpowiedzialności administracyjnej przewoźnika, co miało miejsce w tym przypadku.

Zagadnienia przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących czasu jazdy, przerw oraz czasu odpoczynku przez kierowców stanowią bardzo ważny element bezpieczeństwa samych kierowców oraz innych uczestników ruchu drogowego.

Należy dążyć do efektywniejszego egzekwowania respektowania prawa, w tym przede wszystkim w zakresie przestrzegania czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców poprzez wzmożone kontrole w powyższym zakresie.

W najbliższym czasie niezbędne jest podjęcie jak najszerzych działań dotyczących popularyzacji obowiązujących przepisów oraz właściwego przeszkolenia 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 jest problemem nie tylko dla przewoźników, ale również i chyba przede wszystkim kierowców i zarządzających transportem. Menedżerowie transportu, mimo posiadanego certyfikatu kompetencji zawodowych powinni stale rozwijać swoją wiedzę w tym zakresie, aby móc w sposób odpowiedzialny monitorować pracę kierowców. Kierowcy jako pierwszy element w procesie łamania przepisów rozporządzenia 561/2006, powinni w szczególności być poddawani szkoleniom wstępnym, a także cyklicznym szkoleniom przypominającym treść przepisów i ich praktyczne zastosowanie.

Przewoźnicy stosują często systemy wynagrodzenia, gdzie rzeczywista płaca kierowcy jest uzależniona od liczby przejechanych kilometrów. Kierowcy otrzymują wynagrodzenie uzależnione od liczby przejechanych kilometrów, obliczone procentowo od frachtu lub stałą ustaloną kwotą za konkretne wykonane zlecenia. To wszystko sprawia, że kierowca jest zainteresowany przejechaniem jak najwięcej kilometrów w jak najkrótszym czasie, a tym samym wykonaniem jak najwięcej zleceń. Powyższe praktyki będą musiały ulec zmianie, ponieważ polskie firmy drogowego transportu międzynarodowego od 2 lutego 2022 r. będą musiały drastycznie podnieść kwoty wypłacanego wynagrodzenia (tracąc przy tym ważny atut konkurencyjności na rynku unijnym). Jest to spowodowane wejściem w życie od w/w daty zmian wynikających z Pakietu Mobilności. O ile wzrosną koszty wynagrodzeń pracowników - ponoszone przez pracodawców - zależy od aktualnie procedowanych zmian krajowych przepisów przez polski parlament, pracujący nad projektem nowelizacji ustawy o transporcie drogowym oraz ustawy o czasie pracy kierowców.

Pakiet Mobilności zakłada m.in., że od lutego kierowcy w transporcie międzynarodowym mają być traktowani jak pracownicy delegowani, a nie jak pracownicy w podróży służbowej. To pociąga ważne konsekwencje. Kierowca delegowany do pracy w państwie przyjmującym będzie musiał otrzymać wynagrodzenie w takiej samej wysokości, w jakiej otrzymuje je miejscowy pracownik zatrudniony na analogicznym stanowisku pracy. Ponadto polscy przedsiębiorcy nie będą już mogli zaliczać na poczet zagranicznej pensji, wypłacanych na podstawie polskiego prawa diet i ryczałtów za nocleg. Skutki przyjętego Pakietu Mobilności uderzą prawdopodobnie w konsumentów zachodnich - transport podróżeje.

*

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

Celem niniejszego opracowania była ocena stopnia stosowania przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń w roku 2021.

Przeprowadzono 112 kontroli w 111 podmiotach, prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego, w obrębie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Analiza materiału zgromadzonego w wyniku kontroli przeprowadzonych w temacie pozwoliła wytypować najczęstsze naruszenia prawa pracy w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń. Wśród nich należy wymienić w szczególności:

- brak lub nieprawidłowości związane z określeniem systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy,

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (nierzetelna dokumentacja),
- 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 zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby nadgodzin w roku kalendarzowym tj. 150,
- nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia w terminie,
- nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów o wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
- nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów o wypłacie odprawy emerytalnej.

Z ustaleń dokonanych w trakcie kontroli oraz na podstawie rozmów przeprowadzonych z pracodawcami należy wskazać następujące przyczyny naruszeń przepisów prawa pracy:

1. w zakresie czasu pracy:
 - niewłaściwa organizacja pracy oraz ograniczanie przez pracodawców zatrudnienia do niezbędnego minimum.,
 - niewystarczająca znajomość przepisów z zakresu czasu pracy, osób zajmujących się w zakładach pracy sprawami pracowniczymi,
 - lekceważenie przepisów z zakresu czasu pracy,
 - sytuacja ekonomiczno – społeczna związana z pandemią COVID-19,
2. w zakresie wynagrodzeń:
 - niewystarczająca znajomość przepisów z zakresu wynagrodzeń, osób zajmujących się w zakładach sprawami pracowniczymi,
 - sytuacja ekonomiczna związana z pandemią COVID-19.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2021 r. wskazują, że w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach najczęściej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy
- przestrzegania przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych,
- zapewnienia odpoczynku dobowego,
- zapewnienia odpoczynku tygodniowego,
- zapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy,
- wypłacania wynagrodzenia za pracę, w tym również wynagrodzenia wraz z odpowiednim dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej.

Naruszenia w zakresie prawidłowości prowadzenia ewidencji czasu pracy przeważały w małych podmiotach, zatrudniających niewielu pracowników. Natomiast naruszenia w zakresie odpoczynków częściej występowały w dużych pracodawców.

*

16. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

Placówki wielkopowierzchniowe

Kontroli poddano 6 placówek (4 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego, w obrębie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W 2021 roku na placówki handlowe wielkopowierzchniowe nie wpłynęła żadna skarga, której przedmiotem było naruszenie ograniczenia handlu w niedziele.

W żadnej z kontrolowanych placówek nie stwierdzono nieprawidłowości.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono przestrzeganie zakazu handlu w święta oraz w wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę.

Mniejsze placówki handlowe

Kontroli poddano 146 placówek (127 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego, w obrębie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 5 wniosków w wystąpieniach. Na osoby winne popełnienia wykroczeń nałożono 2 mandaty (za 2 wykroczenia) na łączną kwotę 2 600 zł.

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 2021 roku nie wykazały naruszenia art. 4 oraz art. 9 ustawy o ograniczeniu handlu (...).

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielali ustnych porad prawnych w zakresie przestrzegania ustawy o ograniczeniu handlu (...). W 2021 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie udzielono łącznie 8 pisemnych porad prawnych oraz 16 porad ustnych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

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.

Od 1 lutego 2022 roku weszła w życie oczekiwana ustawa z dnia 14 października 2021 roku o zmianie ustawy o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, która pozwoli na faktyczną kontrolę przeważającej działalności wskazanej we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej. Druga istotna zmiana to określenie wprost w art. 6 ust. 4 ww. ustawy z czyjej nieodpłatnej pomocy może korzystać przedsiębiorca – małżonka, dzieci własnych, dzieci małżonka, dzieci przysposobionych, rodziców, macochy, ojczyma, rodzeństwa, wnuków, dziadków. Brak określenia katalogu tych osób w dotychczasowych brzmieniu ustawy budził wiele wątpliwości interpretacyjnych. Należy mieć nadzieję, że nowelizacja ustawy umożliwi skuteczniejsze egzekwowanie jej przepisów.

*

17. Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp – statki śródlądowe/ statki morskie/ obiekty zanurzalne

Kontrole w zakresie tego tematu są przeprowadzone w odpowiedzi na wnioski skierowane przez armatorów do Państwowej Inspekcji Pracy o wydanie orzeczeń o dopuszczeniu do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2021r do Okręgowego Inspektoratu Pracy wpłynęły wnioski dotyczące 37 jednostek pływających.

W związku z powyższym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 19 kontroli (w tym 3 kontrole przeprowadzone zostały poza właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie). Wszystkie kontrole dotyczyły śródlądowych jednostek pływających.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydane zostało 37 orzeczeń. We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili, że jednostki pływające spełniają wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 4 decyzje nakazowe. Wydane decyzje dotyczyły: braku oraz nieprawidłowości występujących w zabezpieczeniach chroniących przed wypadnięciem do wody (2 decyzje), uszkodzonego, nie nadającego się do użytkowania środka ochrony indywidualnej chroniącego przed utonięciem (1 decyzja) oraz braku zabezpieczeń przed pochwytniem przez ruchome części urządzeń pokładowych – wind kotwicznych (1 decyzja).

*

18. 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 27 podmiotów 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 120 decyzji, w tym 42 z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa) i 3 decyzje płacowe, skierowano 164 wnioski zawarte w 23 wystąpieniach oraz wydano 2 polecenia. W wyniku stwierdzonych wykroczeń nałożono 7 mandatów (za 14 wykroczeń) na łączną kwotę 7 600,00 zł, a w stosunku do 3 osób za popełnienie 7 wykroczeń zastosowano środki wychowawcze. Nie kierowano wniosków do Sądu. Udzielono 29 porad z zakresu legalności zatrudnienia, 89 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 68 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych po raz pierwszy zakładach

Kontrolą objęto szereg różnego rodzaju zakładów pracy, począwszy od małych firm wykonujących pracę na terenie pomieszczeń biurowych, poprzez zakłady produkcyjne i usługowe.

Ze względu na skalę stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy istotnym problemem jest 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. Wysoką liczbę uchybień stwierdzono w zakresie oceny ryzyka zawodowego, jak również niezapewnienia i niedostępności pracownikom do stałego korzystania, aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących między innymi: stosowanych w zakładzie procesów technologicznych, obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi, udzielania pierwszej pomocy czy transportu.

W zakresie czynników szkodliwych najistotniejszą kwestią było nieprzeprowadzenie ich pomiarów. Na terenie dwóch zakładów pracy stwierdzono brak kart charakterystyki substancji chemicznych.

Zgodnie z opinią przeprowadzających kontrolę inspektorów pracy, źródłem stwierdzonych nieprawidłowości jest przede wszystkim brak wystarczającej wiedzy, świadomości wynikającej z zagrożeń, doświadczenia w zarządzaniu oraz problemy z utrzymaniem nowoutworzonego zakładu pracy w początkowym okresie działania.

Prawna ochrona pracy

Kontrolą objęto szereg różnego rodzaju zakładów pracy, począwszy od małych firm wykonujących pracę na terenie pomieszczeń biurowych, poprzez zakłady produkcyjne i usługowe.

Inspektorzy często stwierdzali błędy w zakresie: prowadzenia akt osobowych pracowników, nieinformowania pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia oraz błędy w treści umów o pracę. Najbardziej istotnymi były jednak nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę bądź innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy lub zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na zawarcie umowy o pracę.

W przypadku stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy kierowano wnioski w wystąpieniach, wydano 3 decyzje płacowe, 2 polecenia.

Problemem, na który wskazują pracodawcy jest duża ilość wymagań do spełnienia wynikających z mnogości i różnorodności przepisów, w tym związanych z „Tarczą ochronną” dla pracodawców. Jest to szczególnie zauważalne w przypadku małych zakładów pracy, gdzie większość obowiązków spoczywa na przedsiębiorcy.

Pracodawcy wskazują również, iż polegają na pracownikach biur rachunkowych, z usług których korzystają. Ponownie pojawia się problem braku elementarnej wiedzy z zakresu prawa pracy biur księgowych, z których usług korzystają pracodawcy.

Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

a) obywateli polskich

W wyniku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia łącznie wydano 18 środków prawnych w formie wniosków w wystąpieniach.

Najwyższa skala nieprawidłowości dotyczyła niezgłaszania w terminie pracowników do ubezpieczenia społecznego (14 wniosków), w zakresie terminowego opłacania składek na Fundusz Pracy wydano 1 wniosek w wystąpieniu. Stwierdzono 3 przypadki niepotwierdzenia na piśmie umowy o pracę w przewidzianym przepisami prawa pracy terminie.

b) legalność zatrudnienia cudzoziemców

Nieprawidłowości w zakresie powierzania pracy cudzoziemcowi stwierdzono na terenie 1 zakładu pracy.

Przedsiębiorcy wskazują na wysoką fluktuację kadr, której przyczyną, 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. Informują, że w przypadku konieczności niezwłocznego podjęcia wykonywania pracy przez rozpoczynającego pracę pracownika, w celu zapewnienia ciągłości procesów produkcji, wywiązanie się z podstawowych obowiązków nakładanych na pracodawcę związanych z jego zatrudnieniem, takich jak przeszkolenie z zakresu bhp czy uzyskanie zaświadczeń lekarskich i zachowanie terminów zawarcia umowy, 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. Kontrolą objęto łącznie 28 podmiotów na terenie województwa mazowieckiego.

Porównując ilość nieprawidłowości z roku 2020 z ilością nieprawidłowości stwierdzonych w 2021 roku należy stwierdzić, iż stan przestrzegania prawa uległ poprawie. Świadczy o tym również niższa wysokość nałożonych mandatów i znacznie mniejsza liczba wykrytych wykroczeń. W 2021r. nieprawidłowości skutkujące obowiązkiem wszczęcia postępowania wykroczeniowego dotyczyły 28,57% ogółu objętych kontrolą zakładów pracy, gdy w 2020 było to 34%, a w 2019r. 43%.

Pomimo tego, że pracodawcy w ciągu 2021r ponownie zmagali się z poważnymi problemami związanymi z pandemią stan przestrzegania przepisów nie uległ pogorszeniu.

*

19. 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 2021 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 940 kontroli sprawdzających realizację środków prawnych, obejmując czynnościami kontrolnymi 870 podmiotów. Kontrole w formie hybrydowej przeprowadzono w 348 przypadkach, a w formie zdalnej – 89. W stosunku do roku 2020 przeprowadzono o 405 kontroli więcej.

W trakcie czynności kontrolnych sprawdzono ogółem 2 796 decyzji, ustalając niewykonanie bądź nieterminowe wykonanie 505 decyzji oraz 3 936 wystąpień, ustalając brak realizacji w stosunku do 465 wniosków. Inspektorzy pracy w związku ze stwierdzeniem niewykonania 396 decyzji wydali łącznie 44 upomnienia.

W związku z naruszeniem art. 283 § 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) inspektorzy pracy nałożyli łącznie 33 mandaty karne na łączną kwotę 40 325,00 zł.

**

D. Zadania własne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie

1. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy w zakładach przemysłu farmaceutycznego

Realizując temat, którego realizacji podjęto się na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie z własnej inicjatywy (tzw. temat własny) w roku 2021 przeprowadzono łącznie 3 kontrole w 3 zakładach.

Kontrole prowadzono w celu sprawdzenia warunków bezpieczeństwa pracy zakładach branży farmaceutycznej i zobowiązania stosownymi decyzjami administracyjnymi do usunięcia nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa pracy.

W trakcie każdej kontroli sprawdzono stan wypadkowości, ocenę ryzyka zawodowego, występowanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy oraz pomiarów tych czynników; instrukcji stanowiskowych dotyczący bezpieczeństwa pracy, stosowania przez pracowników odzieży roboczej i środków ochrony osobistej, Zakres kontroli obejmował również bieżący przegląd pomieszczeń, stanowisk i procesów pracy.

Podsumowując, wyniki kontroli należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa pracy jest niejednoznaczny. W zakresie przygotowania do pracy jak również identyfikacji zagrożeń jak i prowadzenia pomiarów środowiska pracy, pracodawcy realizują narzucone na nich wymagania. Niepokojące są jednak nieprawidłowości stwierdzane nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk pracy.

*

2. Nanotechnologia, transport i magazynowanie, zagrożenia wypadkowe w przemyśle kosmetycznym

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie w 2021r. w ramach tematu przeprowadzono 4 kontrole w 4 podmiotach. Kontrole prowadzone były w wybranych zakładach, zajmujących się produkcją wyrobów kosmetycznych.

Zakres przeprowadzonych kontroli dotyczył przede wszystkim zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii związanych z używanymi w przemyśle kosmetycznym nanomateriałami, kwestii organizacji transportu wewnątrzzakładowego oraz magazynowania a także zagadnień dot. wypadków przy pracy w latach 2018 – 2021r.

W związku ze stwierdzeniem w trakcie prowadzonych kontroli nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali 16 decyzji, w tym 4 ustnych oraz 12 wniosków w 2 wystąpieniach.

W trakcie kontroli udzielono 8 porad prawnych, w tym 7 dot. zagadnień technicznego bezpieczeństwa pracy.

We wszystkich kontrolowanych zakładach inspektorzy pracy stwierdzili, że pracodawca posiadał aktualny spis substancji i mieszanin stwarzających zagrożenie oraz karty charakterystyki dla ww. chemikaliów. Ww. karty charakterystyki zostały udostępnione pracownikom (w poszczególnych podmiotach zastosowano różne rozwiązania – udostępnienie w wersji papierowej, w wersji elektronicznej na intranecie, zapoznanie podczas wstępnego szkolenia z dziedziny bhp).

W trzech, spośród kontrolowanych zakładów, w procesach produkcji kosmetyków stosowane są substancje chemiczne zaliczane do nanomateriałów. Najczęściej stosowane to:

- Axonnite Silver/Gold – preparat do antybakteryjnego zabezpieczania powierzchni przeznaczony do profesjonalnego stosowania (dostawca Nano-Tech Sp. z o.o. Sp. Kom.),
- TINOSRB M (mieszanina zawierająca 2,2'-metylenobis[6-(2H – benzotriazol –2-ilo)-4-(1,1,3,3-tetrametylobutylo)fenol] – składnik do środków kosmetycznych (dostawca: BASF POLSKA Sp. z o.o., Warszawa),
- TINOSRB A2B (dyspersja wodna na bazie: 1, 3, 5 – Triazine, 2, 4, 6 – tris([1,1'-biphenyl]-4-yl) – składnik do środków kosmetycznych (dostawca: BASF POLSKA Sp. z o.o., Warszawa).

Na podstawie kart charakterystyk lub kart bezpieczeństwa produktu, udostępnionych przez dostawców ww. chemikaliów ustalono, że żadna z ww. substancji/mieszanin nie została sklasyfikowana jako niebezpieczna.

We wszystkich zakładach zostały założone i są na bieżąco prowadzone rejestry wypadków przy pracy. Kontroli poddano losowo wybrane dokumentacje tj. protokoły ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Najczęściej stwierdzane przez inspektorów pracy nieprawidłowości w analizowanych dokumentacjach to:

- niewskazanie wszystkich przyczyn wypadku,
- nieprecyzyjny opis okoliczności wypadku,
- nieprecyzyjne wnioski i środki profilaktyczne,
- brak daty doręczenia protokołu poszkodowanemu (potwierdzenia odbioru lub potwierdzenia przesłania poszkodowanemu protokołu),
- stosowanie (od 2020r.) nieaktualnego wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Inspektorzy pracy ustalili, że przeważająca liczba wypadków, jakie miały miejsce w kontrolowanym okresie, to wypadki lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy. Najczęściej występujące zdarzenia wypadkowe można podzielić na trzy grupy rodzajowe. Są to zdarzenia powodujące powstanie urazów rąk, (stłuczenia/skałeczenia/skręcenia ręki/dłoni/palca), zdarzenia skutkujące upadkiem w wyniku potknięcia się/poślizgnięcia się oraz związane z obsługą wózków ręcznych i jezdniowych z napędem elektrycznym (kolizje, najechanie na stopę).

Można zauważyć, że powyższe wypadki są związane ze specyfiką kontrolowanych zakładów – urazy mają miejsce bądź przy obsłudze maszyn i urządzeń związanych z produkcją i pakowaniem, bądź na terenie magazynów – gdzie użytkowane są wózki ręczne oraz jezdniowe, elektryczne.

Decyzjami nakazowymi regulowano między innymi kwestie dotyczące:

- utworzenia służby bhp,
- uzupełnienia dokumentacji oceny ryzyka zawodowego/aktualizacji dokumentacji,
- dokonania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynnik chemiczny,
- wyznaczenia w magazynach dróg komunikacyjnych i transportowych oraz ciągów dla pieszych,
- sporządzenia instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych,

- zlikwidowania zagrożenia wypadkowego - możliwości kolizji wózków jezdniowych na skrzyżowaniach ciągów komunikacyjnych w magazynie, poprzez zastosowanie rozwiązań technicznych poprawiających widoczność operatorów wózków jezdniowych,
- wyznaczenia i oznakowania na terenie magazynu miejsc postojowych dla wózków jezdniowych.

*

3. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy w zakładach przemysłu spożywczego

Kontrole prowadzone były z inicjatywy Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie w celu sprawdzenia warunków bezpieczeństwa pracy zakładach branży spożywczej. Łącznie w tym zakresie przeprowadzono 3 kontrole w 3 zakładach.

W trakcie każdej kontroli sprawdzono stan wypadkowości, ocenę ryzyka zawodowego, występowanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy oraz pomiarów tych czynników; instrukcji stanowiskowych dotyczący bezpieczeństwa pracy, stosowania przez pracowników odzieży roboczej i środków ochrony osobistej,. Zakres kontroli obejmował również bieżący przegląd pomieszczeń, stanowisk i procesów pracy.

We wszystkich kontrolowanych zakładach dokonano oceny ryzyka zawodowego, określając w nim również występowania zagrożeń związanych z czynnikami biologicznymi w środowisku pracy. W zakładach opracowano stanowiskowe instrukcje bezpieczeństwa pracy, opracowano postępowanie z preparatami biobójczymi. W trakcie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prowadzenia pomiarów czynników niebezpiecznych i szkodliwych występujących w środowisku pracy. W wyniku prowadzonych pomiarów środowiska pracy prowadzonych przez akredytowane laboratoria w żadnym zakładzie nie stwierdzono przekroczeń wartości dopuszczalnych. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony osobistej.

W ocenie kontrolującego najczęstsze nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy wynikają z błędów organizacji dróg transportowych jak i np. braku zabezpieczeń uniemożliwiających wejście osób w rejon spadających odpadów z przenośnika buraków, czy też zastosowania zbyt niskich poręczy ochronnych w rejonie podestów roboczych. Brak osłon zespołów napędowych wynika bądź ze złej konstrukcji maszyn pochodzących z lat 70 ubiegłego wieku (kiedy to nie było jeszcze jednoznacznych przepisów określających sposoby zabezpieczenia przed dostępem do strefy niebezpiecznej), bądź świadomych decyzji o ich nie zakładaniu po przeprowadzonych naprawach maszyn.

Podsumowując, wyniki kontroli należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa pracy nie jest zadowalający z uwagi na liczne przypadki nieprawidłowego stanu maszyn, urządzeń i ciągów komunikacyjnych zwłaszcza w kontrolowanej cukrowni.

VI

REALIZACJA ZADAŃ
PROMOCYJNO PREWENCYJNYCH

Działania prewencyjne, promocyjne i edukacyjne, są ważnym obszarem zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Wśród tych działań znajdują się zarówno tematy będące bezpośrednim wsparciem dla działalności kontrolnej, jak i tematy realizowane samodzielnie, jako stałe zadania kształtujące kulturę bezpieczeństwa pracy w wybranych obszarach i grupach docelowych. Mając na względzie obecną sytuację epidemiczną w kraju i związane z nią ograniczeniami, działalność edukacyjna promująca ochronę pracy, poza formą tradycyjną prowadzona była również w formie online, przy wykorzystaniu dostępnych rozwiązań technologicznych.

Działalność prewencyjna popularyzująca 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 (III etap 3 letniej kampanii), w 2021 r. ze względu na wprowadzony na terenie kraju stan epidemii SARS-COV 2 i wynikające z niego obostrzenia sanitarne nie przebiegała zgodnie z opracowanym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie harmonogramem działań prewencyjno-promocyjnych.

W marcu 2021r. dokonano analizy baz danych pracodawców działających w branży mięsnej na terenie OIP Warszawa i wytypowano grupę 35 pracodawców, do których wysłano zaproszenia do udziału w szkoleniach, które zaplanowano na miesiąc kwiecień i maj 2021r.

W ramach realizacji tego tematu w kwietniu i maju 2021r., tj. 15.04., 11.05. i 13.05.2021r. przeprowadzono 3 szkolenia w formie online przy pomocy aplikacji TEAMS.

W szkoleniach tych uczestniczyło 16 przedsiębiorców z branży mięsnej. Do programu prewencyjnego przystąpiło 8 pracodawców, którzy podjęli działania naprawcze w swoich zakładach.

*

Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy

Temat realizowany był w sposób zdalny, za pośrednictwem aplikacji TEAMS w okresie: 01.01. ÷ 31.12.2021 r. W okresie tym odbyły się szkolenia dla 10 podmiotów – pracodawców obejmujących łącznie 48 pracowników.

W kampanii wzięły udział zaproszone podmioty, które uzyskały wiedzę o realizowanym programie za pośrednictwem strony internetowej OIP Warszawa, GIP, wiadomości mailowej wysłanej do przedstawicieli podmiotów jak również za pośrednictwem bezpośredniego kontaktu z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Pracodawcy zostali poinformowani o tematyce realizowanych przez OIP w Warszawie projektach szkoleniowych, co spowodowało ich udział w Kampanii Prewencyjnej.

Pracodawcy, którzy przystąpili do realizacji programu kierowali się przede wszystkim chęcią poszerzenia wiedzy zarówno teoretycznej jak i praktycznej w zakresie zapobiegania skutkom stresu. Dużym zainteresowaniem cieszyły się techniki radzenia sobie ze stresem. Pracodawcy kierowali się również chęcią poznania niepożądanych zachowań, które mogłyby spowodować powstanie sytuacji stresowej wśród podległych pracowników.

W zakresie szkoleń dla pracowników pracodawcy kierowali się potrzebą zapewnienia wiedzy i świadomości pracowników z zakresu zjawiska społecznego w środowisku pracy jakim jest stres.

Podsumowując realizację tematu można stwierdzić, 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 korzystają 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.

Pracownikom jak i pracodawcom w czasie szkoleń z zakresu stresu rozesłano 240 publikacji związanych ze stresem w formie pdf, które dedykowane były zarówno do pracowników jak i do pracodawców. Wydawnictwa cieszyły się dużym zainteresowaniem jak też w pewnej mierze umożliwiały utrwalenie przedstawionego materiału dla uczestników podczas szkolenia.

*

Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Realizacja programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” miała przede wszystkim na celu podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Na zaplanowanych 600 uczestników – uczniów i studentów, przeprowadzono szkolenia dla 649 studentów i uczniów oraz 13 nauczycieli.

Realizacją tematu zajmowali się pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, Oddziału w Radomiu i Ciechanowie. Popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zawierania umów o pracę, umów cywilnoprawnych, oraz podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej odbywała się w formie szkoleń. Występujące zagrożenie epidemiologiczne na terenie kraju i wprowadzone obostrzenia sanitarne spowodowały, że szkolenia te odbywały się w formie online, lub też w mniej liczebnych grupach szkoleniowych. W ramach programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” inspektorzy pracy nawiązali współpracę z uczelniami wyższymi, dyrektorami szkół branżowych jak również z organizacjami pozarządowymi.

Podniesienie wiedzy w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przeprowadzono na uczelniach wyższych tj. Wyższej Inżynierskiej Szkole Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Radomiu i na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Szkolenia zorganizowane były także w szkołach branżowych tj. w Zespole Szkół Nr 1 w Płońsku (Branżowa Szkoła I Stopnia), w Zespole Szkół Samochodowych w Radomiu (Branżowa Szkoła I Stopnia), w Centrum Kształcenia Ustawicznego w Radomiu, w Zespole Szkół z Oddziałami Integracyjnymi Nr 41 w Warszawie. Upowszechnianie zagadnień wynikających z realizacji tematu odbywało się także na *Pikniku Rodzinnym* zorganizowanym przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników BHP Oddział w Radomiu.

Z przeprowadzonych szkoleń na uczelniach wyższych (z udziałem 330 studentów) wynika, że uczelnie i studenci są zainteresowani taką formą współpracy z naszą instytucją. Przekazywana wiedza jak również udostępniane materiały edukacyjne, w szczególności „Prawo pracy”, „ABC BHP” czy też „Moja pierwsza praca” służy im pomocą w poznawaniu praw pracowniczych. Dla studentów I roku Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Radomiu z uwagi na zdalną pracę uczelni szkolenie zorganizowane było za pomocą aplikacji TEAMS.

Zorganizowane prelekcje dla uczniów np. klas III branżowej szkoły I stopnia w Zespole Szkół Samochodowych w Radomiu, czy też klas wielozawodowych w Zespole Szkół Płońsku (ogółem 225 uczniów i 5 nauczycieli) wykazały, że:

- szkoły (dyrektorzy, nauczyciele) są zainteresowane prowadzeniem tego rodzaju kampanii,
- uczniowie aktywnie uczestniczą w szkoleniach, a tematyka zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych cieszyła się dużym zainteresowaniem – zbliżały się wakacje,
- materiały edukacyjne w szczególności „Moja pierwsza praca” miały duże zainteresowanie zarówno wśród uczniów jak i nauczycieli.

Podczas *Pikniku Rodzinnego* zorganizowanego przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników BHP Oddział w Radomiu w Ośrodku Szkoleniowym w Lasach Państwowych w miejscowości Jedlnia Letnisko inspektorzy pracy z oddziału w Radomiu aktywnie promowali

bezpieczeństwo i higienę pracy. Organizatorzy spotkania przygotowali dla naszej instytucji stoisko, na którym dostępne były materiały edukacyjne PIP. Inspektorzy pracy uczestniczący w tej akcji oprócz prelekcji, zorganizowali dla dzieci i młodzieży konkurs wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Na laureatów konkursu przygotowano atrakcyjne nagrody w skład, których wchodziły między innymi gry planszowe.

Realizacja tematu wydaje się być w pełni uzasadniona. Zaangażowanie szkół i uczelni przy pracy związanej z organizacyjnym i technicznym sposobem prowadzenia czynności popularyzujących wśród młodzieży szkolnej i studentów wskazuje, że są zainteresowani taką formą współpracy. Uczelnie i szkoły w ramach działalności edukacyjnej dążą do zapoznania uczniów z rynkiem pracy, z obowiązującymi w zakresie prawa formami zatrudnienia.

*

Prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy

W 2021 roku temat „Prewencja wypadkowa”, tak jak w latach poprzednich, został skierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników. W związku z realizacją programu prewencyjnego, w okresie pandemii Covid-19, szkolenia prowadzone były głównie w siedzibach pracodawców oraz na placach budów, gdzie w szkoleniach uczestniczyła większość podmiotów wykonujących tam pracę. Szkolenia prowadzono również w formie elektronicznej (webinaria).

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.

W ramach szkoleń o szerszym spektrum zagadnień, włączono tematykę prewencji wypadkowej, powiązanej między innymi z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy, oceną ryzyka zawodowego, z analizą zagrożeń związanych z pandemią Covid-19, pracą zdalną, co wynikało z zainteresowania powyższym zagadnieniem ze strony pracodawców. Zgłoszenia podmiotów realizowano poprzez osobisty kontakt z pracodawcą i przybliżenie założeń programu, ewentualnie odpowiadając na zapytania pracodawcy, po uzyskaniu informacji o programie. W trakcie szkoleń zapoznano uczestników z założeniami programu i wszystkimi etapami programu. Prowadzący szkolenia inspektorzy pracy omówili:

- zasady postępowania zespołu powypadkowego 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,
- analizy zdarzeń potencjalnie wypadkowych, jako nieodłącznego elementu zarządzania bezpieczeństwem i zapobieganiu zdarzeniom wypadkowym (prewencji),
- 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.

*

Działania informacyjno – edukacyjne w budownictwie

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 Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie realizowali w roku 2021 działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”.

Głównymi założeniami strategii programu było dążenie do zapobiegania zagrożeniom wypadkowym w budownictwie, w szczególności poprzez:

- popularyzację wiedzy o skutkach zagrożeń zawodowych i sposobach przeciwdziałania wypadkom oraz inspirowanie przedsiębiorców budowlanych do przeglądu i poprawy warunków pracy,
- propagowanie bezpiecznych zachowań oraz świadomości zagrożeń występujących na budowie za pośrednictwem działań informacyjnych i szkoleniowych organizowanych dla pracodawców i pracowników,
- popularyzację dobrych praktyk w zakresie kultury bezpieczeństwa na budowach,
- oddziaływanie na wdrażanie podwyższonych standardów w dziedzinie bhp w firmach branży budowlanej, dzięki współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi, w tym m.in. z Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

W ramach corocznej akcji pt. „Tydzień bezpieczeństwa na budowie”, zostały przeprowadzone szkolenia/wykłady w oparciu o przygotowane prezentacje multimedialne, zawierające następujące zagadnienia:

- organizacja prac na wysokości – środki ochrony zbiorowej przy pracach budowlanych i remontowych,
- przygotowanie do pracy – środki ochrony indywidualnej, pierwsza pomoc przedmedyczna przy pracach budowlanych i remontowych,
- organizacja budowy – odpowiedzialność za bezpieczeństwo na budowie i koordynacja prac.

Prowadzono również prelekcje w oparciu o przygotowane przez inspektorów prezentacje zawierające przykłady ze zdarzeń wypadkowych oraz zjawisk zagrażających życiu i zdrowiu uczestników procesu budowlanego. Inspektorzy odpowiadali na szereg pytań uczestników spotkań, m.in.: w zakresie kompetencji PIP podczas czynności kontrolnych, częstości powstawania wypadków przy pracy oraz ich skutków, jak również obserwowanych zmian na przestrzeni lat w zakresie bezpieczeństwa na kontrolowanych budowach.

Inspektorzy pracy w ramach „Tygodnia bezpieczeństwa 2021” przekazywali w czasie pobytu na budowach wydawnictwa PIP w łącznej ilości 1.013 egz. z dostępnych 23 tytułów broszur i ulotek.

W październiku na Wydziale Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej odbyło się transmitowane na bieżąco seminarium pt. „Aktualne problemy bhp w budownictwie”. Inicjatorką pomysłu oraz głównym współorganizatorem spotkania był Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie p. Marta Pochopień. To pierwszy taki projekt zorganizowany w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. W wydarzeniu wygłoszono prelekcje na temat:

- Zagrożenia w budownictwie – budynki wysokie mieszkalne,
- Wypadki na placach budów – studium wybranych przypadków,
- Środki ochrony indywidualnej – wymagania zasadnicze,
- Bezpieczeństwo kontraktowe - korzyści finansowe, jakościowe i bhp,
- Bezpieczeństwo współpracy z robotem przemysłowym w budownictwie,
- Planowanie i organizacja robót budowlanych z wykorzystaniem narzędzi Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie,
- Podsumowanie bieżącej edycji studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i higiena pracy w budownictwie” realizowanych na Wydziale Inżynierii Lądowej PW.

W seminarium na Politechnice Warszawskiej uczestniczyło 40 zaproszonych gości, studenci Politechniki oraz zdalnie 383 osoby.

W listopadzie 2021 r. w siedzibie OIP Warszawa zorganizowano dla zaproszonych uczestników z branży budowlanej (pracodawców, służby bhp) szkolenia online, zawierające następujące zagadnienia:

- Przygotowanie do pracy – środki ochrony indywidualnej,
- Organizacja prac na wysokości – środki ochrony przy pracach budowlano-remontowych,
- Wypadki przy pracy – omówienie wybranych przykładów,
- Organizacja budowy – odpowiedzialność za bezpieczeństwo na budowie i koordynacja prac.

W w/w webinarium łącznie udział wzięło 90 osób.

Działania podjęte przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w ramach „Programu informacyjno-edukacyjnego. Budowa. STOP wypadkom!”, pomimo trudności związanej z sytuacją epidemiczną, zostały zrealizowane w całym zaplanowanym zakresie.

*

Działania w zakresie zmniejszania zagrożeń i eliminacja nieprawidłowości w mikro zakładach – program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”

W 2021 r. działania w tym bloku, prowadzone przez OIP Warszawa, skupiały się ponownie na dwóch grupach podmiotów: mikroprzedsiębiorstwach różnych branż oraz zakładach usług leśnych. Głównym celem programu skierowanego 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 63 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 zostało zgłoszonych do udziału w programie przez inspektorów pracy, którzy prowadzili u nich kontrole.

W 2021 r. działalność Państwowej Inspekcji Pracy na tym polu była nieco inna niż w latach poprzednich. Szkolenia w ramach programu Zdobądź Dyplom PIP odbywały się w sposób zdalny za pośrednictwem aplikacji TEAMS. Odbyło się 9 takich szkoleń w których wzięło udział 54 pracodawców bądź przedstawiciele pracodawców. Zarówno pracodawcom jak i prowadzącym odpowiadała taka forma szkoleń ze względu, m.in. na oszczędność czasu jak i kosztów (organizacja szkoleń stacjonarnych w siedzibie PIP). Dzięki zdalnym szkoleniom możliwe było zorganizowanie większej liczby szkoleń – podmioty mogły wybrać najatrakcyjniejszą dla nich datę oraz godzinę szkolenia (również godziny popołudniowe).

Podczas szkoleń uczestników informowano również o programach prowadzonych przez PFRON dla osób niepełnosprawnych w związku z szeroką działalnością na rzecz rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

Podmioty które wzięły w pełni udział w programie w większości zmieniają nastawienie do Państwowej Inspekcji Pracy. Zmienia się również ich stosunek do bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach. Szkolenia oraz pomoc i doradztwo inspektorów pracy podczas realizacji programu, pomagają w znacznym stopniu poprawić ich wiedzę w zakresie prawa pracy oraz bezpieczeństwa technicznego. Dużym ułatwieniem dla pracodawców są przekazywane w ramach programu publikacje PIP, szczególnie „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy. Lista kontrolna z komentarzem.”

Do udziału w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” zaproszono także podmioty prowadzące działalność gospodarczą na terenie Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Radomiu w części województwa mazowieckiego (Nadleśnictwo Dobieszyn, Nadleśnictwo Grójec, Nadleśnictwo Kozienice, Nadleśnictwo Marcule, Nadleśnictwo Przysucha, Nadleśnictwo Radom, Nadleśnictwo Zwoleń) tj w zakresie pozyskiwania drewna oraz usług związanych z leśnictwem.

*

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 2021 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.

Po zakończeniu konkursów można stwierdzić, że spotykają się one z bardzo pozytywnym odbiorem uczestników i przyciągają z roku na rok coraz więcej chętnych. Niewątpliwie ma to duży wpływ na kształtowanie dobrych praktyk i wysokiego poziomu przestrzegania przepisów prawa pracy wśród szerokiego grona zainteresowanych.

Najbardziej zauważalne efekty prowadzonych działań konkursowych są wśród dzieci i młodzieży. Ta grupa właśnie będąca 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 PIP jest jednym z nielicznych narzędzi umożliwiających 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 „Szczepić życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w okresie sprawozdawczym, realizował działania informacyjno-promocyjne pod nazwą: „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” i „Szczepić 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.

Ze względu na charakter XVIII Ogólnokrajowego Konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne (zagrożenie epidemiczne), wizytacje gospodarstw rolników indywidualnych, którzy zgłosili się do Konkursu odbyły się z zachowaniem minimalnej obsady komisji konkursowej wizytującej

gospodarstwa oraz czasu trwania wizytacji ograniczonego do niezbędnego minimum. Z informacji uzyskanych od pracowników KRUS, wielu rolników odmówiło udziału w konkursie.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w ramach tematu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym – Rolnicy” inspektorzy pracy objęli programem 567 podmiotów. 26 sierpnia 2021 r. odbyło się webinarium skierowane do producentów owoców i warzyw oraz innych zatrudniających pracowników sezonowych i cudzoziemców, obejmujące zagadnienia związane z bezpieczną pracą w rolnictwie oraz legalnością zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, w którym wzięło udział 50 podmiotów.

W trakcie działań wykorzystano tematyczne materiały informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy w ilości 3 862 egz. z dostępnych 33 tytułów.

Podsumowując należy wskazać, że rolnicy indywidualni niechętnie uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez partnerów społecznych drogą zdalną, chętniej biorą udział w spotkaniach poprzez kontakt bezpośredni. Istnieje zatem potrzeba wypracowania innych metod, sposobów dotarcia do rolników w celu przekazania naszych informacji dotyczących bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych.

Realizacja działań prewencyjno-promocyjnych w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” skierowana była również do dzieci i uczniów. Forma realizacji tematu to przede wszystkim szkolenia i konkursy, które organizowane były we współpracy z partnerami instytucjonalnymi KRUS, ZHP, ZHR, Kuratorium Oświaty. Szkolenia (pogadanki) przeprowadzone były dla uczniów szkół z terenów wiejskich.

Szkolenia dla uczniów w zakresie spraw związanych z zagrożeniami występującymi na terenie gospodarstw rolnych przeprowadzone były w szkołach wiejskich: Publicznej Szkole Podstawowej w Wolanowie, w Zespole Szkół Samorządowych w Garbatce Letnisko, w Specjalnym Ośrodku Wychowawczym w Chwałowicach. W okresie wakacyjnym inspektorzy pracy z Oddziału w Płocku szkoli uczniów przebywających na koloniach w Stancji Chorągwi Mazowieckiej ZHP w Słupi oraz Gorzewie.

Celem tych szkoleń było przekazanie wiadomości w sprawach zagrożeń z jakimi mogą się spotkać w kontakcie z maszynami i urządzeniami technicznymi, zwierzętami, podnoszeniem i przenoszeniem ciężarów. Ogółem z tej formy realizacji tematu skorzystało 741 uczniów i 16 nauczycieli/opiekunów.

Inspektorzy pracy pozostawili w szkołach do wykorzystania w prowadzeniu przez nauczycieli własnych zajęć dydaktycznych materiały informacyjne PIP związane z rolnictwem. Uczestnicy szkolenia (uczniowie) otrzymali kolorowy komiks uczący bezpiecznego zachowania na wsi – Przygoda na wsi – zobacz co ci zagraża!. Dostarczone do placówek oświatowych materiały wydawnicze i edukacyjne cieszyły się dużym zainteresowaniem nauczycieli.

Prowadzona przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie działalność prewencyjno-promocyjna cieszy się dużym zainteresowaniem. Uczestnicy szkoleń, w tym opiekunowie (nauczyciele, dyrektorzy szkół) aktywnie włączają się w działalność prowadzoną przez inspektorów pracy z zachowaniem obowiązujących warunków reżimu sanitarnego.

*

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.

Działalność prewencyjna w 2021 roku była prowadzona w formie szkoleń on-line, indywidualnych zapytań, spotkań z przedsiębiorcami jak również w trakcie wykonywanych czynności kontrolnych. W ramach realizowanego tematu Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zorganizował cykl szkoleń on-line w dniach 11,18,25.08.2021 r. prowadzonych przez inspektorów pracy przy współudziale przedstawicieli Inspekcji Transportu Drogowego.

Szkolenia zorganizowane były dla pracodawców, przewoźników, pracowników firm transportowych, kierowców. Do podmiotów skierowano zaproszenia w liczbie 225, udział wzięło 100 osób reprezentujące przedsiębiorców, osoby zarządzające transportem i kierowców. W trakcie cyklu szkoleń przedstawiono uczestnikom zagadnienia mające na celu poszerzenie i ugruntowanie wiedzy na tematy związane z zawodem kierowcy pojazdów ciężarowych szczególnie w obszarze kontrolowania czasu pracy, rozliczania wynagrodzenia i bezpieczeństwa pracy. Omawiano potencjalne przyczyny i okoliczności wypadków komunikacyjnych. Celem szkolenia było przedstawienie zagadnień Pakietu Mobilności dotyczącego regulacji transportu drogowego w Unii Europejskiej poprzez zmianę obowiązujących i istotnych dla firm transportowych przepisów. Uczestnicy szkoleń wykazywali duże zainteresowanie Pakietem Mobilności, który ma wprowadzić regulacje w zakresie transportu drogowego w Unii Europejskiej poprzez zmianę obowiązujących przepisów.

Ponadto inspektorzy pracy przedstawili, jak wyglądają przeprowadzane przez nich kontrole firm transportowych, zaprezentowano najczęstsze błędy oraz wnioski z przeprowadzonych kontroli. Uczestnicy szkolenia otrzymali materiały informacyjne dotyczące czasu pracy kierowców, wynagrodzeń oraz zmian przepisów dotyczących Pakietu Mobilności.

W 2021r. inspektorzy pracy przeprowadzali także w trakcie czynności kontrolnych w siedzibach firm spotkania informacyjne mające na celu przekazanie uczestnikom podstawowej wiedzy na temat obowiązujących przepisów głównie w zakresie czasu pracy kierowców, przedstawienie rozwiązań organizacyjnych oraz wypracowanie standardów w zakresie zapobiegania wypadkom przy pracy. W czasie trwania spotkań uczestnicy mogli uzyskać porady prawne w zakresie wymagań przepisów o czasie pracy kierowców. Poza tym uczestnikom wydawane były broszury i ulotki związane z tematyką transportową i prawa pracy.

Podsumowując należy stwierdzić iż w ramach realizacji tematu wskazana jest współpraca z partnerami społecznymi, organami nadzoru, instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach. Szczególną uwagę należy zwrócić na zmiany przepisów w postaci Pakietu Mobilności: wprowadzenie minimalnej stawki wynagrodzenia dla kierowców mogą realnie wpłynąć na wzrost kosztów i zmniejszenie konkurencyjności polskich firm z branży transportowej poprzez utrudnienie w świadczeniu usług na terenie Unii Europejskiej. Nieznajomość przepisów jest problemem nie tylko dla przewoźników, ale dla kierowców oraz osób zarządzających transportem. Kierowcy powinni w szczególności być poddawani szkoleniom przypominającym treść przepisów i ich praktyczne zastosowanie a także skutki ich naruszania, co może mieć istotny wpływ na zmniejszenie ilości wypadków drogowych.

**

Dodatkowe działania prewencyjne i informacyjne mające na celu popularyzację zagadnień dotyczących ochrony pracy

Poza realizacją zadań wynikających z przyjętego „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2021”, prowadzono również szereg dodatkowych działań informacyjno-prewencyjnych mających na celu popularyzację zagadnień dotyczących ochrony pracy oraz bieżące potrzeby uwzględniające specyfikę regionu województwa mazowieckiego.

Działania te obejmowały m.in.:

- szkolenia partnerów społecznych - związków zawodowych,
- udzielanie porad prawnych,
- wymiana informacji,
- inne działania.

W 2021 roku struktura tych działań przedstawia się następująco:

- przeprowadzenie szkolenia dla związku zawodowego (ZNP) w zakresie zmian w Karcie Nauczyciela i Kodeksu pracy,
- przeprowadzenie szkoleń dla Społecznych Inspektorów Pracy,
- udział w szkoleniu w zakresie roli i zadań rad pożytku publicznego i wolontariatu,

- udział w audycji Radia SuperNova „W samo południe” – audycja pt. "Czy dzieci powinny pracować?",
- udział w Targach Pracy organizowanych przez Urząd Pracy Miast St. Warszawy. Przeprowadzenie szkolenia online podczas targów na temat różnych form zatrudnienia.
- udział w projekcie Migrant Rights realizowanym przez CASE, Związek Przedsiębiorców Polskich oraz OPZZ,
- udzielanie porad prawnych w zakresie dyżuru w Mazowieckiej Izbie Gospodarczej,
- udzielanie porad prawnych w ramach współpracy z gazetami oraz rozgłościami radiowymi (dodatkowe dyżury),
- udział w konsultacjach z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia (w tym cudzoziemców), bezpieczeństwa i higieny pracy dla bezrobotnych, pracodawców oraz przedsiębiorców niebędących pracodawcami w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie,
- udział w programie Echa Dnia emitowanym na antenie TVP3. Temat: Proponowane przez PIP zmiany w ustawie o PIP w zakresie przekształceń umów zlecenie na umowy o pracę na podstawie decyzji administracyjnej,
- udział w programie Interwencja w Telewizji Polsat dotyczącym podmiotu Amrit, który nie wypłacał wynagrodzenia dla osób wykonujących pracę. Poszkodowane obywatelki Ukrainy, Gruzji, Rosji,
- wywiad dla TVN24: działalność promocyjna w zakresie popularyzacji proponowanych zmian w KP dotyczących pracy zdalnej,
- kontynuowanie współpracy ze Związkiem Harcerstwa Rzeczypospolitej Okręg Mazowiecki (konkursy i webinarium),
- udział w Konkursie LODOŁAMACZE 2021 – zgłoszenie kandydatów oraz uczestnictwo w posiedzeniu Kapituły Regionalnej Konkursu oraz uroczystym rozdaniu nagród,
- udział w posiedzeniu Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego woj. mazowieckiego,
- zainicjowanie oraz przeprowadzenie szkoleń dla dzieci, uczestników półkolonii na temat bezpiecznych wakacji w górach, nad wodą czy podczas pobytu w domu. Omawiano sposoby ewakuacji z miejsc zagrożonych pożarem czy zalaniem oraz zachowanie podczas burzy. Uwagę poświęcono także bezpieczeństwu na drodze. Wszystkie dzieci otrzymały gry i publikacje PIP związane z bezpieczeństwem, rodzicom uczestników półkolonii подарowano publikacje związane z prawem pracy,
- umawianie interesantów na porady prawne, w celu wyeliminowania kontaktu pomiędzy nimi. Udzielanie podstawowych informacji,
- działanie w zakresie przeciwdziałaniu rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 – mierzenie temperatury interesantom, przeprowadzanie wywiadu w formie ankiety z interesantami i gośćmi OIP Warszawa,
- pomoc w obsłudze strony internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie,
- udział przedstawicieli sekcji prewencji i promocji Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie w konkursach organizowanych przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- działania w ramach programu organizowanego przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA),
- zorganizowanie i przeprowadzenie webinarium we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych na tematy dotyczące ubezpieczeń społecznych oraz świadczeń z ubezpieczeń oraz współczesnych form wykonywania pracy,
- zorganizowanie i przeprowadzenie konferencji i seminarium:
 - we współpracy z Politechniką Warszawską „Aktualne problemy BHP w Budownictwie”,
 - we współpracy z Uniwersytetem Kardynała Stefana Wyszyńskiego „Praca zdalna – stan obecny i perspektywa przyszłości”,
 - we współpracy ze Szkołą Główną Gospodarstwa Wiejskiego „Bezpieczeństwo i higiena pracy w leśnictwie”,

- we współpracy z Wojskową Akademią Techniczną „Zagrożenie przypadkowym wybuchem podczas wytwarzania i użytkowania materiałów wybuchowych i paliw płynnych”,
- od czerwca 2021 r. zorganizowano i przeprowadzono cyklicznie 20 webinarów na tematy nie związane z żadnym z programów prewencyjnych ujętych w harmonogramie.

Biorąc pod uwagę doświadczenia lat ubiegłych oraz 2021 r. należy stwierdzić, że wszelkie działania prewencyjno-promocyjne cieszą się dużym zainteresowaniem i są niezbędne.

VII

WSPÓŁPRACA KRAJOWA



Współpraca krajowa

Zgodnie z przyjętą na rok 2021 Strategią Działania, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w roku sprawozdawczym 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	51	-	28	49/120	-	-
02 SIP - Społeczna Inspekcja Pracy	9	-	1	9/9	-	-
11. PIS - Państwowa Inspekcja Sanitarna	16	-	2	16/18	-	-
12. IOŚ - Inspekcja Ochrony Środowiska	1	-	1	-	-	-
13. Urząd Celný	12	1	4	11/13	2	-
14. Urząd Skarbowy, Urząd Kontroli Skarbowej	41	-	29	35/36	5	-
16. RPO – Rzecznik Praw Obywatelskich	2	-	2	1/1	-	-
18. GIODO – Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych	2	-	-	2/2	-	-
20. Państwowy Nadzór Budowlany	9	2	1	7/8	-	-
21. UDT - Urząd Dozoru Technicznego	25	1	5	20/20	-	-
22 ITD. – Inspekcja Transportu Drogowego	4	1	1	4/4	-	-
30. Prokuratura	31	2	8	30/33	-	-
31. Policja	116	38	30	74/76	1	-
32. PSP - Straż Pożarna	1	-	-	1/1	-	-
33. Straż Miejska	1	-	1	-	-	-
34. Straż Graniczna	154	23	10	130/130	117	-
40. Organ władzy ustawodawczej	2	-	2	1/1	-	-
50. Wojewoda	134	2	10	129/129	115	-
51. Ministerstwa - oprócz departamentu funduszy MPIPS	24	1	20	21/21	-	-
60. Marszałek Województwa	8	-	-	8/8	3	-
61. Starosta / Prezydent miasta	8	-	-	8/8	4	-
62. Wójt / Burmistrz	1	-	-	1/1	-	-
70. WUP - Wojewódzki Urząd Pracy	13	-	10	13/13	2	-
71. PUP - Powiatowy Urząd Pracy	42	-	39	37/37	5	-
80. ZUS - Zakład Ubezpieczeń Społecznych	158	-	58	150/172	56	2
81. WOMP - Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	1	-	1	1/1	-	-
83. PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	1	-	-	1/1	1	-
99. Inne	49	-	9	48/50	5	-
Razem	916	71	272	807/913	316	2

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 2021 inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej, 23 kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców. W wyniku dokonywanych ustaleń inspektorzy pracy 130 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 równolegle 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 2021 r. przeprowadzono 38 kontroli, w których uczestniczyli jej funkcjonariusze, a 30 kontroli przeprowadzono na wniosek policji. W 76 przypadkach informowano Policję o wynikach czynności kontrolnych. W 2021 r. po rocznej przerwie inspektorzy pracy wzięli udział w organizowanej przez Policję międzynarodowej operacji Labour Exploitation Impact Action Days 2021 mającej na celu zwalczanie handlu ludźmi wykorzystywanymi do pracy przymusowej. Dodatkowo w 2021 r. nawiązano współpracę z przedstawicielami Wydziału ds. zwalczania przestępczości samochodowej Komendy Stołecznej Policji. W ramach współpracy przeprowadzane były kontrole legalności zatrudnienia warsztatów, stacji demontażu pojazdów samochodowych (szrotów). Czynności kontrolne przeprowadzano w asyście funkcjonariuszy Policji. Poza kwestiami związanymi z legalnością zatrudnienia istotnym elementem kontroli było sprawdzenie zagadnień związanych z technicznym bezpieczeństwem pracy. W ramach tej współpracy przeprowadzono w 2021 r. 4 kontrole.

W 2021 r. Okręgowy Inspektor Pracy 129 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.

W dniu 16 czerwca 2021 r. odbyła się w formie zdalnej narada zorganizowana przez Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie z przedstawicielami prokuratury i policji. Udział w naradzie wzięli przedstawiciele Prokuratury Okręgowej w Warszawie, Prokuratury Okręgowej Warszawa-Praga, wielu Prokuratur Rejonowych, Komendy Stołecznej Policji oraz licznych Komend Rejonowych Policji. Naradę zorganizowano z uwagi na konieczność stałej poprawy skuteczności zwalczania i zapobiegania przestępczości przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w ramach współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Warszawie a działającymi na terenie województwa mazowieckiego organami ścigania. Zasadniczym celem spotkania było usprawnienie współpracy organów Państwowej Inspekcji Pracy z naszymi partnerami oraz wymiana doświadczeń i spostrzeżeń w tym zakresie. Narada została poprzedzona prezentacją poprowadzoną przez Zastępcę Okręgowego Inspektora Pracy ds. Organizacyjno-Prawnych Pana Sobięsława Jaroszka - w zakresie uprawnień, obowiązków organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz najistotniejszych problemów towarzyszących składanym zawiadomieniom o popełnieniu przestępstwa, w szczególności z art. 225 § 2 kodeksu karnego.

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.

W 2021 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 KRUS, ZHP, ZHR i Kuratorium Oświaty, 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.

VIII

PODSUMOWANIE I WNIOSKI



Realizując ustawowe obowiązki, Państwowa Inspekcja Pracy koncentruje się na skuteczności podejmowanych działań kontrolnych i prewencyjnych, mających na celu wzrost poziomu bezpieczeństwa pracy i poszanowania praw pracowników. W 2021 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie działania podstawowe miały charakter kontrolno-nadzorczy przy istotnym wsparciu prewencji oraz promocji wysokiej kultury pracy w przedsiębiorstwach działających na terenie Polski, zatrudniających zarówno obywateli polskich, jak i obcokrajowców. 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.

Rok 2021 był ostatnim rokiem realizacji długofalowego programu przygotowanego na lata 2019 – 2021, w ramach którego 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 pracujących (tj. eliminowanie niebezpiecznych metod pracy i jej niewłaściwej organizacji oraz poprawa ergonomii),
- uwzględnianie nowych czynników środowiska pracy, jak również dynamicznie zmieniającej się legislacji, związanej m.in. z rozwojem badań i pojawianiem się nowych technologii, w wyniku których ujawniany jest niebezpieczny wpływ substancji i mieszanin dotychczas uznawanych za mniej szkodliwe (np. pyły drewna),
- 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 2021 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 (wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń),
- bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej,
- bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa,
- kampania prewencyjno-kontrolna, obejmująca szereg zagadnień służących kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów prawa pracy.

W ramach zadań przewidzianych w 2021 r. priorytety w zakresie prawnej ochrony pracy miały na celu:

- ograniczenie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w związku z utrzymującym się poziomem nieprawidłowości i ich społecznymi skutkami,
- kontrolę prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych oraz weryfikację prawidłowości wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług,
- przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

W 2021 r. realizowano również zamierzenia planu jednorocznego dotyczące poprawy przestrzegania prawa pracy oraz 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.

Państwowa Inspekcja Pracy już kolejny rok wykonywała swoje zadania pomimo panującej pandemii. Wprowadzone rozwiązania organizacyjne i zasady higieniczno-sanitarne przez Głównego Inspektora Pracy pozwoliły uniknąć znaczących opóźnień w realizacji zadań. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy odbywały się częściowo w zmienionej formie tj. zdalnie lub hybrydowo. Znaczna jednak grupa kontroli związana z tematami bezpieczeństwa i higieny pracy była przeprowadzona w niezmienionej tradycyjnej formie wiążącej się z wizytą inspektora na stanowiskach pracy. Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy nie mogłyby się odbyć w formie zdalnej. Inspektorzy pracy stosując dostarczone środki ochrony indywidualnej sprawdzali stan przestrzegania przepisów na terenach budów, w zakładach produkcyjnych, sklepach itd.

W 2021 roku realizując przyjęty program działania inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili **6 496 kontroli w 5 118 podmiotach gospodarczych**. W większości skontrolowanych zakładów pracy inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości. W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy dokonywali oceny prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, a także legalności zatrudnienia. Oceną bezpieczeństwa pracy zajmowali się w trakcie 3 004 kontroli, natomiast w trakcie 4 870 kontroli przestrzeganiem prawa pracy. Najczęściej kontrolowali jednocześnie oba obszary.

W roku 2021, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy wydali **13 893 decyzje**. Wśród wymienionych decyzji, aż **529** dotyczyło **wstrzymania prac** ze względu na stwarzane bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz **122** decyzje **skierowania do innych prac 234 osoby** zatrudnione wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub też szkodliwych, a także **99** decyzji **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 **297** decyzji **wstrzymujących ich eksploatację**.

W 2021 r. od pracodawców, organów prokuratury, poszkodowanych oraz ze środków masowego przekazu, uzyskano informacje ogółem o **535 zdarzeniach wypadkowych**, które wydarzyły się na terenie województwa mazowieckiego. **Inspektorzy pracy zbadali** okoliczności i przyczyny **194 wypadków**, w których poszkodowanych zostało **198 osób**.

Wypadkami będącymi odchyleniem od stanu normalnego, które doprowadziły do wypadków przy pracy były m.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 2021, pomimo trwającej pandemii, zgłoszonych zostało **9 527 skarg** pracowniczych i wniosków organizacji związkowych. Skargi zawierały 14 357 różnych problemów. Blisko 1/3 zbadanych zarzutów w skierowanych skargach w wyniku ich rozpatrzenia została uznana za zasadne. Zakres przedmiotowy skarg na przestrzeni ostatnich kilku lat nie ulega zmianie. W dalszym ciągu najwięcej, bo ponad 35,47% dotyczyło wynagrodzeń za prace i innych świadczeń pieniężnych, około 24,33% stosunku pracy. Ponadto 3,04% zgłoszonych skarg dotyczyło mobbingu i dyskryminacji, wśród których dominowały kwestie związane z nierównym traktowaniem.

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 **986 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń należnych 1 768 pracownikom na łączną kwotę 7 381 746,50 zł**. Ponadto w wyniku **wydanym pracodawcom poleceń**, realizowanych w trakcie kontroli, wyegzekwowano wypłatę pracownikom zaległych należności na łączną kwotę **1 387 710,00 zł**.

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2021 r., inspektorzy pracy ujawnili **5 531 wykroczeń** przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie **107 wniosków o ukaranie do sądu**. Nałożonych zostało **1 781 mandatów** na łączną kwotę **2 084 464 zł** oraz wydano 866 środków wychowawczych.

Analiza przeprowadzonych w 2021 r. kontroli pozwala stwierdzić, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praworządności w stosunkach pracy w dalszym ciągu jest 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 (9 527 skarg zgłoszonych w 2021 r.). 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. Coraz więcej kontrolowanych podmiotów dysponuje obsługą prawną na wysokim poziomie, co sprawia że problemy analizowane w trakcie kontroli mają charakter już nie podstawowy i 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, co jest spowodowane faktem, że najwięcej pracowników – obcokrajowców, zamieszkuje i wykonuje pracę na Mazowszu.

W zakresie prawnej ochrony pracy sprawdzano przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tzw. Tarcz Antykryzysowych. Kontrolowano zawierane porozumienia o warunkach i trybie wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Sprawdzano także zgodność z przepisami ustalonego wynagrodzenia i czasu pracy. Kontroli poddano stosowanie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a także przestrzeganie obowiązku utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem przez okres, na który zostało przyznane.

Województwo mazowieckie już od dawna jest największym placem budowy w Polsce. Znajduje to potwierdzenie w prowadzonych badaniach Głównego Urzędu Statystycznego, które wskazują zdecydowanie największą wartość wskaźników udziału w krajowej powierzchni użytkowej mieszkań i największe natężenie efektów budownictwa niemieszkaniowego. W tym sektorze gospodarki zatrudnienie znajduje coraz większa liczba cudzoziemców, a także często prace wykonują pracownicy zatrudnieni w firmach 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.

Bardzo duży nacisk w czasie kontroli prowadzonych na terenie budów położono na sprawdzanie bezpieczeństwa podczas pracy z użyciem żurawi wieżowych i szybkomontujących. W okresie letnim prowadzono kontrole związane z bezpośrednimi zagrożeniami na małych budowach przyczyniając się do poprawy bezpieczeństwa u najmniejszych przedsiębiorców.

Wszystkie powyższe okoliczności miały duży wpływ na charakter i zakres prowadzonych kontroli. Inspektorzy koncentrowali się przede wszystkim na kontrolach skargowych. Prowadzone były również intensywne działania zarówno kontrolne jak i prewencyjne adresowane do branży budowlanej – z powodu występowania dużego zagrożenia wypadkami.

Przeprowadzone zgodnie z planem pracy na 2021 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.

Pandemia miała duży wpływ na sposób wykonywania zadań prewencyjnych, z których znaczna część musiała być zrealizowana w sposób zdalny. W 2021r uruchomiono oprogramowanie, które pozwoliło na organizowanie szkoleń on-line dla większej liczby odbiorców.

W 2021 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem około 34 tys. porad prawnych i technicznych. W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto w biurach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie łącznie ponad tysiąc osób. Należy zaznaczyć, że w związku z gwałtownym rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, w trosce o zdrowie pracowników i interesantów do 13.05.2021 r., 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. Należy również wskazać, iż w bieżącym okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ponad 2 tys. pisemnych wniosków o udzielenie porady prawnej i technicznej.

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 2021 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:								
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń niezrynych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	6 496	13 891	529	122	297	986	0	3 694	18 419	397
1.	'Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo'	67	183	4	0	1	0	0	43	143	2
2.	'Górnictwo i wydobywanie'	5	11	0	0	0	0	0	5	16	1
3.	'Przetwórstwo przemysłowe'	734	2 837	48	23	53	476	0	513	2 551	37
4.	'Wytwarzanie energii'	25	11	0	0	0	0	0	17	86	0
5.	'Dostawa wody'	70	159	0	0	13	1	0	45	208	1
6.	'Budownictwo'	1 156	6 017	432	82	204	33	0	583	2 435	69
7.	'Handel i naprawy'	1 216	2 132	16	13	16	118	0	740	3 773	75
8.	'Transport i gospodarka magazyn.'	554	501	1	2	0	139	0	428	3 024	66
9.	'Zakwaterowanie i usługi gastr.'	268	460	0	0	1	45	0	201	1 072	26
10.	'Informacja i komunikacja'	271	90	4	0	0	8	0	85	340	9
11.	'Finanse i ubezpieczenia'	94	53	0	0	1	4	0	59	177	1
12.	'Obsługa rynku nieruchomości'	84	107	3	0	0	34	0	59	264	4
13.	'Działalność profesjonalna'	611	378	8	1	6	49	0	180	907	11
14.	'Usługi administrowania'	539	300	6	1	1	35	0	308	1 254	40
15.	'Administracja publiczna'	95	42	0	0	0	0	0	40	111	1
16.	'Edukacja'	205	183	0	0	0	18	0	134	704	20
17.	'Opieka zdrowotna i pomoc społ.'	183	217	0	0	0	9	0	121	658	16
18.	'Kultura, rozrywka i rekreacja'	159	41	0	0	1	0	0	33	165	0
19.	'Pozostała działalność usługowa'	159	169	7	0	0	17	0	100	531	18
20.	'Gospodarstwa domowe'	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	'Organizacje eksterytorialne'	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	'Działalność nieokreślona'	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

¹⁾ Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

²⁾ Dostawa wody:ścieki, odpady, rekultywacja

³⁾ Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

⁴⁾ Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

⁵⁾ Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

⁶⁾ Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

⁷⁾ Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

⁸⁾ Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

⁹⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

¹⁰⁾ 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 2021 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:	6 496	13 891	529	122	297	986	0	3 694	18 419	397	
1.	1 - 9	3 759	9 479	440	99	233	368	0	1 947	10 286	190	
2.	10 - 49	1 328	2 651	75	13	47	254	0	905	4 974	142	
3.	50 - 249	752	1 267	14	10	10	356	0	469	1 839	46	
4.	250 i powyżej	657	494	0	0	7	8	0	373	1 320	19	

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 2021 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)**

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:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	6 496	13 891	529	122	297	986	0	3 694	18 419	397
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	516	505	3	2	3	4	0	291	1 228	19
	1. państwowa	215	243	3	2	1	1	0	116	447	7
	2. samorządowa	279	226	0	0	2	3	0	162	744	12
	3. mieszana	22	36	0	0	0	0	0	13	37	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	5 928	13 287	523	120	289	981	0	3 383	17 096	375
	1. prywatna krajowa	4 978	11 711	460	115	253	962	0	2 827	14 806	334
	2. prywatna zagraniczna	586	865	28	3	12	6	0	348	1 453	30
	3. prywatna mieszana	364	711	35	2	24	13	0	208	837	11
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	52	99	3	0	5	1	0	20	95	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 2021 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)**

Załącznik 2a

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:	5 531	3 945	263	1 323	1 781	107	866	115
1.	'Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo'	61	36	7	18	15	2	11	0
2.	'Górnictwo i wydobywanie'	5	4	0	1	2	0	1	1
3.	'Przetwórstwo przemysłowe'	667	492	30	145	228	16	96	10
4.	'Wytwarzanie energii'	14	12	0	2	6	0	1	1
5.	'Dostawa wody'	59	23	15	21	10	2	13	0
6.	'Budownictwo'	1 338	1 085	24	229	498	10	148	19
7.	'Handel i naprawy'	1 042	756	30	256	333	12	164	22
8.	'Transport i gospodarka magazyn.'	583	428	38	117	190	16	75	13
9.	'Zakwaterowanie i usługi gastr.'	342	265	10	67	100	8	44	4
10.	'Informacja i komunikacja'	103	56	3	44	31	3	30	1
11.	'Finanse i ubezpieczenia'	58	37	2	19	17	1	15	2
12.	'Obsługa rynku nieruchomości'	96	64	7	25	27	3	17	2
13.	'Działalność profesjonalna'	302	200	17	85	89	8	56	16
14.	'Usługi administrowania'	394	252	41	101	118	11	71	15
15.	'Administracja publiczna'	20	7	2	11	5	2	7	0
16.	'Edukacja'	130	56	11	63	26	3	39	2
17.	'Opieka zdrowotna i pomoc społ.'	136	68	11	57	32	3	38	4
18.	'Kultura, rozrywka i rekreacja'	41	24	10	7	12	4	7	0
19.	'Pozostała działalność usługowa'	139	79	5	55	41	3	33	3
20.	'Gospodarstwa domowe'	1	1	0	0	1	0	0	0
21.	'Organizacje eksterytorialne'	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	'Działalność nieokreślona'	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, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 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:	5 531	3 945	263	1 323	1 781	107	866	115
1.	1 - 9	3 649	2 743	203	703	1 188	85	449	103
2.	10 - 49	1 248	870	16	362	405	7	226	4
3.	50 - 249	360	205	28	127	117	8	93	1
4.	250 i powyżej	274	127	16	131	71	7	98	7

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 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:	5 531	3 945	263	1 323	1 781	107	866	115
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	180	56	18	106	32	9	75	6
	1. państwowa	83	27	8	48	17	3	34	1
	2. samorządowa	89	29	9	51	15	5	37	4
	3. mieszana	8	0	1	7	0	1	4	1
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	5 326	3 869	244	1 213	1 739	97	788	109
	1. prywatna krajowa	4 647	3 406	196	1 045	1 518	83	662	91
	2. prywatna zagraniczna	396	279	8	109	131	5	82	10
	3. prywatna mieszana	283	184	40	59	90	9	44	8
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	25	20	1	4	10	1	3	0

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. ze zm.)
- kpa - ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U.2021.735 t.j.)
- kpk - ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz.U.2021.534 t.j.)
- kk - ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U.2021.2345 t.j.)
- kw - ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (Dz.U.2021.2008 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. ze zm.)
- 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
