



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W WARSZAWIE**

SPRAWOZDANIE
Okręgowego Inspektora Pracy
z działalności w 2016 r.

Warszawa, luty 2017 r.

SPIS TREŚCI

		strona
I	WSTĘP	1
II	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE	5
	1 Wprowadzenie	7
	2 Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym	7
	3 Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli	9
	4 Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	10
	5 Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	11
	6 Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy	11
	7 Egzekucja administracyjna	12
	8 Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy	13
	9 Polecenia	13
	10 Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	14
	11 Zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami	16
	12 Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	17
	13 Skargi i wnioski	18
	14 Porady prawne i techniczne	24
	15 Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	27
	16 Spory zbiorowe pracy	29
	17 Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16	30
III	BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY	33
	1 Badanie okoliczności i przyczyn ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wypadków przy pracy	35
	2 Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców	36
IV	KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ	39
	1 Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	41
	2 Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	41
	3 Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	43
	4 Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	44
	5 Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej	46
V	PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY – W TYM BEZPIECZENSTWA I HIGIENY PRACY, W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	49
A	Zadania długofalowe – kontrolne i prewencyjne na lata 2016-2018	51
	1 Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy - Budownictwo	51
	2 Stosowanie outsourcingu pracowniczego	52
	3 Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	52
	4 Zarządzanie ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy	53
B	Wyniki kontroli ujętych w planie rocznym Państwowej Inspekcji Pracy	54
	1 Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	54
	2 Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	55

		strona	
	3	Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy	59
	4	Poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach usług leśnych	62
C		Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy	63
	1	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	63
	2	Przygotowanie do pracy (profilaktyczne badania lekarskie, szkolenie w dziedzinie bhp, ocena ryzyka zawodowego)	66
	3	Kontrole nowych maszyn, urządzeń, środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi	68
		• maszyny poligraficzne i do przetwórstwa papierniczego	70
		• rękawice ochronne	71
	4	Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych	72
	5	Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	74
	6	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	76
	7	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	79
	8	Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidacje bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	83
	9	Kontrole dot. problematyki REACH i CLP	86
	10	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	89
	11	Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe	91
	12	Poprawa bezpieczeństwa w zakresie organizacji pracy oraz eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych	91
	13	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli przepisów w tym zakresie) oraz czasu pracy kierowców	93
	14	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wpłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	95
	15	Kontrole placówek handlowych	97
	16	Ograniczenie zagrożeń środowiska pracy w wybranych zakładach branży paliwowej	98
	17	Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez PIP - Pierwsza kontrola	99
D		Wyniki kontroli ujętych w rocznym planie zadań własnych okręgowego inspektoratu pracy	100
	1	Ograniczanie zagrożeń zawodowych przy prowadzeniu prac związanych z transportem wewnątrzzakładowym w placówkach handlowych	100
	2	Propagowanie wśród rolników prowadzących działalność w zakresie szeroko rozumianego sadownictwa i ogrodnictwa przepisów o ochronie pracy i legalności zatrudnienia, dotyczących najemnego zatrudniania osób	101
VI		REALIZACJA ZADAŃ PROMOCYJNO-PREWENCYJNYCH	103
VII		WSPÓŁPRACA KRAJOWA I ZAGRANICZNA	113
VIII		PODSUMOWANIE I WNIOSKI	119
IX		ZAŁĄCZNIKI	123

I.
WSTĘP



W 1919 roku, naczelnik państwa Józef Piłsudski, podpisał Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy, jako organu nadzoru i kontroli warunków pracy. Od tego czasu Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole. Wsparciem działalności kontrolno-nadzorczej, są działania o charakterze promocyjno-prewencyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów. Zakres jej działania i uprawnień określa ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 640 ze zm.) oraz statut, stanowiący załącznik do zarządzenia marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M. P. Nr 58, poz. 657, z 2009 r. Nr 8, poz. 76 oraz z 2011 r. Nr 2, poz. 19).

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi, a nadzór nad PIP 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. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy powołany przez marszałka Sejmu RP.



*

W ramach struktury organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy działa 16 Okręgowych Inspektoratów Pracy. Jednym z nich jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, obejmujący zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar województwa mazowieckiego. Kieruje nim okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępców, tj. zastępcy ds. nadzoru oraz zastępcy ds. prawno – organizacyjnych. Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej okręgowego inspektoratu pracy odgrywają samodzielne stanowiska ds. nadzoru i kontroli, na których zatrudnieni są pracownicy wykonujący i nadzorujący czynności kontrolne. W strukturze terenowej OIP w Warszawie funkcjonuje pięć oddziałów z siedzibami w Radomiu, Płocku, Siedlcach, Ostrołęce i Ciechanowie.

Oprócz sekcji nadzoru terenowego, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, funkcjonują sekcje: wypadkowa oraz sekcje specjalizujące się w nadzorze rynku i budownictwie, prawna, a także organizacji, analiz i informatyki oraz finansowo-księgową.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2016 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zatrudnionych było 249 pracowników (247,5 etatów), w tym: 86 pracowników w oddziałach terenowych. Na stanowiskach wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne zatrudnionych było 163 osoby, 20 osób przygotowywało się do wykonywania zadań inspektorskich, a 29 osób wspomagało merytorycznie inspektorów pracy realizując inne ustawowe zadania. Ponadto 14 osób wykonywało czynności związane z organizacyjnym wspomaganie inspektorów pracy. Na stanowiskach służb finansowych zatrudnionych było 5 osób, 15 osób na stanowiskach administracyjnych oraz 3 osoby na stanowiskach obsługi.

*

Zgodnie z przyjętym „Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2016”, działania prowadzone w roku sprawozdawczym miały charakter:

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

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

W roku 2016, w ramach długofalowych zadań realizowanych przez PIP (zadania na lata 2016-2018), kontynuowano działania kontrolne i prewencyjne dotyczące zagadnień przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu, a zwłaszcza obejmujące kwestie zawierania przez pracodawców umów cywilnoprawnych i terminowych. W celu zdiagnozowania skali omijania i naruszania przepisów art. 23¹ Kodeksu pracy, oprócz kontroli prowadzonych w zakresie przestrzegania prawa pracy przy zatrudnieniu, przedmiotem kontroli prowadzonych w roku 2016 był również outsourcing pracownicy. Działaniami długofalowymi w roku 2016 objęto również zagadnienia mające szczególne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy. Prowadzono działania nadzorczo-kontrolne w zakresie obniżenia poziomu ryzyka w zakładach, w których odnotowano dużą liczbę wypadków przy pracy oraz wysoki poziom narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia, skutkujące chorobami zawodowymi lub innymi dolegliwościami związanymi z wykonywaniem pracy. Kontrole prowadzone były również w grupie zakładów, w których stwierdzono najwyższe wskaźniki wypadków przy pracy, w tym wypadków o cechach powtarzalnych. Prowadzone kontrole wsparte zostały działaniami prowadzonymi w ramach realizacji programu prewencyjnego, mającego na celu wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych poprzez praktyczną implementację elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy, w tym przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Wśród zadań długofalowych znalazła się również kampania prewencyjno-kontrolna na rzecz ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

W ramach realizacji zadań rocznych i stałych ujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2016, prowadzono kontrole stanowiące odpowiedź na najpilniejsze bieżące potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy oraz wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych bądź związane z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy. Prowadzone były m.in. kontrole wynikające ze zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skarg i wniosków (głównie skarg na pracodawców) oraz związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Sprawdzano warunki pracy i stan bezpieczeństwa na placach budów. Prowadzono kontrole zakładów nowopowstałych, podmiotów leczniczych, zakładów branży chemicznej i paliwowej.

W roku 2016 realizowano również działania kontrolne w ramach tematów własnych, przyjętych dodatkowo w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie w oparciu o ocenę regionalnych zagrożeń zawodowych. Prowadzono kontrole mające na celu ograniczenie zagrożeń zawodowych przy prowadzeniu prac związanych z transportem wewnątrzzakładowym w placówkach handlowych. Propagowano – wśród rolników prowadzących działalność w zakresie szeroko rozumianego sadownictwa i ogrodnictwa – przepisy o ochronie pracy i legalności zatrudnienia, dotyczące najemnego zatrudniania osób.

Poza działalnością nadzorczo-kontrolną i prewencyjną, prowadzono szeroko pojętą 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 2016 r. zarejestrowanych było ponad 907,2 tys. podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W aglomeracji warszawskiej zarejestrowano 640,4 tys. podmiotów gospodarczych. Podmioty objęte nadzorem oddziałów terenowych okręgu warszawskiego stanowią ok. 29,41% ogólnej liczby podmiotów.

Struktura zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w układzie organizacyjnym Okręgu

I.p.	Jednostka organizacyjna	Liczba podmiotów (w tys.)	Liczba podmiotów na 1 inspektora
	Ogółem	907,2	5,67 tys.
1.	Warszawa	640,4	6,53 tys.
2.	Oddział Radom	83,5	3,98 tys.
3.	Oddział Siedlce	59,0	4,54 tys.
4.	Oddział Płock	43,4	3,95 tys.
5.	Oddział Ostrołęka	43,0	3,91 tys.
6.	Oddział Ciechanów	37,9	6,32 tys.

W obowiązującej w OIP w Warszawie strukturze nadzoru **na jednego inspektora pracy** wykonującego czynności kontrolne **przypada średnio ponad 5,67 tys. podmiotów gospodarczych.**

Struktura podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia

W strukturze podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia dominują podmioty zatrudniające do 9 pracowników, które stanowią 94,55% ogółu. Druga grupa zatrudnienia (od 10 do 49 pracowników) obejmuje 3,83% podmiotów, trzecia (od 50 do 249 pracowników) – 1,08% podmiotów i wreszcie czwarta, w której są największe zakłady pracy (powyżej 250 pracowników) obejmuje niespełna 0,54% podmiotów.

I.p.	Wyszczególnienie	Liczba podmiotów (w tys.)	Liczba podmiotów (% ogółu)
	Ogółem	907,2	-
	<i>w tym o zatrudnieniu:</i>		
1.	do 9 pracowników	857,8	94,55
2.	od 10 do 49 pracowników	34,7	3,83
3.	od 50 do 249 pracowników	9,8	1,08
4.	powyżej 250 pracowników	4,9	0,54

*

2. Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym

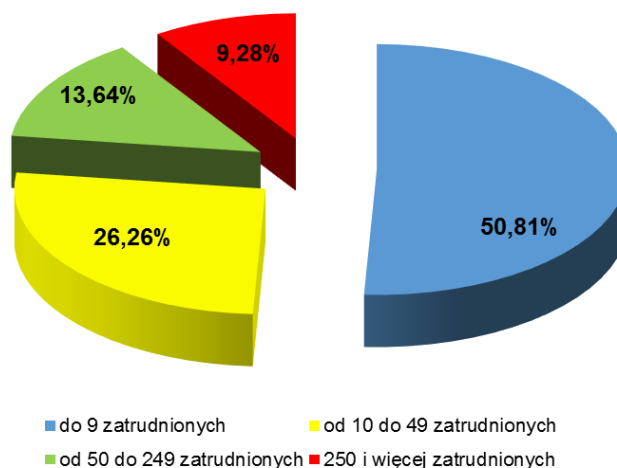
W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy OIP w Warszawie przeprowadzili łącznie 7 806 kontroli w 6 215 podmiotach gospodarczych, w których pracowało blisko 1 282 tys. osób, przy czym w 389 kontrolach uczestniczyło co najmniej dwóch inspektorów - konieczność taka wynikała z wielkości zakładu, bądź złożoności badanej problematyki. Ponadto w 512 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 (50,81% objętych kontrolą podmiotów gospodarczych), a następnie odsetek ten zmniejszał się do 9,4% przy pracodawcach zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Kontrole przeprowadzone w 2016 r. (wg struktury wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie	Liczba kontroli	Liczba kart ZN	Liczba skontrolowanych podmiotów	Liczba pracujących w skontrolowanych podmiotach
OGÓŁEM				
<i>w tym w podmiotach o zatrudnieniu:</i>	7 806	512	6 538	1 281 777
do 9 zatrudnionych	3 715	510	3 322	17 809
od 10 do 49 zatrudnionych	2 022	2	1 717	37 079
od 50 do 249 zatrudnionych	1 101	-	892	99 548
250 i więcej zatrudnionych	968	-	607	1 127 341



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

- handlu i napraw (22,58% objętych kontrolą pracodawców),
- budownictwa oraz budownictwa ogólnego i inżynierii lądowej (19,40% objętych kontrolą pracodawców),
- przetwórstwa przemysłowego (13,48% objętych kontrolą pracodawców).

Podczas kontroli tych podmiotów wydano najwięcej decyzji (76,23% ogółu decyzji, w tym 57,70% ogółu decyzji płatniczych oraz 92,83% ogółu decyzji wstrzymujących pracę lub eksploatację maszyn i urządzeń), a także wniosków wystąpień (ok. 52,66% wszystkich wniosków ujętych w wystąpieniach) i poleceń (ok. 43,00% wszystkich poleceń wydanych podczas kontroli), aby doprowadzić do stanu zgodnego z prawem.

Zakres ujawnionych nieprawidłowości w poszczególnych zakładach w latach 2013 – 2016

Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	brak	1-2	3-7	powyżej 7
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2016 r.	22%	18%	32%	29%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2015 r.	20%	17%	33%	30%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2014 r.	20%	16%	32%	32%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2013 r.	17%	18%	34%	32%

*

W roku 2016 wydano ogółem ponad 17,9 tys. decyzji (w porównaniu z rokiem 2015 mniej o 6,5%) oraz ponad 22 tys. wniosków w wystąpieniach (o 2,63% więcej niż w roku 2015). W porównaniu z rokiem 2015, o 8,35% zmniejszyła się liczba decyzji ustnych wydanych w trakcie kontroli, a o 10,34% zwiększyła się liczba poleceń wydanych w trakcie kontroli. W roku 2016 nałożono o 10,75% mniej mandatów niż w roku 2015, natomiast wzrosła liczba wniosków do sądu – o 25,67% więcej wniosków w porównaniu do roku ubiegłego.

Porównanie podstawowych działań inspektorskich w latach 2013-2016

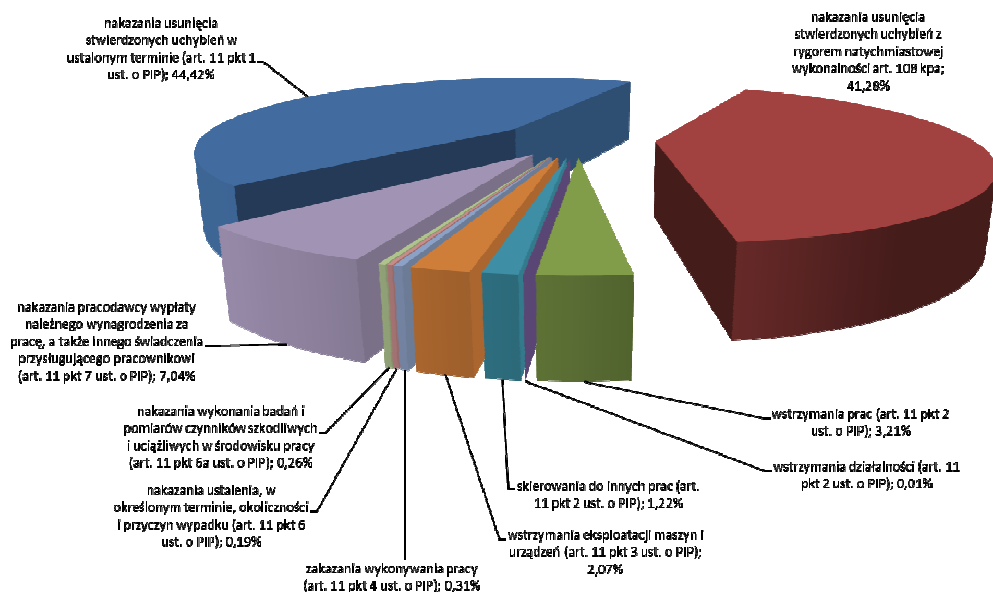
Wyszczególnienie	2016 r.	2015 r.	2014 r.	2013 r.
Liczba przeprowadzonych kontroli	7 806	7 714	8 015	8 107
Liczba kart ZN (podjęte czynności niezakwalifikowane jako kontrole)	512	464	376	0
Liczba wydanych decyzji	17 926	19 178	19 792	18 983
Liczba decyzji wstrzymujących	576	714	636	606
Liczba decyzji skierowujących	219	210	191	129
Liczba wniosków w wystąpieniach	22 650	22 070	22 189	22 599
Liczba poleceń	442	359	397	255
Liczba nałożonych mandatów	2 067	2 316	2 282	2 220
Kwota grzywny (w tys.)	2 500	2 728	2 783 zł	2 688 zł
Liczba wniosków do sądu	328	261	254	293

*

3. Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli

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, w 2016 r. inspektorzy pracy wydali ogółem **17 926 decyzji**, w tym 16 673 decyzji dotyczących bhp i 1 262 decyzje płacowe.

Struktura wydanych decyzji



W wyniku ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali 576 decyzji wstrzymania prac, w 1 przypadku nakazano wstrzymanie działalności, a 219 decyzjami skierowano do innych prac 477 pracowników. Ponadto w ramach przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 371 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn oraz 56 decyzji zakazujących wykonywania prac. Wydano również 7 404 decyzji, którym na podstawie art. 108 kpa nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Zakres przedmiotowy decyzji dotyczących bhp

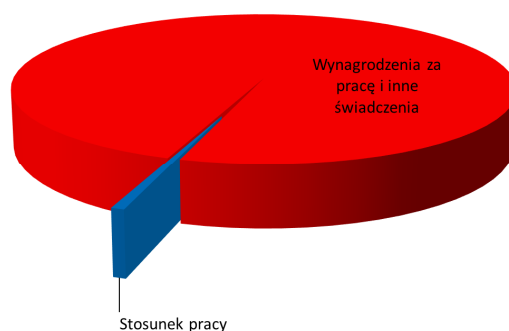


*

4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Podczas kontroli prowadzonych w 2016 r., 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 1 262 decyzje nakazujące wypłatę 10 167 pracownikom należnych świadczeń, na łączną kwotę 24 929 648,21 zł. W pozostałych przypadkach ujawnione uchybienia regulowano w trybie wystąpień kierowanych do pracodawców.

Struktura decyzji dotyczących świadczeń należnych pracownikom



W zakresie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, wydane decyzje dotyczyły najczęściej niewypłacenia wynagrodzenia (55% wszystkich decyzji płacowych wydanych w 2016 r.), niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop (7% wszystkich decyzji płacowych wydanych w 2016 r.), niewypłacenia nagrody jubileuszowej (7% decyzji płacowych wydanych w 2016 r.) oraz niewypłacenia lub obniżenia wynagrodzenia za czas choroby (6% decyzji płacowych wydanych w 2016 r.). Ponadto w zakresie rozwiązania z pracownikami stosunku pracy, wydane decyzje dotyczyły niewypłacenia odszkodowania z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia oraz niewypłacenia odprawy pieniężnej.

*

5. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2016 r. wniesiono do Okręgowego Inspektora Pracy 22 odwołania od decyzji organów PIP Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, 2 wnioski o zmianę decyzji OIP w trybie art. 155 KPA, 1 wniosek o wstrzymanie wykonania decyzji, 1 zażalenie na postanowienie OIP.

W 10 przypadkach przedmiotem odwołania były decyzje płacowe, w 9 przypadkach – rozstrzygnięcia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w jednym przypadku wniesiono odwołanie od decyzji o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym, a także zaskarżono 2 decyzje dotyczące umorzenia postępowania w przedmiocie umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych Okręgowy Inspektor Pracy utrzymał w mocy 1 decyzję płacową, 2 decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy i 1 decyzję o umorzeniu postępowania w przedmiocie umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. W 4 przypadkach rozstrzygnięcia organu I instancji zostały uchylone w całości w tym: jedna decyzja o charakterze płacowym, 2 decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, jedna decyzja dotycząca nałożenia kary pieniężnej w transporcie. Przedmiotowe decyzje zostały uchylone przez organ odwoławczy w całości i umorzono postępowanie organu I instancji.

Organ II instancji uchylił i przekazał do ponownego rozpatrzenia 9 decyzji, z których 6 decyzji dotyczyło wypłaty świadczeń, 2 decyzje dotyczyły materii bezpieczeństwa i higieny pracy, 1 decyzja dotyczyła umorzenia postępowania w przedmiocie umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Jedna decyzja z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 1 decyzja płacowa zostały uchylone w całości i nadano im nową treść. Trzy odwołania wniesiono po upływie wymaganego terminu – organ II instancji wydał w tym zakresie postanowienia o stwierdzeniu uchybienia terminu do wniesienia odwołania.

Okręgowy Inspektor Pracy wydał dwie decyzje w trybie art. 155 KPA, jedno postanowienie o wstrzymaniu wykonania zaskarżonej decyzji oraz jedno postanowienie o utrzymaniu w mocy postanowienia o kontynuowaniu czynności kontrolnych.

*

6. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy

W roku 2016 zostało wniesionych w sumie 9 skarg do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego na: decyzje Okręgowego Inspektora Pracy (2 skargi), postanowienie o utrzymaniu w mocy postanowienia o kontynuowaniu czynności kontrolnych (1 skarga), postanowienia o utrzymaniu w mocy postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia (5 skarg). W jednym przypadku skarga została wniesiona na bezczynność Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie.

W zakresie rozstrzygnięć dokonanych przez WSA należy zauważyć, iż w jednym przypadku oddalono skargę, w dwóch przypadkach skargi zostały odrzucone przez sąd. Ponadto w 2016 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lutego 2016 r. sprawy ze skargi pracodawcy wniesionej w 2015 r. na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie wydanej w przedmiocie nałożenia obowiązku z zakresu bezpieczeństwa

i higieny pracy, oddalił przedmiotową skargę. W odniesieniu do 6 skarg postępowanie sądowo-administracyjne nie zostało zakończone w 2016 r.

W 2016 r. zostało rozstrzygnięte postępowanie sądowo-administracyjne przed Naczelnym Sądem Administracyjnym zainicjowane skargą wniesioną w roku 2015 przez pracodawcę, który wniósł skargę do WSA w Warszawie na czynności kontrolne inspektorów pracy. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie postanowieniem odrzucił skargę pracodawcy na czynności kontrolne inspektorów pracy. Od przedmiotowego postanowienia pracodawca wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie, która została oddalona przez Sąd w roku 2016.

Naczelny Sąd Administracyjny w roku 2016 oddalił zażalenie pracodawcy na postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie o odmowie wstrzymania wykonania decyzji Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie. W powyższej sprawie postępowanie administracyjne i sądowo-administracyjne zostało zainicjowane poprzez wydanie decyzji o nałożeniu obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2016 r. nie zostały wniesione skargi do Naczelnego Sądu Administracyjnego.

*

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 2016 r. inspektorzy pracy w związku ze stwierdzeniem niewykonania 378 decyzji wydali ogółem 107 upomnień, w których wzywano 79 pracodawców do wykonania nałożonego nakazem obowiązku - z zagrożeniem skierowania sprawy na drogę postępowania egzekucyjnego, w tym:

- 62 upomnienia wydano w związku z niewykonaniem 283 decyzji płacowych,
- 45 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 95 decyzji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Efekt przyniosło 18 upomnień, w wyniku których zrealizowano ogółem 30 decyzji, w tym 1 upomnienie dotyczące 1 decyzji płacowej oraz 17 upomnień, wskutek których zrealizowano 28 decyzji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

W wyniku ustaleń kontroli sprawdzających wykonanie decyzji ujętych w upomnieniach w 28 przypadkach wszczęto egzekucję administracyjną - 27 spraw wszczęto z powodu niewykonania decyzji inspektorów pracy dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, 1 z powodu niewykonania decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Tytuły wykonawcze dotyczące obowiązków o charakterze niepieniężnym skierowano do 18 pracodawców. Trzech pracodawców wniosło zarzuty w sprawie prowadzenia egzekucji administracyjnej, w dwóch przypadkach oddalono zarzuty, zaś w jednym - pozostawiono je bez rozpatrzenia (zarzuty wniesiono po terminie).

W związku z niewykonaniem 281 decyzji dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń oraz 1 decyzji z zakresu bhp, w stosunku do 17 pracodawców organ egzekucyjny wydał postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia na ogólną kwotę 215 000,00 zł.

W 2016 r. wpłynęło 13 zażaleń na postanowienie o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia; 9 postanowień utrzymano w mocy, w 2 przypadkach stwierdzono uchybienie terminu na wniesienie zażaleń od postanowień.

Liczba wystawionych dla zobowiązanych tytułów wykonawczych o charakterze niepieniężnym wyniosła 28 i wzrosła w stosunku do 2015 r. (dla porównania: w 2013 r. wystawiono 39 tytułów, w 2014 r. - 30, w 2015 r. - 21). W 2016 r. wydano 21 postanowień o nałożeniu grzywny (dla porównania: w 2015 r. - wydano 21 postanowień, w 2014 r. - 34 postanowień, w 2013 r. - 39).

W 2016 roku zmalała, w porównaniu z rokiem poprzednim, liczba wystawionych tytułów wykonawczych o charakterze pieniężnym, skierowanych w celu egzekucji do naczelników urzędów skarbowych. Wystawiono łącznie 54 tytuły na kwotę 148 421,20 zł, w tym 19 tytułów na

kwotę 147 000,00 zł na grzywny w celu przymuszenia. Dla porównania w 2015 roku do NUS skierowano ogółem 84 tytuły wykonawcze o charakterze pieniężnym na kwotę 154 901,98 zł ogółem (w tym: 22 tytuły na grzywny w celu przymuszenia na kwotę 153 000,00 zł, 21 - opłat za wydanie postanowień o nałożeniu grzywny i 41 tytułów - na koszty upomnienia). Z kolei w 2014 r. wystawiono do NUS ogółem 44 tytuły na kwotę na kwotę 148 273,60 zł łącznie (w tym: 21 tytułów na grzywny w celu przymuszenia na kwotę 147 000,00 zł).

*

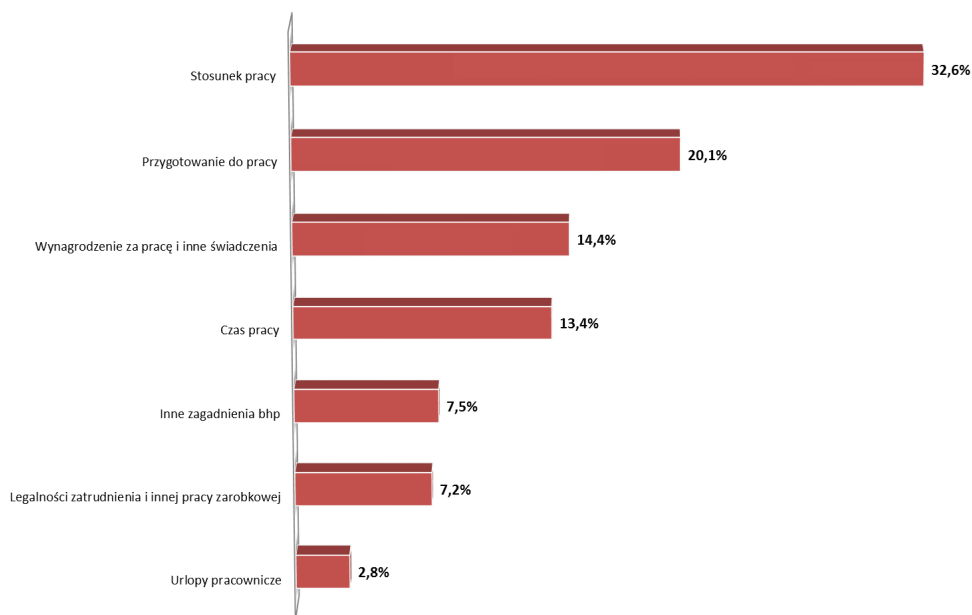
8. Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy skierowali 22 650 wniosków (o 2,63% więcej w porównaniu z rokiem 2015) zawartych w 5 015 wystąpieniach. Wystąpienia i wnioski skierowane były do 4 498 pracodawców. Ponad 16,3 tys. (72,35%) wydanych wniosków regulowało zagadnienia prawnej ochrony pracy. Pozostałe (27,65%) związane były z ogólnymi i szczegółowymi zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy. W porównaniu do lat ubiegłych rozkład zagadnień regulowanych w wystąpieniach nie uległ istotnym zmianom.

Wydane wnioski dotyczyły najczęściej:

- stosunku pracy – 32,6% wniosków wystosowanych do 46,8% kontrolowanych zakładów;
- wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń – 14,4% wniosków wystosowanych do 26,4% zakładów;
- czasu pracy – 13,4% wniosków wystosowanych do 25,6% zakładów;
- urlopów pracowniczych – 2,8% wniosków wystosowanych do 7,0% zakładów;
- przygotowania do pracy – 20,1% wniosków wystosowanych do 35,4% zakładów.

Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków

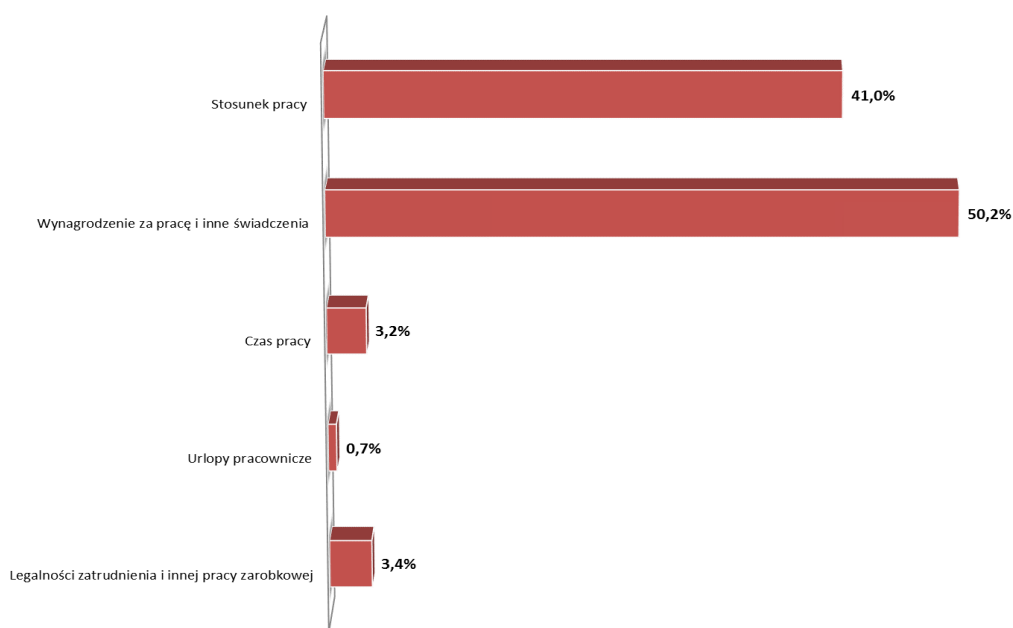


*

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 2016 r. inspektorzy pracy wydali 442 polecenia (o ok. 23% więcej niż w roku 2015). Wydawane polecenia dotyczyły głównie nieprawidłowości z zakresu stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń należnych pracownikom. Realizując polecenia pracodawcy wypłacili 1 391 pracownikom należne wynagrodzenia i inne świadczenia w łącznej kwocie 1 003 876,77 zł.

Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych poleceń



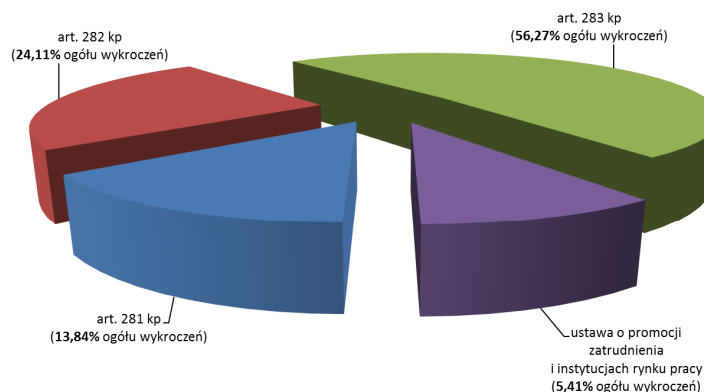
*

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

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2016 r., inspektorzy pracy ujawnili 9 359 wykroczeń przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 328 wniosków o ukaranie do sądu, nałożonych zostało 2 067 mandatów na łączną kwotę 2 500 500 zł oraz wydano 1 309 środków wychowawczych.

Najczęściej wykroczenia dotyczyły naruszenia przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 kp) – 51,12% ogółu popełnionych wykroczeń. Wykroczenia dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 kp) stanowiły 24,45% ogółu wykroczeń, a wykroczenia dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy (art. 281 kp) – 14,45% ogółu wykroczeń.

Najczęściej ujawniane wykroczenia



Struktura ujawnionych wykroczeń i zastosowanych środków prawnych

Wyszczególnienie	Ogółem	Zastosowane środki prawne		
		Wnioski do sądu	Mandaty	Środki wychowawcze
Wykroczenia ogółem	9 359	1 519	5 807	2 033
<i>w tym z:</i>				
- art. 281 kp	1 354	149	944	261
- art. 282 kp	2 288	408	1 413	467
- art. 283 kp	4 783	383	3 427	973
- ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	912	574	20	318
- ustawy o ZFŚS	19	5	2	12
- ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych	1	-	-	1
- ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	1	-	-	1
- ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	1	-	1	-

Wnioski o ukaranie

W wyniku kontroli przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym skierowano 328 wniosków o ukaranie do sądów, zawierających 1 519 wykroczeń. W porównaniu do roku ubiegłego oraz lat poprzednich, znacznie zwiększyła się liczba wniosków o ukaranie kierowanych do sądów karnych (w 2014 r. była to liczba – 264, natomiast w 2015 r. - 265). W szczególności zwiększyła się liczba wniosków o ukaranie zawierających wykroczenia dotyczące kwestii niewypłacenia wynagrodzenia, promocji zatrudnienia oraz utrudniania przeprowadzenia czynności kontrolnych inspektorowi pracy. Wskazać należy, że co roku rośnie liczba wniosków o ukaranie z art. 283 § 2 pkt 8 k.p., ponieważ inspektorzy pracy, biorąc pod uwagę znikomą skuteczność zawiadomień do prokuratury o popełnieniu przestępstwa z art. 225 § 2 kk, coraz częściej decydują się kierować wnioski o ukaranie do sądu.

Rozstrzygnięcia sądów karnych

Z przesłanych 328 wniosków o ukaranie sądy rozpatrzyły 222 wnioski, w tym 207 rozstrzygnięć zapadło w formie wyroków nakazowych, 10 orzeczeń zostało wydanych w formie wyroku oraz 5 orzeczeń zapadło w formie postanowienia.

W wyniku wydanych rozstrzygnięć, 215 obwinionych zostało uznanych winnymi zarzucanych im czynów. W odniesieniu do 4 obwinionych postępowanie zostało umorzone. Łączna kwota grzywnien, nałożonych na obwinionych o popełnienia wykroczenia wyniosła 666 900 zł.

Głównym działaniem podejmowanym przez inspektorów pracy na rzecz eliminowania niekorzystnego orzekania przez sądy karne było składanie przez inspektorów pracy sprzeciwów od wyroków nakazowych, apelacji od wyroków sądów I instancji a także zażaleń na postanowienia o odmowie wszczęcia lub umorzenia postępowania karnego. Powodem złożonych środków odwoławczych była zbyt niska kara grzywny wymierzona wobec obwinionych, niewinienie obwinionych od popełnienia zarzucanych czynów a także odmowa wszczęcia postępowania ze względu na przedawnienie karalności zarzucanych we wnioskach o ukaranie czynów czy też uznanie, że dany czyn popełniony przez obwinionego nie wypełnia znamion wykroczenia.

Przykład rozstrzygnięć sądów karnych w sprawach o wykroczenia:

Do sądu rejonowego w Warszawie został skierowany wniosek o ukaranie przeciwko osobie działającej w imieniu pracodawcy, obwinionej o nieopłacenie składek na konto Funduszu Pracy oraz niewypłaceniu pracownikom wynagrodzenia za pracę za okres 9 miesięcy. Wyrokiem nakazowym z 29 lipca 2016 r. obwiniony został uznany za winnego i ukarany karą grzywny w wysokości 10 000 zł

Niniejsze rozstrzygnięcie zaskarżył obwiniony, jednak Sąd I instancji, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego również skazał obwinionego na karę 10.000 zł grzywny i 1100 zł kosztów.

Postępowanie mandatowe

W okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nałożyli 2 067 mandatów karnych, na łączną kwotę 2 500 500 zł.

Średnia kwota mandatu wyniosła 1 210 zł. Łączna liczba wykroczeń zawartych w mandatach wynosiła 5 807. W okresie sprawozdawczym odnotowano 1 przypadek uchylecia nałożonego przez inspektora mandatu karnego.

Środki wychowawcze

W okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. inspektorzy pracy zastosowali 1 316 środków wychowawczych. Łączna liczba wykroczeń zawartych w środkach wychowawczych wynosiła 2033.

W 2016 r., w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, środkiem najczęściej stosowanym nadal był mandat karny, chociaż na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie odnotowano wysoki wzrost liczby zarówno skierowanych do sądów karnych wniosków o ukaranie.

Należy jednak wskazać, że sądy zaprzestały bardzo łagodnego karania pracodawców, sporadycznie wymierzając kary grzywny poniżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia. W okresie sprawozdawczym aż 6 razy została wymierzona kara grzywny w wysokości 10 000 zł.

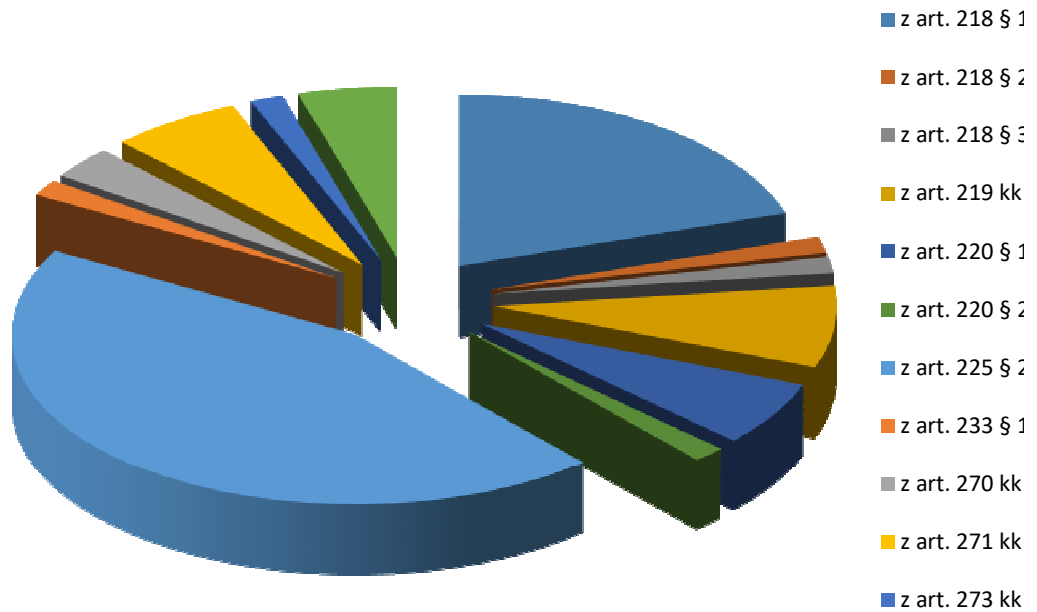
*

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

W okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 48 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczących 65 czynów.

Zestawienie naruszenia artykułów typizujących przestępstwa w zawiadomieniach do prokuratury:

- z art. 218 § 1 a k.k. – 13 przestępstw,
- z art. 218 § 2 k.k. – 1 przestępstwo,
- z art. 218 § 3 k.k. – 1 przestępstwo,
- z art. 219 k.k. – 5 przestępstw,
- z art. 220 §1 kk – 4 przestępstwa,
- z art. 220 § 2 k.k. – 1 przestępstwo
- z art. 225 § 2 k.k. – 29 przestępstw,
- z art. 233 § 1 k.k. – 1 przestępstwo
- z art. 270 k.k. – 2 przestępstwa,
- z art. 271 k.k. – 4 przestępstwa,
- z art. 273 k.k. – 1 przestępstwo,
- z ust. O doz. Tech. – 3 przestępstwa.



Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa zawierały:

- 48 wniosków złożonych w trybie art. 49 § 3 a kpk,
- w trybie art. 49 § 3 a kpk nie kierowano wniosków w odrębnym piśmie,
- w 48 zawiadomieniach został zawarty wniosek o uzasadnienie postanowień
- o odmowie lub umorzeniu postępowania - w trybie art. 325 e § 1 a kpk,
- nie odnotowano przypadku niezłożenia wniosku o uzasadnienie postanowienia
- o odmowie wszczęcia/umorzenia dochodzenia/śledztwa,
- nie odnotowano przypadku niedoręczenia postanowienia wraz z uzasadnieniem
- o odmowie wszczęcia dochodzenia lub śledztwa,
- Odnotowano 1 przypadek niedoręczenia postanowienia wraz z uzasadnieniem
- o umorzeniu dochodzenia lub śledztwa,
- nie odnotowano przypadku doręczenia postanowienia wraz z uzasadnieniem postanowienia o odmowie wszczęcia lub umorzenia dochodzenia lub śledztwa, mimo niezłożenia przez inspektora pracy wniosku o uzasadnienie

W okresie sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie został poinformowany o 26 przypadkach wszczęcia postępowania przygotowawczego.

Prokuratura skierowała 3 akty oskarżenia do sądu, nie odnotowano żadnego zawieszenia postępowania sądowego.

Współpraca z sądami oraz prokuraturą

W okresie od dnia 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. w prowadzonych przez organy ścigania i sądy postępowaniach inspektorzy pracy 83 razy uczestniczyli w charakterze świadka, nie odnotowano przypadku, aby inspektor pracy występował przed sądem w charakterze biegłego.

Udostępnianie dokumentacji kontrolnej następowało na wniosek sądu –126 razy, policji - 245 razy oraz prokuratury – 64 razy.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 16 kontroli na wniosek prokuratury.

*

12. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku

W roku 2016 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skierowali do właściwych sądów pracy łącznie 11 pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy, na rzecz 11

osób wykonujących pracę w warunkach określonych w art. 22 §1 k.p. na podstawie umów cywilnoprawnych. W tym na rzecz 4 osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia oraz 7 osób wykonujących pracę w warunkach określonych w art. 22 §1 k.p. bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy.

Powództwa skierowane zostały przeciwko 7 pracodawcom, w tym przeciwko 4 pracodawcom zatrudniającym osoby na podstawie umowy zlecenia oraz 3 pracodawcom, którzy nie zawarli żadnej umowy z osobami świadczącymi pracę. W jednym przypadku nastąpiła ugoda sądowa skutkująca uznaniem roszczenia przez pozwanego i umorzeniem postępowania. Jedno z wniesionych powództw zostało wycofane przez inspektora pracy z uwagi na śmierć powoda, a jedno z toczących się przed sądem pracy postępowań zostało zawieszono.

Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

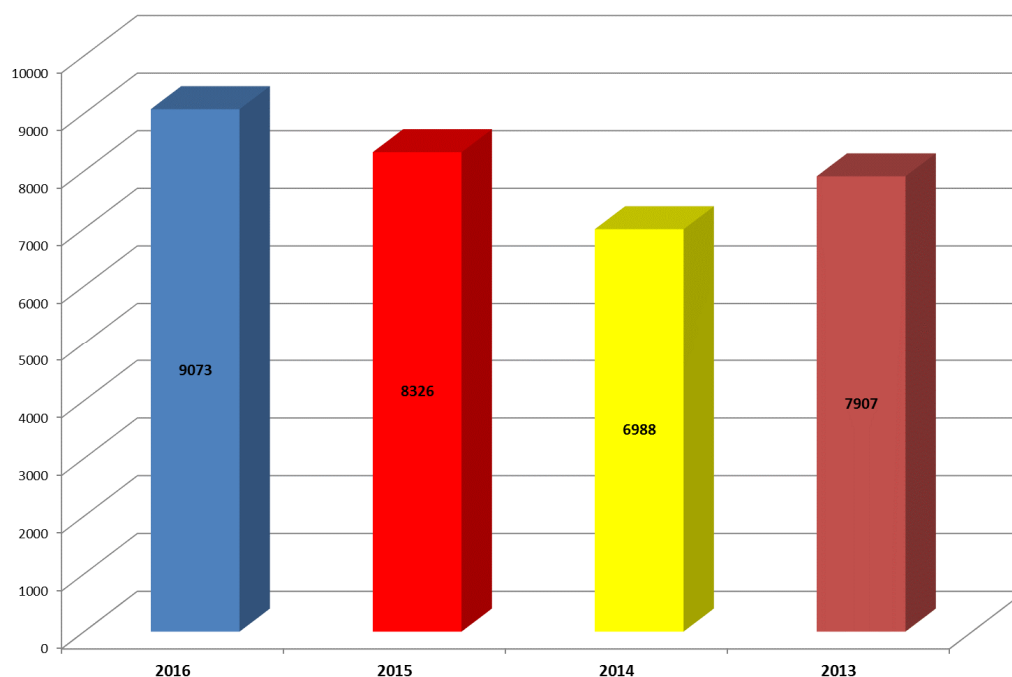
liczba powództw wniesionych w wyniku kontroli	liczba osób na rzecz których wniesiono powództwa	liczba pracodawców których dotyczyły powództwa	liczba osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnej lub bez tej podstawy				rozstrzygnięcie – dane liczbowe (wg objaśnień pod tabelą)*
			zlecenie	dzieło	bez potwierdzenia na piśmie	inne	
11	11	7	4	0	7	0	a) – 0 b) – 1 c) – 1 d) – 0 e) – 0 f) – 1 g) – 0 h) – 0

Objaśnienie powyższej tabeli: a) - zwrot powództwa, b) - cofnięcie powództwa, c) - zawieszenie postępowania, d) - ustalenie istnienia stosunku pracy, e) - oddalenie powództwa, f) - ugoda sądowa, g) - umorzenie postępowania, i) - inne.

*

13. Skargi i wnioski

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w tym do Oddziałów terenowych, zgłoszonych zostało 9 073 skarg i wniosków. W roku 2015 w tym samym okresie wpłynęło 8 326 skarg i wniosków. Nastąpił zatem wzrost ilości zgłaszanych skarg. W wyniku skarg przeprowadzono 4344 kontrole.



liczba skarg i wniosków napływających do OIP w Warszawie oraz do Oddziałów

	2016	2015	2014	2013
Warszawa	6 092	5 157	4 397	5 363
Ciechanów	282	293	360	359
Płock	445	549	364	297
Radom	1 090	1 045	849	831
Ostrołęka	444	542	456	423
Siedlce	720	740	562	634

Z prośbą o rozpatrzenie istotnych spraw występowała najczęściej byli pracownicy – 4 017 osób (25,22% ogółu zgłaszających), pracownicy – 2 076 osób (13,04%) i pracownicy zbiorowo – 450 (2,83%), osoby trzecie – 836 (5,25%), pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych – 513 (3,22%) oraz organizacje związkowe – 201, co stanowi 1,3% ogółu zgłaszających skargi. Osoby pozostające anonimowymi to 4,9% kierujących skargi (779 osób).

W skargach skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2016 r. zgłoszono łącznie 18 555 problemów. W ubiegłym roku liczba zgłoszonych problemów wynosiła - 17 649. Nastąpił zatem wzrost ilości zgłaszanych problemów w stosunku do roku poprzedniego o 5,13%.

Problematyka najczęściej występująca w skargach

Problematyka zgłaszana w skargach	Liczba problemów	Odsetek badanych problemów*
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	7 804	42,06%
Stosunek pracy	4 916	26,49%
Czas pracy	1 294	6,97%
Warunki pracy	936	5,04%
Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	892	4,81%
Przygotowanie do pracy	795	4,28%
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	579	3,12%
Środki ochrony indywidualnej, odzież obuwie robocze	340	1,83%
Urlopy pracownicze	280	1,51%
Wypadki przy pracy, choroby zawodowe – stosowanie środków zapobiegawczych	170	0,92%
Zbiorowe prawo pracy	133	0,72%
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	32	0,17%

* Zamieszczone w tabeli odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2016 r. wpłynęły do OIP Warszawa

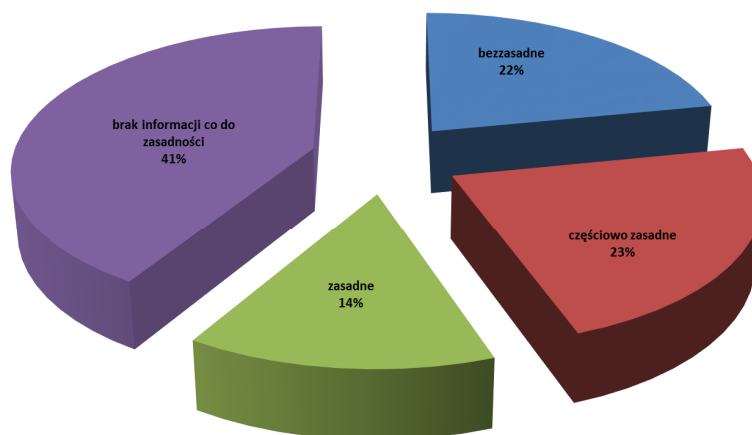
Z powyższego zestawienia wynika, że nadal największą część skarg stanowią skargi dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia (42,06% ogólnej liczby problemów zgłoszonych w skargach).

Zakres przedmiotowy skarg



Z ogólnej liczby 9 073 skarg, które wpłynęły, za bezzasadne uznano 1 986 skarg (co stanowi 21,89%) za zasadne 1 272 skargi (co stanowi 14,02 %), za częściowo zasadne 2 066 skarg (22,77%), brak informacji co do zasadności wskazano w przypadku 3 752 skarg (41,35%). W stosunku do roku 2015 zasadność skarg utrzymuje się na podobnym poziomie (w 2015 r. 14,0% skarg uznanych za zasadne).

Zasadność skarg



W stosunku do 2015 r. wzrosła ilość skarg uznanych za częściowo zasadne (w 2015 r. 20,0%). Zmalała natomiast ilość skarg uznanych za bezzasadne (w 2015 r. 24%).

Charakterystyka głównych naruszeń

Nieprawidłowości, które są stwierdzane przez inspektorów pracy w trakcie kontroli przeprowadzanych na skutek skarg pracowników nie zmieniają się od lat. Podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej skargi, a zatem także stwierdzane nieprawidłowości, dotyczą wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń. Polegają one na niewypłaceniu wynagrodzenia lub na nieterminowej wypłacie. Drugim przedmiotem kontroli i stwierdzanych nieprawidłowości są naruszenia przepisów z zakresu stosunku pracy, w tym najczęściej powtarzającym się jest brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę oraz niewydanie świadectwa pracy. Kolejnym przedmiotem są nieprawidłowości w zakresie czasu pracy polegające na

zatrudnianiu pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym, tygodniowym, nieprowadzeniu lub nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy. Wiele nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili w zakresie przygotowania do pracy. Podobnie jak w latach poprzednich, największą grupę stanowiły nieprawidłowości związane z brakiem wymaganych badań lekarskich i szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Efekty uzyskane w wyniku badania skarg

W wyniku przeprowadzonych 4 344 kontroli dotyczących badania zasadności skarg i wniosków oraz stwierdzonych naruszeń przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy:

- wydali 2 067 decyzji, w tym 1 616 decyzji zawartych w 565 nakazach,
- skierowali 1 898 wystąpień zawierających 5 688 wniosków oraz wydali 207 poleceń,
- nałożyli 846 mandatów za 1 763 wykroczenia – na łączną kwotę 1 022 050 zł,
- skierowali 76 wniosków do sądu zawierających 328 wykroczeń.

W wyniku zastosowanych środków prawnych, inspektorzy pracy na rzecz pracowników wyegzekwowali łączną kwotę 3 355 291 zł.

W badanym okresie naruszenie obowiązujących przepisów prawa pracy ujawniono szczególnie w zakresie:

- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy, tj.:
 - niewypłacenie wynagrodzenia za pracę,
 - nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia,
 - niewypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,
 - niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- czasu pracy, tj.:
 - niezapewnienie pracownikom 11 godzinnej przerwy na odpoczynek w każdej dobie,
 - nieprowadzenie i nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
 - zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin przeciętnie w tygodniu,
 - zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- stosunku pracy, tj.:
 - brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
 - zawarcie umowy zlecenia w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 kp. powinna być zawarta umowa o pracę,
 - nieprawidłowości w treści świadectwa pracy,
 - niewydanie świadectwa pracy,
- warunków pracy, tj.:
 - nieprzestrzeganie przepisów bhp przy organizacji stanowisk pracy,
- przygotowania do pracy, tj.:
 - brak szkoleń w zakresie bhp – szkolenie wstępne -instruktaż ogólny,
 - brak wstępnych badań lekarskich,
- legalności zatrudnienia:
 - niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej,
 - powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu wymaganego zezwolenia na pracę, 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,
- dyskryminacji, molestowania, mobbingu.

*

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

W 2016 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 540 skarg, w których poruszano problem mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu. W 363 skargach sygnalizowano problem mobbingu, a w 177 nierównego traktowania. Skargi, których

przedmiotem był mobbing i nierówne traktowanie w zatrudnieniu stanowiły 5,95 % ogólnej liczby skarg, które wpłynęły do OIP Warszawa. Wśród rozpatrzonych skarg dotyczących mobbingu za zasadne uznano 7 skarg, w przypadku nierównego traktowania w zatrudnieniu za zasadne uznano 22 skargi. W porównaniu z ubiegłym rokiem nastąpił spadek ilości skarg dotyczących dyskryminacji i mobbingu. W 2016 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęły również cztery skargi zawierające zarzut molestowania i w tych przypadkach inspektorzy pracy uznali, że ustalenie zasadności tych skarg nie jest możliwe (konieczność uruchomienia procedury sądowej) oraz osiem skarg z zarzutami molestowania seksualnego. Po przeprowadzeniu kontroli inspektorzy pracy uznali jedną ze skarg za bezzasadną, a w stosunku do siedmiu – ustalili za niemożliwą ocenę zasadności.

Problematyka mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu jest problematyką trudną, szczególnie wówczas, gdy zainteresowani chcą zachować anonimowość lub nie potrafią wskazać podstawy dyskryminacji. Stąd tak mało skarg uznano za zasadne.

Podczas kontroli bada się przede wszystkim obowiązujące u pracodawcy procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne oraz ich funkcjonowanie w praktyce, jeżeli były stosowane, pod kątem skuteczności oraz przestrzeganie zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzeń. Jeżeli bowiem nie jest znana podstawa dyskryminacyjna – w trakcie kontroli trudno ocenić, czy pracownicy są z jakiś względów nierówno traktowani.

W kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skargach dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu, przyczyny tego zjawiska określano różnie, podając zazwyczaj kilka powodów dyskryminacji.

Zarzut dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia podnoszono najczęściej, bo w 110 przypadkach, z innych powodów niż wymienione w Kodeksie pracy. Problem dyskryminacji przy nawiązaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy występował – według skarżących – ze względu na płeć i wiek (po 10 powodów), a także z innych przyczyn – 18 przypadków. Inne przyczyny wskazywano również wówczas, gdy podnoszono zarzut dyskryminacji przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą (13 przypadków).

Trudniejszym do ustalenia jest zjawisko mobbingu. Inspektorzy pracy posługują się w tym przypadku – posłkowo – ankietą, szczególnie wówczas, gdy z okoliczności sprawy wynika, że może ono występować u danego pracodawcy.

Warto zaznaczyć, że pracownicy składając skargi dotyczące dyskryminacji czy mobbingu często nie wskazują na czym te zjawiska miałyby polegać, jakie ewentualnie skutki wywołują, często traktują naruszenia przepisów prawa pracy jako przejawy mobbingu lub czują się poddawani mobbingowi, gdy pracodawca realizuje swoje uprawnienia i działa zgodnie z prawem, ale wbrew woli pracownika. W sprawach tego typu nie istnieją żadne dokumenty ani inne materialne dowody, a inspektor pracy może się opierać jedynie na oświadczeniach świadków, którzy niejednokrotnie są mało wiarygodni. A zatem inspektor pracy, badający skargi dotyczące mobbingu czy dyskryminacji ma ograniczone możliwości stosowania instrumentów prawnych oraz wydawania środków prawnych.

Inspektorzy pracy po kontrolach dotyczących mobbingu lub dyskryminacji, uznający zarzuty za zasadne, a przypadki takie mają miejsce sporadycznie, mogą jedynie występować do pracodawców o podjęcie działań mających na celu zapobieganie mobbingowi lub niestosowanie praktyk dyskryminacyjnych. Nie są to środki zbyt skuteczne. Podobnie jak w latach poprzednich pracownicy kierując do Inspekcji Pracy skargi dotyczące dyskryminacji i mobbingu często nie wskazują na czym te zachowania miałyby polegać, jakie ewentualnie skutki wywołują oraz często traktują naruszenia przepisów prawa pracy jako przejawy mobbingu. Często pracownicy czują się poddawani mobbingowi, gdy pracodawca realizuje swoje uprawnienia i działa zgodnie z prawem ale wbrew woli pracownika. Zazwyczaj w sprawach tego typu nie istnieją żadne dokumenty ani inne materialne dowody, a inspektor może się opierać jedynie na oświadczeniach świadków. Świadcami w sprawach tego typu są zazwyczaj inni pracownicy, którzy w obawie o miejsce pracy, nie są chętnie nastawieni do współpracy. Inspektor pracy badający skargi dotyczące mobbingu i dyskryminacji ma zatem ograniczone możliwości stosowania instrumentów prawnych.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że w zakresie mobbingu i dyskryminacji możliwości działania i wydawania środków prawnych przez inspektorów pracy są bardzo ograniczone. Brak jest podstaw prawnych do wydawania w tych sprawach decyzji lub stosowania sankcji. Brak jest także możliwości orzekania o odszkodowaniu, czego często domagają się skarżący. Zagadnienie mobbingu jest tak skomplikowane, że w zasadzie tylko sąd pracy może jednoznacznie stwierdzić występowanie tego zjawiska.

*

Skargi i wnioski składane przez związki zawodowe

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęły 152 skargi i wnioski złożone przez związki zawodowe oraz zostało przeprowadzonych w związku z tym 125 kontroli. Z ogólnej liczby 152 skarg (wg. stanu na 25.01.2017r.), za zasadne uznano 27 skarg (17,76% skarg związkowych), za częściowo zasadne – 56 skarg (36,84%), za bezzasadne uznano 39 skarg (25,66%), brak informacji co do zasadności wskazano w przypadku 30 skarg (19,64%). W porównaniu z 2015 r. przy mniejszej liczbie skarg związkowych (w 2015 r. organizacje związkowe zgłosiły 183 skargi i wnioski) udział skarg zasadnych i bezzasadnych kształtuje się podobnie.

Skargi i wnioski związkowe dotyczyły łącznie 338 problemów. Zwykle jedna skarga zawierała kilka zarzutów naruszenia prawa.

Problematyka zgłaszana w skargach związków zawodowych

Problematyka zgłaszana w skargach	Liczba problemów	Odsetek badanych problemów *
Stosunek pracy	84	24,85%
Wynagrodzenia i inne świadczenia	60	17,75%
Czas pracy	50	14,79%
Zbiorowe prawo pracy	47	13,91%
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	35	10,36%
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	13	3,85%
Obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie i oświetlenie	10	2,96%
Przygotowanie do pracy	9	2,66%
Stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie i składowanie	9	2,66%
Urlopy pracownicze	9	2,66%
Transport	5	1,48%

* Zamieszczone w tabeli odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2016 r. wpłynęły do OIP Warszawa

W 2016 r. współdziałanie i współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie z organizacjami związkowymi w dziedzinie ochrony pracy polegały głównie na:

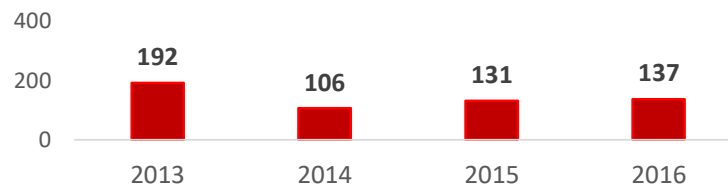
- przeprowadzaniu kontroli w zakładach pracy na wnioski i skargi związków zawodowych,
- analizowaniu podczas kontroli uwag i spostrzeżeń zgłoszonych bezpośrednio przez organizacje związkowe, społecznych inspektorów pracy i innych pracowników,
- udzielaniu zainteresowanym w zakładach pracy porad i informacji z zakresu prawnej ochrony pracy,
- informowaniu partnerów społecznych o wynikach kontroli i podjętych decyzjach.

Skargi na czynności inspektorów pracy

W roku 2016 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 137 skarg na inspektorów pracy (w tym 1 skarga dotyczy pracownika udzielającego porad prawnych), przy czym cztery skargi zostały wycofane.

W analogicznym okresie 2015 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 131 skarg na inspektorów pracy - (1 została wycofana), z kolei w 2014 r. 106 skarg, a w 2013 r. - 192 skargi. Dane zawarte na poniższym wykresie wskazują, iż liczba spraw wnoszonych na działalność i postępowanie pracowników wykonujących czynności kontrolne uległa wzrostowi w porównaniu z rokiem 2015.

Skargi na inspektorów pracy OIP w Warszawie w latach 2013-2016



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

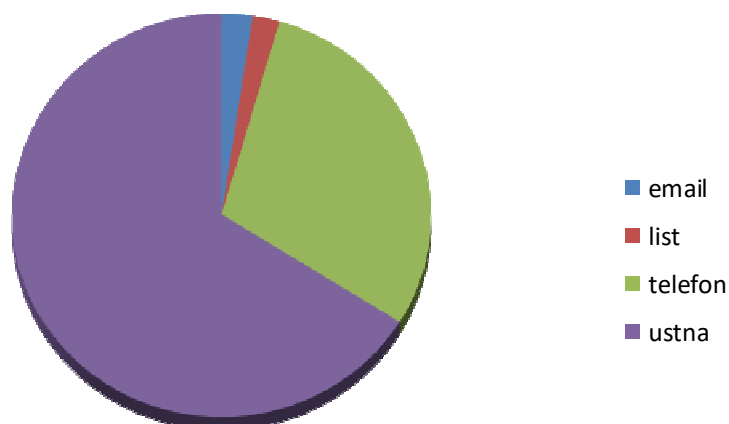
- 1) **2** skargi - uznane zostały za w pełni zasadne,
- 2) **11** skarg - uznano za częściowo zasadne,
- 3) **92** skargi - zostało uznanych za bezzasadne.

*

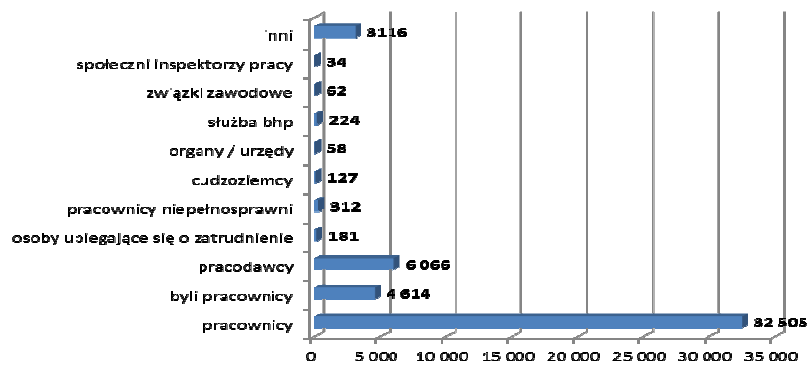
14. Porady prawne i techniczne

W 2016 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem 85 073 porad prawnych i technicznych, łącznej liczbie 47 299 interesantom (osobom pytającym). W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto, w biurach OIP Warszawa wraz z oddziałami, 17 806 osób. Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych w firmach pracodawców udzielili łącznie 13 457 porad ustnych. Ponadto, udzielono odpowiedzi na 2 106 pisemnych zapytań prawnych, z czego 1 125 stanowią odpowiedzi wysłane drogą elektroniczną. Pracownicy OIP Warszawa udzielili również 13 930 osobom porad telefonicznych.

Forma udzielanej porady



Podmioty, którym udzielono porad

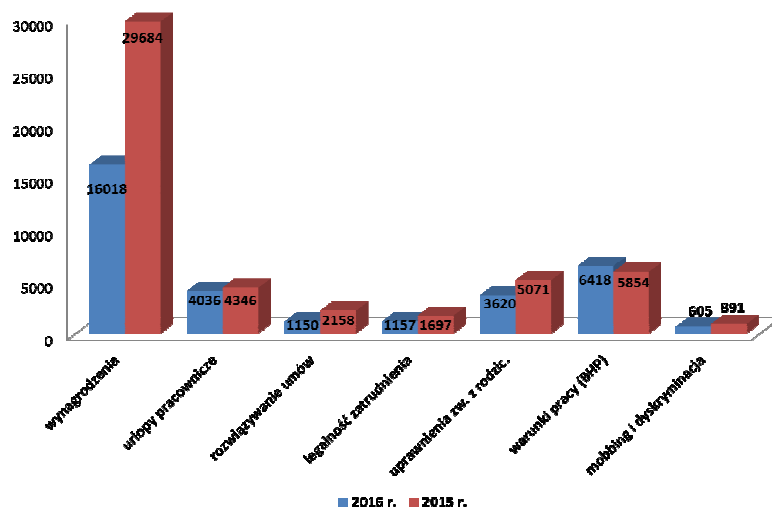


Podobnie, jak w latach ubiegłych porady prawne i techniczne dotyczyły następujących zagadnień:

- stosunek pracy
- wynagrodzenia
- czas pracy
- urlopy pracownicze
- uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem
- rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników
- legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej
- warunki pracy (bhp)
- przygotowanie do pracy (szkolenia bhp, badania lekarskie, dodatkowe kwalifikacje)
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe
- służba bhp i komisja bhp
- ochrona pracy młodocianych
- mobbing i dyskryminacja
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
- emerytury pomostowe
- w kręgu zainteresowania pytających były np. zasady wypłaty świadczeń, odwołania do sądu, formułowanie roszczeń

Problematyka porad nie zmienia się od kilku lat, obserwuje się w miarę stałą listę pytań zadawanych przez zainteresowane podmioty. Ogólna liczba porad zmniejszyła się z 93230 w 2015 r. do 85 073 porad w 2016 r. Niemniej w porównaniu do roku 2015 zmieniła się też w wielu przypadkach struktura przedmiotowa udzielnych porad prawnych.

Przedmiot porady



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 bardziej świadomi prawa ich reprezentacji przez związki zawodowe lub rady pracowników czy możliwości dochodzenia swoich roszczeń przed sądem pracy. Coraz częściej prawnicy udzielający porad konsultują już gotowe wnioski, powództwa czy akty prawa wewnątrzzakładowego pod kątem formalnej ich zgodności z przepisami.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy udzielano porad dotyczących m.in.: nadzoru rynku, wymagań bhp dla pomieszczeń pracy, okularów korekcyjnych, szkoleń bhp, oceny ryzyka zawodowego, czynników szkodliwych, pracy na wysokości, wymagań bhp przy pracach na budowie.

Nadal liczba osób zgłaszających się w celu uzyskania bezpłatnej porady prawnej jest bardzo wysoka. Osoby zainteresowane często odsyłane są do Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie z innych urzędów i organów (szczególnie ZUS, sądy, urzędy pracy i urzędy skarbowe), z uwagi na to, że Państwowa Inspekcja Pracy jest jedną z niewielu instytucji, która udziela bezpłatnych porad prawnych. Bardzo często jednak osoby odsyłane do inspekcji pracy, szczególnie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, kierowane są w sprawach nie należących do kompetencji organów PIP.

Analiza porad udzielanych związkom zawodowym

W 2016 r. udzielono 62 porady prawne (ustne i pisemne) związkom zawodowym, oraz 34 porady społecznym inspektorom pracy. Pomoc udzielona związkom zawodowym dotyczyła przede wszystkim czasu pracy, rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników, ochrony z tytułu bycia członkiem zarządu organizacji związkowej, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i uprawnień związku zawodowego. Udzielono też odpowiedzi na problem wypłaty wynagrodzenia działaczom związkowym w związku z ich oddelegowaniem do wykonywania doraźnych czynności związkowych poza zakładem pracy.

Inaczej przedstawia się problematyka poradnictwa udzielanego społecznym inspektorom pracy. Pytali oni najczęściej o refundację przez pracodawcę kosztów szkolenia, uprawnienia i zakres działania SIP oraz szeroko pojęte warunki pracy. Oddzielna grupa zapytań odnosiła się do roli społecznych inspektorów pracy w pracach zespołów powypadkowych w zakładzie pracodawcy.

Podobnie jak w latach poprzednich najczęściej do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie występowały takie organizacje związkowe jak: NSZZ „Solidarność”, „Solidarność 80” oraz OPZZ, ale także branżowe związki zawodowe (przede wszystkim podmioty lecznicze i szeroko rozumianego transportu).

Porady dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu

Pracownicy OIP w Warszawie, w roku 2016 udzielili łącznie 605 porad z ww. zakresu, z czego 260 porad dotyczyło dyskryminacji, a 345 mobbingu. Należy zauważyć, że liczba pytań zadawanych w omawianym temacie w 2015 r. wynosiła 981.

Pytania prawne osób zgłaszających się do OIP Warszawa dotyczyły w szczególności możliwości natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę w przypadku stosowania mobbingu, kwestii odszkodowania i zadośćuczynienia, a przede wszystkim możliwości stwierdzenia przez inspektora działań mobbingowych i dyskryminujących. Najczęstszymi zjawiskami mobbingowymi zgłaszanymi przez petentów były zastraszanie, groźby zwolnienia z pracy, zmuszanie do rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron, niekulturalne zachowanie pracodawcy, żądanie nieograniczonej dyspozycyjności pracownika, systematyczne kwestionowanie jego kompetencji mimo długiego stażu pracy w danym zakładzie czy dokonywanie oceny pracownika w obecności współpracowników. Natomiast, jako najczęstszy przejaw dyskryminacji zgłaszane były odmowa zatrudnienia z uwagi na wiek oraz zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, wiek i staż pracy pracownika.

Podsumowując tematykę poradnictwa prawnego w OIP Warszawa w roku 2016, jak co roku, należy uwzględnić specyfikę regionu warszawskiego, szczególnie umiejscowienie na Mazowszu siedzib dużych zagranicznych korporacji, organów centralnych, rządowych i samorządowych, jak

również małych firm zatrudniających kilka, kilkanaście osób, a także prowadzących działalność gospodarczą przedsiębiorców zatrudniających od 1 do 5 osób. Dodatkowo, cały czas wzrasta liczba pracowników napływowych – 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.

Szczególnie popularne jest poradnictwo udzielane drogą telefoniczną – co ważne, na warszawską infolinię dzwonią osoby z całej Polski, dyżury telefoniczne są bardzo intensywne, liczba osób zainteresowanych taką formą kontaktu z urzędem jest ogromna – pomimo czasami długiego czasu oczekiwania na połączenie z prawnikiem.

Podkreślić należy, że wzrasta ciągle stopień szczegółowości zadawanych pytań prawnych, jak i stopień ich skomplikowania. Odnoszą się one często do różnych działów prawa pracy i regulacji pozakodeksowych. Powyższe może wskazywać na dziedzinę prawa pracy w polskim systemie prawa, jako gałęzi która dynamicznie rozwija się i ewoluuje. Dowodem na to są liczne w ostatnich latach nowelizacje ustawy kodeks pracy, która zdaje się nadążać za realnymi wymogami rynku pracy dzięki wspólnemu wysiłkowi organów stanowiących prawo przy współdziałaniu czynników społecznych. Fakt dynamicznego rozwoju prawa pracy przesądza o potrzebie profesjonalnego poradnictwa w tym zakresie, a uchwalenie przez Sejm ustawy z dnia 5 sierpnia 2015r. o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej (Dz. U. poz. 1255), która dotyczy tylko wybranych grup społecznych, nie spowoduje spadku zainteresowania bezpłatnymi poradami prawnymi Państwowej Inspekcji Pracy.

*

15. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W roku 2016 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęły łącznie 176 wniosków o rejestrację oraz o wpis informacji (dla porównania – w 2015 r. wpłynęło 197 wniosków, w 2014 r. 186 wniosków, 2013 r. – 194, 2012 r. - 232, 2011 r. – 259, w 2010 r.- 262).

Wnioski dotyczyły:

• rejestracji układów	-	12	
• rejestracji protokołów dodatkowych	-	108	
• informacji ogółem	-	56, w tym:	
- wypowiedzenie układu			5
- rozwiązanie układu (porozumienia)			9
- terminie stosowania rozwiązanego układu			1
- połączenie organizacji związkowych			2
- rozwiązanie organizacji związkowej			6
- przejście zakładu pracy na innego pracodawcę			1
- wstąpienie związku zawodowego w prawa strony			4
- zawieszenie stosowania układu			5
- odstąpienie od stosowania układu			4
- zmiana nazwy, adresu			16
- inne informacje			3

W okresie sprawozdawczym odmówiono rejestracji jednego protokołu dodatkowego do zakładowego układu zbiorowego pracy.

Odmówiono rozpatrzenia 10 wniosków o rejestrację oraz o wpis informacji, w szczególności:

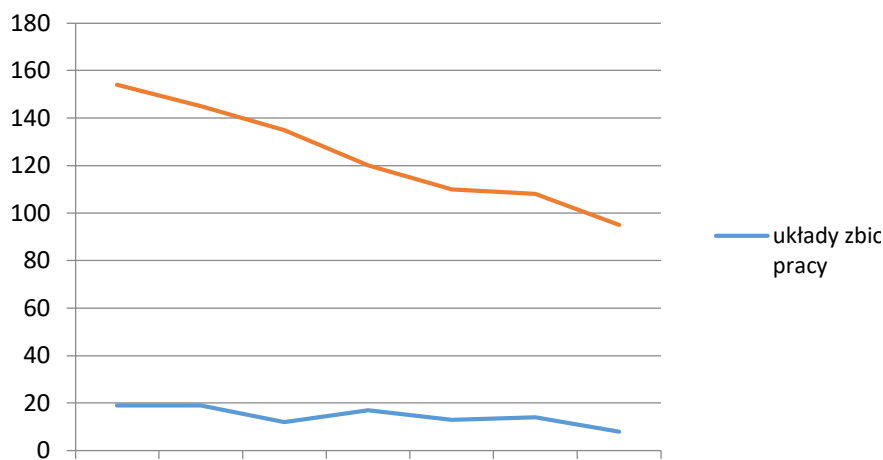
• o rejestrację protokołu dodatkowego	-	4
• o wpis informacji o wypowiedzeniu układu	-	1
• o terminie stosowania układu	-	1
• o zawieszeniu stosowania układu	-	1
• o wpisie informacji o odstąpieniu (art. 241 ²⁹ § 3)	-	2
• o wpisie informacji o wstąpieniu w prawa strony	-	1

Odmowy rozpatrzenia wniosków o rejestrację protokołów i o wpis informacji wynikały z przyczyn formalnych, tj. braku dokumentów potwierdzających uprawnienia stron oraz złożenia nieodpowiedniej ilości egzemplarzy protokołów dodatkowych. W dwóch przypadkach zakwestionowano zgodność z prawem postanowień protokołów dodatkowych. Kwestionowane postanowienia dotyczyły m.in.: zasad wynagradzania pracowników i określenia w układzie zasad wynagradzania dla głównego księgowego oraz dokonywania zmian układu zbiorowego pracy w innym trybie niż w drodze protokołu dodatkowego.

W 2016 roku zarejestrowano 8 zakładowych układów zbiorowych pracy oraz 95 protokołów dodatkowych.

Dla porównania w 2010 r. zarejestrowano 19 zakładowych układów zbiorowych pracy i 154 protokoły dodatkowe, 2011 r. – 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, a w 2015 r. – 14 układów i 108 protokołów.

Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w latach 2010-2015 OIP Warszawa



Liczba układów zarejestrowanych w 2016 r. przewidujących:

- korzystniejsze zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych: 2 układy (przykładowo: dodatki w wysokości 100% stawki godzinowej za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy);
- korzystniejsze zasady wynagradzania za pracę w niedzielę, święta i dni dodatkowo wolne od pracy: 3 układy (przykładowo: wprowadzenie za pracę w niedzielę i święta obok regulacji przewidzianej w Kodeksie pracy dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia minimalnego za każdą godzinę pracy w tych dniach);
- korzystniejsze zasady wynagradzania za pracę w porze nocnej: 3 układy (przykładowo: za każdą godzinę pracy w porze nocnej 25 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia);
- wyższy, niż określony w ustawodawstwie prawa pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego: 1 układ (po przepracowaniu co najmniej 10 lat u pracodawcy, pracownikowi skierowanemu na wczasy zdrowotne przysługuje dodatkowy urlop zdrowotny w wymiarze 10 dni);
- skrócony wymiar czasu pracy: brak;
- skrócony wymiar czasu pracy w przypadku pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia: brak;
- dodatkowe urlopy dla pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia: brak;

- dłuższe, niż ustawowe okresy wypowiedzenia: 2 układy (przykładowo: dłuższe okresy wypowiedzenia uzależnione od stażu pracy u pracodawcy co najmniej 10 lat – okres wypowiedzenia 6 miesięcy, 20 lat stażu pracy - 9 miesięcy);
- prawo do nagród jubileuszowych: 6 układów;
- korzystniejsze, niż przewidziane powszechnie obowiązującymi przepisami odprawy emerytalne i rentowe: 6 układów.

W 2016 r. udzielono ponad 200 porad prawnych. Porad udzielano zarówno pracodawcom, jak i przedstawicielom organizacji związkowych. Dotyczyły one przede wszystkim procedury zawierania układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz konieczności dokonywania zgłoszeń odpowiednich informacji do układów.

Dane z 2016 roku wskazują na utrzymującą się w ostatnich latach tendencję do ograniczania zakresu lub wysokości przyznawanych pracownikom świadczeń. Szczególnie jest to widoczne w przypadku układów zawieranych po rozwiązywaniu dotychczasowych układów. Większość rejestrowanych układów przewiduje jeszcze np.: 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 - jak do tej pory - ogólnego stażu pracy. Zmiany dokonywane w drodze protokołów dodatkowych dotyczyły, tak jak w ostatnich latach, głównie zasad wynagradzania pracowników (zmiany w tabelach zaszerogowania), premiowania i przyznawania dodatków, a także rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub obniżeniu wysokości funduszu.

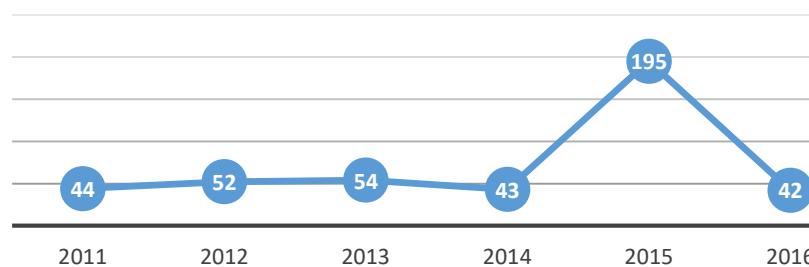
Należy również zauważyć, iż w porównaniu z rokiem ubiegłym liczba wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wniosków o wpis do rejestru informacji o wypowiedzeniu, czy rozwiązaniu układu zbiorowego pracy utrzymuje się na podobnym poziomie (w 2016 r. wpłynęło łącznie 14 wniosków dotyczących wypowiedzenia i rozwiązania zakładowego układu zbiorowego pracy, dla porównania w 2015 r. - 15, w 2014 r. - 17, w 2013 r. – 16).

*

16. Spory zbiorowe pracy

W roku 2016, znacząco zmalała liczba zarejestrowanych sporów w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Zjawisko to spowodowane było m.in. rejestracją sporów zbiorowych od pracodawców związanych z oświatą (szkoły, przedszkola) i służbą zdrowia. W 2016 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 42 spory zbiorowe (195 – sporów zbiorowych zarejestrowanych w 2015 r.), zawierających 80 żądań.

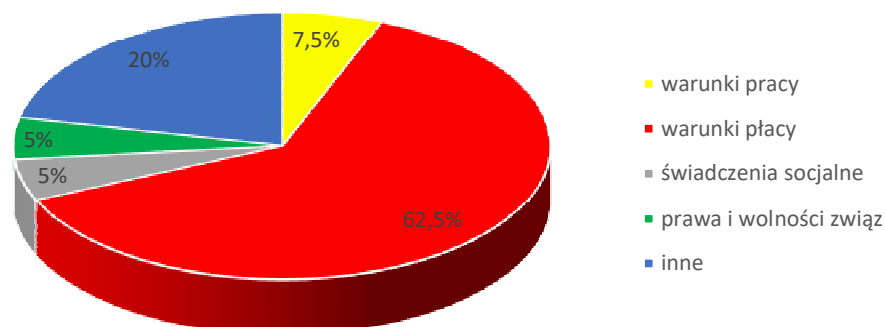
Liczba sporów zbiorowych zgłoszonych w latach 2011-2016



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:

1. 6 żądań - warunki pracy (7,5 %).
2. 50 żądań - warunki płacy (62,5 %).
3. 4 żądania - świadczenia socjalne (5 %).
4. 4 żądania - prawa i wolności związkowe (5 %).
5. 16 żądań - dotyczących innych kwestii (łącznie 20 %).

Zakres sporów zbiorowych w 2015 r.

Informacje o wyniku sporów (w tym liczba porozumień kończących spór zbiorowy)

Z przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wynika, iż pracodawca ma obowiązek powiadamiania inspekcji pracy o kolejnych etapach rozwiązywania sporu (mediacji czy arbitrażu), o przeprowadzeniu strajku czy zakończeniu sporu.

Natomiast z informacji, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2016 r. wynika, iż w okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. zostało zakończonych 28 sporów zbiorowych, w tym 15 wszczętych w okresie sprawozdawczym, a 2 spory zbiorowe zostały zawieszane.

W dokumentacji sporów, która wpłynęła do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w roku 2016 r., najczęściej wymienianą przyczyną sporów między pracodawcami a pracownikami były wynagrodzenia. Zaobserwowano istotny wzrost żądań dotyczących wzrostu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jego waloryzacji, zwiększenia premii i nagród pracowniczych oraz dodatków stażowych. Następne miejsca zajmowały: warunki pracy, kwestie socjalne oraz związkowe. Wśród żądań dotyczących warunków pracy strona związkowa najczęściej domagała się niepogarszania warunków pracy oraz zmiany organizacji pracy. Przyczyny sporów zbiorowych pracy związane ze świadczeniami socjalnymi skupiły się głównie wokół spraw związanych ze zwiększeniem środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, a związkowe z respektowaniem uprawnień związkowych, nieingerowaniem w działalność statutową związku zawodowego i formą współpracy z tymi organizacjami.

*

17. Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 658 wniosków dotyczących zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do lat 16. W ramach realizacji tematu T 943 „Praca dzieci” inspektorzy pracy przeprowadzili 122 kontrole w 41 podmiotach, w wyniku których wydali 1151 decyzji pozytywnych, a w 5 przypadkach wnioski złożone przez wnioskodawców zostały uznane za bezprzedmiotowe, z uwagi zbyt późny termin ich złożenia lub braki formalne w postaci braku zgody przedstawiciela ustawowego na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.

Zajęcia zarobkowe dzieci polegały w szczególności na:

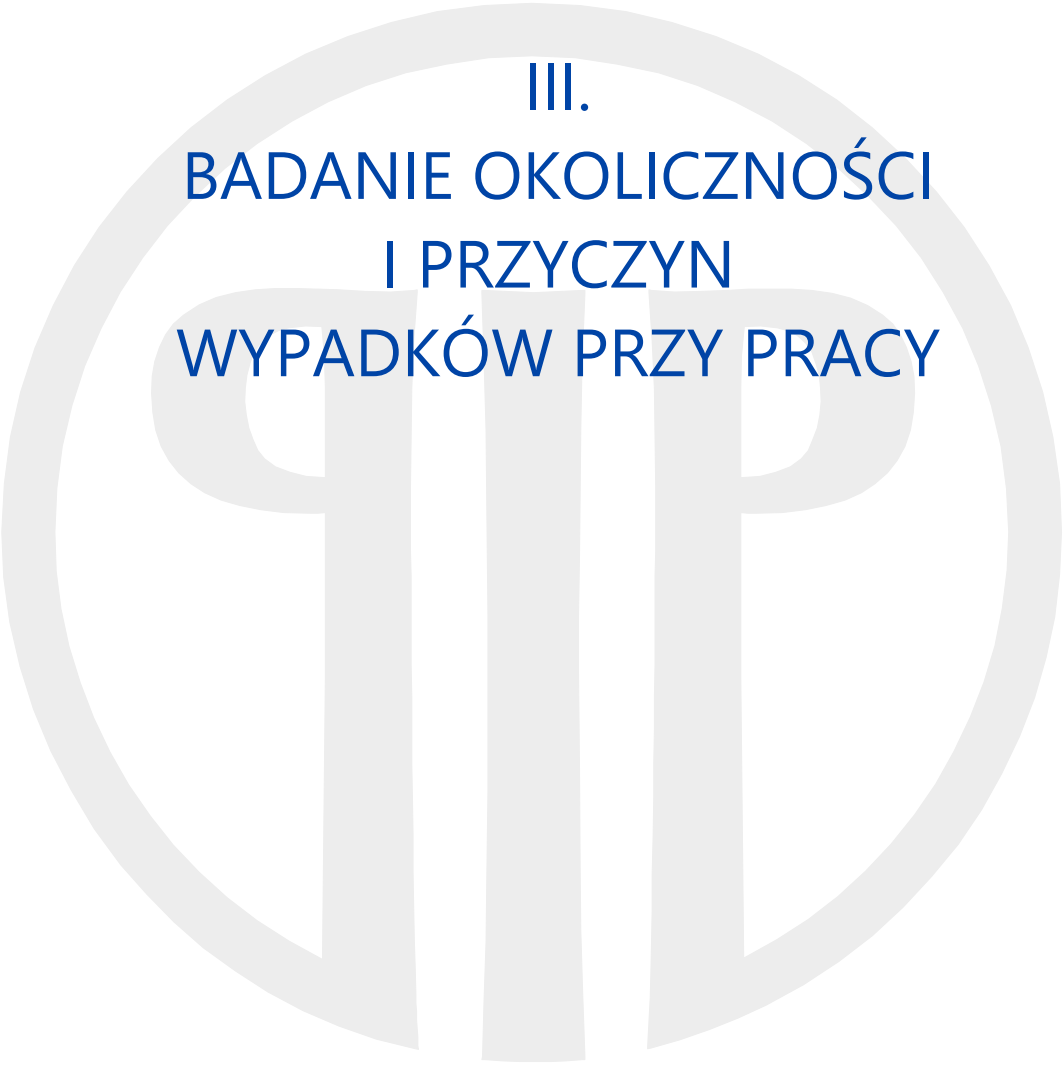
- odegraniu ról głównych i epizodycznych (w tym taniec, śpiew, role mówione) w przedstawieniach teatralnych przez dzieci;
- na wcieleniu się w postacie/role dzieci biorących udziału w serialach, filmach (główni bohaterowie, role epizodyczne);
- statystowaniu w serialach, filmach fabularnych;
- udział w filmach reklamowych i programach edukacyjnych.

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 spektaklów, a w przypadku filmów, seriali, programów telewizyjnych zajęcia zarobkowe prowadzone są z zatwierdzonym scenariuszem. 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. Inspektorowi okazywano umowy podpisywane pomiędzy rodzicami dzieci a realizatorami, producentami telewizyjnymi, filmowymi, w przypadku dzieci biorących udział w realizacji serialu bądź filmu. 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 rodziców bądź opiekunów prawnych/ustawowych 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 psychologiczno-pedagogiczne (opinię psychologa bądź pedagoga szkolnego w przypadku zajęć krótkotrwałych przy realizacji reklam) dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
4. pozytywną opinię przedstawicieli szkół (niekiedy i przedszkoli), do której uczęszczają ww. dzieci (w przypadku dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu) dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
5. oraz w przypadkach innych niż udział w przedstawieniach teatralnych, umowy zawarte z rodzicami (przedstawicielami małoletnich),
6. pozytywnie zaopiniowane protokoły „Komisji” opiniujące projekty scenograficzne widowisk teatralnych pod kątem ich zgodności z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz o ochronie przeciwpożarowej do spektaklów, a w przypadku filmów, seriali, programów telewizyjnych zatwierdzone scenariusze.



III.
BADANIE OKOLICZNOŚCI
I PRZYCZYN
WYPADKÓW PRZY PRACY

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

Inspektorzy pracy ze zgłoszonych w 2016 roku 506 wypadków zbadali okoliczności i przyczyny 179 wypadków gdzie poszkodowanych zostało 198 osób.

	Liczba zgłoszonych		Liczba zbadanych	
	wypadków	poszkodowanych	wypadków	poszkodowanych
Śmiertelne	96	104	77	83
Ciężkie	222	248	111	114
Zbiorowe	56	129	8	17

Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy wg sekcji.

Lp.	Sekcja PKD	Liczba poszkodowanych					
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Budownictwo	95	66	46	60	90	30
2.	Przetwórstwo przemysłowe	55	54	14	69	69	51
3.	Handel i naprawy	25	19	6	24	26	11
4.	Transport i gospod. mag.	7	16	17	28	14	10
5.	Rolnictwo i leśnictwo	7	7	2	5	3	0

W związku z badaniem okoliczności i przyczyn ww. wypadków przy pracy inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych 466 decyzji nakazowych oraz 512 wniosków w wystąpieniach. W związku z ujawnieniem 226 wykroczeń, na 128 osób winnych popełnionych wykroczeń nałożono mandaty karne w wysokości na łączną kwotę 179 600,00 złotych. Ponadto, w przypadku 6 osób winnych popełnienia 8 wykroczeń skierowano wnioski do sądu o ich ukaranie. W stosunku 16 osób za popełnienie 23 wykroczeń zastosowano środki wychowawcze.

Prowadząc kontrole związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy udzielili 480 porad prawnych, w tym 1085 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Inspektorzy pracy podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy współdziałali z innymi organami państwowego nadzoru nad warunkami pracy poprzez przeprowadzenie wspólnych kontroli, przeprowadzenie kontroli na wniosek albo poinformowanie o wynikach kontroli. W 8 przypadkach poinformowano prokuraturę, a w 32 policję o wynikach przeprowadzanej kontroli. Z prokuraturą i policją przeprowadzono w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy 3 kontrole wspólne, w 10 przypadkach podjęto czynności kontrolne na wniosek ww. organów. W 3 przypadkach poinformowano o ustaleniach dokonanych podczas badania wypadku przy pracy związku zawodowe i społecznego inspektora pracy. O wynikach ustaleń inspektor pracy informował również ZUS - w 2 przypadkach oraz Urząd Dozoru Technicznego – w 2 przypadkach.

Najczęstszymi miejscami wypadków przy pracy były:

- miejsca produkcji przemysłowej,
- teren budowy,
- miejsca magazynowania,
- miejsce konserwacji i napraw.

Wydarzeniami będącymi odchyleniem od stanu normalnego, które doprowadziły do wypadku przy pracy było:

- 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,
- upadek na tym samym poziomie,
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym.

Najczęstsze przyczyny wypadków:

- 56,15% to przyczyny ludzkie takie jak, 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.
- 35,45% przyczyn leżało po stronie niewłaściwej organizacji pracy polegającej na, niewłaściwej eksploatacji czynnika materialnego, niewłaściwej ogólnej organizacji pracy, niewłaściwej organizacji stanowiska pracy.
- 8,39% to przyczyny techniczne takie jak, wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego, niewłaściwe wykorzystanie czynnika materialnego, wady materiałowe czynnika materialnego.

Działania dotyczące nadzoru nad bezpieczeństwem pracy należy zwiększyć, szczególnie dla małych i średnich przedsiębiorstw, pozbawionych faktycznego nadzoru służby bhp.

W związku z powyższymi obserwacjami wskazane jest podjęcie następujących działań:

1. Rozpowszechnienie przepisów prawnych w zakresie ubezpieczenia i świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zasad prowadzenia i dokumentowania postępowania powypadkowego.
2. Promowanie wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców dostępnymi środkami, jak spotkania i konferencje z organizacjami pracowników i pracodawców, środki masowego przekazu, Internet.
3. Wprowadzenie rozwiązań legislacyjnych w zakresie zasad szkolenia pracowników, przez jednostki dające gwarancję rzetelnego kształcenia pracodawców i pracowników, np. posiadające stosowny certyfikat w tym zakresie.
4. Drobiazgowa kontrola dokumentacji powypadkowych, sporządzanych przez pracodawców.
5. Egzekwowanie od pracodawców, u których dochodzi do wypadków powtarzalnych, wdrażania w praktyce właściwych wniosków profilaktycznych.

*

2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców

W ramach zadania „Kontrola przestrzegania przepisów rozporządzenia RM z dnia 1.07.2009 r.”, kontrole przeprowadzono w 192 zakładach badając 235 dokumentacji związanych z badaniem przez zespoły powypadkowe okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy przeanalizowali 31 protokołów powypadkowych sporządzonych przez zespoły badające okoliczności i przyczyny wypadków pracy w których nie uznano badanego zdarzenia za wypadek przy pracy. W ramach realizowanego ww. zadania skierowano do kontrolowanych pracodawców 23 decyzji nakazowych oraz 388 wniosków i zaleceń.

W związku z kontrolami przestrzegania przepisów Rozporządzenia inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 8 osób, za 8 wykroczeń na łączną kwotę 11 300,00 złotych.

Inspektorzy pracy udzielili 3266 porad prawnych, w tym 646 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

Zdecydowanie najwięcej nieprawidłowości stwierdzono przy ustalaniu (dokumentowaniu) okoliczności i przyczyn wypadków. Wśród powyższych nieprawidłowości dominują:

- ustalenie tylko częściowych przyczyn wypadku,
- ustalenie innych przyczyn niż wynikające z analizy inspektora pracy,
- nieprzystąpienie niezwłocznie przez zespół powypadkowy do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku,

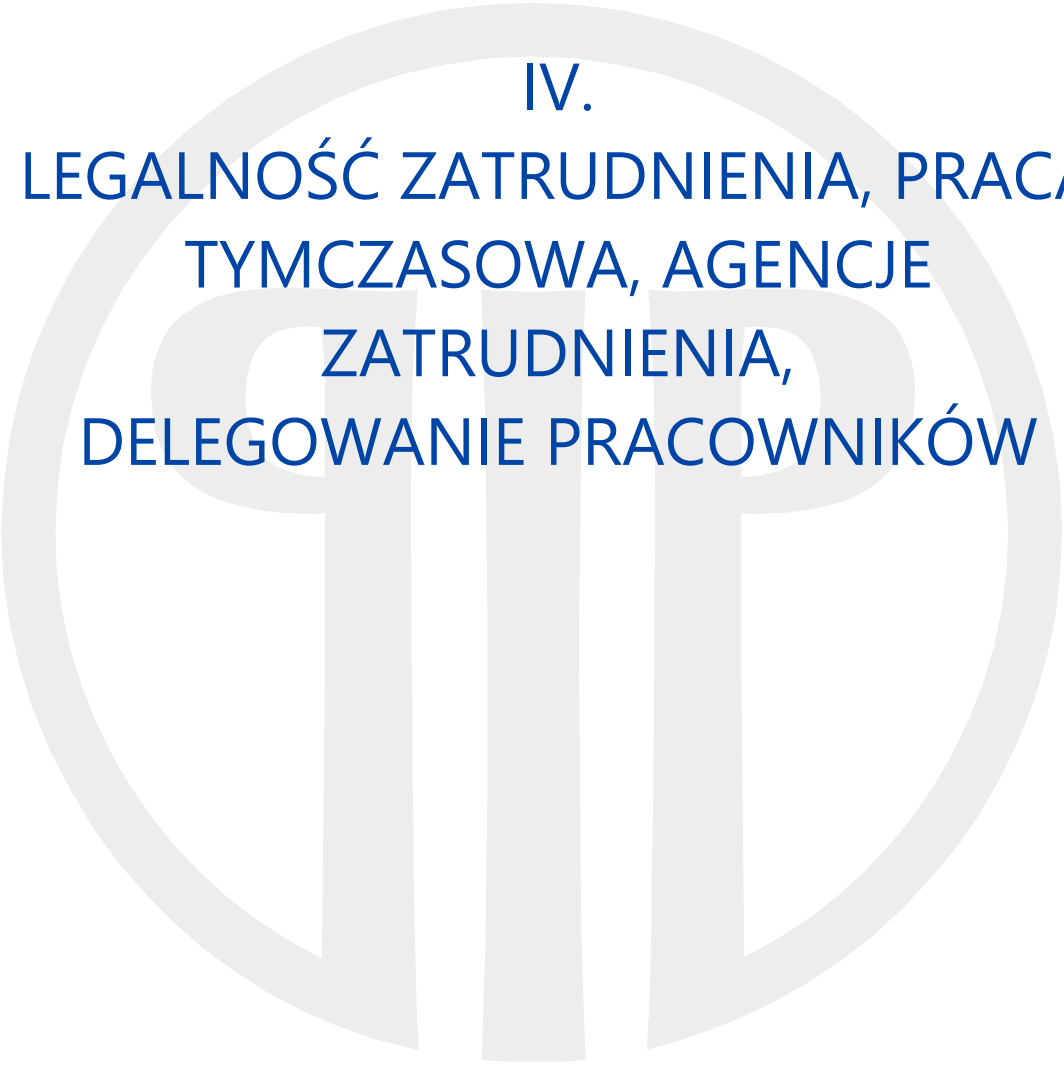
- zgłoszenie wypadku w odległym terminie,
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego.

Podczas kontroli u pracodawców ujawniono 60 nieprawidłowości dotyczących ustalenia tylko częściowych przyczyn wypadku, jest to 25,5% wszystkich ujawnionych nieprawidłowości.

Podobnie kontrole ujawniły 49 nieprawidłowości dotyczących ustalenia przez zespoły powypadkowe przyczyn innych niż ustalone przez inspektora pracy. Stanowi to ponad 20,1% wszystkich ujawnionych nieprawidłowości.

Wśród badanych zdarzeń wypadkowych stwierdzono, że wypadki wymagające zgłoszenia do Okręgowego Inspektoratu Pracy (ciężkie, zbiorowe, śmiertelne) zgłaszano w odległym terminie.

W trakcie kontroli powypadkowych przeprowadzanych przez inspektorów pracy, wielokrotnie członkowie zespołów powypadkowych, szczególnie pracownicy służby bhp, sygnalizują w dalszym ciągu trudności w uzyskaniu z policji i placówek służby zdrowia niezbędnych informacji dotyczących wypadku i jego skutków dla poszkodowanego. Pomimo nowelizacji rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, nie zamieszczono w nim delegacji dla członków zespołów powypadkowych upoważniających ich do uzyskania od policji i służby zdrowia informacji niezbędnych podczas sporządzania dokumentacji powypadkowych.



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

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 1086 kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich. Stwierdzono 106 przypadków nie potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę oraz 129 przypadków różnego rodzaju uchybień w powyższym zakresie. Stwierdzono również 120 przypadkach nie zgłoszenia pracowników lub innych osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego oraz 1061 przypadków nieterminowego zgłoszenia. Stwierdzono 18 przypadków niezawiadomienia w terminie PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności. Stwierdzono również 1081 przypadków nieopłacenia składek na Fundusz Pracy. Łączna kwota nieopłaconych składek na Fundusz Pracy wyniosła 93 800 zł.

Efektom działań kontrolnych było skierowanie do podmiotów kontrolowanych 16 poleceń, 516 wystąpień zawierających – 937 wniosków, które dotyczyły 3861 zatrudnionych oraz udzielenie podczas kontroli 2938 porad w zakresie prawnej ochrony pracy, 1986 - w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy i 869 dotyczących legalności zatrudnienia. Skutki ujawnionych w toku kontroli wykroczeń stanowiły podstawę do ukaranie osób winnych naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia – w 56 postępowaniach mandatowych (łączna kwota nałożonych grzywien z tego tytułu – 67 100 zł.) oraz skierowania 48 wniosków o ukaranie (zawierających łącznie 118 zarzutów) do właściwych wydziałów karnych sądów rejonowych. Inspektorzy pracy w 55 przypadkach ujawnionych wykroczeń zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Realizując kontrole legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej w roku 2016 nie zarejestrowano nowych (w porównaniu z latami 2013, 2014 i 2015) zjawisk, czy też nieprawidłowości w tym obszarze kontroli. Przyczyny powierzenia wykonywania pracy bez zawarcia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej są niezmiennie od lat, a związane są z próbą ominięcia systemu fiskalnego oraz ubezpieczeń społecznych i redukowaniem przez pracodawców oraz przedsiębiorców niebędących pracodawcami kosztów prowadzonej działalności. Przyczyny wtórne nielegalnego zatrudnienia, leżące po stronie podejmujących pracę wiążą się natomiast z brakiem gwarancji stabilnego zatrudnienia i niechęcią do podejmowania działań związanych z pozbawieniem możliwości korzystania z opieki ze strony państwa, jaką mają zarejestrowane osoby bezrobotne.

Wyszczególnienie		Liczba osób	Kwota (zł)
1	Potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	137	x
2	Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	154	x
3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy	1 025	63 332 zł.

*

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

W wyniku 602 kontroli przeprowadzonych w roku 2016 w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców nie odnotowano pojawienia się nowych zjawisk, problemów i tendencji w tym obszarze kontroli. Natomiast istotnemu zwiększeniu (w porównaniu z 2015 r.) uległa liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, we wszystkich jego formach. Stwierdzono łącznie 566 (223 w roku 2015) przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (w tym 22 przypadki pobytu uniemożliwiającego wykonywanie pracy, 489 przypadków wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę, 57 przypadków wykonywania pracy na warunkach innych niż w treści zezwolenia na pracę, 72 przypadki wykonywania pracy bez potwierdzenia umowy w formie pisemnej).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy skierowali 4 polecenia oraz 232 wystąpienia - zawierające 478 wniosków. W związku ze stwierdzeniem 388 wykroczeń inspektorzy pracy skierowali 122 wnioski do sądu o ukaranie oraz nałożyli 30 grzywien w formie mandatów za popełnienie 39 wykroczeń na łączną kwotę 28 700 zł. Zastosowano również 221 środków wychowawczych.

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 oraz na warunkach innych niż w treści zezwolenia. Do stwierdzanych naruszeń w zakresie zatrudniania pracowników – cudzoziemców dochodzi najczęściej w związku z ignorancją wobec przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców i ich niezajomością 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 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. Należy również podkreślić, iż główną przyczyną kontroli, podczas których stwierdzane są nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia obcokrajowców są kierowane do OIP wnioski Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego oraz skargi składane przez samych cudzoziemców.

W roku 2016 inspektorzy pracy przeprowadzili 28 wspólnych kontroli z funkcjonariuszami Straży Granicznej. W wyniku dokonywanych ustaleń inspektorzy pracy 74 razy informowali Straż Graniczną o naruszeniach przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Należy podkreślić, że dobrze układa się współpraca ze Strażą Graniczną. Koordynatorzy z ramienia OIP oraz Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej pozostają w stałym kontakcie. Taka praktyka służy bieżącej wymianie posiadanych informacji, dokumentacji kontrolnych oraz pozwala na niedublowanie kontroli, o których przeprowadzenie wnoszą czasami równolegle do naszych urzędów inne organy, podmioty i osoby. Dobrze rozwija się również współpraca z Policją. W 2016 r. przeprowadzono 41 kontroli w których uczestniczyli jej funkcjonariusze. Kulminacją współpracy był wspólny udział w akcji „Joint Action Day”, w ramach której przeprowadzono 3 kontrole. Podczas nich inspektorzy pracy sprawdzali przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia obcokrajowców, natomiast policjanci prowadzili czynności ukierunkowane na ustalenie występowania ewentualnych przesłanek pracy przymusowej i handlu ludźmi. W 2016 r. Okręgowy Inspektor Pracy 76 razy informował Wojewodę Mazowieckiego o przypadkach stwierdzonych naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustalonych w wyniku kontroli inspektorów pracy realizujących temat T014. Należy zauważyć, iż wnioski z Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego są, obok skarg składanych przez obcokrajowców, jednym z głównych źródeł informacji o nielegalnym zatrudnieniu pracowników. Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie uczestniczy również w posiedzeniach Wojewódzkiego Zespołu do spraw zapobiegania Handlowi Ludźmi. W ramach współpracy z Urzędem Wojewódzkim w dniu 22/10/2016 r. starszy inspektor pracy- specjalista Paweł Kurmanowski wziął udział w Dniu otwartym dla cudzoziemców, organizowanym przez Mazowiecki Urząd Wojewódzki. W jego trakcie inspektor pracy udzielał porad dotyczących prawa pracy i zagadnień związanych z legalnym wykonywaniem pracy na terenie RP.

Na przestrzeni ostatnich lat zauważalnym jest wzrost liczby kontroli przeprowadzanych w ramach tematu legalności zatrudniania cudzoziemców (388 kontroli w 2014 r., 484 kontrole

w 2015 r.). Wzrasta również liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców. W 2014 r. odnotowano 133 takie przypadki, natomiast w 2015 r. 223. W 2016 r. liczba ta wyniosła już 565. Ten wzrost spowodowany jest przede wszystkim faktem zwiększenia migracji ze strony obywateli Ukrainy. Wpływ na to ma niewątpliwie sytuacja wewnętrzna tego kraju. Zjawisku temu sprzyja również stosunkowo łatwa i odformalizowana procedura zatrudniania (na podstawie oświadczeń). Trudno dziś znaleźć branżę gospodarczą w której nie spotkalibyśmy się z zatrudnianiem obcokrajowców, głównie Ukraińców. Jeżeli chodzi o konkretne rodzaje nieprawidłowości oraz ich przyczyny to pozostają one niezmiennie. Nadal największym problemem jest zatrudnianie cudzoziemców bez uzyskania zezwolenia na pracę. Do stwierdzanych naruszeń dochodzi najczęściej w związku z nieznaną przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Przyczyna ta dotyczy zarówno pracodawców jak i wykonujących pracę obcokrajowców. Z drugiej strony należy jednak odnotować pewien wzrost świadomości prawnej obcokrajowców, przejawiający się między innymi coraz większą liczbą składanych przez nich skarg, dotyczących naruszania ich praw pracowniczych. Kolejnym zjawiskiem z występowaniem którego mamy coraz częściej do czynienia 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.

*

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

W okresie sprawozdawczym ustalono, że 6 podmiotów wykonujących zadania agencji zatrudnienia, nie posiadało w tym zakresie wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Ponadto stwierdzono, że 1 agencja zatrudnienia nie przedłożyła w przewidzianym przepisami ustawy terminie marszałkowi województwa rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia. Badając sprawy związane z kierowaniem osób do pracy za granicę ujawniono, że w 1 przypadku agencja zatrudnienia zamierzająca skierować osoby do pracy za granicą nie zawarła z pracodawcą zagranicznym pisemnej umowy określającej warunki zatrudnienia za granicą.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Liczba przeprowadzonych kontroli: <i>w tym:</i>	37
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	18
3.	związane z interwencją własną urzędu:	
	a) realizacja planu kontroli agencji wytypowanych pod względem nieprawidłowości lub rodzaju świadczonych usług w oparciu o wytyczne do kontroli	9
	b) monitoring ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach	3
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu;	7
5.	inne przypadki (należy wyszczególnić źródło wszczęcia postępowania kontrolnego).	-

W 2016 r. w trakcie prowadzonych kontroli stwierdzono przypadki naruszenia przepisów prawa polegające w szczególności na:

- nie zamieszczaniu w ogłoszeniach i ofertach pracy numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, a w przypadku ofert dotyczących wykonywania pracy tymczasowej nie oznaczanie „oferta pracy tymczasowej”;
- prowadzeniu agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia,
- przedłożeniu po upływie przewidzianego przepisami terminu marszałkowi województwa corocznych informacji o działalności agencji zatrudnienia;

- nie zawarciu przez agencję zatrudnienia na piśmie umowy z pracodawcą zagranicznym do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą;
- nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy.

Przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości jest niewątpliwie wiele, jednak nie da się ich wszystkich ustalić. Niektóre z nich zostały wskazane w trakcie kontroli, bezpośrednio przez osoby reprezentujące agencje zatrudnienia. I tak naruszenia polegające na:

- prowadzeniu działalności bez wymaganego wpisu do rejestru,
- nieterminowym informowaniu marszałka województwa o działalności agencji zatrudnienia wynikały – zdaniem przedstawicieli agencji zatrudnienia – z nieznajomości przepisów prawa w tym zakresie tj. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podobnie, przyczyną nieprawidłowości w zakresie np. publikowania ogłoszeń, w których nie zamieszcza się numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, jest z pewnością niewystarczająca znajomość przepisów obowiązujących agencje zatrudnienia. Ponadto osoby reprezentujące agencje zatrudnienia, naruszenia przepisów w tym zakresie, często tłumaczą pomyłką osób odpowiedzialnych za publikację ogłoszeń.

W wyniku podjętych działań inspektorzy pracy skierowali do sądów karnych łącznie 5 wniosków o ukaranie. Trzy postępowania karne zostały zakończone prawomocnymi orzeczeniami. We wszystkich trzech przypadkach Sądy zastosowały wobec sprawców wykroczeń kary grzywny w łącznej wysokości 9 000 zł.

*

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W trakcie prowadzonych w 2016 r. kontroli przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, dokonano oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych, dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych. Obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników tymczasowych realizowane są przez agencje pracy tymczasowej, jak i pracodawców użytkowników. Kontrole przeprowadzono w obu jednostkach.

Praca tymczasowa stosowana jest przez pracodawców prowadzących działalność gospodarczą różnych branż. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r., inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 54 kontrole w 50 różnych podmiotach, z czego 31 kontroli w agencjach pracy tymczasowej oraz 232 kontrole u pracodawców użytkowników.

Inspektorzy pracy rozpoczęli czynności kontrolne w temacie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych w następujących okolicznościach:

- na skutek złożonych skarg,
- na skutek powiadomienia innego Organu oraz na skutek przekazania sprawy z innego Okręgu,
- w pozostałych przypadkach w celu realizacji tematu.

W toku kontroli inspektorzy pracy ujawnili następujące nieprawidłowości:

1. w agencjach pracy tymczasowej

- prowadzenie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia,
- nieterminowe zawarcie na piśmie umowy o pracę tymczasową
- nieprawidłowości w sporządzeniu umów o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym,
- dopuszczanie do pracy pracowników tymczasowych bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- nie zawiadamianie pracowników tymczasowych, przed zawarciem z nimi umowy o pracę o uzgodnieniach dokonanych z pracodawcą użytkownikiem tj. o: rodzaju

pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanym okresie wykonywania pracy tymczasowej, wymiarze czasu pracy pracownika tymczasowego, miejscu wykonywania pracy tymczasowej, zakresie informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę tego pracownika, zakresie przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zakresie przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową,

- nieprawidłowe oraz nieterminowe wypłacanie pracownikom tymczasowym wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- nieprawidłowe ustalanie i wypłacanie pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop,
- niestosowaniu przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wobec osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

2. u pracodawców użytkowników

- niezgodność umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą wykonującą pracę tymczasową z charakterem świadczonej pracy,
- nie przekazywanie przez pracodawcę użytkownika reprezentatywnej organizacji związkowej informacji o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej oraz informacji o rodzaju i warunkach pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- nie poinformowanie na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika,
- nie poinformowanie na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nie uzgodnienie na piśmie z agencją pracy tymczasowej: rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego, miejsca wykonywania pracy tymczasowej
- zatrudnianie pracowników tymczasowych przy pracach nie mających charakteru sezonowego, okresowego lub doraźnego,
- zatrudnienie pracownika tymczasowego na czas dłuższy niż dopuszczalny okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika,
- nie dostarczenie pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz niewypłacanie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia, a także niewypłacanie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży,
- nieprowadzenie kart ewidencji czasu pracy,
- dopuszczanie do pracy bez przeszkolenia w dziedzinie bhp.
- brak lub niewłaściwa dokonana ocena ryzyka zawodowego i poinformowanie o niej pracownika tymczasowego.

W zakresie powierzania pracy obcokrajowcom, nieprawidłowości stwierdzono w 3 kontrolowanych podmiotach. Łącznie uchybienia dotyczyły 7 cudzoziemców i dotyczyły:

- braku potwierdzonej na piśmie umowy o pracę,

- braku badań lekarskich,
- powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu zezwolenia na pracę, ewentualnie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

W 2016 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 3 kontrole w agencjach pracy tymczasowej kierującej łącznie 20 pracowników do pracy u zagranicznych pracodawców użytkowników.

Stwierdzone, w toku czynności nieprawidłowości, dotyczyły uzgodnień na piśmie, między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej, warunków pracy tymczasowej oraz realizowania obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej organizacji pracy tak w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników oraz przepływu informacji pomiędzy nimi. Ponadto na powyższe ma wpływ niewystarczająca znajomość przepisów szczególnych, regulujących w niektórych aspektach uprawnienia pracowników tymczasowych odmiennie niż pozostałych pracowników.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów:

- 2 nakazy pisemne zawierające łącznie 4 decyzje,
- 20 wystąpień zawierających łącznie 73 wnioski.

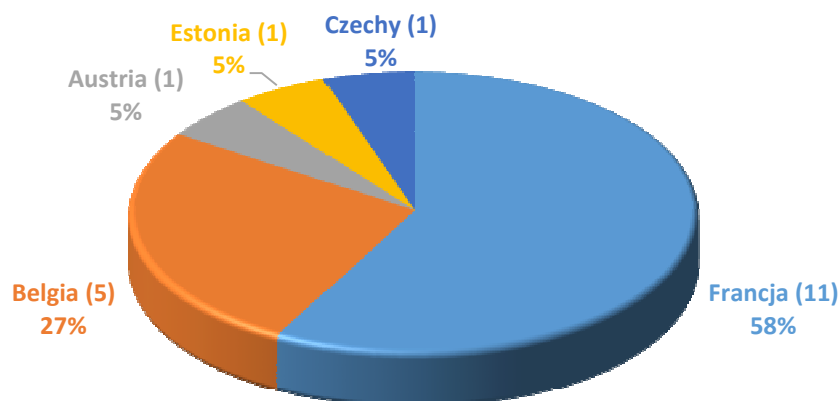
W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali 3 wnioski do sądu o ukaranie osób winnych popełnionych wykroczeń. Ponadto w stosunku do 5 osób zastosowano środki wychowawcze.

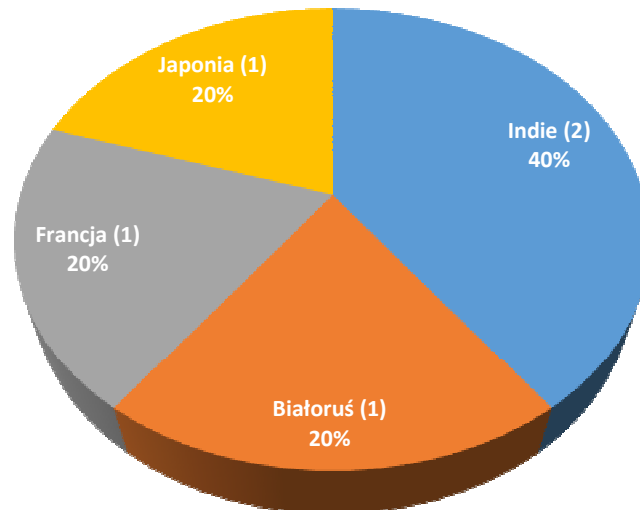
*

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

W 2016 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 24 kontrole w zakresie realizowania zadań instytucji łącznikowej. Przeprowadzone kontrole dotyczyły delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług – 19 kontroli (kontrolami objęto 146 osób), a także delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług – 5 kontroli (kontrolami objęto 518 osób).

Przeprowadzone kontrole według krajów oddelegowania



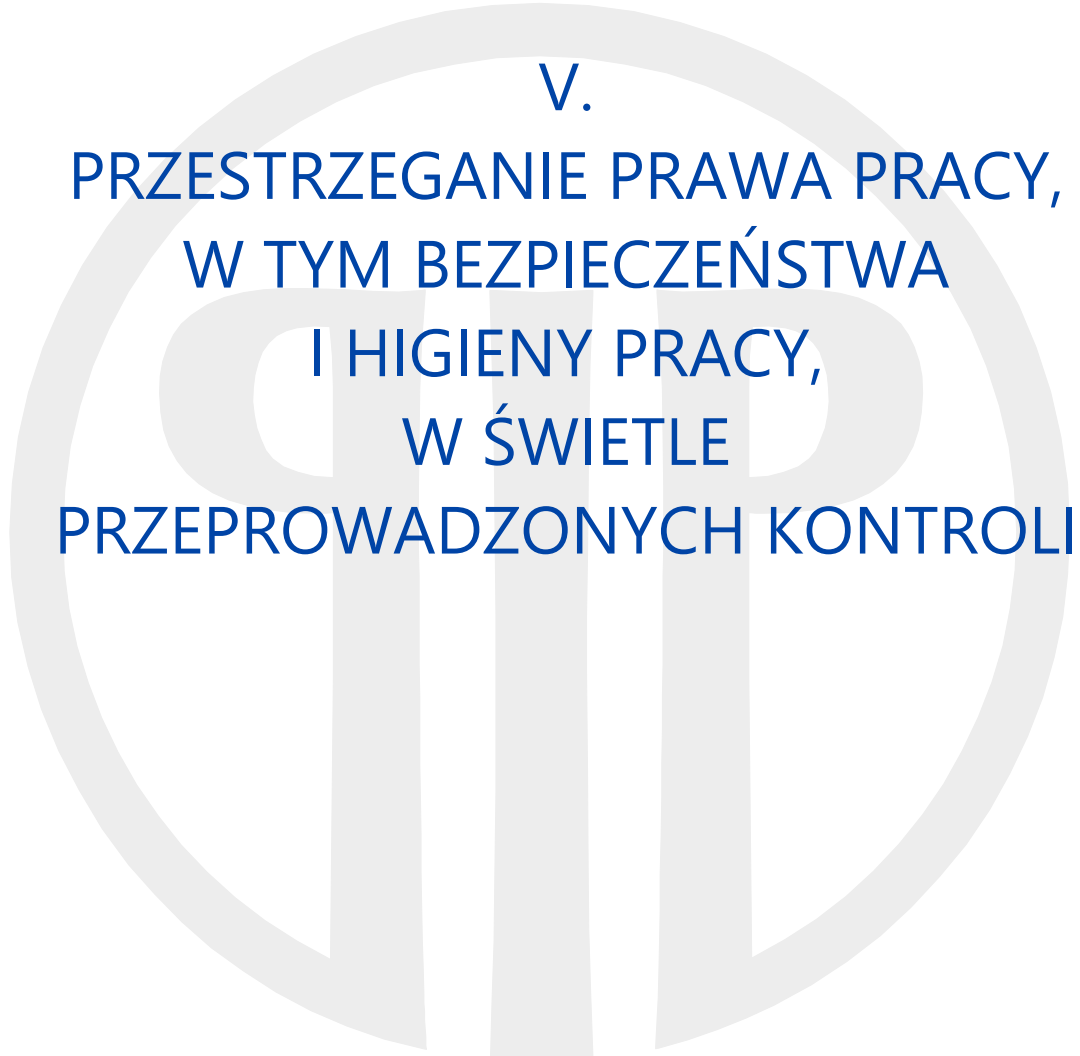
Przeprowadzone kontrole według krajów, które delegowały na teren RP

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 2 decyzje administracyjne oraz 9 wystąpień zawierających 33 wnioski. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano 3 wnioski do sądu o ukaranie sprawców 16 wykroczeń. Ponadto w stosunku do sprawców 4 wykroczeń zastosowano 3 środki wychowawcze.

W przypadku delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, najczęstszą nieprawidłowością stwierdzaną w toku kontroli prowadzonych w ramach wykonywania zadań instytucji łącznikowej było nieterminowe wypłacanie bądź obniżanie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz brak potwierdzenia na piśmie rodzaju zawartej umowy i jej warunków, a także nieodprowadzania składek do ZUS. Występowały również przypadki dopuszczania do pracy pracowników nieposiadających aktualnych szkoleń w dziedzinie bhp oraz nieinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, wiążącym się z wykonywaną przez nich pracą.

W przypadku delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług, stwierdzone naruszenia przepisów prawa dotyczące:

- dopełnienia obowiązków informacyjnych wobec PIP – w jednym przypadku (tj. kontrola związana z delegowaniem osób do pracy na terytorium RP z Indii) stwierdzono nieterminowe złożenie do Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP -> kontrolujący w postępowaniu wykroczeniowym zastosował środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia na piśmie.
- warunków zatrudnienia pracowników delegowanych – w jednym przypadku (tj. kontrola związana z delegowaniem osób do pracy na terytorium RP z Indii) stwierdzono naruszenie przepisów prawa o czasie pracy w zakresie niezapewniania w każdej dobie prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, a także braku udzielania pracownikom dnia wolnego od pracy, w zamian za pracę w dniu wolnym, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy -> kontrolujący w postępowaniu wykroczeniowym zastosował środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia na piśmie.



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

A. Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych

1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu

Realizując temat, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie w 2016r. przeprowadzili ogółem 71 kontroli w 71 podmiotach. Łączna liczba osób wykonujących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów wynosiła 1868 (w tym umowy cywilnoprawne 320 oraz podmioty samozatrudniające się 14).

W ocenie inspektorów pracy 42 umowy zlecenia oraz 29 umów o dzieło zostało zawartych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Zakwestionowane umowy stanowiły łącznie 30% umów zbadanych.

Powyższe dotyczyło w odniesieniu do umów zlecenia 12 pracodawców oraz w odniesieniu do umów o dzieło 11 pracodawców, co stanowiło 32 % pracodawców objętych kontrolą.

Zdaniem inspektorów pracy poza umowami zlecenia oraz umowami o dzieło nie zawierano innych umów cywilnoprawnych w warunkach naruszenia art. 22 §1 Kodeksu pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy w związku z stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowali łącznie 22 wystąpienia zawierające 23 wnioski. Skierowano również 2 polecenia.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy nałożono 14 mandatów na łączną kwotę 17400 zł. Zastosowano również 1 środek oddziaływania wychowawczego oraz skierowano jeden wniosek o ukaranie. W powyższej sprawie zapadł nieprawomocny wyrok nakazowy, zasądającą grzywnę 10000 zł.

W trakcie kontroli udzielono 76 porad prawnych oraz 31 porad w zakresie legalności zatrudnienia.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w następstwie ustaleń kontroli realizowanych w temacie wnieśli 2 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy przeciwko jednemu zakładowi pracy. Dodatkowo wniesiono 4 powództwa o ustalenie stosunku pracy przeciwko jednemu zakładowi pracy na rzecz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w budownictwie.

W dwóch przypadkach podczas kontroli lub bezpośrednio po jej zakończeniu pracodawca zawarł umowy o pracę z osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych. Na ilość złożonych powództw miał wpływ przede wszystkim deklarowany brak zainteresowania zatrudnionych na podstawie kwestionowanych umów wnoszeniem na ich rzecz powództw. Część zakładów pracy nie przesłała także odpowiedzi na kierowane wystąpienia, stąd do czasu przeprowadzenia rekontroli trudne do ustalenia jest ile powództw zostanie wniesionych w związku z kontrolami z 2016r. w roku 2017.

Na uwagę zasługuje stosunkowo niska skargowość w obszarze tematu. Jedynie 3 kontrole przeprowadzone były następstwie skarg zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Mając na uwadze wnioski wynikające z kontroli należy zauważyć, że aby skutecznie przeciwdziałać zjawisku zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi ustawodawca winien kontynuować zmiany przepisów prawa wprowadzając rozwiązania zmierzające do zrównania obciążeń związanych z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz umowy o pracę (w tym składek na ubezpieczenia społeczne) oraz zwiększenia poziomu ochrony pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Wskazaniem byłoby rozważenie wyposażenia organów Państwowej Inspekcji Pracy w możliwość wydawania decyzji administracyjnych w przedmiocie ustalenia stosunku pracy. Zasadną również wydaje się propozycja przeniesienia ciężaru dowodowego na pracodawcę w ramach postępowania przed sądem pracy. Dobre efekty mogło by przynieść dalsze podejmowanie przez Państwową Inspekcję Pracy działań informacyjnych z wykorzystaniem środków masowego przekazu oraz prowadzenie akcji szkoleniowych.

*

2. Stosowanie outsourcingu pracowniczego

W roku 2016 przeprowadzono łącznie: 13 kontroli, których zakresem kontroli objęto podmioty korzystające z outsourcingu oraz podmioty realizujące outsourcing. Nieprawidłowości związane bezpośrednio z realizowanym tematem zostały stwierdzone u 3 pracodawców, w stosunku do których inspektorzy pracy skierowali wystąpienia pokontrolne, obejmujące w sumie 4 wnioski. Nieprawidłowości dotyczyły nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę pracownikom przejętym w trybie art. 231 Kp. ; braku koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu (naruszenie dyspozycji normy art. 208 Kp.); nieterminowego wydawania świadectw pracy; -założenia i prowadzenie akt osobowych dla zatrudnionych pracowników. W jednym przypadku, w związku ze stwierdzeniem popełnienia wykroczeń zastosowano postępowanie mandatowe.

Jako najważniejsze przyczyny stosowania korzystania z outsourcingu pracodawcy wskazują, redukcję kosztów prowadzenia działalności oraz minimalizację obciążeń związanych z prowadzeniem spraw pracowniczych, szkoleniem i rekrutacją. Wskazane zmiany często również wynikają z potrzeby skoncentrowania działalności podmiotu korzystającego outsourcingu pracowniczego, na głównym profilu swojej działalności (np. szpitale realizując zadania z zakresu działalności leczniczej przekazują laboratoria medyczne, czy też usługi sprzątnia lub szeroko rozumianego cateringu).

Przeprowadzone kontrole w pewnej części pokazują, że obszar outsourcingu bywa wykorzystywany do nieuczciwych praktyk z jednej strony, z drugiej zaś strony do szukania szybkiej redukcji kosztów przez przedsiębiorców. Niewątpliwie sprzyja takim zjawiskom brak jednoznacznej definicji pojęcia outsourcingu pracowniczego, brak regulacji prawnych, posiłkowe wykorzystywanie art. 231 Kp. Wnioski płynące z kontroli podmiotów nadużywających konstrukcję outsourcingu pracowniczego, sugerują jednoznacznie potrzebę zwiększenia wymiany informacji pomiędzy instytucjami państwowymi (PIP, ZUS, Urzędy Skarbowe) na temat podmiotów uczestniczących w tym procesie, tak by w większej mierze zapewnić bezpieczeństwo pracownikom objętym outsourcingiem.

Należy również podkreślić, że inspektorzy pracy nie mają w swojej dyspozycji instrumentów prawnych, które w przypadku wątpliwości dotyczących np. pozorności przejścia obowiązków pracodawcy przez podmiot realizujący usługę outsourcingu, mogły być podstawą do podjęcia przez inspektora pracy skutecznych działań pokontrolnych.

*

3. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)

W roku 2016 rozpoczęto pierwszy etap działań kontrolno nadzorczych, prowadzonych w ramach programu, którego celem jest wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach różnych branż, w których występuje szczególnie duże ryzyko zawodowe, wynikające z wysokiego poziomu narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia, skutkujące chorobami zawodowymi lub innymi dolegliwościami związanymi z wykonywaniem pracy oraz dużą liczbą wypadków przy pracy. Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wzmocnionym nadzorem objęto 3 zakłady pracy. W każdym z zakładów przeprowadzono po 2 kontrole – pierwsza przeprowadzona w pierwszej połowie roku oraz druga sprawdzająca przeprowadzona do końca roku. Podczas prowadzonych kontroli szczególną uwagę zwracano na identyfikację wszystkich zagrożeń w relacji do przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych, skuteczność działań korygujących lub zapobiegawczych na stanowiskach pracy, informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz szkolenia w zakresie bhp i profilaktyczne badania lekarskie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami do pracodawców skierowano 34 decyzje. Stwierdzone nieprawidłowości najczęściej dotyczyły braku lub niewłaściwych urządzeń

ochronnych maszyn i urządzeń technicznych, organizacji transportu wewnątrzzakładowego oraz magazynowania i składowania:

Wskazanie przyczyn naruszeń przepisów bhp przez pryzmat wytworzonej dokumentacji kontrolnej i informacjach w niej zawartych sprawia trudność przedstawienie jednoznacznych wniosków dlaczego dochodzi do naruszeń przestrzegania przepisów prawa pracy w omawianym zakresie. Niemniej jednak, w trakcie przeprowadzanych kontroli zauważalny jest problem związany z bagatelizowaniem bądź brakiem świadomości obowiązków prawnych pracodawcy. Najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest brak wiedzy pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów jak również brak świadomości o ewentualnych skutkach wynikających z tego tytułu. Pracodawcy wzorem lat ubiegłych przyczyn nieprawidłowości upatrują w:

- nieznamości przepisów bhp,
- nadmiarze przepisów,
- niemożliwości dopilnowania wszystkich spraw osobiście,
- nadmiarze nałożonych na nich obowiązków,
- skupianiu się w pierwszej kolejności na sprawach podstawowej egzystencji przedsiębiorstwa i sprawach produkcyjnych,

*

4. Zarządzanie ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy w roku 2016 przeprowadzili łącznie 37 kontroli. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości wydali 31 decyzji oraz skierowali 20 wystąpień zawierających 63 wnioski.

W czasie prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy stwierdzili występowanie nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji powypadkowej oraz w prowadzeniu ocen ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy występujących w zakładach polegające na:

- Przystępowaniu do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką,
- Nie ustalaniu przyczyn adekwatnych do tych, które doprowadziły do wypadku,
- Nie zastosowaniu przez pracodawcę w praktyce wniosków i środków profilaktycznych adekwatnych do tych, które doprowadziły do wypadku,
- Braku oceny ryzyka lub nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich czynników środowiska pracy,
- Nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich czynników środowiska pracy,
- Nieinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- Nieprawidłowości w zakresie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,

Na podstawie analizy dokumentacji kontrolnych inspektorzy pracy ustalili, że została opracowana dokumentacja dla wszystkich zaistniałych wypadków przy pracy. Niestety, niejednokrotnie spełnia ona tylko wymogi formalnoprawne. Mogą o tym świadczyć bardzo częste przypadki braku spójności wyników postępowania powypadkowego i oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek przy pracy.

W ramach działań prewencyjnych inspektorzy pracy przeprowadzili wiele rozmów zarówno z osobami kierującymi pracownikami jak również z samymi pracownikami, udzielając szereg porad prawnych i technicznych. Bezpośredni kontakt pracowników z inspektorami pracy umożliwił wyjaśnienie wielu nurtujących ich problemów i był bardzo pozytywnie odebrany przez zainteresowanych.

**

B. Wyniki kontroli ujętych w planie rocznym Państwowej Inspekcji Pracy

1. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W okresie od lipca do końca grudnia 2016 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 35 kontroli (na zaplanowanych 30) w zakresie przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych. Kontroli poddano 35 pracodawców zatrudniających łącznie 3452 pracowników.

Większość kontroli przeprowadzono w małych i średnich podmiotach – 20 pracodawców spośród 35 skontrolowanych zatrudniało mniej niż 20 pracowników. Natomiast w przypadku 14 kontroli stan zatrudnienia nie przekraczał 9 pracowników.

Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Skala nieprawidłowości, liczba pracowników, wobec których stwierdzono nieprawidłowości	Rażące przykłady
Nieprawidłowe ustalenie okresu wypowiedzenia - w tym zastosowanie niewłaściwego okresu wypowiedzenia	Dotyczy 18 pracowników przy umowach zawartych po 21.02.2016 r. i 5 pracowników z umowami zawartymi przed 22.02.2016	Niewłaściwie zastosowano okres wypowiedzenia umowy (2 tygodniowy zamiast miesięcznego)
Brak powiadomienia okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy na okres dłuższy niż 33 miesiące oraz brak w takiej umowie określenia obiektywnych przesłanek jej zawarcia.	4 pracowników (cztery umowy)	4 umowy o pracę zawarte na okres ponad 33 miesiące
Brak powiadomienia pracownika o zmianie długości okresu wypowiedzenia umowy na czas określony trwającej w dniu 22.02.2016 r. (w terminie 1 miesiąca od wejścia w życie zmian)	32 pracowników w ogóle nie poinformowano o zmianie okresu wypowiedzenia, wobec 25 uczyniono to nieterminowo lub niewłaściwie	Zignorowanie obowiązku wymaganego przepisami w 7 podmiotach .

Największa skala nieprawidłowości dotyczyła obowiązku poinformowania pracownika na piśmie o obowiązującej zmianie długości okresu wypowiedzenia – nie później niż 7 dni od zawarcia umowy, a także w terminie 1 miesiąca od wejścia w życie przepisów. Uchybienia i nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły prawie 30% poddanych kontroli umów o pracę na czas określony.

Wystąpiły także dość liczne przypadki niewłaściwego ustalenia okresu wypowiedzenia umów zawartych od dnia 22.02.2016 r. (18 przypadków).

Natomiast w odniesieniu do 4 umów stwierdzono brak zawiadomienia okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy na czas dłuższy niż 33 miesiące.

Najczęściej jako przyczyny zawarcia umów na okres dłuższy niż 33 miesiące pracodawcy wskazują przesłanki ustawowe tj. obiektywne przyczyny leżące po jego stronie z informacją, że w danym przypadku służy to zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w świetle okoliczności zawarcia umowy. W niektórych przypadkach dodatkowo pracodawcy wskazują na terminowe kontrakty handlowe lub usługowe warunkujące zawarcie umowy np. na 4 lata.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa należy zaliczyć wg inspektorów:

- brak dobrej znajomości przepisów w małych zakładach pracy gdzie ujawniono poważne uchybienia
- przeświadczenie pracodawców, że zmiany nie dotyczą zawartych wcześniej umów o pracę
- nieprawidłowa obsługa kadrowo – prawna w zakładach pracy.

Natomiast wg pracodawców przyczynami uchybień są przede wszystkim skomplikowane przepisy w zakresie wymogów formalnych, które muszą być spełnione przy zawieraniu umów oraz niejasna sytuacja prawna w odniesieniu do umów zawartych przed 22.02.2016 r.

W wyniku kontroli pracodawcy do końca 2016 r. w pełni zrealizowali 11 wystąpień zawierających 23 wnioski pokontrolne w odniesieniu do uprawnień 123 pracowników. Wykonane wnioski dotyczyły głównie prawidłowego powiadomienia pracowników o zmianach warunków zatrudnienia w zakresie długości okresu wypowiedzenia, oraz zamieszczania prawidłowej treści umów o pracę zawieranych na czas określony.

W wyniku udzielonych porad i skierowanych wystąpień – pracodawcy w wielu przypadkach prawidłowo wypełniają już obowiązki wynikające ze zmian przepisów o zawieraniu umów na czas określony.

Wyniki kontroli dowodzą, że stan przestrzegania znowelizowanych przepisów o zawieraniu umów terminowych – nie jest zadowalający. Przestrzegane są na ogół podstawowe zasady zawierania umów na okres próbny oraz na czas określony (forma pisemna, podstawowe warunki, liczba umów). Jeśli zaś chodzi o właściwą treść umów, prawidłowe pisemne informowanie o warunkach zatrudnienia w tym o długości okresu wypowiedzenia – pozostaje szereg uwag do działań pracodawców.

Najistotniejsze uchybienia ujawniono w małych zakładach pracy – gdzie nie były składane skargi na pracodawcę w zakresie umów terminowych, ani też dane pracodawcy nie wynikały z rejestru umów terminowych dłuższych niż 33 miesiące.

Wątpliwości interpretacyjne dotyczą głównie wyjątków – art. 251 §4 kodeksu pracy pozwalających na zawieranie umów czasowych dłuższych niż 33 miesiące, ale wymaga to indywidualnej analizy danego przypadku z uwzględnieniem specyfiki funkcjonowania zakładu i profilu prowadzonej działalności.

Szereg trudności w stosowaniu spowodowały także dość skomplikowane i w pewnych sytuacjach niejasne przepisy przejściowe odnoszące się do umów na czas określony zawartych przed 22.02.2016 r.

Jednakże znowelizowane przepisy kodeksu pracy w zakresie zawierania umów terminowych oceniane są bardzo pozytywnie z uwagi na wprowadzenie limity czasowego trwania takich umów. Również uzależnienie długości okresu wypowiedzenia od stażu pracy u pracodawcy jest oceniane pozytywnie z punktu widzenia jednakowego traktowania pracowników bez względu na rodzaj zawartej umowy.

*

2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

A. Prawna ochrona pracy

W roku 2016 inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 15 kontroli. Kontrole przeprowadzono w zakładach prowadzących działalność m.in. w zakresie produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, obróbki metali, produkcji żywności, budownictwa, konserwacji terenów zielonych, budowy dróg i mostów.

Kontrole wykazały, że w objętych nimi podmiotach doszło do naruszeń prawa pracy.

Badane zagadnienie	w podmiotach	brak*	uchybie
Ewidencja czasu pracy	2	0	11 P
Ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika	2	65 P	0
Poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy	1	3 P	8 P
Tryb wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego (art. 150 § 3 k.p.)	1	1	0
Przekazanie kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 150 § 3 k.p. właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy (art. 150 § 4 k.p.)	1	1	0
Zapewnienie dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	2	5 P	2 P
Rekompensata pracy w niedziele, święto innym dniem wolnym lub wynagrodzeniem	1	2 P	0
Zapewnienie odpoczynku dobowego	2	4 P	0
Zapewnienie odpoczynku tygodniowego	1	2 P	0
Jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ k.p.)	2	5 P	0
Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu	1	1 P	0
Zatrudnianie pracowników świadczących pracę na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS; NDN) w godzinach nadliczbowych powstałych wyłącznie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 151 § 2 k.p.)	3	9 P	0
Ustalenie wykazu prac, które są wykonywane w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, a także prac monottonnych oraz prac w ustalonym z góry tempie (art. 145 § 2 k.p.)	3	0	3
Zatrudnianie pracowników świadczących pracę na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS; NDN) w systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138, 143 i 144 k.p., w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin na dobę (art. 148 pkt 1 k.p.)	1	2 P	0
Wykaz prac wzbronionych kobietom (dot. pracodawców zobowiązanych do utworzenia regulaminu pracy) (art. 104 ¹ § 1 pkt 6 k.p.)	3	2	1
Przestrzeganie zakazu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 176 k.p.)	1	1 P	0
Wykaz prac wzbronionych młodocianym (dot. pracodawców zobowiązanych do utworzenia regulaminu pracy) (art. 104 ¹ § 1 pkt 6 k.p.)	2	2	0

* Niewypełnienie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków

P – liczba pracowników, których nieprawidłowość dotyczyła.

Na podstawie wyników kontroli, nie można jednoznacznie stwierdzić, aby skala naruszeń przepisów wskazywała na występowanie skrajnych negatywnych zjawisk w tym obszarze kontroli.

Zdecydowanie najwięcej naruszeń przepisów inspektorzy pracy stwierdzili w odniesieniu do realizacji obowiązku ustalenia rozkładu czasu pracy pracowników, wprawdzie stwierdzili to w 2 kontrolowanych zakładach, jednakże w 1 z nich, dotyczyło to grupy 60 pracowników.

Kolejnym naruszeniem przepisów prawa pracy stwierdzonym podczas kontroli, było niewłaściwe prowadzenie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy – stwierdzono w 3 zakładach i zagadnienie dotyczyło 11 pracowników.

W zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, mimo istniejących zakazów, dotyczących pracowników świadczących pracę na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, zarejestrowano 3 takie przypadki, co stwierdzono analizując ewidencję czasu pracy 10 pracowników, którzy łącznie przepracowali 263 godziny nadliczbowe.

Pozostałe naruszenia przepisów, jak wskazują wartości przedstawione w ww. tabeli, miały charakter jednostkowy.

Inspektorzy reagując na stwierdzone naruszenia prawa skierowali do pracodawców 10 wystąpień zawierających łącznie 33 wnioski, 32 z nich na dzień sporządzenia sprawozdania zostały zrealizowane.

W kierowanych wnioskach inspektorzy pracy wnosili, min. o:

- przestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- przestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom w każdej dobie, co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego,
- sporządzenie wykazu prac wzbronionych kobietom,
- sporządzenie wykazu prac wzbronionych młodocianym,
- poinformowanie na piśmie pracowników o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy,
- ustalenie w porozumieniu z przedstawicielami pracowników, przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy, przekazanie kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy,
- niedopuszczanie pracowników do pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej,
- niedopuszczanie do pracy w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych natężeń czynnika szkodliwego dla zdrowia.

W 3 przypadkach inspektorzy pracy zastosowali wobec sprawców wykroczeń mandaty karne na kwotę łączną 3500 zł., w 1 zaś przypadku inspektor poprzestał na srodku wychowawczym, uwzględniając okoliczności zdarzenia.

Prowadząc kontrole inspektorzy udzielili 59 porad prawnych, 67 technicznych oraz 14 w zakresie legalności zatrudnienia.

W ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości w zakresie ujawnionych nieprawidłowości wynikały ze złej organizacji pracy, czasami z braku nadzoru bezpośrednich przełożonych nad czasem pracy zatrudnionych pracowników, co skutkowało pracą w godzinach nadliczbowych. Pracodawcy wskazywali natomiast na jednostkowe przypadki naruszeń przepisów, ich występowanie miało w ich ocenie charakter incydentalny, nie zawsze zamierzony, czasem wynikający z niedopatrzenia osób odpowiedzialnych za nadzór nad pracownikami w określonym zakresie. W jednej z odpowiedzi na wniosek inspektora pracy pracodawca wskazał, że do naruszeń przepisów dot. czasu pracy doszło w związku ze wzmożoną produkcją w okresie poprzedzającym grudniowe święta i celem uniknięcia problemów w przyszłości zamierza na ten okres zwiększać zatrudnienie, posiłkując się pracownikami tymczasowymi.

Mimo, że liczba ujawnionych nieprawidłowości nie jest znaczna, w odniesieniu do 15 przeprowadzonych kontroli i nie może być w skali województwa mazowieckiego wyznacznikiem tendencji w przestrzeganiu prawa pracy, to jednak istotne jest by zagadnienia objęte tematem leżały w zainteresowaniu organów kontroli. Nie bez znaczenia jest, że dotyczą pracowników świadczących pracę w szczególnych warunkach, których bagatelizowanie niesie oprócz zagrożeń dla ich zdrowia i życia również bardziej wymierne koszty społeczne.

*

B. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Celem kontroli było zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom świadczącym pracę w warunkach zagrożenia szkodliwymi czynnikami występującymi w procesach pracy, których stężenie lub natężenie przekracza obowiązujące NDS i NDN.

Ogółem przeprowadzono 15 kontroli pracodawców w tym:

- w branży „Przetwórstwo przemysłowe” w 12 zakładach,
- w branży „Budownictwo” w 1 zakładzie,
- w branży „Obsługa rynku nieruchomości” w 1 zakładzie,
- w branży „Działalność profesjonalna” w 1 zakładzie.

Osoby pracujące w warunkach przekroczonych NDS i NDN czynników szkodliwych, w tym zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Czynnik szkodliwy, uciążliwy		Liczba osób pracujących w warunkach przekroczonych NDS/NDN
Substancje chemiczne	inne	1
	zwłókniające	1
Pyły przemysłowe	zwłókniające	10
	inne	120
Hałas		8
Wibracja (drgania)		120

Osoby pracujące w warunkach przekroczonych NDS i NDN konkretnego czynnika szkodliwego ekspozowanych jednocześnie na działanie innego czynnika szkodliwego niezależnie od jego poziomu.

Czynnik szkodliwy, uciążliwy		Liczba osób pracujących w warunkach przekroczonych NDS/NDN
Pyły przemysłowe	zwłókniające	1
	inne	10
Hałas		120
Wibracja (drgania)		8

Najczęściej występujące uchybienia dotyczyły przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz szkoleń z zakresu bhp. Pracodawcy w 4 zakładach spośród 15 objętych kontrolą nie posiadali aktualnych badań i pomiarów. Natomiast nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp wystąpiły w 4 zakładach i dotyczyły głównie częstotliwości ich przeprowadzania oraz programów szkoleń. Tylko w 2 zakładach nakazano przeprowadzić szkolenia okresowe dla 3 pracowników.

We wszystkich kontrolowanych zakładach stwierdzono przekroczenie NDN hałasu. Natomiast przekroczenie NDN wibracji i NDS pyłu oraz substancji chemicznych stwierdzono w pojedynczych zakładach. Głównymi przyczynami występowania przekroczeń normatywów higienicznych czynników szkodliwych były:

- w zakresie hałasu - rodzaj eksploatowanych maszyny oraz ich stan techniczny,
- w zakresie substancji chemicznych i pyłów przemysłowych - stosowane technologie, a także nieskuteczna wentylacja.

Stwierdzono, że spośród 15 objętych kontrolą pracodawców 4 nie opracowało programu działań organizacyjno-technicznych po przekroczeniu wartości NDN hałasu. Stwierdzono również

że jeden pracodawca nie opracował programu działań organizacyjno-technicznych po przekroczeniu progów działania drgań mechanicznych. Należy podnieść, iż pracodawcy którzy opracowali programy nie odnieśli się do wszystkich aspektów bowiem nie uwzględnili działań polegających na:

- unikaniu procesów lub metod pracy powodujących narażenie na hałas i zastępowaniu ich innymi, stwarzającymi mniejsze narażenia;
- dobieraniu środków pracy przeznaczonych do wykonywania określonej pracy, właściwie zaprojektowanych pod względem ergonomicznym, o możliwie najniższym poziomie emisji hałasu lub drgań mechanicznych;
- ograniczaniu narażenia na hałas środkami technicznymi hałasu przez stosowanie obudów dźwiękoizolacyjnych, kabin dźwiękoszczelnych, tłumików, ekranów, materiałów dźwiękochłonnych oraz układów izolujących i tłumiących dźwięki materiałowe,
- projektowaniu miejsc pracy i rozmieszczaniu stanowisk pracy w sposób umożliwiający izolację od źródeł hałasu lub drgań mechanicznych oraz ograniczający jednocześnie oddziaływanie wielu źródeł na pracownika;
- ograniczaniu czasu i poziomu narażenia oraz liczby osób narażonych na hałas lub drgania mechaniczne przez właściwą organizację pracy, w szczególności stosowanie skróconego czasu lub przerw w pracy i rotacji na stanowiskach pracy.

W większości wypadków, pracodawcy w swoich działaniach ograniczyli się jedynie do wyznaczenia stref zagrożenia z podaniem czynnika oraz dobraniu i wyposażeniu pracowników w środki ochrony indywidualnej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 66 decyzji oraz skierowano do pracodawców 31 wniosków. Wyniki kontroli wskazują, że najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz szkoleń z zakresu bhp. Ze względu na znikomą skalę zagrożeń czynnikami chemicznymi i pyłowymi, w opracowaniu skupiono się na zagrożeniu hałasem. Stwierdzono, że spośród 15 objętych kontrolą pracodawców 4 nie opracowało programu działań organizacyjno-technicznych po przekroczeniu wartości NDN hałasu. Natomiast pozostali pracodawcy opracowali taki program. Często jednak zawierał on bardzo ogólne wymagania, a nie plan działań adekwatnych do analizy warunków pracy oraz poziomów emisji hałasu, z podaniem kalendarza ich realizacji. Działania te nie miały charakteru kompleksowego i systemowego.

Jak wskazują wyniki kontroli, osobom pracującym w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi zapewniono środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Pracodawcy, wskazują na duże koszty związane z eliminowaniem (minimalizowaniem) hałasu lub drgań mechanicznych. Większość z nich uważa także, że niemożliwe jest rozwiązanie u nich problemu ponadnormatywnego hałasu. Nie wiedzą, jakie rozwiązania mogą być zastosowane. Należy też zaznaczyć, że działania te najczęściej nie miały charakteru kompleksowego, w jak najmniejszym stopniu finansowo obciążały pracodawcę i nie miały istotnego wpływu na obniżenie narażenia na hałas i drgania mechaniczne.

*

3. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy

W 2016 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 24 kontrole w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących prawa pracy, w zakładach produkcyjnych, które nie były kontrolowane w ciągu ostatnich 5 lat.

A. Prawna ochrona pracy

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania prawa pracy stwierdzono u 18 pracodawców z 24 kontrolowanych podmiotów.

Odnotowano łącznie 22 przypadki tematyczne naruszenia przepisów prawa pracy z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane. Przy realizacji tematu wydano łącznie 4 zarządzenia nakazowe na piśmie i 16 wystąpień, które zawierały 104 wnioski.

Naruszenia te dotyczyły nieprawidłowości w treści świadectwa pracy, nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych, nieprawidłowości w treści regulaminu pracy, nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu dla przyjętego okresu rozliczeniowego, zatrudniania pracowników w warunkach niezapewnienia im 11 godzinnego odpoczynku dobowego, niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych.

Zdecydowanie wśród istniejących naruszeń prawa pracy „na czoło” wybijają się naruszenia z zakresu urlopów wypoczynkowych i naruszenia z zakresu czasu pracy. W tym pierwszym przypadku – mimo zmiany przepisu – w dalszym ciągu pracownicy nie wykorzystują urlopów wypoczynkowych w terminie do 30 września za rok poprzedzający. Najlichniesze nieprawidłowości dotyczą jednak nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy. Po pierwsze pracodawcy korzystają z krótkich okresów rozliczeniowych, nierzadko miesięcznych. Na skutek tego nie są w stanie pracownikom zatrudnionym w dniu wolnym od pracy wynikającym z 5 dniowego tygodnia pracy – oddać do końca okresu rozliczeniowego dni wolne od pracy. W tej sytuacji naruszają przepis o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, jak również przepis art. 131 kodeksu pracy o tygodniowym czasie pracy. Automatycznie w przypadku dużej ilości godzin nadliczbowych dochodzi do naruszenia przepisu o maksymalnie 416 godzinach nadliczbowych w roku kalendarzowym przypadających na jednego zatrudnionego. Najbardziej jaskrawy przypadek naruszeń przepisów o czasie pracy wystąpił podczas kontroli przeprowadzonej w Radomiu, gdzie 79 pracowników pracowało w warunkach znacznego przekroczenia limitu 416 godzin nadliczbowych przypadających w roku kalendarzowym na jednego zatrudnionego.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami związanymi z realizacją tematu inspektorzy pracy wydali łącznie: 4 zarządzenia nakazowe, 16 wystąpień, które zawierały 104 wnioski.

Za popełnione wykroczenia inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne 7 mandatów karnych na łączną kwotę 8 500 zł (mandaty te zawierały 23 wykroczenia). Wśród najczęściej popełnianych przez pracodawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika należy wymienić:

- niezapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym
- niezapewnienie odpoczynku dobowego
- ponowne zatrudnianie w tej samej dobie pracowniczej (skutkiem nie wprowadzenia ruchomego czasu pracy)
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych
- nieudzielanie urlopów wypoczynkowych do dnia 30 września za rok poprzedni

O wymiernych finansowych efektach można mówić przy okazji kontroli „oceny przestrzegania przepisów prawa pracy” w związku z wykonaniem wystąpienia inspektora pracy i wypłaceniem kwoty świadczenia w wysokości 1 182, 38 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pozostałe efekty sprowadzają się do realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy podczas prowadzonych kontroli. Wykonane zostało jedno zarządzenie nakazowe oraz 9 wystąpień i 48 wniosków.

Kontrola 24 podmiotów gospodarczych, które nie były kontrolowane na przestrzeni ostatnich 5 lat przez Państwową Inspekcję Pracy wykazała nieprawidłowości wśród 18 podmiotów. Stopień nieprawidłowości w firmach jest bardzo różny. Można jednak wysnuć wniosek, że większość nieprawidłowości dotyczy urlopów wypoczynkowych, ale tylko w zakresie nie udzielania urlopów

wypoczynkowych do 30 września 2016 r. za rok poprzedni i czasu pracy. Odnosi się wrażenie, że pracodawcy wolą zatrudniać w godzinach nadliczbowych i płacić pracownikom wynagrodzenie z tego tytułu niż przestrzegać przepisów o czasie pracy. Przepis dotyczący konieczności zapewnienia pracownikowi dnia wolnego w przypadku, gdy pracował on w dzień wolny wynikający z 5 dniowego tygodnia pracy – jest przepisem funkcjonującym od lat i od lat jest przez pracodawców łamany. Przepis art. 151 (3) kodeksu pracy, bo o nim mowa, nie daje możliwości zapłacenia za pracę, a jedynie oddanie dnia wolnego w takim celu, aby przywrócić zasadę 5 dniowego tygodnia pracy. Jego naruszenie powoduje kolejne wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Jest oczywiste, że pracodawcy znają ten przepis, godzą się na przyjmowanie mandatów z uwagi na to, że uważają ten przepis za anachroniczny. Istnieje jeszcze inne zjawisko polegające na tym, że sami pracownicy są zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych i wypłacaniem im wynagrodzenia z tego tytułu, niż odbieraniem dni wolnych za pracę nadliczbową. Wobec tego oczywiste jest, że to nie nieznanomość prawa prowadzi do naruszania przepisów. Jedynym przepisem, którego naruszanie wynikać może z nieznanomości prawa jest ten dotyczący ponownego zatrudnienia pracownika w „jego” dobie pracowniczej. Pracodawcy nie znają pojęcia „ruchomego czasu pracy” i nie wiedzą, że jego wprowadzenie może zniwelować godziny nadliczbowe, pod warunkiem zapewnienia pracownikowi odpoczynku dobowego. Kolejnym przepisem, który nagminnie od lat jest naruszany to przepis art. 168 kodeksu pracy, dotyczący konieczności udzielania urlopu wypoczynkowego w terminie do 30 września roku następnego. Żadne oddziaływanie ze strony Państwowej Inspekcji Pracy zdaje się nie odnosić pożądanym skutków.

Kontrole podmiotów gospodarczych, które zatrudniają co najmniej 20 pracowników, to kontrole firm, w których pracują wyspecjalizowane służby kadrowe i dodatkowo kancelarie prawne. Mimo to skala i przede wszystkim zakres naruszeń prawa pracy jest tak znaczący, że daje to podstawę do rekomendacji, aby w przyszłych planach kontrolnych zaplanować realizację tematu 251 A przynajmniej w odniesieniu do prawnej ochrony pracy

B. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kontrole przeprowadzone były w zakładach produkcyjnych prowadzących działalność przypisaną do różnych branż: produkcja metalowych elementów, produkcja przypraw, poligrafia, produkcja odzieży, produkcja wyrobów cukierniczych, produkcja kosmetyków, książek, produkcja mebli, itp.

W ramach przeprowadzonych kontroli w związku z realizacją tematu 251B inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 180 decyzji na piśmie;
- 79 decyzji ustnych,
- 44 wnioski w wystąpieniach,
- 7 mandatów z 16 wykroczeniami, na łączną kwotę 8100 zł.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono przy: szkoleniach okresowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, badaniach lekarskich wstępnych, badaniach lekarskich okresowych, udokumentowanej ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, pomiarach szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych w środowisku, pomiarach szkodliwych dla zdrowia stężeń pyłów występujących w środowisku pracy, pomiarach czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, pomiarach hałasu w środowisku pracy, rejestrze czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych, stan techniczny pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych, w zakresie stanowisk i procesów pracy, wykazie prac szczególnie niebezpiecznych, szczególnym wymaganiami przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, maszynach i urządzeniach technicznych, transport i magazynowania.

Kontrole wykazały, że nieprawidłowości przy maszynach i urządzeniach technicznych, dotyczyły braku osłon i innych urządzeń ochronnych przy maszynach, skontrolowano 120 urządzeń gdzie stwierdzono aż 33 nieprawidłowości przy maszynach i urządzeniach w tym

zakresie, przy szkoleniach okresowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono 24 uchybienia przy zbadanych 246 pracownikach, badaniach lekarskich wstępnych zbadanych 245 pracowników - uchybień 25, badaniach lekarskich okresowych zbadanych 231 pracowników - uchybień 20, udokumentowanej ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zbadanych 188 stanowisk w tym 33 uchybienia itp.

Pracodawcy, w szczególności prowadzący zakłady produkcyjne, przyczyn nieprawidłowości upatrują w:

- nieznaomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nadmiarze przepisów,
- niemożności dopilnowania wszystkich spraw osobiście,
- nadmiarze nałożonych na nich obowiązków,
- skupianiu się w pierwszej kolejności na sprawach podstawowej egzystencji przedsiębiorstwa i sprawach produkcyjnych,
- braku wykwalifikowanej kadry, posiadającej odpowiednią wiedzę do zajmowania się zadaniami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Należy również nadmienić, że w kontrolowanych 24 zakładach inspektorzy pracy stwierdzili że: 2013 roku miało miejsce 40 wypadków przy pracy, w 2014 roku 38 wypadków przy pracy, natomiast w roku 2015 - 39 wypadków przy pracy. Pociuszającym może być fakt, że wszystkie wypadki przy pracy były to wypadki lekkie powodujące czasową niezdolność do pracy. Inspektorzy pracy na podstawie przedstawionych podczas kontroli rejestrów wypadków przy pracy, nie stwierdzili w kontrolowanych zakładach pracy za lata 2013-2015 wypadków zbiorowych, ciężkich oraz śmiertelnych.

*

4. Poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach usług leśnych

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 21 kontroli u 21 przedsiębiorców. Z uzyskanych z Nadleśnictw informacji wynika, że praktycznie prace związane z pozyskiwaniem drewna, prowadzą wyłącznie zakłady sektora prywatnego – po wygranych przetargach.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że w porównaniu do lat ubiegłych następuje zwiększenie liczby maszyn i sprzętu bardziej zaawansowanego technologicznie, w tym maszyn wielooperacyjnych (w przeważającej części używanych).

Kontrole nie wykazały naruszeń zasad współdziałania w zakresie bhp, realizowania obowiązków koordynatorów prac oraz informowania pracowników innych pracodawców o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas wykonywania prac na danym terenie.

Kontroli poddawano tematykę związaną ze szczepieniami ochronnymi przeciwko KZM i badań przesiewowych w kierunku boreliozy. Jako główną przyczynę stwierdzonych nieprawidłowości w tym zakresie należy wykazać na odmowę pracowników wykonania tego rodzaju szczepień i badań.

W zakresie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac w lesie stwierdzono, że pracodawcy bazują często na instrukcji opracowanej i wprowadzonej do stosowania przez Lasy Państwowe. Prowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości związane z pozyskiwaniem drewna pilarkami. Dotyczyły one niewłaściwych technik przerzynki i ścinki drzew. Dla przykładu, dokonywanie w sposób niewłaściwy przerzynki zawieszono drzewa doprowadziło do śmiertelnego wypadku przy pracy.

W trakcie czynności kontrolnych stwierdzono nieprawidłowości (w dwóch przypadkach), dotyczące nie okazania w trakcie kontroli aktualnych decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej do eksploatacji przyczep samozaładowczych. W porównaniu do roku ubiegłego w ramach omawianego bloku, stwierdzono wzrost przypadków dotyczących nieprawidłowości w zakresie decyzji UDT.

Analiza ustaleń dokonanych w trakcie prowadzonych kontroli wskazuje, że stwierdzone nieprawidłowości, to między innymi:

- stosowanie niewłaściwych technik ścinki drzew, przy użyciu pilarek;
- nieprawidłowości dotyczące szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nieprawidłowości dotyczące badań lekarskich, w tym przesiewowych w kierunku boreliozy oraz szczepień ochronnych;
- brak opracowanych tabel przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży ochronnej, roboczej i obuwia dla poszczególnych stanowisk z uwzględnieniem terminów używalności i/lub brak ustalonych zasad gospodarowania sprzętem ochronnym i odzieżą;
- brak ustalenia stanowisk, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje;
- uszkodzone elementy oświetlenia ciągnika zrywkowego;
- nieprawidłowości dotyczące decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej maszyny i urządzenia do eksploatacji.

Stwierdzone w czasie kontroli nieprawidłowości związane bezpośrednio z pracą w lesie, dotyczące stosowania niewłaściwych technik ścinki drzew, stanowiły stosunkowo niewielki procent badanego zagadnienia. Jednakże w jednym przypadku doprowadziły do śmiertelnego wypadku przy pracy.

Ujawnianie nieprawidłowości w zakresie bhp wynikają przede wszystkim z pośpiechu w wykonywaniu pracy – konieczność pozyskania dużej ilości drewna w jak najkrótszym czasie, co jest efektem warunków przetargu, głównie finansowych. W tym kontekście presję czasową wywierają sami pracodawcy.

W trakcie prowadzonych czynności inspektorzy uzyskiwali informacje, o systematycznym wizytowaniu kontrolowanych powierzchni roboczych przez przedstawicieli Lasów Państwowych. Wystąpiły przypadki spotkania z leśniczymi na miejscu wykonywania prac.

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.

Analiza wieloletnich działań kontrolnych w tej tematyce wskazuje na stałą poprawę stanu bhp podczas wykonywania prac związanych z pozyskiwaniem drewna. Dotychczasowa praktyka wskazuje na konieczność prowadzenia dalszej współpracy z Administracją Lasów Państwowych.

**

C. Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy

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

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 16 kontroli u pracodawców trudniących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Kontrole były podejmowane na podstawie:

- informacji uzyskanych od Straży Miejskiej, innych organów państwowego nadzoru, informacji uzyskanych przez obywateli;
- informacji od pracodawców o zamiarze przystąpienia do prac w kontakcie z azbestem – telefoniczne lub pisemne;
- rozpoznania problematyki przez kontrolujących;
- telefonicznej (anonimowej) informacji o wykonywaniu prac w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest.

Kontrole dotyczyły:

- demontażu materiałów zawierających azbest z elewacji budynków wykonanych z płyt cementowo azbestowych;

- demontażu materiałów zawierających azbest z dachów budynków;
- demontażu materiałów zawierających azbest z instalacji budynków;
- demontażu materiałów zawierających azbest ze ścian wewnętrznych budynku;
- pakowania materiałów zawierających azbest w postaci płyt eternitowych (betonowo-azbestowych);

Analizując przeprowadzone kontrole, stwierdzono przypadki nie zgłaszania do PIP zamiaru wykonywania prac w kontakcie z azbestem. Dotyczyło to dwóch przypadków wykonywania robót w kontakcie z azbestem. W kontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przygotowania do prac w kontakcie z azbestem. Dotyczyły one braku ukończenia specjalistycznych szkoleń w zakresie wykonywania prac w kontakcie z azbestem.

W zakresie zaświadczeń lekarskich dopuszczających pracowników do pracy na określonych stanowiskach, stwierdzono przypadki, że pracodawca okazywał ważne zaświadczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowiskach nie związanych z pracą w narażeniu na pyły azbestu.

W czasie kontroli w większości firm specjalizujących się w wykonywaniu prac w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest nie stwierdzono przypadku wykonywania robót przez pracowników nie wyposażonych w środki ochrony indywidualnej. Pracownicy zostali wyposażeni i stosowali kombinezony ochronne oraz ochronniki układu oddechowego półmaski jednorazowe. Pracodawcy zapewniają możliwość wymiany środków ochrony indywidualnej w trakcie trwania zmiany roboczej. Po wykonywaniu robót środki ochronny indywidualnej traktowane są jak odpady azbestowe i są składowane razem z odpadami zawierającymi azbest. Podczas kontroli stwierdzono nie stosowanie środków ochrony indywidualnej podczas prac na wysokości. Przykładem jest kontrola prowadzona w jednej z firm w trakcie której wykonywano prace dekarne na wysokości 6 m bez wyposażenia pracownika w odpowiednie środki ochrony indywidualnej.

Stwierdzone nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości				Uwagi
	1 - 9	10 - 49	50 – 250	> 250	
Zgłoszenie prac do PIP	2	0	0	0	
Dobór środków ochrony indywidualnej	6	0	0	0	
Brak planu pracy	3	0	0	0	
Nieprawidłowe zabezpieczenia i oznaczenia miejsca wykonywania prac	14	0	0	0	
Nieprawidłowe zabezpieczenie składowanych materiałów zawierających azbest	4	0	0	0	

Przypadki, w których stwierdzono brak zgłoszenia prac w kontakcie z azbestem do PIP wynikają z braku dostatecznej wiedzy pracodawców co do tego obowiązku, jak również chęci obniżenia kosztów. Pracodawca zobowiązany jest bowiem zgłosić zamiar przystąpienia do prac w kontakcie z pyłami azbestu zarówno do organów nadzoru budowlanego, inspekcji sanitarnej jak i inspekcji pracy. W ocenie pracodawców wysyłanie tych zgłoszeń w przypadku prac trwających w danym miejscu po kilka godzin (np. demontaż pokrycia dachowego) jest czynnością pracochłonną i podwyższającą koszty.

Podobnie jest ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej. Działania takie wynikają z:

1. Braku dostatecznej wiedzy wśród pracodawców co do zasad doboru środków ochrony dróg oddechowych.
2. Odczucia dyskomfortu osób pracujących w kombinezonach pyłoszczelnych jak również maskach przeciwpyłowych. To negatywne odczucie jest szczególnie nasilone w okresie letnim, przy pracach wykonywanych w pełnym słońcu.

Przyczyną braku opracowywania planu prac jest niewiedza pracodawców co do konieczności opracowania takiego dokumentu.

Nieprawidłowe zabezpieczenia i oznaczenia miejsca wykonywania prac wynika z faktu, iż pracodawcy w przypadku prac prowadzonych w miejscach dostępnych dla osób postronnych nie chcą umieszczać tablic ostrzegających o występowaniu azbestu.

Podstawowe przyczyny naruszeń przez pracodawców przepisów związanych z demontażem materiałów zawierających azbest są identyczne jak w latach poprzednich i wynikają z braku dostatecznej świadomości zarówno pracowników, jak i pracodawców w tematyce rodzaju zagrożeń związanych z demontażem materiałów zawierających azbest. Skutki zdrowotne tych zagrożeń, które mogą wystąpić w przyszłości są bagatelizowane zarówno przez pracodawców jak i pracowników wykonujących te prace.

Następną przyczyną naruszeń obowiązujących przepisów jest dążenie do obniżenia kosztów wykonywania tych prac. Działanie to realizowane jest m. in. poprzez:

- prowadzenie ograniczonej dokumentacji w zakresie oceny ryzyka zawodowego oraz braku prowadzonych rejestrów pracowników wykonujących prace w kontakcie z azbestem. W ocenie pracodawców działania te są zbędne, ponieważ wymagają dodatkowych, często niemałych, wydatków związanych z oceną ryzyka zawodowego. Ze względu na trudności w dokonaniu tej oceny samodzielnie, pracodawcy zlecają dokonanie tej oceny wyspecjalizowanym służbom, które dokonują oceny ryzyka zawodowego uwzględniając wszystkie możliwe zagrożenia. W efekcie powstaje dokument liczący kilka stron, będący dla osób wykonujących pracę fizyczną (a więc mających niskie wykształcenie) dokumentem niezrozumiałym;
- niewprowadzenie szczegółowych planów prac przystosowanych do poszczególnych prac. Niektóre firmy wykonujące prace w kontakcie z azbestem dysponują tak zwanymi „ogólnymi planami uniwersalnymi”, w których nie uwzględnia się specyfiki danego miejsca budowy. W ocenie pracodawców prowadzenie osobnych planów prac dla każdego miejsca wykonywania robót trwających parę godzin jest zbędne. Ponadto przy powtarzalności tych prac każdorazowe zapoznanie pracowników z tymi planami jak i prowadzeniem dokumentacji potwierdzającej zapoznanie pracowników z tym planem jest w ocenie pracodawców zbędne.

Jednym z decydujących czynników powodującym odstępstwa od obowiązujących przepisów jest również postawa pracowników. W ich ocenie, brak jest bowiem zagrożeń, szczególnie wtedy, gdy praca w bezpośrednim kontakcie z materiałami zawierającymi azbest trwa tylko kilka godzin. Dodatkowo dyskomfort wykonywania prac w środkach ochrony osobistej chroniącej przed pyłami azbestu - odczuwalny szczególnie w okresie letnim – powoduje rezygnację przez pracowników ze stosowania kombinezonów pyłoszczelnych przeznaczonych do prac w kontakcie z azbestem i zastępowania ich kombinezonami malarskimi, które przepuszczają pyły azbestu.

W wyniku stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości wydano 38 decyzji, w tym 30 decyzji ustnych, 8 decyzjom nadano rygor natychmiastowej wykonalności. Wydano jedną decyzję wstrzymania prac. Na cztery osoby odpowiedzialne za naruszenia przepisów bezpieczeństwa pracy w czasie wykonywania robót w kontakcie z azbestem nałożono grzywny na kwotę 4100 zł.

Uzyskane efekty

W wyniku realizacji nakazów wydanych w czasie kontroli uzyskano efekty. Dotyczyły one m. in.:

- usunięcia nieprawidłowości dotyczących dostępu do miejsca wykonywania robót, przez co ograniczono narażenie osób postronnych na działanie pyłu azbestu;
- wstrzymania prac w kontakcie z pyłami azbestu prowadzonymi w warunkach nieprawidłowego zabezpieczenia pracowników na oddziaływanie pyłów azbestu;

- dokonania oceny ryzyka zawodowego przy pracach związanych z demontażem materiału zawierającego azbest;
- prawidłowego oznakowania materiałów (odpadów) zawierających azbest;
- podniesienia świadomości co do występujących zagrożeń zarówno u pracodawców jak i pracowników kontrolowanych firm.

W 2016 roku nie odnotowano przypadku wykonywania prac mających związek z demontażem materiałów zawierających azbest w warunkach stosowania technologii, w której mogła występować znaczna emisja pyłów azbestu do środowiska.

Kontrole wykazały, że firmy mające długą praktykę w demontażu materiałów zawierających azbest są prawidłowo przygotowane do wykonywania tych robót i przestrzegają obowiązujących w tym zakresie przepisów. Przy wykonywaniu robót pracowników wyposaża się w środki ochrony indywidualnej. Przed przystąpieniem do pracy są oni przeszkoleni w zakresie bhp i mają aktualne badania lekarskie. Firmy, w których przeprowadzono kontrole stosują technologie i organizacje robót ograniczającą emisję azbestu do środowiska. Najczęściej stwierdzanymi nieprawidłowościami w tych firmach są braki planu wykonywania robót związanych z demontażem pokryć dachowych budynków. Pracodawcy tłumaczą tę nieprawidłowość niewielkim zakresem robót, często ograniczonych do paru godzin pracy w kontakcie z azbestem i wykonywanych z reguły przez zespół 4 – 6 pracowników.

Prace kontrolne wykazały przypadki nieprawidłowości przy wykonywaniu robót w kontakcie z azbestem przez firmy dopiero zaczynające tego typu prace. Firmy te nie zapewniają swoim pracownikom specjalistycznych badań lekarskich, pracownicy nie są przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa wykonywania prac w kontakcie z azbestem, a roboty te są wykonywane bez wcześniej opracowanego planu pracy i bez wyposażenia pracowników w prawidłowo dobrane środki ochrony indywidualnej chroniące zarówno przed szkodliwym oddziaływaniem pyłów azbestu jak i chroniące przed upadkiem z wysokości.

Czynności kontrolne przeprowadzone w miejscu wykonywania prac są często bardzo utrudnione, szczególnie podczas prac dotyczących demontażu pokrycia dachowego trwającego tylko kilka godzin. Wielokrotnie zdarza się, iż pomimo wcześniejszego zgłoszenia przez pracodawcę prac w kontakcie z azbestem inspektor pracy stwierdza, iż pod podanym adresem prace nie są już wykonywane. Zmiana terminu może być spowodowana np. zmianami warunków atmosferycznych.

*

2. Przygotowanie do pracy (profilaktyczne badania lekarskie, szkolenie w dziedzinie bhp, ocena ryzyka zawodowego)

Profilaktyczne badania lekarskie

Na podstawie przeprowadzonych kontroli w obszarze profilaktycznych badań lekarskich należy wyciągnąć wniosek że odzwierciedlone ustalenia stanu faktycznego nie należą do szczególnie odmiennych niż w latach ubiegłych. Rodzaj stwierdzonych uchybień dotyczył głównie braku wstępnych badań lekarskich poza nielicznymi wyjątkami. W dziewięciu kontrolach stwierdzono nieprawidłowości skutkujące skierowaniem decyzji regulujących uchybienia.

Wyniki kontroli wskazują, że w zakresie „Profilaktycznych badań lekarskich” skierowano 49 wniosków, które dotyczyły przestrzegania prawa w zakresie dopuszczania pracowników do pracy po uzyskaniu wymaganych zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Dziesięć wniosków dotyczyło prawidłowego przekazywania lekarzowi informacji o warunkach pracy. W przedmiotowym zakresie wydano 9 decyzji obligujących pracodawców do skierowania pracowników na obowiązkowe badania profilaktyczne.

Wobec osób winnych popełnienia wykroczeń w powyższym zakresie zostały wszczęte 24 postępowania wykroczeniowe.

Odnosząc się do powyższych danych wynika, że ok. 50 % skontrolowanych wszystkich pracodawców ma lub miało kłopoty z dostosowaniem się do obowiązującego prawa.

Prowadzący małe zakłady, przyczyn nieprawidłowości upatrują w:

- nieznajomości przepisów bhp,
- nadmiarze przepisów,
- niemożliwości dopilnowania wszystkich spraw osobiście,
- nadmiarze nałożonych na nich obowiązków,
- skupianiu się w pierwszej kolejności na sprawach podstawowej egzystencji przedsiębiorstwa i sprawach produkcyjnych,
- braku wykwalifikowanej kadry, posiadającej odpowiednią wiedzę do zajmowania się zadaniami związanymi z prawem pracy.

Stwierdzono występowanie przypadków wydawania zaświadczeń lekarskich pracownikom przez lekarza nie posiadającego wymaganych uprawnień z medycyny pracy, co zostało dodatkowo zweryfikowane przy współpracy z Mazowieckim Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy.

W ramach realizacji tematu ujawniono wykonywanie pracy przez pracownika na wysokości ok. 5 m bez stosownego zaświadczenia lekarskiego dopuszczającego do pracy powyżej 3 metrów. Podczas wykonywania pracy na wysokości ok. 5 metrów pracownik upadł na posadzkę doznając licznych złamań i urazów wewnętrznych. Między innymi, ta nieprawidłowość była jedną z przyczyn skierowania zawiadomienia do prokuratury przeciwko pracodawcy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na narażeniu na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu tj. przestępstwa z art. 220 par. 1 Kodeksu karnego.

W przedmiotowym zakresie za uzyskanie efektów kontroli należy uznać realizację zaleceń pokontrolnych. Realizacja wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych, że wpłynęła w istotnym stopniu na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych podmiotach.

Na podstawie zgromadzonych danych stwierdzono, że z 9 skierowanych decyzji wykonanych zostało 6. Natomiast wnioski miały charakter przyszłościowy aby przestrzegać czasookresów badań lekarskich bądź o nie dopuszczać do pracy osób nie posiadających wymaganych zaświadczeń lekarskich. Jeszcze jedną grupę środków prawnych poświęcono prawidłowemu określaniu w skierowaniach na badania lekarskie czynników szkodliwych i innych występujących na danym stanowisku pracy. Sprawdzenie wykonania większości wniosków wymaga przeprowadzenia rekontroli w późniejszych terminach.

Podsumowanie kolejnego roku prowadzenia kontroli tematycznych dotyczących „Profilaktycznych badań lekarskich” wydaje się, że nie odkrywa niczego nowego w przestrzeganiu przepisów przez pracodawców. Powielany jest schemat braku wiedzy, bądź zaniechania obowiązków pracodawców wobec pracowników. Sytuacji tej nie można przypisać szczegółowych cech powodujących jej powstanie. Rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości utrwala przekonanie o braku schematyczności w ich powstawaniu. Są one niezależne od wielkości pracodawcy, jego przygotowania do roli pracodawcy i odbytych szkoleń.

Szkolenia w dziedzinie bhp

Zbiorcze wyniki kontroli wskazują, że w zakresie „Szkoleń w dziedzinie BHP” skierowano 86 wniosków i 34 decyzje. Przeprowadzono 5 postępowań wykroczeniowych. Komentując powyższe dane można jedynie doprecyzować, że największą liczbę decyzji odnotowano w zakresie szkoleń okresowych i wstępnych stanowiskowych.

W trakcie przeprowadzanych kontroli zauważalny jest problem związany z bagatelizowaniem bądź brakiem świadomości obowiązków prawnych pracodawcy. Również wg oceny inspektorów pracy najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest brak wiedzy pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów jak również brak świadomości o ewentualnych skutkach wynikających z tego tytułu.

Poza nieprawidłowościami stwierdzanymi w trakcie kontroli, a dotyczącymi nieterminowego przeprowadzania szkoleń lub ich braku, ważną sprawą jest sama jakość szkoleń w zakresie bhp. Inspektorzy pracy nie posiadają narzędzia umożliwiającego dogłębną weryfikację, a podczas kontroli uzyskują informacje wskazujące na lekceważące podejście do niektórych tematów przez osoby prowadzące szkolenia. Słaba jakość szkoleń uwidacznia się na stanowiskach pracy.

Ocena ryzyka zawodowego

Główną przesłanką, z której wynikają stwierdzone nieprawidłowości są koszty związane z doprowadzeniem materialnych elementów środowiska pracy bądź dokumentów do zgodności z przepisami prawa. Najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest brak wiedzy pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów jak również brak świadomości o ewentualnych skutkach wynikających z tego tytułu.

Ponadto jako najczęstsze przyczyny nieprawidłowości można wskazać jak w latach poprzednich, że:

- Pracodawcy oraz pozostałe osoby kierownictwa i dozoru w większości przypadków nie posiadają umiejętności rozpoznawania zagrożeń występujących w środowisku pracy.
- Pracodawcy, a w ich imieniu również pracownicy służby bhp, czy też osoby z zewnątrz pełniące zadania służby bhp nie zdają sobie sprawy ze znaczenia, jakie w całościowym procesie zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pełni prawidłowo wykonana ocena ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach.
- Służba bhp, wykonuje swoje zadania w sposób powierzchowny. Dotyczy to w szczególności osób z zewnątrz pełniących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Osoby te niejednokrotnie nie posiadają wystarczającej znajomości przebiegających w zakładzie procesów produkcyjnych, nie są również zapoznane ze stosowanymi maszynami, narzędziami i materiałami. Dlatego też podczas dokonywania oceny ryzyka zawodowego nie są w stanie zidentyfikować wszystkich zagrożeń występujących na poszczególnych stanowiskach pracy.
- Pracodawcy oszczędzają na wydatkach ponoszonych na poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 41 decyzji oraz 29 wniosków w wystąpieniach. Ponadto zostało wszczęte 10 postępowań wykroczeniowych wobec pracodawców naruszających przepisy dotyczące oceny ryzyka zawodowego.

Przeprowadzane kontrole wskazują na małą wiedzę pracodawców nt. oceny ryzyka zawodowego.

*

3. Kontrole nowych maszyn, urządzeń, środków ochrony indywidualnej w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi

Wzorem lat ubiegłych kontrole wyrobów przeprowadzane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, były związane głównie ze sprawami przesłanymi z innych Okręgowych Inspektoratów Pracy oraz zlecane przez organy celne.

Liczba kontroli wyrobów przeprowadzonych 2016 roku (ogółem).

Wyszczególnienie	opinie na wnioski organów celnych	kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów	C	Ogółem
Liczba skontrolowanych wyrobów	20	55	9	64
Liczba wydanych opinii dla organów celnych ogółem, w tym:	19	-	-	19
- pozytywnych,	5	-	-	5
- negatywnych,	13	-	-	13
- brak opinii	1	-	-	1

Na podstawie różnorodności badanych wyrobów należy stwierdzić powtarzające się nieprawidłowości z nadzoru rynku dotyczące zarówno ich budowy jak i towarzyszącej dokumentacji, w szczególności polegające na:

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

Na tle rozpatrywanych spraw można stwierdzić, że inspektorzy pracy poruszają się w zakresie dyrektywy maszynowej poza nie licznymi odstępstwami od tej zasady.

Powtarzające się co roku komentarze dotyczące najczęściej występujących nieprawidłowości wydają się nadal aktualne i nie wymagają uzupełnienia. Dodania wymaga kwestia, że kontrolowane podmioty gospodarcze niechętnie dzielą się informacją z inspektorem pracy dlatego nie dopełniają obowiązków w zakresie wymagań zasadniczych. Z działań podejmowanych przez inspektorów pracy i ich spostrzeżeń dokonanych podczas kontroli wydaje się że kontrolowane podmioty, a w szczególności osoby je reprezentujące nie posiadają wymaganej wiedzy w tym obszarze. Pozytywnym, zauważalnym zjawiskiem jest spadek ilości występujących nieprawidłowości u wprowadzających do obrotu, którzy mieli kontrole organów nadzoru rynku.

Kontrole ujawniły że nadal występują błędy w konstrukcji, oznakowaniu i dokumentacji maszyny i innych urządzeń.

W roku 2016 w ramach tematu 005 przeprowadzono ogółem 64 kontroli. W liczbie przeprowadzonych kontroli przez OIP w Warszawie zawierają się głównie czynności podejmowane wskutek przekazania dokumentacji z innego OIP, podczas których podmiot odpowiedzialny za wprowadzenie do obrotu wyrobu niezgodnego z przepisami podejmował działania dobrowolne usuwając stwierdzone uchybienia. W ocenie kontrolujących inspektorów pracy podejmowane dobrowolne działania przez powyższe podmioty przynosiły najszybszy i skuteczniejszy efekt usunięcia niż wszczynanie postępowania. Powyższe czynności doprowadzające wyrób do zgodności dokonywane były w trakcie kontroli lub w wyniku pisma inspektora pracy w przedmiocie sprawy. Na podstawie kontroli można stwierdzić, że strony wprowadzające do obrotu wyrobów w większości przypadków usuwa nieprawidłowości w ramach działań dobrowolnych.

Wzorem lat ubiegłych, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, niezależnie od działań kontrolnych wynikających z nadzoru rynku, w ramach innych kontroli tematycznych podejmowano i prowadzono działania profilaktyczno-prewencyjne zmierzające do spopularyzowania wśród producentów, dostawców oraz użytkowników zasadniczych wymagań dotyczących dyrektyw nowego podejścia, w tym maszyn, urządzeń technicznych oraz środków ochrony indywidualnej. Działania profilaktyczne zmierzające do spopularyzowania tych przepisów prowadzono w toku bieżących kontroli oraz w ramach spotkań, użytkownikami wyrobów oraz z producentami i importerami.

W minionym roku jak i również w latach ubiegłych działania podejmowane w zakresie oceny zgodności nie ujawniły szczególnej poprawy na rynku, z punktu widzenia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Na tle działań kontrolnych przeprowadzonych przez OIP w Warszawie nie możliwe jest dowiedzenie czy nastąpiła poprawa sytuacji w tej sferze, z powodu głównie dopełnienia czynności kontrolnych innych OIP, w wyniku których stwierdzono nieprawidłowości. Wobec powyższego nadal aktualne wydają się wnioski z lat poprzednich, że wykonane kontrole wykazały, iż zagadnienia związane z nadzorem rynku i systemem oceny zgodności istotne są tylko dla organów kontrolnych. Pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu od kontrolującego inspektora pracy dowiaduje się o istnieniu deklaracji zgodności lub o obowiązującej procedurze oceny zgodności. Wobec tego należy podjąć działania prewencyjne w skali całego kraju. Zorganizować specjalistyczne szkolenia dla pracodawców połączone z przystąpieniem do konkursu promującego wiedzę i zachowania zgodne z systemem oceny zgodności. Ze względu na ogromny wachlarz zagadnień, o coraz większym stopniu trudności,

z jakimi stykają się inspektorzy zajmujący się kontrolami z zakresu nadzoru rynku, bardzo ważnym i celowym jest organizowanie specjalistycznych szkoleń z zakresu nadzoru rynku. Jest to bardzo specyficzny obszar kontroli wymagający od inspektora, oprócz ogromnej znajomości tematów technicznych, także rozległej wiedzy z dziedziny prawa administracyjnego ze względu na ryzyko wydawania decyzji obarczonej wadą, która może skutkować odpowiedzialnością finansową.

Egzekwowanie spełniania wymagań zasadniczych - maszyny poligraficzne i do przetwórstwa papierniczego

Celem kontroli pracodawców była ocena czy dostarczone przez producentów i dostawców wyroby spełniają wymagania zasadnicze. Przedmiotowy zakres realizowany w ramach nadzoru rynku obejmował maszyny poligraficzne i do przetwórstwa papierniczego. W ramach realizacji tematu przeprowadzono 11 kontroli u pracodawców – użytkowników maszyn.

Kontrole wyrobów przeprowadzone przez inspektorów pracy

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem	17
w tym:	
- spełniające zasadnicze lub inne wymagania	8
- niespełniające zasadniczych lub innych wymagań	9
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	9

Stwierdzone nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów kontrolowanych w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
Brak deklaracji zgodności	16	3
Nieprawidłowa deklaracja zgodności	16	6
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	16	6
• nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	16	1
• brak lub niewłaściwe oznakowanie – identyfikacja, piktogramy itp.	16	4
• nieprawidłowa zawartość instrukcji	16	8

Najistotniejsze oraz najczęściej powtarzające się nieprawidłowości

- w 6 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w deklaracji zgodności: nie zawarto nazwiska i adresu osoby mającej miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, upoważnionej do przygotowania dokumentacji technicznej, deklaracje zgodności sporządzono w języku angielskim,
- w 8 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie instrukcji użytkownika – w jej treści brak: informacji o stanowisku lub stanowiskach roboczych, które może zajmować operator, informacji dotyczących hałasu emitowanego przez maszyny.

W dwóch przypadkach, stwierdzone nieprawidłowości zostały usunięte przez podmioty odpowiedzialne za wprowadzenie maszyn do obrotu, w wyniku działań dobrowolnych. W wyniku czego informacje zawarte na piktogramach umieszczonych na maszynach opisano w języku polskim, w instrukcjach obsługi i konserwacji zawarto informacje na temat określenia stanowiska operatora oraz parametrów dotyczących emisji hałasu, użytkownikom maszyn dostarczono również poprawione deklaracje zgodności WE sporządzone zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Podczas kontroli inspektorzy pracy stwierdzili dużą nieznaną tematu wśród pracodawców/użytkowników jak również dystrybutorów. Według oceny inspektorów pracy kontrolujących te zagadnienia działania kontrolne wymagają stałego wsparcia pozakontrolnymi formami oddziaływania o charakterze edukacyjno-promocyjnym, w celu podniesienia świadomości zarówno producentów i importerów maszyn, jak i pracodawców wyposażających w nie stanowiska pracy.

Egzekwowanie spełniania wymagań zasadniczych - Rękawice ochronne

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 24 kontrole pracodawców i przedsiębiorców użytkujących rękawice ochronne.

Wyszczególnienie	Liczba
Skontrolowane wyroby ogółem	35
w tym:	
- spełniające zasadnicze i inne wymagania	24
- niespełniające zasadniczych i/lub innych wymagań	11
Wyroby, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań naprawczych	7
Decyzje inspektora pracy zakazujące na okres do 2 miesięcy udostępniania wyrobu użytkownikom	0
Wyroby, których próbki skierowano na badania w akredytowanym laboratorium	0
Zawiadomienia prokuratury	0
Wyroby, których dokumentacje inspektorzy pracy przekazali w celu wszczęcia postępowania:	
- własnemu OIP	0
- innemu OIP	4

Stwierdzone nieprawidłowości

Rodzaj nieprawidłowości	Liczba wyrobów skontrolowanych w tym zakresie	Liczba wyrobów ze stwierdzoną nieprawidłowością
I. Brak oznakowania CE	35	1
II. Nieprawidłowe oznakowanie CE	35	0
III. Brak deklaracji zgodności	35	0
Nieprawidłowa deklaracja zgodności	35	6
Nieprawidłowości związane z udziałem/brakiem udziału jednostki notyfikowanej w ocenie zgodności (dotyczy rękawic kategorii II i III)	26	0
Niezgodność z zasadniczymi wymaganiami, w tym:	35	11
IV. - nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania	35	0
- brak lub niewłaściwe znakowanie - identyfikacja, piktogramy itp.	35	3
- brak instrukcji użytkowania	35	2
- instrukcja w języku obcym	35	0
- nieprawidłowa zawartość instrukcji	35	6

Zakresem kontroli objętych zostało 35 wyrobów, w tym 28 wyrobów z obszaru państw Unii Europejskiej i 7 wyrobów spoza Unii (Malesja, Chiny). Wśród 11 wyrobów stwierdzono, że 8 wyrobów obarczonych nieprawidłowościami wyprodukowane zostały w krajach Unii Europejskiej (Polska, Niemcy), 2 w Chinach i 1 w Malesji.

Rodzaje nieprawidłowości charakteryzujące wyroby pochodzące z krajów Unii Europejskiej:

- nieprawidłowa deklaracja zgodności
- brak lub nieprawidłowa zawartość instrukcji użytkowania
- brak lub niewłaściwe znakowanie , w tym również znakiem CE

Rodzaje nieprawidłowości charakteryzujące wyroby importowane spoza Unii Europejskiej:

- nieprawidłowa deklaracja zgodności
- nieprawidłowa zawartość instrukcji użytkowania
- nieprawidłowości dotyczące oznakowania

W wyniku podjętych na etapie kontroli wyrobów dobrowolnych działań naprawczych przez producentów, upoważnionych przedstawicieli, importerów lub dystrybutorów usunięto nieprawidłowości dotyczące wskazanych w treści pism rękawic ochronnych. Podjęte działania dobrowolne dotyczyły 7 wyrobów i 5 podmiotów. Rodzaje nieprawidłowości usuniętych w wyniku działań dobrowolnych głównie dotyczyły uzupełnienia treści deklaracji zgodności czy też instrukcji użytkowania.

*

4. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

DANE Z REJESTRÓW

1. Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy - 98, w tym 16 Spółdzielni Inwalidzkich.
2. Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy: 8.

Powiadomienia skierowane do wojewody: W wyniku przeprowadzonych kontroli, nie kierowano do Wojewody Mazowieckiego decyzji w sprawie uchylenia lub zmiany decyzji dotyczących zpch lub zaz z powodu niespełnienia warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Nie kierowano także pism informujących wojewodę o nieprawidłowościach innych niż niespełnienie warunków, o których mowa w art. 28 ust.1 pkt. 2 ustawy o rehabilitacji.

ANALIZA INFORMACJI Z PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI KONTROLNEJ

W analizowanym zakresie w 2016 r. łącznie przeprowadzono 118 kontroli u 103 pracodawców. W kontrolowanych zakładach pracujących było 14 151 osób, zatrudnionych na podstawie umów o pracę: 10 515, w tym: 4 881 kobiet, 79 młodocianych i 5 409 osób niepełnosprawnych. Przeprowadzone czynności nadzorcze obejmowały zagadnienia prawne w 102 kontrolach, a zagadnienia bhp w 118 kontrolach.

Zastosowane środki prawne, podjęte działania prewencyjne:

W wyniku przeprowadzonych kontroli do realizacji skierowano 156 zarządzeń, w tym 95 decyzji ustnych i 61 decyzji na piśmie dotyczących 988 pracowników, w tym:

- 58 podlegających wykonaniu, z art. 108 kpa - 40,
- skierowano do realizacji 6 poleceń dotyczących 46 pracowników,
- skierowano 59 wniosków zawartych w 39 wystąpieniach dotyczące 657 pracowników.

Na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości, kontrolujący inspektorzy pracy zdefiniowali 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika z nałożeniem 3-ech mandatów karnych na łączną kwotę 3500 zł oraz zastosowano 8 środków wychowawczych z 10-ma wykroczeniami przeciwko prawom pracownika.

W toku prowadzonych kontroli, poza skierowanymi środkami prawnymi do pracodawców w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy udzielili porad prawnych, technicznych i dotyczących legalności zatrudnienia odpowiednio: 212; 280; 32.

Uzyskane efekty: W wyniku zastosowania środków prawnych, uzyskano:

- poprawę warunków pracy dla 903 pracowników poprzez wykonanie 138 decyzji z 156 skierowanych, co stanowi 88,5% wydanych decyzji,
- zrealizowano w 100% polecenia – dotyczyły 46 pracowników, w tym wypłacono 2 pracownikom kwotę brutto: 145,37 zł (netto: 103,23 zł) z tytułu różnicy w wynagrodzeniu w związku ze zmianą wynagrodzenia godzinowego po wprowadzeniu zmiany w czasie pracy (zmiana ustawy) tj. za okres: 10.07.2014 r. - 31.05.2016 r.
- zrealizowano w 67,8% wnioski pokontrolne, oraz oceniono i wydano przez inspektorów pracy zgodnie z posiadanymi uprawnieniami nw. opinie wg delegacji ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tj.:
- 59 opinii w formie postanowienia w trybie art. 26e ust. 5.
- 23 opinie w formie decyzji w trybie art. 28 ust. 2, w tym 5 decyzji dla pracodawców ubiegających się ponownie o status zpch.
- 10 opinii w formie propozycji decyzji w trybie art. 28 ust. 2.

Porównanie wyników kontroli z lat 2014 – 2016 wg układu tabelarycznego:

Poniżej w tabeli zestawiono syntetyczne 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 B - zakłady ubiegające się o status i przystosowujące miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych				Uwagi
		2016	2015	2014	
Eksplotacja instalacji i urządzeń elekt.	A	8	12	12	
	B	11	15	19	
Maszyny i urządzenia	A	11	10	12	
	B	11	16	21	
Stanowiska pracy	A	20	24	22	
	B	26	28	48	
Budynki i pomieszczenia pracy	A	6	14	9	
	B	4	10	8	
Bariery architektoniczne	A	6	5	2	
	B	4	6	9	
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	A	6	4	7	
	B	10	11	12	
Oświetlenie pomieszczeń pracy	A	3	3	4	
	B	4	7	7	
Wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy	A	2	5	5	
	B	-	-	3	
Praca w godzinach nadliczbowych	A	-	1	-	
Urlopy	A	4	1	6	
Wynagrodzenia	A	4	1	-	
Szkolenie w zakresie bhp *)	A	12	22	14	*)+ ocena ryzyka
Badania lekarskie profilaktyczne	A	1	-	4	

Podsumowanie - stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp:

Należy zauważyć, że w 2016 r. w stosunku do roku ubiegłego (2015) ilość przeprowadzonych kontroli w badanym zakresie zmniejszyła się o 13,8 % przy 28,6 % spadku kontroli zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej z jednoczesnym spadkiem wydanych decyzji i wniosków wraz z poleceniami o 42 %. Wyjaśnieniem tych spadków jest fakt utraty w 2016 r. przez 14 firm statusu zakładu pracy chronionej.

Podstawowy powód utraty statusów zakładu pracy chronionej sygnalizowany w pismach Wojewody Mazowieckiego, to utrata (nie osiągnięcie) wymaganych wskaźników zatrudnienia, szczególnie osób zaliczanych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Poniższe zestawienie obrazuje natomiast ilość skierowanych do pracodawców środków prawnych w latach 2014 ÷ 2016, w stosunku do ilości przeprowadzonych kontroli, tj.:

Badany okres	Ilość kontroli	Skierowane do wykonania i realizacji środki prawne:					stosunek środków do kontroli
		decyzje	wnioski	polecenia	razem		
2014 r.	147	306	74	7	387	2,63	
2015 r.	137	252	63	15	330	2,41	
2016 r.	118	156	59	6	221	1,87	

Powyższe zestawienie także wskazuje zmniejszenie definiowanych i kierowanych do realizacji do pracodawców środków prawnych, w tym dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy o 38,1% w stosunku do roku ubiegłego. Uzyskane w 2016 r. „korzystniejsze” wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzają wzrost poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych co nie wskazuje wprost na zaniechanie dalszego – w kolejnym roku nadzorowania analizowanego obszaru.

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

Przeprowadzone kontrole w 2016 r. w dalszym ciągu wskazują na naruszanie praw pracowniczych zatrudnianych osób niepełnosprawnych zarówno w zakładach pracy chronionej jak i na otwartym rynku pracy. Przykładem takiego twierdzenia jest zastosowanie przez inspektorów pracy kar dla osób odpowiedzialnych, tj. ukarano łącznie 11 osób.

Na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości, kontrolujący inspektorzy pracy zdefiniowali 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika z zastosowaniem mandatów dla 3-ech osób odpowiedzialnych (pracodawca, osoba działająca w imieniu pracodawcy) m.in. za:

- ⇒ niezapewnienie wymaganego przepisami dojścia do stanowiska pracy zatrudnionej osobie niepełnosprawnej na refundowanym stanowisku pracy,
 - ⇒ niezapewnienie zabezpieczenia stanowiska pracy zatrudnionej osoby niepełnosprawnej na refundowanym stanowisku pracy przed nadmiernym nasłonecznieniem,
 - ⇒ nie skierowanie zatrudnionej osoby niepełnosprawnej na refundowanym stanowisku pracy na wymagane przepisami prawa pracy szkolenie okresowe w dziedzinie BHP,
 - ⇒ zatrudnianie osoby niepełnosprawnej w zpch bez wstępnych badań lekarskich,
- oraz zastosowano 8 środków wychowawczych z 10-ma wykroczeniami wobec 8 osób odpowiedzialnych.

*

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

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

W roku 2016 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono ogółem 280 kontroli w 266 podmiotach gospodarczych natomiast w roku poprzedzającym odpowiednio 246 kontroli u 235 pracodawców, co stanowi wzrost zgłoszeń dotyczących zagrożeń o charakterze publicznym. W skontrolowanych zakładach w 2016 r. zatrudnionych było łącznie 3989 osób, w tym 722 kobiety oraz 111 obcokrajowców. W kontrolowanych podmiotach prace na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywało 406 osób i 72 osoby „samozatrudniające się”.

Najwięcej nieprawidłowości podczas wykonywania robót w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym) wystąpiło w sektorze prywatnym „małych zakładów” z branży budowlanej zatrudniających do 9 pracowników, 223 podmioty gospodarcze gdzie przeprowadzono 227 kontroli. Kolejnym sektorem jest również sektor prywatny zatrudniający od 10 do 49 pracowników w którym przeprowadzono 43 kontrole w 42 podmiotach gospodarczych. W sektorze publicznym przeprowadzono jedną kontrolę w zakładzie pracy zatrudniającym 38 osób.

Znaczna ilość kontroli w temacie 009 dotyczy prac na wysokości, które są niebezpieczne dla osób bezpośrednio je wykonujących ale również stanowią zagrożenie dla osób postronnych, zwłaszcza gdy wykonawca nie wygrodzi lub nie zabezpieczy w inny sposób strefy niebezpiecznej, gdzie występuje ryzyko upadku przedmiotów z wysokości. Stąd tak wiele stwierdzanych nieprawidłowości związanych z używaniem sprzętu ochrony indywidualnej jak hełmy oraz zestawy chroniące przed upadkiem z wysokości, stanem rusztowań, stanem zabezpieczeń stanowisk pracy na wysokości.

Większość zgłoszeń dokonana była przez osoby postronne, bądź pracowników wykonujących prace w warunkach zagrażających ich zdrowiu i życiu. Tak jak w roku 2015 co najmniej 80% zgłoszonych zagrożeń jest potwierdzanych przez inspektorów w przeprowadzonych przez nich kontrolach. Tematyka kontroli jest ściśle związana z branżą budowlaną nawet gdy zgłoszenia dotyczyły zagrożeń wewnątrz obiektów to w większości przypadków były związane z

remontami lub instalacjami technicznymi. W okresie zimowym nasilają się zgłoszenia dotyczące niskiej temperatury na stanowiskach pracy. Najczęściej dotyczą one obiektów handlowych.

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

- ✓ Niewłaściwą organizację pracy wynikającą z niewiedzy bądź ograniczonych środków finansowych – pomijanie bądź odkładanie na późniejszy termin wykonanie niezbędnych zabezpieczeń zapewniających ochronę życia bądź zdrowia pracowników, brak właściwego sprzętu (przestarzały sprzęt) lub korzystanie z urządzeń własnej konstrukcji np. nie spełniających minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zatrudnianie do obsługi maszyn i urządzeń osób nie posiadających stosownych uprawnień.
- ✓ Tolerowanie przez osoby zatrudnione na stanowiskach nadzoru (brygadziści, majstrowie budowlani, osoby kierujące pracownikami) nieprzestrzegania przez podległych im pracowników przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynika to głównie z czasu realizacji inwestycji. Wszelkie czynności związane z wypełnieniem wymogów narzuconych przez przepisy bhp uważają za marnowanie czasu.
- ✓ Świadome nieprzestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawców przy realizacji inwestycji krótkoterminowych. Pracodawcy liczą na to, iż nie zostaną skontrolowani przez inspektora pracy do czasu zakończenia zadania.
- ✓ Niedostateczna znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważące podejście do zagadnień bezpieczeństwa pracy, brak świadomości mogących wystąpić zagrożeń i odpowiedzialności karnej.
- ✓ Brak nadzoru nad prowadzonymi pracami ze strony kierownika budowy, który odpowiada za koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych przepisów i zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia a prowadzi kilka budów jednocześnie. Dotyczy placów budów gdzie nie wyznaczono innej osoby do koordynacji bhp.
- ✓ Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, spowodowany emigracją zarobkową w okresie realizacji tematu.

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

W celu eliminacji zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników oraz osób wykonujących prace, a także niepracujących, inspektorzy pracy zastosowali zarówno środki prawne przedstawione poniżej jak i udziellili 1235 porad w tym 1086 dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy, 116 z zakresu prawa pracy i 33 dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 118 (124 w 2015 r.) mandaty karne na kwotę 141700 zł (144000 zł w 2015 r.) ujawniając 394 (366 w 2015 r.) wykroczenia.

W sumie wśród ukaranych znalazło się 162 pracodawców, 88 osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy i 38 osób działających w imieniu pracodawcy.

W następstwie wykonania środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy w związku z przeprowadzonymi kontrolami wyeliminowano 1342 nieprawidłowości powodujących zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, jak również osób postronnych, nieuczestniczących w procesach pracy. Pracodawcy wykonali 91 decyzji wstrzymujących wykonywania prac, 31 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn oraz 13 decyzji zakazu wykonywania prac. Natomiast 146 pracowników skierowano do innych prac. Inspektorzy pracy skierowali również 3 wnioski do sądu, które zawierały 17 wykroczeń. Wnioski dotyczyły nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia oraz technicznego bezpieczeństwa pracy.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że tak jak i w 2015 roku najczęściej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili podczas wykonywania prac elewacyjnych. Dotyczyło to:

- nieprawidłowo zmontowanych rusztowań,
- brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej,
- brak niezbędnego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych,
- brak daszków ochronnych nad ciągami komunikacyjnymi,
- nie stosowaniu przez pracowników środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości oraz hełmów ochronnych głowy.

W związku ze wzrostem liczby zgłoszeń nieprawidłowości w miejscach publicznych w stosunku do lat ubiegłych należy zauważyć zwiększenie się świadomości społecznej w tym zakresie. Celowym jest kontynuowanie tego rodzaju działań, tym bardziej, że z dokonanej analizy zastosowanych środków prawnych wynika, iż stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezadowolający. Sam fakt zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy występujących zagrożeń podczas wykonywania tych robót oraz potwierdzenie występowania ww. nieprawidłowości w trakcie kontroli stanowi dowód, że występuje brak poszanowania dla przestrzegania przepisów w tak ważnym zakresie jak bezpieczeństwo życia lub zdrowia ludzi. Jednym z elementów dążenia do poprawy przestrzegania przepisów powinny być kampanie promocyjne skierowane zarówno do przedsiębiorców, jak i również do społeczeństwa. Interwencje podejmowane są najczęściej tego samego dnia, w którym dokonano zgłoszenia.

*

6. 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.

Oceną objęto przestrzeganie ustawy z dnia 9 października 2015r. o produktach biobójczych (Dz.U.z 2015, poz. 1926, ze zmianami z 2016r., Dz.U. poz.2003).

W 2016r. inspektorzy OIP Warszawa przeprowadzili 18 kontroli u pracodawców, którzy stosowali produkty biobójcze w różnych procesach technologicznych, procesach pracy. Połowa kontroli została zrealizowana w Ośrodkach Sportu i Rekreacji, gdzie stosowane produkty biobójcze wykorzystywane były do dezynfekcji powierzchni, powietrza, materiałów, dodatków do wody (produkty glonobójcze) oraz czyszczenia basenów, w tym miejsc kąpeli. Podstawowym składnikiem kontrolowanych produktów biobójczych w tych zakładach był podchloryn sodu, który stosowany był także indywidualnie. Pozostałe kontrole przeprowadzono w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów z drewna, gdzie stosowane produkty biobójcze wykorzystywane były do impregnacji drewna oraz w zakładach produkujących artykuły spożywcze, tj.: przetwórstwo mięsa, produkcja wyrobów mleczarskich oraz garmażeryjnych, gdzie stosowano produkty biobójcze do dezynfekcji wyposażenia pojemników, naczyń i sprzętu kuchennego, powierzchni związanych z produkcją, transportem, przechowywaniem żywności, usuwaniem osadów, mycia butelek, czy też cystern samochodowych. Po jednej kontroli przeprowadzono także w Centrum Weterynaryjnym, w którym stosowano produkty biobójcze o działaniu wirusobójczym i bakterioobójczym do dezynfekcji powierzchni, urządzeń i wyposażenia środków transportu oraz w Zakładzie Gospodarki Komunalnej, tj. w stacji uzdatniania wody z wykorzystaniem podchlorynu sodu a także w zakładzie zajmującym się produkcją, dystrybucją nowoczesnych nawozów, środków ochrony roślin oraz płodów rolnych, w którym prowadzono sprzedaż produktów biobójczych charakteryzujących się działaniem owadobójczym, gryzoniobójczym lub też stosowanych jako pestycydy, a także środki do dezynfekcji strzyków (wymion u krów).

Struktura zakładów objętych kontrolą przedstawiała się następująco:

- | | |
|---|-----------|
| • Ośrodki sportu i rekreacji (baseny)- | 9, |
| • Zakłady przemysłu spożywczego –masarnie, mleczarnie – | 2, |
| • Zakłady zajmujące się produkcją wyrobów garmażeryjnych- | 2, |

- Zakłady zajmujące się produkcją wyrobów z drewna- **2,**
- Zakłady Gospodarki Komunalnej- **1,**
- Przychodnie weterynaryjne- **1,**
- Zakłady zajmujące się produkcją i sprzedażą nawozów, środków ochrony roślin, pasz - **1.**

W kontrolowanych zakładach zarejestrowano **1058** pracujących, z czego **920** stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, w tym **342** kobiety. Wśród zatrudnionych w ramach stosunku pracy **2** było pracowników młodocianych oraz **11** niepełnosprawnych.

Struktura zatrudnienia kształtowała się następująco:

- zakłady zatrudniające od 1 do 9 pracowników – **4**, tj. **22,3 %** objętych kontrolami,
- zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników - **10**, tj. **55,5%** objętych kontrolami,
- zakłady zatrudniające od 50 do 250 pracowników – **3**, tj. **16,7%** objętych kontrolami.
- zakłady zatrudniające powyżej 250 pracowników- **1**, tj. **5,5%** objętych kontrolą

W narażeniu na bezpośrednie działanie produktów biobójczych pracowało **107** pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Pozwolenie na wprowadzenie do obrotu produktów biobójczych oraz decyzje o wpisie do rejestru produktów biobójczych	1
Właściwe oznakowania jednostkowe produktów biobójczych(szczelne, oryginalne)	1
Właściwe oznakowanie opakowań produktów biobójczych(nie wprowadzają w błąd, nie zawierają określeń typu” nietoksyczny”, „nieškodliwy”, itp.).	1
Oznakowanie opakowania zawiera informacje nt. tożsamości wszystkich substancji czynnych i ich stężenia podane w jednostkach metrycznych.	1
Oznakowanie opakowania zawiera informacje nt. numeru pozwolenia, pozwolenia tymczasowego albo wpisu do rejestru.	2
Oznakowanie opakowania zawiera informacje nt. postaci produktu.	2
Oznakowanie opakowania zawiera informacje nt. zakresu stosowania.	2
Oznakowanie opakowania zawiera zalecenia dotyczące dawki lub ilości wyrażone w jednostkach metrycznych dla każdego zakresu stosowania.	1
Oznakowanie opakowania zawiera informacje dotyczące bezpośrednich, pośrednich ubocznych skutków stosowania oraz wskazówek odnośnie udzielania pierwszej pomocy w razie zatrucia lub uczulenia.	1
Oznakowanie opakowania zawiera informacje na temat czasu wentylacji pomieszczeń poddanych zabiegowi produktem.	0
Oznakowanie opakowania zawiera informacje dotyczące czyszczenia sprzętu służącego do wykonywania zabiegów.	0
Oznakowanie opakowania zawiera informacje na temat środków ostrożności, jakie należy zachowywać w czasie wykonywania zabiegu, przechowywania i transportu.	1
Karty charakterystyki produktów(dotyczy produktów biobójczych klasyfikowanych jako niebezpieczne substancje/mieszaniny chemiczne zgodnie z odrębnymi przepisami).	2
Instrukcje postępowania z produktami biobójczymi.?	7

Ogółem w 18 zakładach pracy inspektorzy zbadali 49 substancji i preparatów chemicznych. W jednym zakładzie stwierdzono, że kontrolowany produkt biobójczy nie zawierał pozwolenia na wprowadzenie oraz decyzji wpisu do rejestru produktów biobójczych. W kolejnym zakładzie stwierdzono także, że opakowanie jednostkowe dwóch stosowanych produktów biobójczych były nieuszczelne. W następnym ujawniono także, iż opakowanie produktu biobójczego wprowadzały w błąd użytkownika, zawierały informacje niezrozumiałe. W innych z trzech zakładach oznakowanie opakowań nie zawierało zaleceń dotyczących stosowania, dawki lub ilości wyrażonych w jednostkach metrycznych dla każdego zakresu stosowania, bezpośrednich

i pośrednich ubocznych skutków stosowania oraz wskazówek odnośnie udzielania pierwszej pomocy w razie zatrucia lub uczulenia a także informacji na temat środków ostrożności, jakie należy zachować w czasie wykonywania zabiegu, przechowywania i transportu. Ponadto w dwóch różnych zakładach inspektorzy pracy stwierdzili, iż opakowania stosowanych produktów biobójczych nie posiadały informacji na temat tożsamości wszystkich substancji czynnych i ich stężeń podanych w jednostkach metrycznych, numerów pozwoleń, pozwolenia tymczasowego albo wpisu do rejestru, postaci produktu, oraz zakresu stosowania. U dwóch pracodawców wstwierdzono, że dla 3-ech substancji i produktów biobójczych nie posiadali oni kart charakterystyki. Bardzo często karty dostępne są nie tylko w wersji papierowej ale także elektronicznej na stronach internetowych producentów, dostawców, handlowców. Na 42 skontrolowane produkty biobójcze, aż dla 14 nie opracowano instrukcji postępowania z nimi. Stosujący produkty biobójcze często uważają, iż wystarczające są informacje zawarte w kartach charakterystyki i nie zachodzi konieczność sporządzenia dodatkowych instrukcji postępowania z tymi produktami. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 7 na 18 skontrolowanych zakładach pracy.

W żadnym z kontrolowanych zakładów pracy, w stosunku do 28 skontrolowanych substancji i preparatów chemicznych nie stwierdzono aby opakowania nie zawierały informacji na temat czasu wentylacji pomieszczeń podanych zabiegowi produktem oraz w stosunku do 26 skontrolowanych produktów nie stwierdzono, aby oznakowania opakowań nie zawierały informacji dotyczących odpowiedniego czyszczenia sprzętu służącego do wykonywania zabiegów.

Największą grupę stwierdzonych nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach stanowiły naruszenia w zakresie:

- Brak przydziału pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz stosowania środków ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem ujawniono blisko w co drugim zakładzie.
- Brak urządzeń do bezpiecznej dystrybucji substancji i produktów biobójczych stwierdzono w 2 zakładach pracy.
- Brak opracowania i udostępnienia do stałego korzystania instrukcji postępowania z produktami biobójczym. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 7 zakładach pracy.
- Brak lub niewłaściwe sporządzonej ocenie ryzyka zawodowego dla pracowników mających kontakt z produktami biobójczymi stwierdzono w dwóch zakładach pracy.
- Brak zabezpieczenia przed wydostaniem się produktów biobójczych (nieszczelne opakowania) stwierdzono w jednym zakładzie pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wykazują, że przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości według pracodawców są ciągle zmieniające się przepisy, z którymi mają problemy w bieżącym zapoznawaniu się z nimi, a w konsekwencji wdrażaniu ich w życie. Pracodawcy winę składają na gąszcz przepisów, brak ich przejrzystości i spójności.

Ponadto eliminowanie samych źródeł zagrożeń wiąże się z reguły ze zmianą procesu technologicznego i w rezultacie dużym wzrostem kosztów na inwestycje. Wprowadzenie rozwiązań bezpiecznych, takich jak np. hermetyzacja wielu procesów technologicznych z wykorzystaniem produktów biobójczych była niewątpliwie wskazanym przedsięwzięciem, ale często wyniki pomiarów środowiska pracy dla danego czynnika wykazują minimalną jego obecność w środowisku pracy, a co za tym idzie przyjęcie takiego rozwiązania wydaje się być zbędne.

Według kontrolujących głównymi przyczynami nieprawidłowości jest nieznanomość 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 11 nakazów pisemnych zawierających ogółem 31 decyzji, w tym 26 pisemnych, 5 ustnych i 1 wstrzymania prac. Nie wydawano decyzji skierowania pracowników do innych prac. Do pracodawców wystosowano 1 wystąpienie zawierające 1 wniosek. Realizując niniejszy temat za naruszenia przepisów i zasad bhp inspektorzy pracy nałożyli 3 mandaty karne na łączną kwotę 5200zł. Nie kierowano wniosków o ukaranie do sądów, jak również zawiadomień o podejrzeniu przestępstw. W czasie prowadzonych kontroli, kontrolujący udzielili 34 porad prawnych i 46 technicznych.

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. Niektóre z organów kontrolnych wymienionych w analizowanej ustawie, nie zajmują stanowiska odnośnie stwierdzonych nieprawidłowości, pomimo uprzednio skierowanych do nich pism w tym zakresie w poprzednich latach.

*

7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W roku 2016 inspektorzy pracy przeprowadzili 602 kontrole w 537 podmiotach wykonujących prace budowlane. Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których prace wykonywało łącznie 5 014 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 4 192 osób (w tym 292 kobiety).

W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 720 osób oraz 97 podmiotów samozatrudniających się.

Liczba zatrudnionych osób na podstawie umowy o pracę przypadających na jednego przedsiębiorcę uległa zmianie. W 2016 r. na jednego skontrolowanego przedsiębiorcę (pracodawcę) przypadało średnio 7,8 pracownika (2013 r. – 9,5; 2014 r. – 6,6; 2015 r. – 7,5). Udział umów o pracę w stosunku do innych form zatrudnienia lekko wzrósł i wyniósł 84% (dla porównania: w 2015 r. – 80%, 2014 r. – 75%, w 2013 r. - 78%, w 2012 r. - 80%).

W nawiązaniu do danych statystycznych wciąż najwięcej problemów sprawia przedsiębiorcą właściwa organizacja prac wykonywanych na wysokości. Przeprowadzone kontrole oprócz nieprawidłowości dotyczących braku zbiorowych środków ochrony zabezpieczających przed upadkiem z wysokości wykazały też liczne uchybienia w tym zakresie. W 2016 r. braki w tym zakresie stwierdzono w 218, a uchybienia w 162 kontrolach co stanowi odpowiednio 36 % i 27 % wszystkich przeprowadzonych kontroli.

Balustrady nadal są dominującym środkiem ochrony montowanym w miejscach gdzie prowadzone są prace na wysokości. W przypadku kiedy wykonawca korzysta z balustrad systemowych przypisanych do danego typu deskowania kontrole wykazywały przede wszystkim uchybienia, które dotyczyły na przykład niekompletnych balustrad składających się tylko z poręczy lub były za niskie. Niekiedy przy balustradach systemowych stosowano nieprawidłowe własne konstrukcje. Nadzór techniczny na placach budów, pomimo tego że rozpoznaje zagrożenie jakim jest upadek z wysokości i zna skutki jakie mogą wystąpić po zaistnieniu ww. zagrożenia nadal dopuszcza do wykonywania prac przez pracowników w miejscach gdzie brak jest zbiorowych środków ochrony zabezpieczających przed upadkiem z wysokości.

Należy tutaj nadmienić, że oprócz nieprawidłowości opisanych powyżej inspektorzy pracy stwierdzali także nie przestrzeganie przepisów z zakresu bhp polegające na nie wyposażeniu, nie właściwym doborze bądź nieprawidłowym stosowaniu przydzielonych środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. Ilość tych nieprawidłowości w odniesieniu do liczby kontroli jest niewielka ale należy ją łączyć z brakiem szkoleń z zakresu bhp bądź z nieprawidłowo przeprowadzonymi szkoleniami. Ponadto wykonywanie prac bez

odpowiednio dobranych środków ochrony indywidualnej skutkować może poważnym uszczerbkiem na zdrowiu bądź śmiercią pracownika.

W 2016 r. braki w tym zakresie stwierdzono w 41 a uchybienia w 51 kontrolach co stanowi odpowiednio 6,8 % i 8,5 % wszystkich przeprowadzonych kontroli.

Kolejnym zagadnieniem gdzie stwierdzono liczne nieprawidłowości, choć należy nadmienić że ilość tych zdarzeń była niższa niż w latach ubiegłych, jest budowa i stan techniczny rusztowań. W 2016 r. braki w tym zakresie stwierdzono w 97 a uchybienia w 67 kontrolach co stanowi odpowiednio 16 % i 11 % wszystkich przeprowadzonych kontroli.

Kontrole budów dużych zlokalizowanych w Warszawie prowadzonych przez np.: firmy przynależne do Porozumienia ds. bezpieczeństwa w budownictwie sprawdzane były sporadycznie a kontrole wynikały ze skarg zgłaszanych przez pracowników bądź osoby postronne. Skargi w większości przypadków dotyczyły zakłócania ciszy nocnej oraz kar nakładanych przez nadzór techniczny na placu budowy w stosunku do podwykonawców za nie przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy.

Budowy do kontroli wybierane były bezpośrednio przez inspektorów pracy bądź zgłaszane przez pracowników lub osoby postronne. O wyborze budowy do kontroli przez inspektora pracy w pierwszej kolejności decydowało czy prace na wysokości są właściwie wykonywane, czy pracownicy stosują zbiorowe bądź indywidualne środki ochrony zabezpieczające przed upadkiem z wysokości oraz czy ww. środki są właściwie dobrane w uzależnieniu od usytuowania stanowiska pracy, technologii wykonywanych prac, itp.

Analizując liczne nieprawidłowości z zakresu bhp występują tak licznie na placach budów nie można pominąć aspektu związanego ze stanem sektora budowlanego w kontekście pracowników wykwalifikowanych. Problemy firm budowlanych związane z pozyskaniem pracowników wykwalifikowanych pogłębiają się. 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 oraz nie posiadające utrwalonej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Na ten stan rzeczy powinny mieć wpływ osoby sprawujące nadzór nad wykonywanymi pracami ze strony generalnego wykonawcy (kierownicy budów, robót czy też majstrzy 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. Wynika to z zapewnienia ciągłości technologicznej wykonywanych prac i z tego, że nie chcą oni aby któraś z firm podwykonawczych zeszła im z budowy gdyż pozyskanie nowego wykonawcy w krótkim czasie jest trudne, w niektórych przypadkach wręcz nie możliwe.

Inspektorzy pracy kontrolujący place budów jako przyczynę występowania ww. nieprawidłowości podają między innymi niski poziom wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników i pracodawców (dotyczy małych firm i małych bądź średnich budów). Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy są szkolenia z zakresu bhp prowadzone w formie samokształcenia. Pracodawca płaci za szkolenie a w zamian dostaje drogą listowną bądź elektroniczną materiały szkoleniowe oraz test egzaminacyjny, który po wypełnieniu odsyła do nadawcy a ten w zamian przesyła zaświadczenie potwierdzające odbycie szkolenia okresowego z zakresu bhp dla pracodawców / osób kierujących pracownikami. Kuriozalne jest to że w taki sam sposób można odbyć szkolenie przygotowujące do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników oraz udzielania pierwszej pomocy. Bardzo często podczas przeprowadzania czynności kontrolnych inspektorzy pracy mają styczność z pracodawcami / osobami kierującymi pracą innych osób, którzy legitymują się zaświadczeniami z odbytych szkoleń dla pracodawców / osób kierujących pracownikami oraz dla pracodawców wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia te spełniają wymagania określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jednakże wiedza jaką dysponują osoby, które odbyły ww. szkolenia jest zaskakująco niska.

Ponadto to co inspektorzy pracy zauważyli to brak poczucia odpowiedzialności za stan bhp przedsiębiorców, którzy nie zdają sobie sprawy, że nawet w przypadku, gdy nie mają zatrudnionych pracowników, a tylko osoby wykonujące prace na podstawie umów cywilnoprawnych, to i tak powinni zapewnić im możliwość wykonania pracy w sposób bezpieczny.

Reasumując, nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego przygotowania stanowiskach pracy wynikają z wadliwego podejścia nadzoru technicznego, pracodawcy do tematyki dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy. Występuje przyzwolenie na wykonywanie prac w warunkach zagrożenia kosztem zdrowia i życia pracowników w celu osiągnięcia w krótkim czasie jak największych zysków i wywiązania się z założeń określonych w harmonogramie prac.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 4486 decyzji nakazowych, 303 z nich dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, w 207 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn natomiast w 38 kontrolach wydano decyzje zakazujące wykonywania prac. 91 decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 176 pracowników, nie posiadających uprawnień kwalifikacyjnych lub zatrudnianych przy danej pracy wbrew przepisom prawa. Pracodawcy i osoby nadzorujące pracę zostali ukarani 281 mandatami na kwotę 340 600 zł w związku z popełnieniem 908 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Skierowano 5 wniosków do sądu. Zastosowano 62 pouczenia dla drobnych przedsiębiorców.

Ujawnione wykroczenia przeciwko prawom pracownika dotyczyły najczęściej:

- niewłaściwego zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości (226 wykroczeń z czego 178 to całkowity brak natomiast 48 to uchybienia w tym temacie),
- braku środków ochrony indywidualnej chroniącej przed upadkiem z wysokości (73 wykroczenia z czego 25 to całkowity brak natomiast 48 to uchybienia w tym temacie),
- nieprawidłowo zbudowanych rusztowań (78 wykroczeń z czego 51 to całkowity brak natomiast 27 to uchybienia w tym temacie),
- nie stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej głowy (68 wykroczeń z czego 20 to całkowity brak natomiast 48 to uchybienia w tym temacie),
- nie wygrodzenie i nie oznakowanie stref niebezpiecznych (64 wykroczenia),
- braku lub niewłaściwie przeprowadzonego instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp dla pracowników (51 wykroczeń z czego 40 to całkowity brak natomiast 11 to uchybienia w tym temacie).

Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W roku 2016 inspektorzy pracy przeprowadzili 38 kontroli w 35 podmiotach wykonujących prace drogowe lub mostowe. Kontrole przeprowadzono na terenie budów, na których wykonywano zarówno obiekty mostowe, czy liniowe obiekty drogowe, jak i na budowach, na których wykonywano tylko remonty dróg w zakresie podbudowy i nawierzchni.

Kontrolami objęto podmioty zatrudniające łącznie 745 osoby. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy 701 osoby (w tym 38 kobiet). W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 47 osób. Powierzono prace przy robotach drogowych 49 cudzoziemcom.

W wyniku analizy danych uzyskanych w poprzednich latach - nieprawidłowości wykazanych podczas kontroli stwierdzono, że w 2016 roku nastąpiła pogorszenie warunków pracy w tym sektorze i tak na przykład:

- w zakresie dostarczenia przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej – 31,4% w stosunku do 27 % w 2015 r. oraz 28,6 % w 2014 r.,
- w zakresie zabezpieczenia prac na wysokości – 22,9% w stosunku do 8,1% w 2015 r. oraz 8,2 % w 2014 r.,
- w zakresie zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych – 60% w stosunku do 32,4% w 2015 r.,
- w zakresie przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich – 11,4% w stosunku do 5,4% w 2015 r., 2,7% w 2013 r.,

- w zakresie dodatkowych kwalifikacji – 42,8% w stosunku do 27% w 2015 r.,
- ochrona przeciwporażeniowa bezpośrednio odnotowano częstsze niż w poprzednich latach występowanie nieprawidłowości – 22,9% w stosunku do 4,1% w 2014 r., 5,4% w 2015 r.

Na porównywalnym poziomie pozostają nieprawidłowości w zakresie *przygotowania zaplecza higienicznosanitarnego dla pracowników* – 45,7% w stosunku do 45,9% w 2015 r. oraz 55,1% w 2014 r.,

Poprawie uległa jedynie *organizacja stanowisk pracy przy pracach ziemnych* – 8,6 % w stosunku do 18,9% w 2015 r., 32,7% w 2014 r.

Zadowolającym jest fakt, iż tylko u jednego pracodawcy stwierdzono nieprawidłowości zakresu oceny ryzyka zawodowego polegającej na nie zapoznaniu pracowników z obowiązującą oceną na ich stanowisku pracy.

Przyczynami powstawania nieprawidłowości w miejscach wykonywania robót drogowych były niezmiennie jak w latach poprzednich:

- lekkomyślność, niedbalstwo i lekceważenie zagrożeń przez osoby bezpośrednio sprawujące nadzór nad pracownikami jak i przez samych pracowników,
- inwestycje o krótkim terminie realizacji. Nieuwzględnienie w kosztorysach oraz harmonogramie realizacji inwestycji zaleceń wynikających z przepisów bhp, a dotyczących między innymi wygradzenia stref niebezpiecznych, właściwego zabezpieczenia terenu wykonywania prac przed dostępem osób postronnych, zagwarantowania osobom wykonującym prace prawidłowego zaplecza higienicznosanitarnego,
- duża rotacja w zatrudnieniu, wysokie koszty uzyskania kwalifikacji i uprawnień wymaganych do eksploatacji specjalistycznego sprzętu oraz długi okres oczekiwania na rozpoczęcie kursu (terminy rozpoczęcia kursu uzależnione są od liczby zgłoszonych osób, które chcą uzyskać uprawnienia),
- często zagrożenia powodowały same osoby postronne, które lekceważąc znaki ostrzegawcze i informacyjne ustawione na terenie wykonywanych prac drogowych wchodziły w strefy niebezpieczne. Należy tutaj nadmienić, że ww. budowle są budowlami liniowymi o znacznej długości i niemożliwym jest ustawienie ogrodzenia po całym obwodzie terenu gdzie wykonywane są roboty drogowe.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 203 decyzji nakazowych. Decyzje dotyczyły 1837 pracowników. 8 z wyżej wymienionych decyzji dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, a 14 z nich dotyczyło skierowania 33 pracowników do innych prac. Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2 decyzje zakazujące wykonywania prac. Wydano 3 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn budowlanych. Decyzje wstrzymujące dane prace lub skierowujące do innych prac wydawane były w szczególności w przypadkach:

- niestosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej,
- wykonywania prac na wysokości bez stosowania właściwych zabezpieczeń,
- niewłaściwego wykonywania prac ziemnych,
- braku uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i urządzeń.

Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami zostali ukarani 13 mandatami na kwotę 14 900 zł w związku z popełnieniem 41 wykroczeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W 4 przypadkach inspektorzy pracy poprzestali na wydaniu środka wychowawczego w postaci pouczenia.

Do końca grudnia 2016 r. potwierdzono wykonanie ponad 93% wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy.

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

- wyegzekwowanie zastosowania indywidualnych środków ochrony między innymi głowy, słuchu i oczu (twarzy),

- przeprowadzenie szkoleń wstępnych w zakresie bhp obejmujących swoim zakresem zagadnienia bezpiecznego wykonywania robót drogowych,
- zapewnienie do obsługi maszyn i urządzeń wyłącznie wykwalifikowanych pracowników,
- zapewnienie bezpiecznych warunków pracy przy wykonywaniu prac ziemnych w tym właściwego umacniania ścian wykopów,
- zapewnienie właściwego wygradzenia terenu wykonywanych robót drogowych w tym właściwego wygradzenia stref niebezpiecznych związanych z pracą maszyn budowlanych.

Oprócz decyzji nakazowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców również 2 wystąpienia, zawierające 5 wniosków mających charakter prewencyjny.

Inspektorzy pracy w czasie prowadzonych czynności kontrolnych udzielili 38 porad prawnych, 109 porad technicznych oraz 8 dotyczących legalności zatrudnienia.

W stosunku do wyników kontroli uzyskanych w 2015 roku można zauważyć, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych w 2016 roku uległ pogorszeniu.

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

Biorąc pod uwagę fakt, że na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wzrasta ilość obiektów wznoszonych jak i poddawanych remontom, należy przyjąć, że inspektorzy pracy będą podejmować interwencje w tym zakresie w przyszłości. Dlatego zaleca się podniesienie ilości kontroli „Kontrole prac przy budowach i remontach dróg”, w celu dalszej poprawy zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom wykonujących te prace oraz osobom postronnym znajdujących się w obszarze oddziaływania robót budowlanych. Wzmoczone kontrole prowadzone w miejscu wykonywania robót drogowych wyeliminują niewłaściwe praktyki stosowane przez osoby je wykonujące.

*

8. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących

W roku 2016 inspektorzy pracy przeprowadzili 152 kontrole u 152 podmiotów wykonujących prace budowlane. Kontrole przeprowadzono na terenie budów, na których wykonywano zarówno budynki mieszkalne wielorodzinne, prace remontowe na przykład adaptacje poddaszy, termomodernizacje elewacji, czy roboty liniowe przy budowie obiektów drogowych wraz z infrastrukturą.

Kontrolami objęto podmioty zatrudniające łącznie 2913 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy 2593 osoby, 352 kobiet, 32 niepełnosprawnych. W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych 297, podmiotów samozatrudniających się 22 i cudzoziemców 2.

Najczęściej występujące nieprawidłowości na kontrolowanych budowach

Zagadnienie objęte kontrolą	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w 2015 r.	Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców w 2015 [%]	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w 2016 r.	Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców w 2016 [%]
Szkolenie w zakresie bhp (w tym instruktaż stanowiskowy)	48	27,42	29	19,07
Badania lekarskie	15	8,57	9	5,92
Dodatkowe kwalifikacje (w tym kwalifikacje IMBiGS)	14	8,00	21	13,81
Opracowanie ryzyka zawodowego	21	12,00	20	13,15

Zagadnienie objęte kontrolą	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w 2015 r.	Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców w 2015 [%]	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w 2016 r.	Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców w 2016 [%]
Dostarczenie środków ochrony indywidualnej	57	32,57	39	25,65
Stosowanie środków ochrony indywidualnej	61	34,85	34	22,36
Zaplecze higieniczno - sanitarne	5	2,85	14	9,21
Zabezpieczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych (w tym wygrozdzenie terenu wykonywanych prac)	30	17,14	30	19,73
Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości	88	50,28	94	61,84
Zabezpieczenie ścian Wykopów	8	4,57	3	1,97
Ochrona przeciwporażeniowa bezpośrednia	25	14,28	23	15,13

Z uzyskanych danych wynika, że:

- w zakresie szkoleń z tematyki dotyczącej bhp – stwierdzono nieprawidłowości u 19,07% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. spadek 8,35%,
- w zakresie braku badań lekarskich stwierdzono nieprawidłowości u 5,92% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. spadek o 2,65 %,
- brak uprawnień i kwalifikacji potrzebnych do wykonywania prac, w tym do obsługi i eksploatacji maszyn i urządzeń (uprawnienia wydawane przez Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego) stwierdzono u 13,81% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. wzrost o 5,81 %,
- w zakresie braku opracowanego ryzyka zawodowego stwierdzono nieprawidłowości u 13,15% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. wzrost o 1,15 %,
- w zakresie dostarczania i stosowania środków ochrony indywidualnej – stwierdzono nieprawidłowości odpowiednio u 25,65% i 22,36% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. odpowiednio spadek o 6,92 % i spadek 12,49%,
- w zakresie przygotowania zaplecza higieniczno-sanitarnego stwierdzono nieprawidłowości u 9,21% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. wzrost o 6,36 %,
- w zakresie zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych – stwierdzono nieprawidłowości u 19,73% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. wzrost o 2,59 %,
- w zakresie organizowania bezpiecznych stanowisk pracy, w tym pracy:
 - na wysokości – stwierdzono nieprawidłowości u 61,84% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. wzrost o 12,56 %,
 - w wykopach – stwierdzono nieprawidłowości u 1,97% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. spadek o 2,60 %,
- w zakresie ochrony przeciwporażeniowa bezpośredniej stwierdzono nieprawidłowości u 15,13% pracodawców, w porównaniu do 2015 r. spadek o 0,85 %.

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

- pośpiech, lekceważenie zagrożeń, lekkomyślność osób wykonujące prace na terenie budowy, akceptowanie zachowań niezgodnych z zasadami bezpiecznej pracy przez nadzór budowy, niewiedza,
- rutyna zarówno pracowników wykonujących prace fizyczne jak i nadzoru przekonanych o swojej nieomyślności i pewności co do zastosowanych sposobów pracy, wypróbowanych już wielokrotnie wcześniej z „pozytywnym skutkiem”,

- brak doświadczenia pracowników nowozatrudnionych, źle lub wcale nie poddanych szkoleniom wstępnym na przykład na stanowisku pracy,
- oszczędzanie lub nieuwzględnianie w kosztorysach środków na zakup i zastosowanie systemów bezpieczeństwa dla osób wykonujących prace w strefach niebezpiecznych na terenie budowy na przykład w wykopach, na rusztowaniach,
- duża rotacja na poszczególnych budowach niesprzyjająca poprawie bezpieczeństwa wręcz przeciwnie wprowadzająca chaos i zamieszanie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 753 decyzje nakazowe. 88 z wyżej wymienionych decyzji dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, a 29 nich dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn, 1 zakazania wykonywania prac, 136 pracowników skierowanych do innych prac. Decyzje wstrzymujące dane prace lub skierujące do innych prac wydawane były w szczególności w przypadkach:

- nie stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej,
- niewłaściwego wykonywania prac ziemnych oraz prac na wysokości,
- braku uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i urządzeń.

Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami zostali ukarani 84 mandatami na kwotę 102 450 zł w związku z popełnieniem 280 wykroczeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

- wyegzekwowanie zastosowania indywidualnych środków ochrony między innymi głowy, słuchu i oczu (twarzy), dróg oddechowych, przed upadkiem z wysokości,
- przeprowadzenie szkoleń w zakresie bhp obejmujących swoim zakresem zagadnienia bezpiecznego wykonywania prac na wysokości ze szczególnym uwzględnieniem stosowania środków ochrony indywidualnej chroniących pracownika przed upadkiem z wysokości,
- zapewnienie bezpiecznych warunków pracy przy wykonywaniu prac ziemnych w tym właściwego umacniania ścian wykopów,
- zapewnienie do obsługi maszyn i urządzeń wyłącznie wykwalifikowanych pracowników,
- zapewnienie właściwego wygradzenia stref niebezpiecznych na terenie budowy chroniących pracownika przed uderzeniem przedmiotem spadającym z góry lub potrąceniem przez sprzęt ciężki na przykład do robót ziemnych.

Porównując rok 2015 i 2016 można stwierdzić, że spadła ilość przeprowadzonych interwencji w zakresie ilości bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących. W 2016 roku przeprowadzono 152 kontrole a w 2015 r. 186 kontroli. W zagadnieniach objętych kontrolą odnotowano spadek nieprawidłowości np. szkolenia z tematyki dotyczącej bhp w porównaniu do 2015 r. spadek o 8,35 %, badania lekarskie w porównaniu do 2015 r. spadek o 2,65 %, dostarczanie i stosowanie środków ochrony indywidualnej w porównaniu do 2015 r. odpowiednio spadek o 6,92 % oraz spadek o 12,49 %. Niestety z przeprowadzonej analizy wynika, że trzeba popracować na nowo na przykład w zakresie dodatkowych kwalifikacji (w tym kwalifikacji IMBiGS), zaplecza higieniczno – sanitarnego gdzie stwierdzono wzrost nieprawidłowości odpowiednio o 5,81 i 6,36 % w porównaniu do 2015 r. Podobnie jak w 2015 r. tak i w 2016 r. odnotowano fakt, że o ile podczas pierwszej kontroli inspektorów pracy na terenie budowy nieprawidłowości było bardzo dużo o tyle przy ponownej kontroli uchybień stwierdzonych wcześniej nie było lub wystąpiły w ilościach minimalnych.

Podsumowując realizacja tematu szybkich kontroli na pewno poprawiła stan bezpieczeństwa na skontrolowanych budowach. Kontynuowanie tematu poprzez monitorowanie placów budów pod kątem właściwego przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach ma sens i jest wskazana kontynuacja.

Wzmoczone kontrole prowadzone oraz zapowiedziane rekontrole w miejscu wykonywania robót budowlanych z pewnością spowodują wyeliminowanie nieprawidłowych praktyk stosowanych przez pracowników fizycznych oraz osoby pełniące nadzór.

*

9. Kontrole dot. problematyki REACH i CLP

Kontrole dotyczące problematyki REACH

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

Realizując harmonogram działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2016 rok, do 31.12.2016r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w sumie 11 kontroli w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach nanoszenia powłok na metale, w szczególności procesach galwanotechnicznych i malowaniu proszkowym. Przy wykonywaniu prac w kontakcie z czynnikami chemicznymi w kontrolowanych zakładach pracowało 71 pracowników (ok. 36% zatrudnionych), w tym 8 kobiet (ok. 4% pracujących w kontakcie z czynnikami chemicznymi).

Mając na celu zlikwidowanie całej gamy stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, wyłącznie w ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, inspektorzy pracy wydali pod adresem 9 pracodawców łącznie 49 decyzji nakazowych dotyczących 348 pracowników, z czego 27 decyzji nakazowych na piśmie i 22 decyzji ustnych wykonanych podczas trwania kontroli.

Na podstawie art. 108 Kpa rygiem natychmiastowej wykonalności opatrzone 9 decyzji (ok. 18% wydanych).

W ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, wydana została 1 decyzja wstrzymania prac.

Żadna z wydanych decyzji nie została uchylona, wygasła lub orzeczona jako bezprzedmiotowa.

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 35 porad prawnych, 52 techniczne oraz 17 dotyczących legalności zatrudnienia.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi tylko i wyłącznie z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, wobec 2 pracodawców zostały wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawione 2 mandaty kredytowe na łączną kwotę 2000 zł. W stosunku do 2 pracodawców zastosowano środki wychowawcze – pouczenia.

Stwierdzone wykroczenia dotyczyły głównie:

- stosowania substancji i mieszanin chemicznych nieoznakowanych w sposób umożliwiający ich identyfikację;
- stosowania substancji niebezpiecznych bez posiadania aktualnych kart charakterystyki.

Podczas przeprowadzonych kontroli stwierdzono naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich kontrolowanych zakładach. Uchybienia stwierdzono przede wszystkim z zakresie:

- sporządzania spisu stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych,
- braku aktualnych karty charakterystyki u pracodawców, stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych, sporządzonych zgodnie z rozporządzeniem REACH i uwzględniających klasyfikację oraz oznakowanie według rozporządzenia CLP,
- 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,

- oznakowania pojemników/opakowań substancji i ich mieszanin w sposób umożliwiający identyfikację, w szczególności opakowań stosowanych w zakładach jako opakowanie technologiczne - pośrednie służące do przechowywania materiałów przelanych z oryginalnych większych opakowań producentów,
- oznakowania magazynów i miejsc magazynowania/składowania materiałów niebezpiecznych,
- magazynowania i składowania substancji i preparatów chemicznych - prawidłowego oznakowania miejsc składowania, opracowania instrukcji określających sposób składowania, załadunku i transportu substancji/mieszanin.
- wyposażania pracowników w odzież obuwie ochronne, pracujących w kontakcie ze środkami żrącymi.

Należy zaznaczyć, że w kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości związanych ze stosowaniem substancji czy ich mieszanin, nieposiadających kart charakterystyki. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie kart charakterystyki dotyczyły głównie nieposiadania przez pracodawców aktualnych kart charakterystyki, spowodowane nie wystąpieniem pracodawców do dostawców o udostępnienie aktualnych kart charakterystyki.

Również w żadnym z kontrolowanych podmiotów nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących udostępniania pracownikom informacji z kart charakterystyki o substancjach i ich mieszaninach, jak i o chemikaliach innych niż niebezpieczne.

Większość nieprawidłowości wynikała z nieznamomości przepisów prawa lub ich lekceważenia. Doświadczenia w tym zakresie wskazują, że znajomość stanu prawnego w szczególności wśród „małych” przedsiębiorstw jest na stosunkowo niskim poziomie. Pracodawcy zatrudniający do 50 osób, jak i pracodawcy zakładów niekontrolowanych przez PIP, w bardzo ograniczonym zakresie posiadali wiedzę o prawach i obowiązkach pracodawców wynikających z Kodeksu Pracy oraz jako dalszych użytkowników chemikalii z Rozporządzeniu (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006r w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH). Jednocześnie pracodawcy wykazywali duże zainteresowanie w poznawaniu przepisów prawa pracy w zakresie stosowania chemikaliów.

W wyniku przeprowadzonych kontroli 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.

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

- podnoszenia świadomości służb bhp, pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac w kontakcie z czynnikami chemicznymi po przez działania profilaktyczne (broszury, materiały informacyjne, szkolenia) w zakresie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zagrożenia związane z czynnikami chemicznymi środowiska pracy, sposobami ochrony przed tymi zagrożeniami, roli oceny ryzyka zawodowego w procesach działań profilaktycznych. Przyczyni się to do podniesienia poziomu wiedzy pracodawców i pracowników, a tym samym spowoduje pewną poprawę warunków pracy,
- rozszerzenia współpracy w zakresie wspólnych kontroli z Państwową Inspekcją Sanitarną, jako organu nadzoru nad przestrzeganiem zadań administracyjnych i obowiązków wynikających z rozporządzenia nr 1907/2006 „REACH”.
Również rozszerzenie współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną o wzajemnym informowaniu się o podjętych działaniach w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości.
- rozważenia wniosku o podjęcie działań legislacyjnych mających na celu wprowadzenia obowiązku przekazywania informacji w języku polskim, uczestnikom stanowiącym dalsze

ogniwa łańcucha dostaw dla substancji w ich postaci własnej lub jako składników, dla których nie jest wymagana karta charakterystyki zgodnie z art. 32 REACH.

Obecnie art. 31 ust. 5 REACH stanowi, że obowiązek przekazywania informacji w językach urzędowych państw członkowskich dotyczy kart charakterystyki dla substancji i mieszanin chemicznych dla których wymagane jest sporządzenie kart charakterystyki.

Doświadczenie w tym zakresie wskazuje, że w przemyśle tworzy się tendencja przekazywania informacji w językach obcych o środkach chemicznych, dla których nie jest wymagana karta charakterystyki, gdyż przepisy REACH nakazują sporządzanie w językach urzędowych państw członkowskich jedynie kart charakterystyki niebezpiecznych substancji czy mieszanin chemicznych.

*

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 sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (opublikowanego w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej seria L nr 353/1 z 31 grudnia 2008r.) w zakładach stosujących niebezpieczne substancje i ich mieszaniny chemiczne.

Realizując harmonogram działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2016 rok, w okresie do 31.12.2016r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 11 kontroli zakładów stosujących w procesach technologicznych substancje i mieszaniny chemiczne w procesach nanoszenia powłok na metale, w szczególności procesach galwanotechnicznych i malowaniu proszkowym.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 197 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 195 pracowników, w tym 31 kobiet.

Przy wykonywaniu prac w kontakcie z czynnikami chemicznymi w kontrolowanych zakładach pracowało 71 pracowników (ok. 36% zatrudnionych), w tym 8 kobiet (ok. 4% pracujących w kontakcie z czynnikami chemicznymi).

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, wyłącznie w ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, inspektorzy pracy w stosunku do 6 pracodawców wydali łącznie 16 decyzji nakazowych dotyczących 139 pracowników, z czego 2 decyzje nakazowe na piśmie i 14 decyzji ustnych wykonanych podczas trwania kontroli.

Na podstawie art. 108 Kpa rygiem natychmiastowej wykonalności opatrzone 7 decyzji (43% wydanych).

Żadna z decyzji nie została uchylona, wygasła lub orzeczona, jako bezprzedmiotowa.

Zagadnienia ujęte w decyzjach dotyczyły głównie uzyskania aktualnych kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin chemicznych, uwzględniających klasyfikację oraz oznakowanie wg. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008r. tzw. CLP, oznakowania pojemników technologicznych z chemikaliami w sposób umożliwiający ich identyfikację

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 35 porad prawnych, 52 technicznych oraz 17 dotyczących legalności zatrudnienia. Tematyka udzielanych porad obejmowała w szczególności:

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

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi wyłącznie z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, wobec 2 pracodawców

zostały wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawione 2 mandaty kredytowe na łączną kwotę 2000 zł. W stosunku do 2 pracodawców zastosowano środki wychowawcze – pouczenia.

Stwierdzone wykroczenia dotyczyły głównie stosowania substancji i mieszanin chemicznych nieoznakowanych w sposób umożliwiający identyfikację zawartości opakowania, braku aktualnych kart charakterystyki.

W wyniku przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że stopień znajomości oraz stan wdrażania przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 tzw. „CLP”, które obowiązuje od 20.01.2009r., w kontrolowanych podmiotach stał na niskim poziomie. Rozpoczęcie stosowania niniejszego rozporządzenia zostało rozłożone w czasie, aby umożliwić podmiotom przygotowanie się w odpowiednich terminach do nowych obowiązków.

Pomimo, że wymogi rozporządzenia CLP dotyczące klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji chemicznych obowiązują od 01.12.2010r. pracodawcy odpowiednio wcześniej nie podjęli działań mających na celu uwzględnienie wymagań dotyczących CLP w dokumentacji zakładowej (jak instrukcje, programy szkoleń) oraz przekazanie informacji pracownikom.

Większość nieprawidłowości wynikała z nieznaności przepisów prawa lub ich lekceważenia. Doświadczenia w tym zakresie wskazują, że znajomość stanu prawnego w szczególności wśród „małych” przedsiębiorstw jest na stosunkowo niskim poziomie.

Skala stwierdzonych niedociągnięć wskazuje na potrzebę przeprowadzania w latach następnych działań kontrolno – nadzorczych, w obszarach technicznego bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu pracy w narażeniu na czynniki chemiczne.

Należy jednak zaznaczyć, że kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości związanych z rozprowadzaniem przez producenta oraz dostawców substancji i mieszanin bez właściwych kart charakterystyki czy w opakowaniach z wadliwymi etykietami

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

- podnoszenia świadomości pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac w kontakcie z czynnikami chemicznymi po przez działania profilaktyczne (brozury, materiały informacyjne) w zakresie obowiązujących przepisów, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zagrożenia związane z czynnikami chemicznymi środowiska pracy, sposobami ochrony przed tymi zagrożeniami, roli oceny ryzyka zawodowego w procesach działań profilaktycznych. Przyczyni się to do podniesienia poziomu wiedzy pracodawców i pracowników, a tym samym spowoduje pewną poprawę warunków pracy,
- przeprowadzania systematycznych kontroli w celu mobilizacji pracodawców do uwzględniania wymagań dotyczących oznakowania CLP w dokumentacji zakładowej (np. instrukcjach, procedurach, programach szkoleń, ocenach ryzyka zawodowego) jak również przekazywania pracownikom informacji o nowym oznakowaniu substancji i mieszanin zgodnie z CLP i wiążącymi się z nimi zagrożeniami.
- rozszerzenia współpracy w zakresie wspólnych kontroli z Państwową Inspekcją Sanitarną, jako organu nadzoru nad przestrzeganiem zadań administracyjnych i obowiązków wynikających z rozporządzenia nr 1272/2008 „CLP”.

*

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

W roku 2016 przeprowadzono łącznie: 4 kontrole u 4 pracodawców. Łączne zatrudnienie w 4 kontrolowanych zakładach wynosiło 679 osób świadczących pracę, w tym na podstawie umów o pracę 622 pracowników, w tym kobiet 405. Bezpośrednio przy realizacji projektów uczestniczy 59 osób.

Przeprowadzone w 2016 r. kontrole obejmowały pracodawców, u których 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.

Kontrole pracodawców realizujących projekty badawcze zamkniętego użycia GMO oraz GMM realizowane w 2016 roku dotyczyły oceny przestrzegania przez pracodawców wymagań w zakresie bezpieczeństwa w Zakładach Inżynierii Genetycznej. Sprawdzono m.in. przygotowanie pracowników do pracy, w tym dokumentację dot. szkoleń w dziedzinie bhp oraz badań lekarskich osób uczestniczących w realizacji projektu zamkniętego użycia GMO oraz GMM, dokonano przeglądów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz realizowanych procesów technologicznych.

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

Nieliczne uchybienia stwierdzone podczas kontroli:

- nieprawidłowej szerokości dojścia do stanowiska pracy – dot. pomieszczenia pracy biurowej,
- drzwi prowadzące z pomieszczeń pracy na korytarzu komunikacyjnym otwierane są na zewnątrz, ograniczając o ok. 0,8 m szerokość ciągu komunikacyjnego, drzwi wykonane jako pełne, niewyposażone w elementy umożliwiające obserwację osobie otwierającej drzwi od wewnątrz pomieszczenia, przestrzeni korytarza zajmowanej przez otwierane drzwi, co stwarza ryzyko uderzenia drzwiami osób przechodzących korytarzem,
- w pomieszczeniach szklarni, w ciągu prowadzącym do poszczególnych boksów, na całej długości korytarza, na wysokości 1,5 m znajdują się prowadnice mechanizmu otwierania okien wystające poza obrys ciągu komunikacyjnego; końcówki prowadnic nie są oznakowane barwami bezpieczeństwa i nie są zabezpieczone przed możliwością kontaktu ciała z prowadnicą.

Nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli zostały uregulowane 3 decyzjami, w tym dwiema wydanymi na piśmie.

Kontrole, które były przeprowadzone w jednostkach naukowo – badawczych 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.

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

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łącznie: 42 kontroli u 18 pracodawców. Łączne zatrudnienie w 18 zakładach kontrolowanych w ramach tematu 24B wynosiło 2119 osób świadczących pracę, w tym na podstawie umów o pracę 1821 pracowników, w tym kobiet 985.

Kontrole prowadzone były na wniosek Ministra Środowiska i 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. Zgodnie z ustawą z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2015 r. poz. 806), Okręgowy Inspektor Pracy wydawał opinie dotyczące spełniania przez kontrolowaną jednostkę wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy.

Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, należy uznać za 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 instytucjami naukowymi, spełniającymi odpowiednie procedury, wynikające m.in. z uwarunkowań europejskich (systemy zarządzania, certyfikaty, akredytacje). Pracownicy zatrudnieni przy pracach z GMM i GMO, stanowią wyspecjalizowaną kadrę posiadającą odpowiednią wiedzę i umiejętności w tym zakresie.

Kontrole w zakładach, stosujących procesy zamkniętego użycia GMO i GMM, wskazują że wzrasta ogólna świadomość, zarówno pracodawców, jak i pracowników w zakresie zagrożeń związanych z organizmami i mikroorganizmami genetycznie zmodyfikowanymi, co znalazło odzwierciedlenie w wynikach kontroli.

*

11. Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe

Kontrole przeprowadzono w 10 miejscach prowadzenia prac budowlanych. Podczas prowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono tylko nieliczne nieprawidłowości, w większości związane z organizacją pracy i szkoleniami.

Z kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przeprowadzonych na liniach kolejowych gdzie wykonywane były prace budowlane można stwierdzić, że zarządca infrastruktury kolejowej przygotował podstawy prawne do wykonywania pracy przez wykonawców i podwykonawców w sposób bezpieczny. Materiał zgromadzony podczas kontroli pozwala stwierdzić, że generalnie wykonawcy w celu monitorowania stanu bhp wyznaczają wspólnie z innymi pracodawcami Koordynatorów ds. BHP, którzy na bieżąco kontrolują i monitorują spełnianie przez podwykonawców rozpoczynających pracę na budowie wymogów określonych w przepisach BHP.

*

12. Poprawa bezpieczeństwa w zakresie organizacji pracy oraz eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych

Celem przeprowadzonych kontroli na być ocena przestrzegania wymagań bezpieczeństwa przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych określonych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z 28.03.2013 r. w sprawie bhp przy urządzeniach energetycznych oraz ocena skuteczności podejmowanych przez kontrolowane podmioty działań zapobiegających lub ograniczających zagrożenia wypadkowe. Kontrole odbyły się w zakładach, które są bezpośrednio podłączone do sieci dystrybucji energii elektrycznej na poziomie średnich napięć.

W celu realizacji tematu ogółem przeprowadzono **11** kontroli w **11** zakładach bezpośrednio przyłączonych do sieci dystrybucyjnej na poziomie średnich napięć. W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w trakcie kontroli wydano 108 decyzji (w tym 20 decyzji wydanych i zrealizowanych w trakcie trwania kontroli) oraz 7 wniosków w wystąpieniach.

Rodzaj i zakres stwierdzonych nieprawidłowości:

- Określenie prowadzącego eksploatację,
- Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy,
- Wykaz poleceńodawców,
- Wykaz osób upoważnionych do koordynacji prac,
- Wykaz osób upoważnionych do dopuszczeń do prac wykonywanych przy urządzeniach elektroenergetycznych,
- Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych,
- Poprawność wystawianych poleceń,
- Uprawnienia osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci energetycznych,
- Instrukcje eksploatacji zatwierdzone przez prowadzącego eksploatację,

- Prowadzenie eksploatacji zgodnie z przyjętymi zasadami eksploatacji –dokumenty potwierdzające wykonywanie zabiegów eksploatacyjnych w stosunku do urządzeń energetycznych zasilanych napięciem powyżej 1 kV,
- Badanie ochrony przeciwporażeniowej dla sieci u urządzeń elektroenergetycznych pracujących na poziomie napięć powyżej 1 kV,
- Badanie ochrony przeciwporażeniowej podstawowej dla obwodów odbiorczych zasilanych napięciem do 1 kV,
- Badanie ochrony przy uszkodzeniu dla obwodów odbiorczych zasilanych napięciem do 1 kV,
- Poddawanie okresowym próbom narzędzia pracy i sprzęt ochronny,
- Poprawność oznakowania sprzętu ochronnego (numer ewidencyjny, data następnej próby okresowej, cechy przeznaczenia),
- Wyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze na stanowiskach pracy związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych,
- Stosowanie przez pracowników na stanowiskach pracy związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych środków ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem,
- Stan techniczny eksploatowanych urządzeń i instalacji elektrycznych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli uzyskano między innymi:

- sporządzono i wywieszono schematy elektryczne w poszczególnych pomieszczeniach rozdzielni, po stronie średniego i niskiego napięcia,
- wykonano oględziny pomieszczeń stacji transformatorowych oraz fakty te udokumentowano w dokumentach stacji,
- przywrócono ochronę przeciwporażeniową podstawową w obszarach pomieszczeń ruchu energetycznego,
- usunięto z pomieszczeń ruchu energetycznego przedmioty o pochodzeniu budowlanym, niezwiązane z eksploatacją urządzeń i instalacji energetycznych,
- zabezpieczono przed dostępem osób nieupoważnionych poszczególne rozdzielnice elektryczne,
- dokonano pomiarów i badań instalacji i urządzeń energetycznych o napięciu powyżej 1 kV.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że pracownicy odpowiedzialni za nadzór nie czytają przepisów, z wygody stosują zlecenie wykonanie prac eksploatacyjnych innym firmom, co z kolei przyczynia się do tego, że czytanie i wdrażanie do życia prac na podstawie obowiązujących przepisów staje się czynnością drugorzędną. Nie wprowadza się bezpiecznych zasad eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci energetycznych z jasno i wyraźnie określonymi osobami, które mogą i mają czynnie wykonywać prace eksploatacyjne (wykazy poleceniodawców, dopuszczających, koordynatorów). Ponadto zaobserwowano zjawisko liberalizacji całej organizacji prac przy urządzeniach, instalacjach i sieciach energetycznych. Proceder ten dotyczy teraz także „starych” zakładów, w których pracują doświadczone osoby sprawujące nadzór nad rzeczonymi pracami, jak i niestety sami pracownicy. Zauważa się, że „reżim” pracy, jaki wynikał ze zmienionego rozporządzenia z 1999 r. zanika, co prowadzi do niebezpiecznych zdarzeń wypadkowych. Zapomina się o ustaleniu prac szczególnie niebezpiecznych.

W celu organizowania bezpiecznych prac przy urządzeniach, instalacjach i sieciach energetycznych należało by wymagania określone w nieobowiązującym już rozporządzeniu z 1999 r. traktować jako dobre praktyki lub zasady bhp.

*

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

W ramach realizacji tematu w 2016 r. przeprowadzono łącznie 16 kontroli. Łącznie w roku 2016 skontrolowano 10.272 dni pracy kierowców. W trakcie realizacji zadań kontrolnych podmiotów ze względu na rodzaj przewozów, kontrole stanowiły:

- w międzynarodowym przewozie rzeczy – 9.287 dni przepracowanych przez kierowców,
- w krajowym przewozie rzeczy – 740 dni przepracowanych przez kierowców,
- w międzynarodowym przewozie osób – nie przeprowadzono kontroli,
- w krajowym przewozie osób – 245 dni przepracowanych przez kierowców,
- w krajowym przewozie zarobkowym – 985 dni przepracowanych przez kierowców,
- w międzynarodowym przewozie zarobkowym – 9.287 dni przepracowane przez kierowców,
- przewóz na potrzeby własne – nie przeprowadzono kontroli.

Naruszenia w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców stwierdzono w 11 skontrolowanych podmiotach.

Wyniki przeprowadzonych kontroli, wykazały dużą skalę stwierdzonych naruszeń obowiązujących norm prawnych dotyczących czasu pracy kierowców wykonujących przewozy drogowe.

Część naruszeń wykazanych podczas kontroli jest określona w systemie oceny ryzyka jako bardzo poważne, czyli jako kategoria naruszeń, które bezpośrednio wpływają 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.

Skala tego zjawiska budzi zaniepokojenie, ponieważ naruszenie przepisów z zakresu czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw, rzutuje nie tylko na bezpieczeństwo kierowców i pasażerów pojazdów, ale również na bezpieczeństwo innych użytkowników dróg.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczą trzech obszarów:

- niezapewnienia kierowcom odpoczynku dobowego,
- niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny,
- nieprzestrzegania limitu dziennego czasu jazdy.

Nieprawidłowości częściej występują w małych i średnich firmach transportowych niż w dużych. W tych ostatnich zazwyczaj jest wyodrębniona komórka organizacyjna, która specjalizuje się na bieżąco w analizowaniu czasu jazdy i odpoczynku kierowców.

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. W małych firmach nie przeznacza się w ogóle, lub zapewnia się w znacznie mniejszym zakresie, niż w dużych firmach transportowych, środków na szkolenie pracowników.

W małych firmach transportowych stwierdzane nieprawidłowości świadczą o niedostatecznej znajomości przepisów przez kierowców.

Liczne nieprawidłowości dotyczące skróconego odpoczynku dziennego w większości przypadków są wynikiem niewiedzy zarówno kierowców, jak i pracodawców.

Po zakończonym okresie aktywności, kierowcom zapewnia się 11 godzinny, a często nawet dłuższy odpoczynek. 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.

Łączna wysokość nałożonych kar w roku 2016 jest niższa od kar z roku poprzedniego z powodu niższego limitu kontroli do przeprowadzenia w 2016 r.

Wysokość nakładanych kar w stosunku do lat poprzednich, wydaje się zmniejszać w związku z widocznym wzrostem świadomości prawnej przedsiębiorców oraz powstawaniem struktury zarządzającej transportem w przedsiębiorstwach transportowych. Powyższe jest realizowane przez wyspecjalizowane podmioty zewnętrzne na zasadzie umów o świadczenie usług w tym zakresie jak i zdobywanie przez osoby zarządzające transportem certyfikatu kompetencji zawodowych. Co ma znaczący wpływ na poprawę stanu przestrzegania praw w omawianym zakresie.

Dokonując analizy naruszeń w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, szczególną uwagę należy zwrócić na kontrolę firmy wykonującej zarobkowy przewóz rzeczy w międzynarodowym transporcie drogowym. W wyniku przeprowadzonej kontroli, suma kar za stwierdzone przez inspektora pracy naruszenia dotyczące:

- skrócenia dziennego czasu odpoczynku – 14 naruszeń – dotyczy 5 kierowców
- skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku – 1 naruszenie – dotyczy 1 kierowcy
- przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy – 39 naruszeń – dotyczy 5 kierowców
- przekroczenia maksymalnego dziennego okresu prowadzenia pojazdu – 35 naruszeń – dotyczy 11 kierowców

wyniosła 44.250,00 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.

Najczęstsze przyczyny naruszeń w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, wynikają z trudnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw transportowych. Otrzymując zlecenie pracodawcy, w obawie przed jego utratą, godzą się na zbyt krótki termin jego realizacji, pośrednio wymuszając generowanie naruszeń przez kierowców.

Pracodawcy tłumaczą, nierespektowanie przepisów przez kierowców, w przypadku gdy przewoźnik nie ma wpływu na ich działania, szczególnie w przypadku przewozów międzynarodowych.

Pracodawców przyczyny naruszeń przepisów z zakresu czasu jazdy, przerw i odpoczynków wynikają także z:

- braku bezpiecznych i dobrze wyposażonych parkingów,
- braku bieżącej kontroli nad czasem pracy kierowców podczas wykonywanych przez nich przewozów drogowych w szczególności w ramach transportu międzynarodowego,
- problemów z pozyskaniem doświadczonych kierowców do pracy,
- braku dostatecznej wiedzy kierowców na temat obowiązujących przepisów w zakresie realizowanego transportu międzynarodowego wykonywanego na terytorium UE oraz poza jej obszarem,
- bagatelizowania przez kierowców obowiązku dokonywania stosownych wpisów manualnych na wykresówce z tachografu analogowego lub wydruku z tachografu cyfrowego, dotyczących usprawiedliwionych odstępstw od przestrzegania przepisów,
- nieumiejętnego posługiwania się przez kierowców selektorem grup czasowych przy tachografach analogowych i cyfrowych.

Do przyczyn naruszeń przepisów o czasie pracy w transporcie drogowym należą także:

- spowolnienie ekonomiczne powodujące ograniczenia w zatrudnieniu kierowców,
- rosnące oczekiwania klientów zlecających usługi transportowe i stosowane przez nich wysokie kary umowne za opóźnione dostawy,
- stale obecna na rynku przewozów drogowych nieuczciwa konkurencja,
- brak specjalnych i stale funkcjonujących w przedsiębiorstwach transportowych systemów zarządzania bezpieczeństwem w transporcie drogowym, opartych między innymi na systemie oceny ryzyka,
- malejące stawki usług transportowych przy zwiększających się kosztach przewozu,
- zbyt krótkie terminy dostaw niejako zmuszające do popełniania naruszeń głównie dotyczących odpoczynków dziennych i tygodniowych oraz czasów tzw. jazdy ciągłej (bez zachowania wymaganej przerwy) oraz jazdy dziennej,

Kryzys gospodarczy z jakim mamy wciąż do czynienia, wpływa niekorzystnie w branży transportowej na spadek liczby zleceń. Zauważalny staje się brak płynności finansowej firm transportowych – przewoźnikom trudno jest odzyskać należności od kontrahentów zlecających usługi transportowe. Rosną koszty paliwa oraz napraw pojazdów. Natomiast ceny za usługi transportowe utrzymują się od kilku lat na niskim poziomie. Wszystkie wymienione aspekty sprawiają, że przewoźnicy funkcjonują na granicy opłacalności. Ma to z kolei bezpośrednie przełożenia na stosowane przez pracodawców systemy wynagrodzenia - rzeczywista płaca kierowcy jest uzależniona od liczby przejechanych kilometrów. Kierowcy otrzymują wynagrodzenie uzależnione od liczby przejechanych kilometrów, obliczone procentowo od frachtu lub stałą ustaloną kwotę za konkretne wykonane zlecenia. To wszystko sprawia, że kierowca jest zainteresowany przejechaniem jak największej liczby kilometrów w jak najkrótszym czasie, a tym samym wykonaniem jak największej liczby zleceń.

*

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

W okresie jaki był objęty realizacją tematu, tj. styczeń – grudzień 2016 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 90 kontroli w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w ramach realizacji tematu nr 039. Czynności ogółem wykonało w tym zakresie 38 inspektorów pracy, poświęcając im łącznie 393 dni pracy, z czego aż 258 dni pobytu w zakładach pracy.

Stosując kryterium ilości osób zatrudnionych w danym zakładzie kontroli poddano następujące liczby pracodawców:

- | | | |
|------------------------------|---|-----------------|
| • do 9 zatrudnionych | - | 14 pracodawców, |
| • od 10 do 49 zatrudnionych | - | 37 pracodawców, |
| • od 50 do 249 zatrudnionych | - | 16 pracodawców, |
| • powyżej 250 zatrudnionych | - | 23 pracodawców. |

Pracodawcy poddani kontrolom zatrudniali ogółem 25 911 osób z czego w ramach stosunku pracy 22 017 pracowników, w tym: 10 648 kobiet, 11 młodocianych oraz 281 pracowników niepełnosprawnych. Pozostali pracujący to: 2 880 w ramach umów cywilno-prawnych oraz 1 104 podmiotów samozatrudniających się. W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 506 cudzoziemców.

Analiza poszczególnych dokumentacji pozwala na wyciągnięcie jako podstawowego wniosku, że w każdym badanym przypadku, jaki podlegał analizie w ramach realizacji tematu, nieprawidłowości z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń miały charakter wielowątkowy, tj. nigdy nie ujawniano jednej nieprawidłowości. Zawsze było to kilka istotnych naruszeń prawa z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń. Tym samym w przypadku kontroli ujawniano szereg niezaspokojonych roszczeń pracowników, a stosowane środki prawne musiały obejmować szerokie spektrum zagadnień. Z jednej strony może to świadczyć o prawidłowym doborze

zakładów do kontroli. Z drugiej jednak strony wskazuje powyższe na pewną prawidłowość występującą na rynku pracy – mianowicie nadal zagadnienie czasu pracy jest jednym z głównych obszarów prawa pracy w którym pracodawcy dopuszczają się szeregu naruszeń prawa.

Stwierdzone nieprawidłowości spowodowane są zdaniem wielu pracodawców koniecznością zmniejszenia kosztów pracy w związku z dużą konkurencją w prowadzonej działalności. Wielu pracodawców wykazane im uchybienia usprawiedliwia swoją niewiedzą co do niektórych obowiązków nałożonych przez przepisy prawa pracy oraz koniecznością realizacji bieżących zadań w zakresie prowadzonej działalności co wymaga często „naciągania” przepisów m.in. z zakresu czasu pracy (np. choroba czy urlop wypoczynkowy pracownika przy napiętym stanie osobowym powoduje konieczność wykonania pracy dotychczas wykonywanej przez takiego pracownika przez pozostałych pracowników). Zarzut braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelnego prowadzenia pracodawcy próbują „obalać” stwierdzeniem, że zatrudniają niewielu pracowników i zarówno, oni jak i pracownicy taką ewidencję mają niejako „w głowie”. Ponadto podnoszony jest również zarzut co do niejasności niektórych uregulowań z zakresu czasu pracy (np. rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy gdzie pracodawcy często płacą dodatkowe wynagrodzenie jak za pracę w godzinach nadliczbowych zamiast udzielać innego dnia wolnego od pracy) co jako przyczynę naruszeń wskazują także inspektorzy pracy.

Z rozmów przeprowadzonych z inspektorami pracy wynika również, że część naruszeń przepisów o czasie pracy pracodawcy popełniają niejako z niedbalstwa czy lenistwa uznając te przepisy za utrudniające im prowadzenie działalności i zbyteczne „a przecież pracownicy się nie skarżą bo mają zapłacone i chcą dłużej pracować”.

Wśród przyczyn naruszeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń oraz innych świadczeń związanych z pracą inspektorzy pracy w ankiecie do tematu wskazywali:

- brak środków finansowych (w 33 przypadkach, co daje 20 % przyczyn);
- niewłaściwa metoda obliczania (w 9 przypadkach, co daje 5,45 % przyczyn);
- nieznanostwo przepisów (w 32 przypadkach, co daje 19,39 % przyczyn);
- bezpodstawne potrącenia (brak wskazań);
- pomyłki w obliczeniu (w 15 przypadkach, co daje 9,09 % przyczyn);
- wadliwy uzp lub regulamin pracy (w 2 przypadkach, co daje 1,21 % przyczyn);
- pozostałe przyczyny (w 74 przypadkach, co daje 44,84 % przyczyn).

Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy w zdecydowanej większości determinują wynagrodzenie wypłacane pracownikom. Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy m. in. W zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej, pracy w dniu wolnym od pracy pociąga za sobą wypłatę pracownikom wynagrodzenia wraz z należnymi im dodatkami. Z różnych przyczyn wskazanych powyżej pracodawcy pomimo korzystania z pracy zatrudnionych pracowników w sposób niezgodny z przepisami prawa pracy dopuszczają się niewypłacania należnych pracownikom świadczeń. Istnieje zależność, tam gdzie dochodzi do łamania przepisów w zakresie czasu pracy, tam w zdecydowanej większości przypadków dochodzi także do łamania przepisów prawa pracy w zakresie naliczania i wypłacania pracownikom należnych im wynagrodzeń. Nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy ma decydujący wpływ na korelację pomiędzy czasem pracy zatrudnionych pracowników, a należnym im wynagrodzeniem. To nie wykazanie godzin pracy lub wykazanie ich w mniejszej ilości niż faktycznie świadczona praca, pociąga za sobą negatywne konsekwencje w postaci braku lub zaniżenia wypłaconego wynagrodzenia dla pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 85 wystąpień zawierających łącznie 382 wnioski pokontrolne,
- 23 nakazy płacowe zawierające łącznie 72 decyzje na kwotę 991 279,59 zł,
- ponadto wydano 6 poleceń,
- za popełnione wykroczenia związane z tematyką czasu pracy i wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne 45 mandatów karnych, za 133 wykroczenia, na łączną kwotę 54.600 zł.,

- skierowano 5 wniosków do sądu (zawierających 48 wykroczeń), z posiadanych informacji wynika, iż we wszystkich sprawach zapadły wyroki skazujące na łączną kwotę 28 300 zł.,
- w jednym przypadku złożono zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa,
- oraz zastosowali 14 środków wychowawczych (łącznie za 27 wykroczeń).

Niewątpliwie sankcje stosowane przez kontrolujących mogą wpływać dodatkowo korzystnie na dołożenie starań przez pracodawców w dostosowaniu stanu faktycznego w ich zakładach do stanu zgodnego z prawem.

Jak wykazały kontrole przeprowadzone w 2016r., podobnie jak w latach poprzednich, jako podstawową nieprawidłowość należy wskazać nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. Dokumentacja w zakresie czasu pracy jest prowadzona w sposób nierzetelny. Działania pracodawców ukierunkowane są w ocenie inspektorów, na ukrycie faktycznego czasu pracy zatrudnionych pracowników. Tym samym dochodzi do zmniejszenia pracownikom należnego im wynagrodzenia za pracę.

Podobnie jak w poprzednich latach do głównych nieprawidłowości należy ponadto zaliczyć:

- nieprzestrzeganie przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych,
- naruszenie prawa do odpoczynku dobowego,
- naruszenie prawa do odpoczynku tygodniowego,
- niezapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy,
- niezapewnienie raz na cztery niedziele niedzieli wolnej od pracy.

Przeprowadzona w niniejszym sprawozdaniu analiza kontroli problematyki czasu pracy i wynagrodzeń wykazała, iż duża część tzw. „małych pracodawców” prowadzi ewidencję czasu pracy w sposób nierzetelny lub wręcz nie prowadzi jej wcale. Takie działanie pracodawcy ma na celu ukrycie faktycznego czasu pracy zatrudnionych pracowników, a co za tym idzie zmniejszenie pracownikom należnego im wynagrodzenia za pracę. Inspektorzy pracy w sytuacjach stwierdzenia nieprawidłowości w tym zakresie reagowali poprzez wszczynanie postępowań mandatowych oraz kierowanie do tych pracodawców wniosków w wystąpieniach.

*

15. Kontrole placówek handlowych

Kontroli poddano 35 placówek wielkopowierzchniowe (supermarkety), o pow. sprzedaży co najmniej 300 m² oraz 37 sklasyfikowanych jako inne placówki handlowe.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy:

- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników,
- nieudzielanie dobowego oraz tygodniowego odpoczynku,
- naruszenie przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy,
- nieterminowe wydanie oraz nieprawidłowości w treści świadectwa pracy,
- nieprawidłowości w treści regulaminu pracy oraz w treści regulaminu wynagradzania,
- niepoinformowanie pracowników pisemnie o warunkach zatrudnienia,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- nieudzielanie dobowego 11 godzinnego odpoczynku.

Nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy:

- brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych i transportowych oraz nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania towarów,
- uszkodzone regały i ich półki w magazynach sklepowych,
- nie zapewniono właściwego stanu i wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- zastawione drogi i wyjścia ewakuacyjne,
- uszkodzone zamki chłodni i mroźni utrudniające bądź uniemożliwiające wydostanie się z tych pomieszczeń
- nieprawidłowości lub brak oceny ryzyka zawodowego.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak dostatecznej wiedzy w zakresie przepisów prawa pracy – dotyczy to nieprawidłowości stwierdzonych w małych placówkach handlowych. Nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych oraz nieinformowanie pracowników o warunkach zatrudnienia to dla pracodawców małych sklepów mało istotne obowiązki, które są przez nich lekceważone. W związku z kosztami zatrudnienia, kosztami prowadzenia działalności i zwiększoną konkurencją między placówkami coraz częściej można zaobserwować problemy małych placówek w utrzymaniu się na rynku. Powyższe powoduje zmniejszenie uwagi na przestrzeganie przepisów prawa pracy, próby obejścia prawa na przykład poprzez zatrudnianie na umowy cywilnoprawne, samodzielne prowadzenie dokumentacji pracowniczej.

Podstawową przyczyną nieprawidłowości w zakresie bhp w małych placówkach handlowych jest brak wiedzy pracodawców i pracowników o przepisach ich obowiązujących, co wynika z braku szkoleń w dziedzinie bhp oraz braku oszacowania oceny ryzyka zawodowego lub jej nieprawidłowego opracowania. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie magazynowania i składowania. Sklepy wchodzące w skład sieci handlowych, zlokalizowane są zwykle w centrach handlowych nieoferujących dużych powierzchni magazynowych, czego skutkiem jest wykorzystywanie przez kierowników sklepów każdej dostępnej powierzchni, a w tym w ustępach, na drogach komunikacyjnych oraz drogach i wyjściach ewakuacyjnych.

Przeprowadzone kontrole z całą pewnością przyczyniły się do poprawy zagadnień z zakresu prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie jednostek handlowych. Wciąż jednak powtarzają się te same problemy, a co za tym idzie naruszenia, które miały miejsce w latach ubiegłych. Dotyczy to przede wszystkim małych placówek handlowych. Konieczne jest zwiększenie liczby kontroli w małych placówkach handlowych w 2017 roku.

*

16. Ograniczenie zagrożeń środowiska pracy w wybranych zakładach branży paliwowej

W ramach realizacji tematu oraz na podstawie Deklaracji w sprawie porozumienia na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska w przemyśle naftowym i gazowym z dnia 24 listopada 2011r., w październiku i listopadzie 2016r. przeprowadzono czynności kontrolne wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej i Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska.

Kontrolę wspólną wraz z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej i Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska przeprowadzono na terenie jednej z baz paliw.

Przeprowadzona kontrola, poza sprawdzeniem stanu przestrzegania przepisów bhp, miała za zadanie sprawdzenie rzetelności przeprowadzenia samokontroli według przesłanych wcześniej list kontrolnych. W trakcie wspólnej kontroli z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej oraz Wojewódzkiej Inspekcji Ochrony Środowiska stwierdzono, że samokontrola spowodowała sprawdzenie przez przedstawicieli zakładu stanu technicznego urządzeń, aktualności obowiązujących dokumentów i procedur, przestrzeganie przepisów bhp i ppoż.

W związku z powyższym na skutek czynności kontrolnych inspektora pracy, nie wydawano decyzji związanych z bezpośrednim zagrożeniem dla zdrowia i życia ludzi czy decyzji opatrzonej rygorem natychmiastowej wykonalności. Po zakończeniu czynności kontrolnych inspektor pracy wydał natomiast nakaz zawierający 2 decyzje: dotyczącą wyposażenia pracownika w odzież roboczą oraz dotyczącą wyposażenia pracownika w środki ochrony indywidualnej zgodnie z ustalonymi zasadami. Podczas zintegrowanej kontroli przeprowadzono sprawdzenie stopnia wdrożenia w zakładzie procedur wewnętrznych w zakresie postępowania w przypadku wystąpienia poważnej awarii na przykładzie scenariusza reprezentatywnego zdarzenia awaryjnego ujętego w ostatnio zatwierdzonym Raplocie o Bezpieczeństwie - pożar cysterny na froncie kolejowym. W trakcie ćwiczeń praktyczne sprawdzenie procedur stosowanych w zakładzie w przypadku wystąpienia awarii na bieżąco oceniane przez poszczególne organy. W prawidłowy sposób zostały wezwane służby ratownicze oraz w związku z symulowanym wypadkiem

śmiertelnym zostały powiadomione organy PIP oraz prokuratury. Osoby zaangażowane wykonywały zadania zgodnie z przyjętymi procedurami, wykazały się znajomością sposobu postępowania w przypadku wystąpienia w zakładzie poważnej awarii.

Ponadto każdy z organów kontrolujących przeprowadzał czynności kontrolne w obowiązującym go zakresie, zgodnie z listami kontrolnymi i w terminach uzgodnionych z przedstawicielami zakładu. Podczas niezależnych wizyt reprezentant przedsiębiorcy oraz pracownicy zakładu współpracowali z upoważnionymi pracownikami organów kontrolnych w całej rozciągłości, wykazywali się dużą wiedzą oraz zrozumieniem określonego przedmiotu kontroli.

*

17. Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez PIP - Pierwsza kontrola

Pierwsza kontrola ma na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości występujących w kontrolowanym podmiocie w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. Celem pierwszej kontroli jest wskazanie pracodawcy nieprawidłowości występujących w kontrolowanym podmiocie wraz zastosowaniem środków prawnych. Kontrola ta ma charakter instruktażowo – doradczy, polegający na daniu pracodawcy określonego czasu na wyeliminowaniu uchybień, niestosowaniu sankcji oraz zorganizowaniu pracy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Wyjątek stanowią kontrole w których inspektor pracy stwierdzi rażące naruszenie przepisów i zasad bhp, w szczególności sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, kontrole po ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wypadkach przy pracy, a także nielegalne zatrudnienie oraz rażące naruszenie przepisów prawa pracy np. nie wypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzeń za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 292 kontrole, w tym:

- w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających od 1 do 9 pracowników - 146 kontroli
- w małych zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników -122 kontrole
- w zakładach średniej wielkości zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 24 kontrole.

W wyniku przeprowadzonej kontroli inspektorzy pracy wydali 1991 decyzji ogółem w tym: nakazów na piśmie – 256, ustnych – 394, z art.108 kpa – 492, wstrzymania eksploatacji maszyn – 10, zakazu wykonywania prac – 1, wykonania badań i pomiarów – 8, ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków – 6 , skierowujących do innych prac – 4.Oprócz decyzji dot. stanu bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali dziesięć decyzji dotyczących świadczeń ze stosunku pracy, które dotyczyły 30 pracowników - na łączną kwotę 55007,2, zł.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami prawa inspektorzy pracy wydali: 29 poleceń, które dotyczyły 163 pracowników, a także 273 wystąpień, które zawierały 1856 wniosków i obejmowały 11147 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili 51 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Konsekwencją ujawnienia wykroczeń było ukaranie sprawców grzywną w drodze mandatu karnego /15 mandatów/ na łączną kwotę 16600zł. oraz skierowano 5 wniosków do sądu, które zawierały 51 wykroczeń. Również zastosowali 16 środków wychowawczych, które zawierały 42 wykroczenia. W trakcie przeprowadzanych 292 kontroli inspektorzy pracy udzielili:

- 861 porad prawnych
- 826 porad technicznych
- 152 porady dotyczące legalności zatrudnienia

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, że najczęściej stwierdzane naruszenia przepisów prawa przez inspektorów pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyły:

- braku udokumentowania oceny ryzyka zawodowego lub przeprowadzenie nie na wszystkich stanowiskach pracy
- braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania

- braku lub niewłaściwie opracowanej instrukcji magazynowej i składowania
- niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych
- -nieinformowaniu pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą
- braku zabezpieczeń lub niewłaściwym oznakowaniu miejsc niebezpiecznych /ryzyko kolizji z przeszkodami, potknięcia się, upadku lub uderzenia o stopnie schodów, stropy itd./
- braku lub niewłaściwie opracowanie instrukcji bhp dot. Stosowania w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników
- nieustalenie lub nieprawidłowe ustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej na stanowiskach prac
- braku wytypowania czynników szkodliwych występujących w procesach technologicznych, przed przystąpieniem do pomiarów tych czynników
- braku lub nieprawidłowym ustaleniu rodzajów odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach pracy
- braku badań okresowych

W zakresie prawa pracy inspektorzy pracy stwierdzili następujące nieprawidłowości:

- nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń
- niewypłacanie wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych
- niewypłacenie lub bezpodstawne zaniżenie wypłaty za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
- potrącenie z wynagrodzenia za pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów
- niewypłacenie lub bez bezpodstawne obniżenie wypłaty za urlop wypoczynkowy
- brak regulaminu wynagradzania
- -niepłacenie składek na Fundusz Pracy w przewidzianym przepisami terminie
- niewydanie lub nieterminowe wydanie pracownikom świadectw pracy
- -nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników
- zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 11 godzinnym dobowym
- nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy
- nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym do którego pracownik nabył prawo.

**

4. Wyniki kontroli ujętych w rocznym planie zadań własnych okręgowego inspektoratu pracy

1. Ograniczenie zagrożeń zawodowych przy prowadzeniu prac związanych z transportem wewnątrzzakładowym w placówkach handlowych

W 2015 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie dokonali oceny działań ograniczających ryzyko zawodowe przy prowadzeniu prac związanych z transportem wewnątrzzakładowym w placówkach handlowych. Podczas czynności kontrolnych dokonano sprawdzenia, czy w zakładach stosowane są odpowiednie rozwiązania organizacyjno-techniczne w celu wyeliminowania/ograniczenia ręcznego dźwigania ciężarów i ustalenie, czy w zakładach przestrzegane są dopuszczalne normy ręcznego dźwigania ciężarów.

Typując zakłady do kontroli, uwzględniano zarówno sklepy wielkopowierzchniowe jak i również niewielkie punkty handlowe.

Przeprowadzono 63 kontroli u 49 przedsiębiorców – znajdujących się na terenie województwa mazowieckiego.

W kontrolowanych placówkach pracuje ogółem 2137 osoby, w tym zatrudnionych jest 2073 pracowników na podstawie umów o pracę, z czego 1070 pracowników stanowią kobiety. Liczba osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy wynosi 62.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych stosowany jest sprzęt ułatwiający pracę pracownikom, natomiast w małych podmiotach prace transportowe wykonywane są jedynie ręcznie.

W ramach realizacji tematu kontroli poddano zagadnienia związane ze stanem pomocniczego sprzętu technicznego do prac transportowych, m. in. wózków widłowych, organizację tych prac oraz sprawdzano przygotowanie do pracy i kwalifikacje posiadane przez pracowników.

W wyniku czynności kontrolnych wydano ogólnie 224 decyzji, w tym:

- 37 nakazów na piśmie zawierających 175 decyzji
- 49 decyzji ustnych
- 2 decyzje skierowania pracowników do innych prac: przekroczenie norm dźwigania, kierowanie wózkiem bez stosownych uprawnień,
- 21 wystąpień zawierających 59 wnioski.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości nałożono 4 mandaty za 5 wykroczeń, na łączną kwotę – 4200 zł., a także zastosowano 8 środków wychowawczych za łączną liczbę 23 wykroczeń.

Najczęściej występujące nieprawidłowości:

- Nie poddawanie pracowników szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu oraz ogólnemu przed dopuszczeniem pracowników do pracy.
- Dopuszczanie pracowników do pracy bez zaświadczeń lekarskich stwierdzających zdolność do pracy na stanowisku pracy.
- Nie przestrzeganie terminów uzyskiwania zaświadczeń lekarskich.
- Nie przestrzeganie terminów przeprowadzania szkoleń okresowych z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Brak instrukcji bhp dotyczących wykonywania prac transportowych.
- Brak oceny ryzyka zawodowego, w tym nie uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń wynikających z użytkowania wózków.
- Nieopracowanie zasad ruchu na drogach wewnętrznych.
- Niewyznaczenie dróg transportowych.
- Brak ładu i porządku na drogach transportowych.

Głównymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- zaniedbania organizacyjne,
- brak środków finansowych:
 - minimalizowanie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, co skutkuje między innymi wykazanymi nieprawidłowościami,
- niedostateczna znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawców i pracowników – powodem tego może być brak stosownych szkoleń z zakresu bhp, odpowiednich instrukcji.

Podczas czynności kontrolnych udzielono 169 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 122 w zakresie prawnej ochrony pracy, a także 16 dotyczących legalności zatrudnienia.


*

2. Propagowanie wśród rolników prowadzących działalność w zakresie szeroko rozumianego sadownictwa i ogrodnictwa przepisów o ochronie pracy i legalności zatrudnienia, dotyczących najemnego zatrudniania osób

Celem programu było upowszechnienie wiedzy z zakresu wybranych przepisów prawnej ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia wśród podmiotów prowadzących produkcję sadowniczą i ogrodniczą. Adresatami programu byli przede

wszystkim rolnicy będący pracodawcami oraz rolnicy zatrudniający osoby do prac w gospodarstwie na innej podstawie niż stosunek pracy. W efekcie końcowym program zakładał zwiększenie stopnia przestrzegania przepisów prawa pracy a zarazem zmniejszenie skali nielegalnego zatrudnienia. W celu zapewnienia odpowiedniego audytorium szkolenia adresowane były przede wszystkim do sadowników i ogrodników zrzeszonych w grupach producenckich. Szkolenia takie przeprowadzone zostały dla 55 sadowników z terenu powiatu grójeckiego zrzeszonych w 3 grup producentów owoców i warzyw.

Podczas spotkań z rolnikami rozdawane były broszury i ulotki dotyczące tematyki praworzędności w stosunku pracy, bezpieczeństwa higieny pracy w rolnictwie oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Działania informacyjno- prewencyjne uświadomiły uczestnikom programu uwarunkowania prawne związane z korzystaniem z pracy najemnej m.in. podstawowe prawa i obowiązki stron stosunku pracy, uwarunkowania dotyczące zatrudniania cudzoziemców a także konsekwencje naruszania przepisów prawa pracy i nielegalnego zatrudniania obywateli polskich i cudzoziemców.



VI.
REALIZACJA ZADAŃ
PROMOCYJNO PREWENCYJNYCH

Zgodnie ze standardami obowiązującymi inspekcje pracy krajów członkowskich Unii Europejskiej, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie kontynuował w 2014 r. poza kontrolne formy działań mające na celu promocję ochrony pracy.

Upowszechnianie oraz popularyzacja wiedzy z zakresu ochrony pracy realizowana była głównie przy aktywnym współudziale partnerów społecznych, do których należą organizacje pracodawców, samorządy lokalne, organizacje społeczne oraz związki zawodowe.

Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy, ujęte w rocznym planie PIP

- **„Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”**

Działania prewencyjno – kontrolne w ramach realizacji tematu przewidziane są na lata 2016 – 2018. W roku 2016 realizowano wyłącznie działania prewencyjno – promocyjne. Miały one na celu umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa w oparciu o zasady samokontroli.

Zgodnie z założeniami, warunkiem przystąpienia pracodawców do programu był udział w szkoleniu, w ramach którego wyposażono ich w materiały i narzędzia, za pomocą których zostaną określone i wyeliminowane nieprawidłowości.

W siedzibie OIP w ramach cyklicznych narad z Nadinspektorami Koordynatorami Sekcji i Kierownikami Oddziałów, poruszano zagadnienia dotyczące organizacji działań związanych z przedmiotowym tematem.

W związku z realizacją zadania wystosowano zaproszenia dla podmiotów z branży drzewnej. W szkoleniach wzięło udział 47 osób reprezentujących 45 pracodawców.

Uczestnicy szkoleń zostali zapoznani z założeniami programu i wszystkimi jego etapami. Przedstawiono między innymi cele, zadania i zasady udziału w programie prewencyjnym.

Głównym celem szkolenia było przekazanie uczestnikom podstawowej wiedzy na temat prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie prowadzonych działalności gospodarczych.

Uczestnikom przedstawiono również informacje o programie dofinansowywania przedsiębiorstw ze środków ZUS w zakresie poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, w tym szczególnie – działań doradczych i inwestycyjnych dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom.

Spośród 45 pracodawców reprezentowanych na szkoleniach, wszyscy zadeklarowali wzięcie udziału w programie prewencyjnym, co potwierdzono podpisaniem karty zgłoszenia.

Działaniami informacyjno-promocyjnymi – poza zaproszonymi do udziału w programie – objęto 12 podmiotów. Z przedstawicielami tych podmiotów doszło do kontaktu osobistego podczas imprez i targów branżowych.

Podsumowując, inicjatywa prowadzenia dalszych działań profilaktycznych, w tej czy innej formie – jako działanie równoległe do realizowanych kontroli – jest jak najbardziej wskazana, ze względu na możliwość uzyskania dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy lub co najmniej utrzymania dotychczasowych standardów w przedmiotowym zakresie.

- **Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – Program prewencyjny i kampania medialna informacyjno-promocyjna „Stres w miejscu pracy”**

Celem programu było rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych poprzez cykl szkoleń połączony z dystrybucją materiałów edukacyjno-informacyjnych.

W omawianym okresie odbyło się 15 szkoleń dla 7 podmiotów. Szkoleniom zostało poddane 593 osoby, w tym 7 dyrektorów jednostek – wszyscy uczestnicy wypełnili ankiety. W kampanii wzięły udział zaproszone podmioty, które uzyskały wiedzę o kampanii za pośrednictwem strony internetowej GIP, informacji medialnych jak również za pośrednictwem bezpośredniego kontaktu z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy zostali poinformowani na temat projektów szkoleniowych prowadzonych przez PIP, co spowodowało ich udział w Kampanii.

Pracodawcy, którzy przystąpili do realizacji programu kierowali się przede wszystkim potrzebą zapewnienia wiedzy i świadomości pracowników z zakresu zjawiska społecznego w środowisku pracy jakim jest stres.

Realizacja tematu stresu cieszy się dość dużym zainteresowaniem wśród pracodawców. Jednak zauważalnym jest zjawisko dotyczące obawy przed wypełnianiem ankiet dotyczących poziomu stresu. Obawy te dotyczą ewentualnych konsekwencji i „represji” ze strony PIP w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w tym zakresie. Po przeprowadzonych szkoleniach stwierdzono zapotrzebowanie na odrębne szkolenia w zakładach pracy z podziałem na grupę menadżerów, kadre kierowniczą kierującą grupami pracowników oraz pracowników. Jest to o tyle istotne, że skala i jakość stresu dla tych grup jest znacznie zróżnicowana. Ponadto pracodawcy często pytali o możliwość przeprowadzenia szkolenia z zakresu stresu w formie połączenia wraz z zagadnieniem dotyczącym mobbingu.

W ocenie zarówno osób szkolących jak i szkolonych jakość materiałów przygotowanych dla realizacji Kampanii jest na wysokim poziomie i spełnia oczekiwania uczestników szkolenia.

Podsumowując stwierdzić należy, że zarówno tematyka jak i sposób inicjowania działań w zakresie realizacji Tematu są właściwe i uwzględniające problemy nurtujące społeczeństwo współczesnego świata.

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

W 2016 r. realizacja programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” przede wszystkim miała na celu:

- promocję tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w edukacji szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów,
- podniesienie wśród młodzieży wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym informowania o rozwiązaniach prawnych zapewniających młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy ochronę i bezpieczne warunki pracy,
- zwiększenie
 - wiedzy nauczycieli o zagrożeniach występujących w środowisku pracy
 - wśród młodych pracowników świadomości zagrożeń związanych z pracą
 - nawiązanie współpracy ze szkołami wyższymi zainteresowanymi problematyką budowania kultury bezpieczeństwa w pracy oraz jej popularyzacją w społeczeństwie

W związku z realizacją tematu wystosowano zaproszenie do udziału w szkoleniu w siedzibie OIP w Warszawie. W ramach realizacji tematu odebrano **18** deklaracji udziału w programie „Kultura bezpieczeństwa”.

Spotkanie z przedstawicielami szkół, na którym prezentowano ogólne założenia programu spotkało się z dużym zainteresowaniem uczestników. W wyniku indywidualnych rozmów, w szczególności z przedstawicielem gminy Grodzisk Mazowiecki rozpoczęto działania w zakresie wdrożenia pilotażowego programu. Biorąc pod uwagę fakt, że władze samorządowe zainicjowały przedsięwzięcie pod nazwą „Bezpieczne miasto i gmina” w Grodzisku Mazowieckim, którego misją jest propagowanie aspektów bezpieczeństwa o bardzo szerokim znaczeniu podjęto działania w zakresie zaangażowania również Państwowej Inspekcji Pracy w tematyce związanej z propagowaniem programu „Kultura Bezpieczeństwa”. Idea Stowarzyszenia „**Bezpieczne miasto i gmina**” związana jest ze współpracą m.in. z Policją, Pogotowiem Ratunkowym, Państwową Strażą Pożarną i skierowana jest w dużej mierze do dzieci i młodzieży zarówno ze szkół podstawowych jak i gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych.

Podsumowując realizację tematu w roku bieżącym jak i biorąc pod uwagę lata poprzednie stwierdzić należy, że program ten jest ważnym elementem w kształtowaniu wiedzy z zakresu prawa pracy wśród młodzieży, która stanowi bezpośrednio zaplecze potencjalnych pracobiorców jak i pracodawców.

- **„Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” w małych zakładach pracy.**

W 2016 roku temat prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” skierowano do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których odnotowano wypadki przy pracy, lub do pracodawców, u których nie zaistniały wypadki, a zgłosiły zainteresowanie podniesieniem standardów bhp, poprzez uczestnictwo w programie prewencyjnym. Należy nadmienić, że zgłoszenia do programu wpływały również od pracodawców, zatrudniających ponad 50 pracowników. Pracodawcy ci, podjęli informacje o programie prewencyjnych, w trakcie kontroli oraz z wymiany informacji między podmiotami gospodarczymi. Przeprowadzone działania prewencyjne adresowane były do pracodawców, przedsiębiorców, partnerów społecznych, instytucji i organizacji zaangażowanych w osiągnięciu trwałej poprawy stanu bhp. Celem działań była prezentacja metod zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz powiązania znaczenia analizy stanu bhp i przyczyn wypadków przy pracy oraz skuteczności środków zapobiegającym tym wypadkom w zakładach. Ponadto wskazano na aspekt społeczny i ekonomiczny skutków wypadków przy pracy, w powiązaniu z prewencją wypadkową. Celem również było wsparcie zakładów, w działaniach służących ograniczeniu zagrożeń zawodowych, które mogą skutkować wypadkami przy pracy.

W ramach programu przeprowadzono:

- 3 szkolenia, w których uczestniczyło 49 pracodawców,
- Przeprowadzono prezentację z zakresu prewencji wypadkowej, w ramach szkolenia organizowanego przez ZUS, dotyczącego kosztów wypadków przy pracy,
- Przeprowadzono prezentację z zakresu prewencji wypadkowej, na zaproszenie zakładu, który nie zgłosił udziału w programie, ze względu na bardzo dużą liczbę zatrudnionych pracowników.
- 49 pracodawców wypełniło kartę zgłoszeniową,
- nadesłano 45 ankiet specjalistycznych,
- przeprowadzono 15 kontroli sprawdzających,
- wręczono 49 zaświadczeń o uczestnictwie w szkoleniu z zakresu programu prewencyjnego.

Część pracodawców kierowała na szkolenie i uczestnictwo w programie prewencyjnym, więcej niż jednego pracownika, z uwagi na kreowanie polityki bezpieczeństwa i higieny pracy, przez przedstawicieli różnych szczebli kadry zarządzającej oraz pracowników służby bhp.

W związku z realizacją tematu nawiązano współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, w wyniku czego inspektor pracy brał udział w szkoleniu, w ramach programu prewencyjnego, organizowanego przez ZUS.

W wybranych przedsiębiorstwach uczestniczących w programie, kontrolujący inspektorzy pracy przeprowadzili weryfikację ankiet specjalistycznych przekazanych do OIP w Warszawie, w ramach programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”.

Pracodawcy oraz przedstawiciele podmiotów, które zgłosiły się do uczestnictwa w programie prewencyjnym podczas rozmów i konsultacji z koordynatorem tematu przekazali informacje, że program „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” jest potrzebny i właściwy dla ich zakładów pracy. Przekazane podczas szkolenia informacje oraz uwagi wprowadzone podczas kontroli, dały im możliwości ponownego zweryfikowania działań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na tematy związane z zarządzaniem bezpieczeństwem pracy. Wskazane przykłady praktycznych zagadnień w ramach szkolenia umożliwiły poszerzenie wiadomości w zakresie procedury przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego. Szkolenia dały możliwość spotkania się przedstawicieli wielu firm, i wymię doświadczeń oraz spostrzeżeń w zakresie wprowadzania programów zarządzania bezpieczeństwem pracy.

- **Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP”**

Jednym z celów programowych Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę oraz poprawa poziomu bezpieczeństwa pracy w mikro zakładach pracy. Realizując powyższe, wzorem lat ubiegłych, w roku bieżącym prowadzono program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”. Kampania promocyjno-prewencyjna skierowana była głównie do pracodawców zatrudniających do 9 pracowników. Z uwagi na zainteresowanie programem oraz specyfikę zakładów, w ramach działań prowadzących do poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp, za zgodą Okręgowego Inspektora Pracy, w programie wzięła również udział grupa pracodawców zatrudniająca do 20 pracowników.

Podczas realizacji programu podejmowano szereg działań, których głównym celem było wsparcie pracodawców w zakresie poprawy technicznego bezpieczeństwa pracy, a tym eliminacji lub ograniczenia zagrożeń występujących na zorganizowanych w zakładach stanowiskach pracy oraz sposobów upowszechniania wiedzy o ochronie pracy i bezpiecznych zachowań w środowisku pracy. Działania te były podejmowane podczas szkoleń organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w ramach realizacji innych programów prewencyjnych, a także podczas organizowanych na terenie województwa mazowieckiego targów pracy oraz innych imprez branżowych.

Do udziału w programie zaproszono 50 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 okresie od stycznia do września 2016 r., w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zorganizowano łącznie 3 szkolenia w których uczestniczyło 44 pracodawców oraz osób reprezentujących pracodawców. W tej grupie znaleźli się również przedstawiciele pracodawców większych nie objętych programem, tj. zatrudniających powyżej 20 pracowników oraz przedstawiciel pracodawcy z poza terenu

województwa mazowieckiego. Programem objęto 40 pracodawców, którzy uczestniczyli w przeprowadzonych szkoleniach.

Podczas przedmiotowych szkoleń, pracodawcom została przedstawiona tematyka związana z prawną ochroną pracy, w tym zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dot. oceny ryzyka zawodowego. Podczas szkoleń, uczestników poinformowano o programie bezzwrotnego dofinansowania przez ZUS działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, w tym szczególnie działań doradczych i inwestycyjnych dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa pracy pracownikom.

Audydami objęto 25 pracodawców zatrudniających ogółem 212 pracowników. Pozytywnie oceniono 19 zaudytowanych pracodawców (76% pracodawców poddanych audytowi, tj. o 12% więcej niż w roku 2015), natomiast 6 uczestników nie spełniło wymagań określonych w założeniach programu i audyty zakończyły się wynikiem negatywnym.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. urządzeń i instalacji elektrycznych, transportu wewnątrz zakładowego, obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych, stanowisk i procesów pracy, procesów technologicznych, magazynowania i składowania, przygotowania do pracy, maszyn i urządzeń technicznych oraz organizacji bezpiecznej pracy. Ponadto w trakcie kontroli audytowych stwierdzono nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, które zostały usunięte jeszcze w trakcie trwania czynności kontrolnych na polecenie inspektora pracy.

Udział w programie, stanowczo zmienia nastawienie większości uczestników do Państwowej Inspekcji Pracy oraz ich podejście do bezpieczeństwa pracy w zakładach. Szkolenia oraz pomoc i porady inspektora pracy podczas programu, pomagają w sposób znaczący poprawić ich wiedzę w zakresie prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa. Uczestnicy programu, po jego zakończeniu, są bardziej świadomi odpowiedzialności jaka na nich spoczywa przy prowadzeniu działalności i sami chętnie podnoszą poziom bezpieczeństwa w swoich zakładach.

W kolejnych edycjach programu, w celu zwiększenia zainteresowania pracodawców ww. programem, wydaje się być zasadnym wykorzystanie wizerunku pracodawców, którzy odbyli specjalistyczne szkolenie i sukcesywnie dostosowywali swoje zakłady do obowiązującego prawa dążąc do zdobycia Dyplomu PIP, stanowiącego wyróżnienie za poprawę poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładzie. Istotnym elementem popularyzacji wśród pracodawców oraz ich zachęcania do udziału w programie, jest większe zaangażowanie inspektorów pracy, którzy mają bezpośredni kontakt z potencjalnymi uczestnikami w programie. Dla podniesienia efektywności prowadzenia działalności prewencyjnej i zwiększenia zaangażowania inspektorów w prewencję, jako jeden ze sposobów sprawowania nadzoru nad warunkami pracy w zakładach, ważnym jest uświadomienie inspektorom pracy, że działalność prewencyjna jest równie ważna co prowadzenie kontroli. Można również spróbować powiązać realizację zadań kontrolnych, z działaniami prewencyjnymi, chociażby podczas realizacji kontroli tematycznych takich jak pierwsza kontrola, czy też podczas prowadzenia kontroli, które kończą się odebraniem oświadczenia od pracodawcy.

- **Konkursy Państwowej Inspekcji Pracy promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę.**

Popularyzacja problematyki prawa pracy oraz promowanie proaktywnych postaw skutkujące wzrostem poziomu bezpieczeństwa, a także dbałość o organizację bezpiecznych stanowisk pracy oraz praworządność w zakładach pracy, należą do celów ujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy. Działaniami promującymi pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę, są organizowane co roku konkursy. W roku 2016 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zajął się organizacją i przeprowadzeniem konkursów adresowanych do różnych grup odbiorców, tj.:

- 1) **404A „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – pracodawcy;
- 2) **404B Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych** – uczniowie szkół ponadgimnazjalnych;

- 3) **404D Konkurs dla pracowników młodocianych** – pracownicy młodociani zatrudnieni w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego;
- 4) **404E „Buduj bezpiecznie”** - pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej (konkurs realizowany bez etapu centralnego);
- 5) **404F „Bezpieczne gospodarstwo rolne”** - rolnicy indywidualni.

Po zakończeniu konkursów można stwierdzić, że spotykają się one z bardzo pozytywnym odbiorem uczestników i mają 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. Właśnie ta grupa docelowa 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 umożliwiającym dotarcie do nich. Kształtowanie dobrych praktyk wśród tej grupy jak również w najbardziej wypadkowej branży budowlanej znajduje uzasadnienie i bardzo pozytywny odbiór.

- **Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” oraz „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**

Celem prowadzonych działań prewencyjnych było zwiększenie poziomu wiedzy w zakresie zapobiegania i ograniczania zagrożeń występujących w pracy rolniczej oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy. Zgodnie z założeniami kampanii, szczególny nacisk położono na popularyzację dobrych praktyk w zakresie propagowania bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród społeczności wiejskiej.

W okresie sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie działaniami prewencyjnymi objął ogółem 1188 podmioty tj.:

- przeprowadzono 127 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych i prac polowych oraz 95 wizytacji w ramach konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne,
- w 15 szkoleniach, wykładach i prelekcjach uczestniczyło 752 uczniów ze szkół podstawowych i gimnazjalnych, 108 uczniów ze szkół rolniczych oraz zorganizowano 6 szkoleń dla 53 rolników,
- w 11 konkursach promujących bezpieczną pracę w gospodarstwie rolnym zarejestrowano łącznie 165 podmiotów.

W okresie sprawozdawczym zorganizowano dla rolników indywidualnych:

- 6 szkoleń dla 53 rolników,
- 2 konkursy, w którym wzięło udział 15 rolników i 4 maszyny.

Problematyką szkolenia zostały objęte zagadnienia dot. prac niebezpiecznych, skutkujących największą liczbą wypadków oraz dobrych praktyk służących zapobieganiu zagrożeniom zawodowym (*m.in. w zakresie bezpiecznej obsługi zwierząt gospodarskich*). Omówione zostały również zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa dzieci na wsi oraz podano przykłady dobrych praktyk mających na celu poprawę bezpieczeństwa osób niepełnoletnich przebywających na wsi.

Ponadto zorganizowano dla dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich:

- 13 szkoleń dla 752 uczniów ze szkół podstawowych i gimnazjów.
- 2 szkolenia dla 108 uczniów ze szkół rolniczych.
- 9 konkursów, w których wyróżniono 150 uczniów.

Podczas szkoleń zostały omawiane wykazy prac wzbronionych, których nie wolno powierzać dzieciom do lat 16 oraz inne zagadnienia związane z zachowaniem bezpieczeństwa podczas kontaktu ze zwierzętami gospodarskimi i wykonywaniem prac polowych.

Przykładowo w okresie od 5 lipca do 16 sierpnia 2016 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie Oddział w Płocku realizowali wśród dzieci i młodzieży przebywającej w Stacji Chorałwi Mazowieckiej ZHP w Gorzewie konkurs edukacyjny „Bezpiecznie wypoczywam i pracuję w miejscu zamieszkania”. W trzech turnusach przeszkolono 184 osoby oraz wybrano najładniejsze prace plastyczne za wykonanie, których zostało nagrodzonych 15 osób. Nadmienić należy, że wymienione działania na rzecz dzieci prowadzone są od 2001 r., – więc w bieżącym roku świętowano jubileusz 15-lecia współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie z Komendą Chorałwi Mazowieckiej ZHP w Płocku. Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie otrzymał honorową odznakę Chorałwi Mazowieckiej wraz z podziękowaniem. Współpraca w zakresie realizacji programów prewencyjno-promocyjnych odbywała się w praktyce pomiędzy Oddziałem OIP w Płocku, a Stacją Harcerską Chorałwi Mazowieckiej ZHP w Gorzewie. W z powyższym podziękowania za piętnastoletnią współpracę z Komendą Chorałwi Mazowieckiej ZHP otrzymał także OIP w Warszawie Oddział w Płocku. Ze względu na fakt, że realizacja programu „Bezpiecznie wypoczywam i pracuję w miejscu zamieszkania” odbywa się na terenie Stacji ZHP w Gorzewie, Okręgowy Inspektor Pracy Andrzej Kwaliński dodatkowo nagroził Dyplomem także Stację Harcerską Chorałwi Mazowieckiej ZHP w Gorzewie. Dyplom odebrał Komendant Zgrupowania Obozów hm. Tomasz Sobolewski.

Przeprowadzono ogółem 222 wizytacji w tym:

- 127 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych w tym wizytacje prac polowych,
- 95 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych w ramach Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

Podczas wizytacji gospodarstw rolnych oraz plac polowych udzielane były porady z zakresu bezpiecznego wykonywania prac, w tym eksploataowania maszyn i urządzeń. Rolnicy zostali pouczeni o konsekwencjach przewożenia i udziału dzieci w pracach polowych. Ponadto podczas wizytacji rolnicy otrzymywali materiały informacyjne i broszury prewencyjne przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

- **Działanie informacyjno – edukacyjne w budownictwie: „Budowa. STOP wypadkom!”**

Celem programu „Budowa. STOP wypadkom!” było osiągnięcie ograniczenia poziomu zagrożeń wypadkowych, wzrost świadomości i wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych poprzez zastosowanie działań informacyjno – edukacyjnych.

Działania obejmowały współpracę z pracodawcami i przedsiębiorcami w zakresie przekazania niezbędnej wiedzy z wykorzystaniem standaryzowanych materiałów szkoleniowych oraz informacji o możliwości uczestnictwa w programach prewencyjnych organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Pracownicy OIP Warszawa zaplanowali i zrealizowali czynności związane z organizacją spotkań, w czasie których wcielono w życie założenia programu.

Podmiotami objętymi harmonogramem centralnym Państwowej Inspekcji Pracy byli głównie przedsiębiorcy, w tym pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników, wykonujący roboty budowlane samodzielnie lub jako podwykonawcy na większych inwestycjach budowlanych.

Działania w ramach programu „Budowa. STOP wypadkom!” przeprowadzono w okresie od 1 stycznia do 30 listopada 2016 r. Czynności obejmowały 5 szkoleń przeprowadzonych w okresie: od 25 maja do 5 lipca 2016 r. oraz 7 szkoleń w ramach „Tygodnia bezpieczeństwa” w okresie od 25 do 29 kwietnia 2016 r.

W szkoleniach brali udział przedstawiciele 110 firm z branży budowlanej, w tym 87 objętych harmonogramem centralnym.

Inspektorzy pracy w ramach „Tygodnia bezpieczeństwa” w dniach 25 – 29 kwietnia 2016 r. przeprowadzili na 7 budowach prelekcje, podczas których odbywały się multimedialne prezentacje, dyskusje, przekazanie materiałów związanych z propagowaniem bezpiecznego wykonywania prac budowlanych.

Realizacja powyższych działań odbywała się we współpracy z dużymi przedsiębiorcami budowlanymi – sygnatariuszami „Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie” z Głównym Inspektorem Pracy.

Akcja „Tydzień bezpieczeństwa” w budownictwie prowadzona jest z powodzeniem od kilku lat i wszystko wskazuje na coraz większą popularność programu. Uczestnicy chętnie biorą udział w przedsięwzięciu i deklarują chęć spotkań w takiej formie w przyszłości.

Państwowa Inspekcja Pracy uczestniczy w budowaniu kultury prewencji i praworządności w stosunkach pracy nie tylko poprzez nadzór i kontrolę. Urząd prowadzi dialog z pracodawcami i pracownikami, oferuje im pomoc w charakterze doradcy, inspirowanie do podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy, bierze udział w upowszechnianiu dobrych praktyk i najlepszych przykładów. Działania te zyskują na znaczeniu i kierowane są do coraz szerszej grupy odbiorców.

**

Zadania prewencyjne ujęte w rocznym planie zadań własnych okręgowego inspektoratu pracy

- **Propagowanie wśród rolników prowadzących działalność w zakresie szeroko rozumianego sadownictwa i ogrodnictwa – przepisów o ochronie pracy i legalności zatrudnienia, dotyczących najemnego zatrudniania osób**


Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w ramach zadań własnych w harmonogramie pracy na 2016 r., realizował program informacyjno-prewencyjny pn.: „Propagowanie wśród rolników prowadzących działalność w zakresie szeroko rozumianego sadownictwa i ogrodnictwa – przepisów o ochronie pracy i legalności zatrudnienia, dotyczących najemnego zatrudnienia osób”.

Celem programu było upowszechnienie wiedzy z zakresu wybranych przepisów prawnej ochrony pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia wśród podmiotów prowadzących produkcję sadowniczą i ogrodniczą.

Adresatami programu byli przede wszystkim rolnicy będący pracodawcami oraz rolnicy zatrudniający osoby do prac w gospodarstwie na innej podstawie niż stosunek pracy. Należy zaznaczyć, że program miał charakter otwarty i korzystać z niego mogli ponadto przedsiębiorcy sektora sadowniczego oraz inni zainteresowani.

W efekcie końcowym program zakładał zwiększenie stopnia przestrzegania przepisów prawa pracy a zarazem zmniejszenie skali nielegalnego zatrudnienia.

Program realizowany w bieżącym roku został pozytywnie odebrany przez rolników. Działania informacyjno - prewencyjne uświadomiły uczestnikom programu uwarunkowania prawne związane z korzystaniem z pracy najemnej m.in. podstawowe prawa i obowiązki stron stosunku pracy, uwarunkowania dotyczące zatrudniania cudzoziemców a także konsekwencje naruszania przepisów prawa pracy i nielegalnego zatrudniania obywateli polskich i cudzoziemców. Ze spotkań z sadownikami można wnioskować, że ich znajomość prezentowanych przepisów jest niezadawalająca, ale są oni zarazem otwarci na takie działania. Szczególnie duże zainteresowanie programem przejawiają grupy producentów owoców i warzyw, które z założenia chcą spełniać wszelkie standardy produkcyjne, ale również prawne.



VII.
WSPÓŁPRACA KRAJOWA
I MIĘDZYNARODOWA

Współpraca krajowa

Istotnym obszarem działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie było podejmowanie i realizacja współpracy w ramach porozumień krajowych. W roku 2016 Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z następującymi organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi działającymi w sferze ochrony pracy.

ORGAN	OGÓLEM	Kontrole wspólne	Kontrole na wnioski organu współdziałającego	Poinformowanie o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez PIP	Liczba powiadomień
01. ZZ - ZWIĄZKI ZAWODOWE	164	0	3	164/274	0
02. SIP - SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY	11	1	0	11/11	0
10. NIK - NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI	1	0	1	0/0	0
11. PAŃSTWOWA INSPEKCJA SANITARNA	10	3	2	7/7	1
12. INSPEKCJA OCHRONY ŚRODOWISKA	6	1	5	1/1	0
14. URZĄD SKARBOWY; URZĄD KONTROLI	48	0	29	38/38	6
16. RPO - RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH	2	0	0	2/2	1
17. PEŁNOMOCNIK RZĄDU DS. RÓWNEGO	1	0	0	1/1	0
18. GIODO - GŁÓWNY INSPEKTOR OCHRONY	1	0	0	1/1	0
20. PAŃSTWOWY NADZÓR BUDOWLANY	18	1	3	17/17	0
21. UDT - URZĄD DOZORU TECHNICZNEGO	20	0	0	20/20	0
22. ITD - INSPEKCJA TRANSPORTU	9	0	2	7/7	0
25. URZĄD TRANSPORTU KOLEJOWEGO	1	0	1	0/0	0
30. PROKURATURA	26	1	9	22/22	1
31. POLICJA	110	56	28	55/55	5
32. STRAŻ POŻARNA	14	5	0	9/9	0
33. STRAŻ MIEJSKA	3	0	3	1/1	0
34. STRAŻ GRANICZNA	145	35	5	109/109	78
50. WOJEWODA	139	4	54	120/121	85
51. MINISTERSTWA (OPRÓCZ	20	0	19	20/23	0
60. MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA	6	0	3	4/4	2
61. STAROSTA / PREZYDENT MIASTA	13	0	3	10/10	4
62. WÓJT / BURMISTRZ	3	0	0	3/3	0
70. WUP - WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY	5	0	3	4/4	2
71. PUP - POWIATOWY URZĄD PRACY	34	0	21	27/27	4
80. ZUS - ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ	86	0	6	79/79	27
81. WOMP - WOJEWÓDZKI OŚRODEK	13	0	6	8/8	0
83. PFRON - PAŃSTWOWY FUNDUSZ	2	0	2	2/2	0
99. INNE	25	0	13	19/21	1
Razem:	936	107	221	761/877	217

Okręgowy Inspektorat Pracy aktywnie współpracował ze związkami zawodowymi poprzez szereg spotkań jak również poprzez działalność kontrolną – na wnioski dotyczące między innymi łamania praw pracowniczych, nie przestrzegania czasu pracy, warunków pracy czy wypłatę wynagrodzenia.

Kierownictwo OIP wielokrotnie uczestniczyło w spotkaniach z zarządami poszczególnych związków zawodowych. Tematem spotkań z NSZZ „Solidarność” – 80, była m.in. współpraca dotycząca spraw pracowniczych i realizacji skarg oraz współpracy.

Odbyły się również spotkania z wiceprzewodniczącą Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych dotyczące bieżących wspólnych działań oraz szkolenia dla Społecznych

Inspektorów Pracy. Zrealizowano wspólną naradę z przedstawicielami Rady OPZZ Województwa Mazowieckiego. Tematem spotkania były zasady dalszej współpracy w zakresie przestrzegania prawa pracy oraz wspólnych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników zatrudnionych w różnych branżach.

W ramach współpracy odbyły się również spotkania z przedstawicielami Związku Zawodowego „Budowlani” dotyczące omówienia dalszej współpracy, w ramach szeroko rozumianej problematyki przestrzegania prawa pracy w sektorach gospodarki, w której funkcjonują struktury związku, tj.: budownictwie, przemyśle materiałów budowlanych, przemyśle drzewnym, meblarstwie, spółdzielczości mieszkaniowej, gospodarce komunalnej i mieszkaniowej oraz leśnictwie.

Kierownictwo OIP uczestniczyło w seminarium organizowanym przez Związek Zawodowy „Budowlani”, dotyczące czasu pracy, w szczególności planowania czasu pracy, rozliczania czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, oraz uprawnienia związków zawodowych w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy. Ponadto przedstawiciele OIP za zaproszenie związku brali udział w Centralnych Obchodach „Dnia Budowlanych 2016”

Współpraca z Zarządem NSZZ „Solidarność” Region Mazowsze dotyczyła realizacji przestrzegania przepisów prawa pracy dla zatrudnionych w różnych branżach. Podczas spotkania z kierownictwem OIP, związkowcy podkreślali znaczenie działalności kontrolnej inspektorów pracy w wielu zakładach, między innymi: budownictwie, handlu wielkopowierzchniowym, zakładach pracy chronionej oraz muzeach.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy uczestniczył w XXXII Walnym Zebraniu Delegatów NSZZ „Solidarność” Region Mazowsze.

Należy również podkreślić współpracę partnerów społecznych przy organizowaniu konferencji z cyklu „Zakład Pracy Wspólnym Dobrem”, która odbyła się w Urzędzie Dozoru Technicznego. Zgłoszone zamówienia tematyczne zostały zaprezentowane, a dyskusja potwierdziła potrzebę realizacji takich konferencji.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wzorem lat poprzednich współpracuje z Policją, w szczególności w tematyce dotyczącej wypadków przy pracy oraz zagrożeniami publicznymi. Ponadto w ramach współpracy z organami Straży Granicznej prowadzone były wspólne kontrole w zakresie legalności zatrudnienia.

Ponadto w ramach wymiany informacji prowadzone były kontrole na wnioski Wojewody Mazowieckiego w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców.

W ramach porozumienia o współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych były realizowane działania zmierzające do obniżenia wypadkowości w zakładach pracy (szkolenia pracodawców i ich przedstawicieli, szeroko zakrojone działania prewencyjne w zakładach pracy, w których stwierdzono podwyższoną wypadkowość). Wspólnym celem obydwu instytucji jest doprowadzenie do zmniejszenia ilości wypadków przy pracy. Należy zaznaczyć jak ważne są działania polegające na przekazywaniu informacji pomiędzy instytucjami dotyczące wypadków przy pracy dzięki czemu jest pogłębiony monitoring zakładów o podwyższonej wypadkowości. Ponadto w ramach współpracy ZUS wielokrotnie uczestniczył w wielu działaniach informacyjno – prewencyjnych, takich jak konferencja „Zakład Pracy Wspólnym Dobrem” oraz konkursy: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” oraz „Buduj bezpiecznie”.

Współpraca międzynarodowa

W roku 2016 na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie odbyło się jedno spotkanie delegacji zagranicznej. Była to wizyta studyjna przedstawiciela Rumuńskiej Inspekcji Pracy.

W dniach 21 – 25 listopada w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie gościła Pani dr inż. Elena-Monica Toaje zatrudniona w Sekcji Nadzoru Rynku i Polityki Prewencji w Rumuńskiej Inspekcji Pracy. Wizyta ta była efektem rokrocznej edycji Programu Wymiany Inspektorów Pracy (SLIC).

Celem wizyty była wymiana doświadczeń pomiędzy ekspertami obu partnerskich urzędów oraz poznanie dobrych praktyk dotyczących wybranych tematów.

Podczas spotkania w OIP Warszawa Pani Anna Wójcik Z-ca ds. nadzoru zapoznała gościa z Rumunii z organizacją i podstawowymi zadaniami OIP oraz priorytetami działalności.

Ponadto w trakcie wizyty koordynator Sekcji Prewencji i Promocji Tomasz Adamski zapoznał Panią inspektor z Rumunii z metodologią prowadzenia działań kontrolnych i nadzorczych w zakresie bhp jak również z działaniami prewencyjnymi.

W trakcie wizyty zorganizowano spotkania związane z uczestnictwem w wizytacjach zakładów pracy różnych branż wraz z kolegami inspektorami PIP: Pawłem Rozowskim, Wojciechem Dudzińskim oraz Anną Krzemińską. W ramach wizyty odbyły się również spotkania w Sejmie i Senacie, połączone z przedstawieniem rysu historycznego obu izb.

Obydwie strony miały możliwość zapoznania się ze specyfiką działalności Urzędów. Wizyta umożliwiła rozszerzenie wiedzy w zakresie rozwiązań stosowanych przez każdą ze stron oraz wpłynęła na wzmocnienie dotychczasowej współpracy.

VIII.
PODSUMOWANIE I WNIOSKI



Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy podejmowane w 2016 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie działania podstawowe miały charakter kontrolno - nadzorczy i prewencyjny. Zamierzenia przyjęte w planie pracy dotyczyły zadań długofalowych wynikających z harmonogramu działań Inspekcji Pracy, uwzględniających problemy strategiczne dla ochrony pracy, jak również jednorocznych uwzględniających szereg zagadnień szczególnie ważnych, stanowiących odpowiedź na najpilniejsze bieżące potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy.

W ramach przyjętego na lata 2016 – 2018 długofalowego programu działania, w roku 2016, w działalności OIP w Warszawie, uwzględniono priorytety mające na celu:

- poprawę praworządności w stosunkach pracy, w szczególności przeciwdziałanie zjawiskom, takim jak zawieranie przez pracodawców umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz umów terminowych,
- koncentrację działań kontrolno - nadzorczych na dziedzinach gospodarki i konkretnych zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych,
- podejmowanie działań o charakterze prewencyjnym i promocyjnym.

Powyższe zostało odzwierciedlone podczas realizacji zadań w formie kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i doradczo – prewencyjnym.

W roku 2016 w ramach programu wieloletniego realizowano następujące zadania:

- kampania prewencyjno-promocyjna, obejmująca szereg zagadnień służących kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów;
- wzmożony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń;
- realizacja przez pracodawców obowiązku ograniczania zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy;
- działania na rzecz przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu, w szczególności przy zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz przy zawieraniu umów terminowych.

W ramach zadań przewidzianych w 2016r. realizowano również zamierzenia planu jednorocznego dotyczące:

- poprawy przestrzegania prawa,
- diagnozowania wybranych zagadnień ochrony pracy,
- realizację zadań własnych, wynikających z wcześniejszego rozeznania obszarów,
- naruszeń przepisów prawa pracy, jak również ważnych problemów występujących w danych dziedzinach oraz 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.

Przeprowadzone zgodnie z planem pracy na 2016 r. w OIP 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. Wyniki kontroli wykazują, iż krajowe prawo, które zostało dostosowane do prawa europejskiego w obszarze bezpieczeństwa pracy nie jest w zadawalający sposób przestrzegane.

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: lekceważący stosunek do ciążących na pracodawcach obowiązków oraz świadome ograniczanie kosztów związanych z wypłacaniem pracownikom należnych im świadczeń pieniężnych, lub kosztów ponoszonych na zapewnienie pracownikom wymaganych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy wydali 16 673 decyzje w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wśród wymienionych decyzji, aż 576 nakazywało wstrzymanie prac ze względu na stwarzane bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz 219 decyzji skierowania do innych prac 477 osób zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub też szkodliwych, a także 56 decyzji zakazujących wykonywania prac w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi 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 371 decyzji wstrzymujące ich eksploatację.

Dokonanie ogólnej oceny sytuacji w sferze bezpieczeństwa pracy umożliwia analiza danych statystyki o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych. W 2016 r. uzyskano informacje od pracodawców, organów prokuratury, poszkodowanych oraz ze środków masowego przekazu, ogółem o 506 zdarzeniach wypadkowych, które wydarzyły się na terenie województwa mazowieckiego. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 179 wypadków, w których poszkodowanych zostało 198 osób. Wśród zbadanych wypadków było 77 śmiertelnych, 111 ciężkich. Pośród wszystkich zbadanych wypadków, 8 było wypadkami zbiorowymi, w których poszkodowanych zostało 17 osób.

Wydarzeniami będącymi odchyleniem od stanu normalnego, które doprowadziły do wypadków przy pracy były m.in.: upadek osoby z wysokości, ześlizgnięcie się, upadek, złamanie się czynnika materialnego, pochwycenie lub odrzucenie osoby, upadek na tym samym poziomie, 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 (56,15%) oraz organizacyjne (35,45%). Przyczyny techniczne stanowiły natomiast 8,39%.

Liczba wnoszonych zasadnych skarg pracowniczych obrazuje stan przestrzegania prawa, zwłaszcza w sferze przestrzegania przepisów prawa pracy. W roku 2016 zgłoszonych zostało 9 073 skarg pracowniczych i wniosków organizacji związkowych. Spośród rozpatrzonych skarg i wniosków za zasadne lub częściowo zasadne uznano 36,79%. Zakres przedmiotowy skarg na przestrzeni ostatnich kilku lat nie ulega zmianie. W dalszym ciągu ponad 42% dotyczyło wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych, około 26,5% stosunku pracy. Nadto 3,12% zgłoszonych skarg dotyczyło mobbingu i dyskryminacji.

W wyniku kontroli obejmujących zagadnienia wypłacania pracownikom należności ze stosunku pracy stwierdzono, że blisko 26% skontrolowanych pracodawców naruszyło przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Jednocześnie należy zauważyć, że w sytuacjach, gdy niewypłacone wynagrodzenie za pracę, lub inne świadczenie należne pracownikowi za pracę, miało charakter bezsporny, do kontrolowanych pracodawców inspektorzy pracy skierowali 1 262 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń należnych 10 167 pracownikom na łączną kwotę 24 929 648,21 zł. Ponadto wydano 228 poleceń, realizowanych w trakcie kontroli, mających na celu wypłatę zaległych należności dla 676 pracowników na łączną kwotę 999 554,39 zł.

Analiza przeprowadzonych w 2016 r. kontroli pozwala stwierdzić, że stan ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praworządności w stosunkach pracy jest w dalszym ciągu niezadowolający, co potwierdza ilość wypadków przy pracy, jak również wyniki kontroli dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy np. na terenie placów budów. Zwłaszcza w zakresie praworządności w stosunkach pracy, skala nieprawidłowości dotyczących wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pomimo jej spadku jest nadal niepokojąca. Jednocześnie wydaje się, że instytucja, jaką jest Państwowa Inspekcja Pracy nie może być jedyną odpowiedzialną za taki stan rzeczy. Bowiem to w interesie społecznym leży, aby pracownik otrzymywał wynagrodzenie za pracę, które stanowi podstawę jego utrzymania w należyj wysokości i w terminie. W przeciwnym razie taki stan rzeczy przyczynia się do niezadowolenia społecznego i poczucia osamotnienia w zapewnieniu uprawnień konstytucyjnych.

IX.
ZAŁĄCZNIKI



Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 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	poleceń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	7 806	17 926	576	219	371	1 262	0	5 015	22 650	442
1.	1 - 9	4 149	10 914	423	160	261	464	0	2 550	11 713	172
2.	10 - 49	1 875	4 549	108	45	87	477	0	1 302	6 582	158
3.	50 - 249	960	1 686	40	10	21	165	0	669	2 681	73
4	250 i powyżej	822	777	5	4	2	156	0	494	1 674	39

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 2016 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	poleceń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracownik. do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym:	7 806	17 926	576	219	371	1 262	0	5 015	22 650	442	
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	707	804	2	4	3	48	0	422	1 524	31	
	'1.państwowa'	282	249	1	0	1	42	0	141	429	7	
	'2.samorządowa'	391	537	1	4	2	0	0	262	1 054	22	
	'3.mieszana'	34	18	0	0	0	6	0	19	41	2	
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	7 081	17 099	574	215	368	1 214	0	4 584	21 101	410	
	'4.prywatna krajowa'	5 886	15 057	515	192	335	1 051	0	3 784	17 573	362	
	'5.prywatna zagraniczna'	744	1 018	29	10	15	18	0	505	2 178	29	
	'6.prywatna mieszana'	451	1 024	30	13	18	145	0	295	1 350	19	
3.	'7.sektor mieszany zrównoważony'	3	20	0	0	0	0	0	1	1	0	
4.	'8.nieokreślona własność'	15	3	0	0	0	0	0	8	24	1	

^{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 2016 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	poleceń ⁴⁾
			w tym:								
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	7 806	17 926	576	219	371	1 262	0	5 015	22 650	442
1.	'Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo'	109	172	2	2	0	45	0	52	152	9
2.	'Górnictwo i wydobywanie'	11	25	0	0	0	13	0	10	64	0
3.	'Przetwórstwo przemysłowe'	989	3 160	82	22	68	248	0	688	3 249	64
4.	'Wytwarzanie energii'	43	47	0	0	1	1	0	28	87	2
5.	'Dostawa wody'	73	200	6	0	1	0	0	39	155	6
6.	'Budownictwo'	1 488	6 969	434	156	263	363	0	712	2 749	68
7.	'Handel , naprawy'	1 721	3 536	21	23	18	112	0	1 207	5 929	83
8.	'Transport i gospodarka magazyn.'	518	544	7	4	7	67	0	389	1 963	55
9.	'Zakwaterowanie i usługi gastr.'	349	552	1	0	0	20	0	276	1 347	21
10.	'Informacja i komunikacja'	197	195	3	1	0	50	0	123	536	6
11.	'Finanse i ubezpieczenia'	164	136	0	0	0	48	0	125	513	8
12.	'Obsługa rynku nieruchomości'	117	235	3	3	2	35	0	80	374	5
13.	'Działalność profesjonalna'	455	589	12	4	9	100	0	251	1 061	16
14.	'Usługi administrowania'	614	411	3	1	1	42	0	389	1 394	33
15.	'Administracja publiczna'	150	112	0	1	0	0	0	88	295	5
16.	'Edukacja'	294	484	1	2	0	102	0	202	1 039	33
17.	'Opieka zdrowotna i pomoc społ.'	193	224	0	0	0	12	0	129	589	9
18.	'Kultura, rozrywka i rekreacja'	105	58	1	0	0	2	0	61	234	2
19.	'Pozostała działalność usługowa'	204	268	0	0	1	2	0	157	899	16
20.	'Gospodarstwa domowe'	3	5	0	0	0	0	0	3	11	0
21.	'Organizacje eksterytorialne'	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	'Działalność nieokreślona'	8	4	0	0	0	0	0	6	10	1

Źródło: dane PIP

a) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

b) Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

^{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*

Źródło: dane PIP

²⁾ *łącznie liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;*

³⁾ *łącznie liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.*

⁴⁾ *łącznie liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.*

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 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:	9 359	5 807	1 519	2 033	2 067	328	1 316	48
1.	1 - 9	5 773	3 593	968	1 212	1 208	215	773	41
2.	10 - 49	2 299	1 458	421	420	535	70	269	4
3.	50 - 249	806	498	105	203	218	33	146	1
4.	250 i powyżej	481	258	25	198	106	10	128	2

Źródło: dane PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 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	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	9 359	5 807	1 519	2 033	2 067	328	1 316	48
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	306	101	44	161	50	21	105	1
	'1.państwowa'	120	32	24	64	14	8	41	0
	'2.samorządowa'	167	64	20	83	32	13	56	1
	'3.mieszana'	19	5	0	14	4	0	8	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	9 041	5 703	1 475	1 863	2 015	307	1 204	46
	'4.prywatna krajowa'	7 696	4 924	1 266	1 506	1 719	263	979	43
	'5.prywatna zagraniczna'	828	432	169	227	166	32	143	3
	'6.prywatna mieszana'	517	347	40	130	130	12	82	0
3.	'7.sektor mieszany zrównoważony'	1	1	0	0	1	0	0	0
4.	'8.nieokreślona własność'	11	2	0	9	1	0	7	1

^{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.

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	9 359	5 807	1 519	2 033	2 067	328	1 316	48
1.	'Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo'	177	66	52	59	20	6	58	0
2.	'Górnictwo i wydobywanie'	22	20	0	2	4	0	1	0
3.	'Przetwórstwo przemysłowe'	1 248	783	243	222	293	36	138	9
4.	'Wytwarzanie energii'	39	11	12	16	7	3	12	0
5.	'Dostawa wody'	52	33	0	19	16	0	5	1
6.	'Budownictwo'	2 438	1 830	254	354	600	62	224	9
7.	'Handel , naprawy'	1 959	1 218	246	495	433	58	294	5
8.	'Transport i gospodarka magazyn.'	672	465	99	108	172	26	76	11
9.	'Zakwaterowanie i usługi gastr.'	499	257	118	124	88	31	84	0
10.	'Informacja i komunikacja'	233	111	79	43	46	11	27	1
11.	'Finanse i ubezpieczenia'	166	83	30	53	32	7	36	0
12.	'Obsługa rynku nieruchomości'	132	85	18	29	33	4	15	0
13.	'Działalność profesjonalna'	407	254	60	93	95	17	60	1
14.	'Usługi administrowania'	513	230	147	136	93	32	105	6
15.	'Administracja publiczna'	50	13	1	36	5	1	26	0
16.	'Edukacja'	232	110	38	84	38	14	49	1
17.	'Opieka zdrowotna i pomoc społ.'	160	91	19	50	37	9	36	1
18.	'Kultura, rozrywka i rekreacja'	42	26	2	14	16	2	10	1
19.	'Pozostała działalność usługowa'	292	119	99	74	38	8	44	2
20.	'Gospodarstwa domowe'	4	0	0	4	0	0	3	0
21.	'Organizacje eksterytorialne'	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	'Działalność nieokreślona'	22	2	2	18	1	1	13	0

Źródło: dane PIP

a) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

f) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

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

g) Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

h) Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

i) Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

j) Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP