



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W WARSZAWIE**

SPRAWOZDANIE
Okręgowego Inspektora Pracy
z działalności w 2017 r.

Warszawa, luty 2018 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	10
	6 Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy	10
	7 Egzekucja administracyjna	11
	8 Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy	12
	9 Polecenia	12
	10 Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	12
	11 Zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami	14
	12 Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	15
	13 Skargi i wnioski	15
	14 Porady prawne i techniczne	20
	15 Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	23
	16 Spory zbiorowe pracy	25
	17 Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16	26
III	BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY	29
	1 Badanie okoliczności i przyczyn ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wypadków przy pracy	31
	2 Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców	32
IV	KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ	33
	1 Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	35
	2 Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	35
	3 Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	36
	4 Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	36
	5 Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej	38
V	PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY – W TYM BEZPIECZENSTWA I HIGIENY PRACY, W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	41
A	Zadania długofalowe – kontrolne i prewencyjne na lata 2016-2018	43
	1 Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy - Budownictwo	43
	2 Stosowanie outsourcingu pracowniczego	43
	3 Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	44
	4 Zarządzanie ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy	45
	5 Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kontrole	46

		strona
B	Wyniki kontroli ujętych w planie rocznym Państwowej Inspekcji Pracy	48
	1 Wpłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	48
	2 Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	49
	3 Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane	51
	4 Bezpieczeństwo w przemyśle	52
	5 Bezpieczeństwo w leśnictwie	53
	6 Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu	54
C	Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy	55
	1 Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	55
	2 Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku	58
	3 Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych	59
	4 Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	61
	5 Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	62
	6 Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	65
	7 Kontrole dot. problematyki REACH i CLP	69
	8 Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	73
	9 Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii) oraz czasu pracy kierowców	74
	10 Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wpłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	76
	11 Kontrole placówek handlowych	79
	12 Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	80
	13 Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez PIP - Pierwsza kontrola	80
	14 Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono „Pierwszą kontrolę”	81
	15 Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	82
	16 Edukacja – Bezpieczeństwo Pracy, Prawna Ochrona Pracy oraz Legalność Zatrudnienia	84
	17 Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia	85
D	Wyniki kontroli ujętych w rocznym planie zadań własnych okręgowego inspektoratu pracy	87
	1 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach betoniarskich	87
VI	REALIZACJA ZADAŃ PROMOCYJNO-PREWENCYJNYCH	89
VII	WSPÓŁPRACA KRAJOWA I ZAGRANICZNA	99
VIII	PODSUMOWANIE I WNIOSKI	105
IX	ZAŁĄCZNIKI	111

I.
WSTĘP



Państwowa Inspekcja Pracy powstała w 1919 roku i od tego czasu 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. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy, powołany przez Marszałka Sejmu, który ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy. Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy oraz 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 2017 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zatrudnionych było 239 pracowników (237 etatów), w tym: 85 pracowników w oddziałach terenowych. Na stanowiskach wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne zatrudnionych było 170 osób, 5 osób przygotowywało się do wykonywania zadań inspektorskich, a 30 osób wspomagało merytorycznie inspektorów pracy realizując inne ustawowe zadania. Ponadto 12 osób wykonywało czynności związane z organizacyjnym wspomaganie inspektorów pracy. Na stanowiskach służb finansowych zatrudnionych było 5 osób, 14 osób na stanowiskach administracyjnych oraz 3 osoby na stanowiskach obsługi.

*

Zgodnie z przyjętym „Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2017”, 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 2017, 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. Przedmiotem kontroli długofalowych w roku 2017 był również outsourcing pracowniczy. Kontrole miały na celu zdiagnozowanie skali omijania i naruszania przepisów art. 23¹ Kodeksu pracy. Działaniami długofalowymi w roku 2017 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 znalazł się również II etap kampanii prewencyjno-kontrolnej 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 2017, prowadzono kontrole stanowiące odpowiedź na najpilniejsze bieżące potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy oraz wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych bądź związane z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy. Prowadzone były m.in. kontrole wynikające ze zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skarg i wniosków (głównie skarg na pracodawców) oraz związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Sprawdzano warunki pracy i stan bezpieczeństwa na placach budów. Prowadzono kontrole zakładów nowopowstałych, podmiotów leczniczych, placówek handlowych, placówek edukacyjnych oraz zakładów przemysłowych.

W roku 2017 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 w zakładach betoniarskich oraz w stacjach bazowych telefonii komórkowej. Prowadzono również kontrole przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej pracownikom młodocianym, zatrudnionym przy pracach sezonowych.

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



II.
DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA
INFORMACJE OGÓLNE

1. Wprowadzenie

Na terenie objętym nadzorem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, na dzień 31 grudnia 2017 r. zarejestrowanych było ponad 932,4 tys. podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W aglomeracji warszawskiej zarejestrowano 661,7 tys. podmiotów gospodarczych. Podmioty objęte nadzorem oddziałów terenowych okręgu warszawskiego stanowią ok. 29,04% 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	932,4	5,48 tys.
1.	Warszawa	661,7	6,53 tys.
2.	Oddział Radom	84,7	3,46 tys.
3.	Oddział Siedlce	60,1	4,62 tys.
4.	Oddział Płock	44,0	3,66 tys.
5.	Oddział Ostrołęka	43,7	3,64 tys.
6.	Oddział Ciechanów	38,3	4,79 tys.

W obowiązującej w OIP w Warszawie strukturze nadzoru **na jednego inspektora pracy** wykonującego czynności kontrolne **przypada średnio ponad 5,48 tys. podmiotów gospodarczych.**

Struktura podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia

W strukturze podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia dominują podmioty zatrudniające do 9 pracowników, które stanowią 94,63% ogółu. Druga grupa zatrudnienia (od 10 do 49 pracowników) obejmuje 3,86% podmiotów, trzecia (od 50 do 249 pracowników) – 1,00% podmiotów i wreszcie czwarta, w której są największe zakłady pracy (powyżej 250 pracowników) obejmuje niespełna 0,50% podmiotów.

I.p.	Wyszczególnienie	Liczba podmiotów (w tys.)	Liczba podmiotów (% ogółu)
	Ogółem	932,4	-
	<i>w tym o zatrudnieniu:</i>		
1.	do 9 pracowników	882,4	94,63
2.	od 10 do 49 pracowników	36,0	3,86
3.	od 50 do 249 pracowników	9,3	1,00
4.	powyżej 250 pracowników	4,7	0,50

*

2. Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym

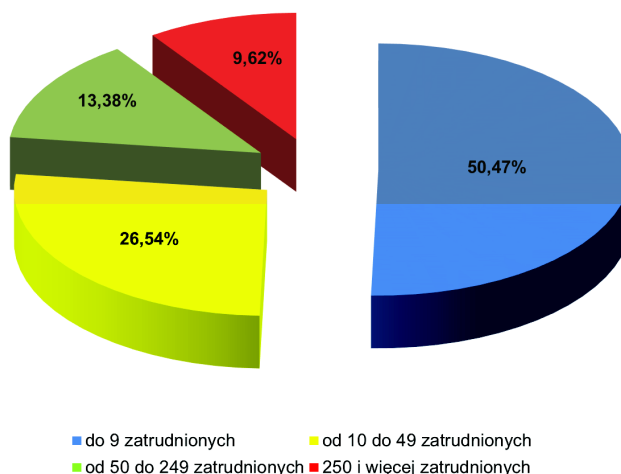
W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy OIP w Warszawie przeprowadzili łącznie 8 256 kontroli w 6 527 podmiotach gospodarczych, w których pracowało blisko 1 356,5 tys. osób, przy czym w 404 kontrolach uczestniczyło co najmniej dwóch inspektorów - konieczność taka wynikała z wielkości zakładu, bądź złożoności badanej problematyki. Ponadto w 571 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 (50,47% objętych kontrolą podmiotów gospodarczych), a następnie odsetek ten zmniejszał się do 9,62% przy pracodawcach zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Kontrole przeprowadzone w 2017 r. (wg struktury wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie	Liczba kontroli	Liczba skontrolowanych podmiotów	Liczba pracujących w skontrolowanych podmiotach
OGÓŁEM			
<i>w tym w podmiotach o zatrudnieniu:</i>	8 256	6 527	1 356 499
do 9 zatrudnionych	3 834	3 294	19 095
od 10 do 49 zatrudnionych	2 109	1 732	98 950
od 50 do 249 zatrudnionych	1 136	873	99 023
250 i więcej zatrudnionych	1 177	628	1 139 431



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

- handlu i napraw (20,27% objętych kontrolą pracodawców),
- budownictwa oraz budownictwa ogólnego i inżynierii lądowej (19,29% objętych kontrolą pracodawców),
- przetwórstwa przemysłowego (14,28% objętych kontrolą pracodawców).

Podczas kontroli tych podmiotów wydano najwięcej decyzji (76,69% ogółu decyzji, w tym 48,38% ogółu decyzji płatniczych oraz 92,79% ogółu decyzji wstrzymujących pracę i 92,98% ogółu decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn i urządzeń), a także wniosków wystąpień (ok. 50,61% wszystkich wniosków ujętych w wystąpieniach) i poleceń (ok. 38,31% wszystkich poleceń wydanych podczas kontroli), aby doprowadzić do stanu zgodnego z prawem.

Zakres ujawnionych nieprawidłowości w poszczególnych zakładach w latach 2015 – 2017

Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	0-2	3-8	9-15	powyżej 15
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2017 r.	39%	34%	17%	9%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2016 r.	38%	35%	18%	9%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2015 r.	36%	37%	18%	9%

*

W roku 2017 wydano ogółem ponad 19,9 tys. decyzji (w porównaniu z rokiem 2016 więcej o 11,27%) oraz ponad 22 tys. wniosków w wystąpieniach (o 0,44% mniej niż w roku 2016). W porównaniu z rokiem 2016, o 15,16% zwiększyła się liczba poleceń wydanych w trakcie kontroli. W roku 2017 nałożono o 2,03% więcej mandatów niż w roku 2016, natomiast zmalała liczba wniosków do sądu – o 10,06% mniej wniosków w porównaniu do roku ubiegłego.

Porównanie podstawowych działań inspektorskich w latach 2015-2017

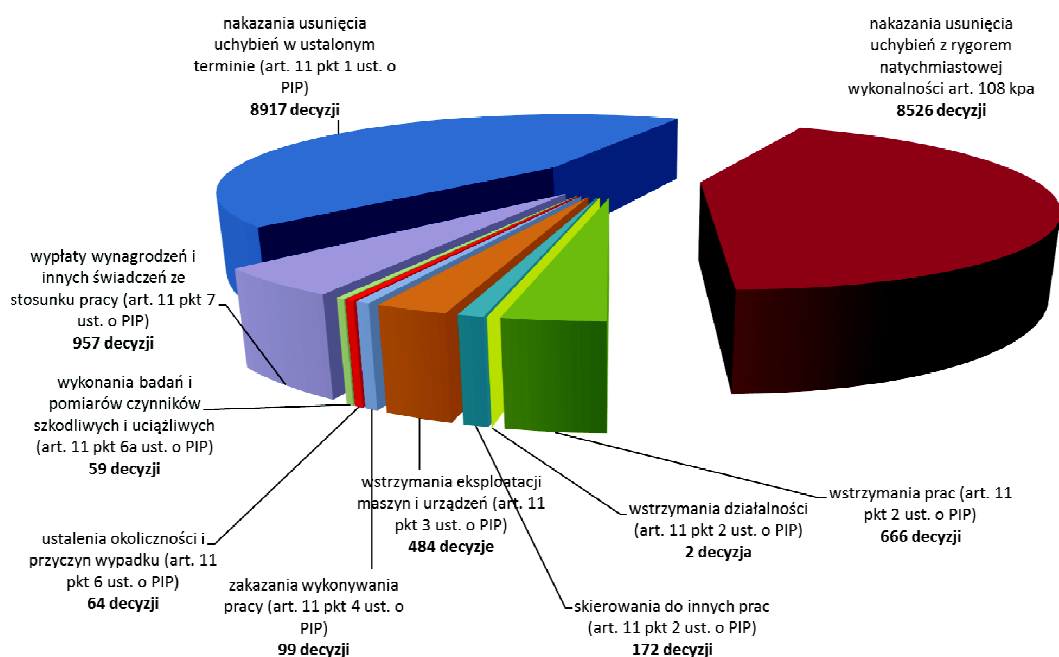
Wyszczególnienie	2017 r.	2016 r.	2015 r.
Liczba przeprowadzonych kontroli	8256	7 806	7 714
Liczba kart ZN (podjęte czynności niezakwalifikowane jako kontrole)	571	512	464
Liczba wydanych decyzji	19 946	17 926	19 178
Liczba decyzji wstrzymujących	666	576	714
Liczba decyzji skierowujących	172	219	210
Liczba wniosków w wystąpieniach	22 551	22 650	22 070
Liczba poleceń	509	442	359
Liczba nałożonych mandatów	2 109	2 067	2 316
Kwota grzywny (w tys.)	2 537	2 500	2 728
Liczba wniosków do sądu	295	328	261

*

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 2017 r. inspektorzy pracy wydali ogółem **19 946 decyzji**, w tym 18 989 decyzji dotyczących bhp i 957 decyzje płacowe.

Struktura wydanych decyzji



W wyniku ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali 666 decyzji wstrzymania prac, w 2 przypadkach nakazano wstrzymanie działalności, a 172 decyzjami skierowano do innych prac 339 pracowników. Ponadto w ramach przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 484 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn oraz 99 decyzji zakazujących wykonywania prac. Wydano również 8 526 decyzji, którym na podstawie art. 108 kpa nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

*

4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

W toku prowadzonych w 2017 r. kontroli, inspektorzy pracy w kontrolowanych podmiotach stwierdzili szereg nieprawidłowości dotyczących wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. W sytuacjach, gdy niewypłacone wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenie należne pracownikowi za pracę miało charakter bezsporny, inspektorzy pracy wydali 957 decyzji nakazujących wypłatę 9 072 pracownikom należnych świadczeń, na łączną kwotę 21 734 517,45 zł. W pozostałych przypadkach ujawnione uchybienia regulowano w trybie wystąpień kierowanych do pracodawców.

*

5. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2017 r. wniesiono do Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie 17 odwołań od decyzji organów PIP Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, 4 wnioski o zmianę decyzji w trybie art. 155 KPA.

W 6 przypadkach przedmiotem odwołania były decyzje płacowe, w 9 przypadkach – rozstrzygnięcia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaskarżono także 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 4 decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy i 2 decyzje o umorzeniu postępowania w przedmiocie umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

W 5 przypadkach rozstrzygnięcia organu I instancji zostały uchylone w całości w tym: dwie decyzje o charakterze płacowym, 3 decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedmiotowe decyzje zostały uchylone przez organ odwoławczy w całości i umorzono postępowanie organu I instancji.

Organ II instancji uchylił i przekazał do ponownego rozpatrzenia 3 decyzje, z których 2 decyzje dotyczyły wypłaty świadczeń, 1 decyzja dotyczyła materii bezpieczeństwa i higieny pracy. Jedna decyzja z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy została uchylona w części dotyczącej terminu jej wykonania. Dwa 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 cztery decyzje w trybie art. 155 KPA.

*

6. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy

W roku 2017 zostało wniesionych w sumie 7 skarg do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego na: decyzje Okręgowego Inspektora Pracy (2 skargi), postanowienie o stwierdzeniu uchybienia terminu do wniesienia odwołania (1 skarga). Trzy skargi zostały wniesione na bezczynność Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie, a w jednym przypadku na przewlekłość prowadzenia postępowania.

W zakresie rozstrzygnięć dokonanych przez WSA należy zauważyć, iż w sześciu przypadkach oddalono skargę, w jednym przypadku skarga nie została jeszcze rozpoznana przez sąd.

W 2017 r. zostały wniesione w sumie 3 skargi kasacyjne do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Naczelny Sąd Administracyjny po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2017 r.

skargi kasacyjnej pracodawcy na postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie w przedmiocie odrzucenia skargi na bezczynność OIP w Warszawie w zakresie rozpoznania wniosku o wydanie decyzji nakazującej odkupienie wyrobów postanowił oddalić skargę kasacyjną.

Dwie pozostałe skargi kasacyjne do Naczelnego Sądu Administracyjnego nie zostały rozpoznane w roku 2017. W pierwszym przypadku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie wyrokiem oddalił skargę pracodawcy na przewlekłe prowadzenie postępowania przez OIP. Od przedmiotowego wyroku pracodawca wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie. W drugim przypadku Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie wyrokiem oddalił skargę pracodawcy na postanowienie OIP w przedmiocie stwierdzenia uchybienia terminu do wniesienia odwołania. Od przedmiotowego wyroku pracodawca wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie.

*

7. Egzekucja administracyjna

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

W 2017 r. inspektorzy pracy w związku ze stwierdzeniem niewykonania 473 decyzji wydali ogółem 99 upomnień, w których wzywano 83 pracodawców do wykonania nałożonego nakazem obowiązku - z zagrożeniem skierowania sprawy na drogę postępowania egzekucyjnego, w tym:

60 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 356 decyzji płacowych,

39 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 117 decyzji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Efekt przyniosły 22 upomnienia, w wyniku których zrealizowano ogółem 47 decyzji, w tym 12 upomnień dotyczących 23 decyzji płacowych oraz 10 upomnień, wskutek których zrealizowano 24 decyzje związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

W wyniku ustaleń kontroli sprawdzających wykonanie decyzji ujętych w upomnieniach w 23 przypadkach wszczęto egzekucję administracyjną - 21 spraw wszczęto z powodu niewykonania decyzji inspektorów pracy dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, 2 z powodu niewykonania decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Tytuły wykonawcze dotyczące obowiązków o charakterze niepieniężnym skierowano do 17 pracodawców.

W związku z niewykonaniem 97 decyzji dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń oraz 8 decyzji z zakresu bhp, w stosunku do 17 pracodawców organ egzekucyjny wydał 23 postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia na ogólną kwotę 169 000,00 zł.

W 2017 r. wpłynęły 2 zażalenia na postanowienie o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia; 1 postanowienie utrzymano w mocy, a 1 zaskarżone postanowienie uchylono.

Liczba wystawionych dla zobowiązanych tytułów wykonawczych o charakterze niepieniężnym wyniosła 23 i zmalała w stosunku do 2016 r. (dla porównania: w 2015 r. - 21, w 2016 r. - 28). W 2017 r. wydano 23 postanowienia o nałożeniu grzywny (dla porównania: w 2016 r. wydano 28 postanowień, w 2015 r. - 21 postanowień, w 2014 r. - 34 postanowień, w 2013 r. - 39).

W 2017 roku zmalała, w porównaniu z rokiem poprzednim, liczba wystawionych tytułów wykonawczych o charakterze pieniężnym, skierowanych w celu egzekucji do naczelników urzędów skarbowych. Wystawiono łącznie 44 tytuły na kwotę 138 272,00 zł, w tym 17 tytułów na kwotę 137 000,00 zł na grzywny w celu przymuszenia. Dla porównania w 2016 roku do NUS skierowano ogółem 54 tytuły wykonawcze, na łączną kwotę 148 421,20 zł (19 tytułów na kwotę 147 000,00 zł dotyczyło grzywien w celu przymuszenia). Z kolei w 2015 r. wystawiono do NUS ogółem 84 tytuły na łączną kwotę 154 901,98 zł, w tym 22 tytuły na kwotę 153 000,00 zł dotyczyło grzywien w celu przymuszenia.

*

8. Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy skierowali 22 551 wniosków (o 0,44% więcej w porównaniu z rokiem 2016) zawartych w 5 227 wystąpieniach. Wystąpienia i wnioski skierowane były do 4 596 pracodawców. Wydanymi wnioskami regulowano głównie zagadnienia prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń należnych pracownikom, czasu pracy, stosunku pracy czy urlopów pracowniczych. W wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach wyegzekwowano uregulowanie przez pracodawców należności na kwotę 385 607,78 zł. Wnioskami regulowano również zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym środek ten traktowany był przez inspektorów pracy z reguły jako środek profilaktyczny.

*

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 2017 r. inspektorzy pracy wydali 509 poleceń (o ok. 15,15% więcej niż w roku 2016). Wydawane polecenia dotyczyły między innymi nieprawidłowości z zakresu stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń należnych pracownikom. Realizując polecenia pracodawcy wypłacili 1 320 pracownikom należne wynagrodzenia i inne świadczenia w łącznej kwocie 842 666,81 zł.

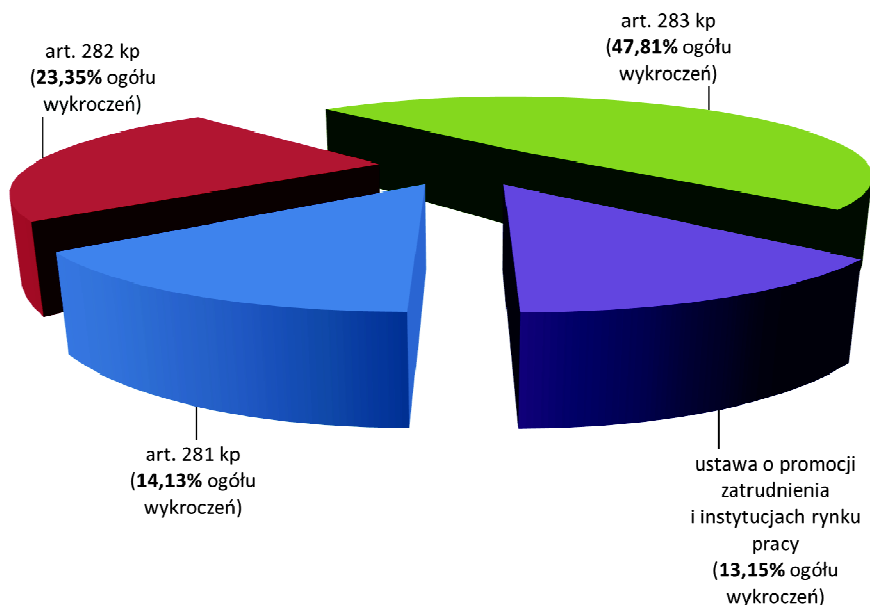
*

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

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2017 r., inspektorzy pracy ujawnili 8 111 wykroczeń przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 293 wniosków o ukaranie do sądu, nałożonych zostało 2 109 mandatów na łączną kwotę 2 537 800 zł oraz wydano 1 412 środków wychowawczych.

Najczęściej wykroczenia dotyczyły naruszenia przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 kp) – 47,81% ogółu popełnionych wykroczeń. Wykroczenia dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 kp) stanowiły 23,35% ogółu wykroczeń, a wykroczenia dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy (art. 281 kp) – 14,13% 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 <i>w tym z:</i>	8 113	1 389	4 736	1 988
- art. 281 kp	1 146	102	824	220
- art. 282 kp	1 894	258	1 093	543
- art. 283 kp	3 879	315	2 714	850
- ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	1 067	697	39	331
- ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	92	12	55	25
- ustawy o ZFŚS	20	4	3	13
- ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	9	-	4	5
- ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych	4	-	4	-
- ustawy o społecznej inspekcji pracy	2	1	-	1

Wnioski o ukaranie

W wyniku kontroli przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym skierowano 293 wnioski o ukaranie do sądów, zawierające 1 389 wykroczeń. W porównaniu roku ubiegłego, nieznacznie zmniejszyła się liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych (w 2016 r. - 326 wniosków), natomiast była większa w stosunku do lat wcześniejszych (w 2015 r. - 265 wniosków, w 2014 r. - 264 wniosków). W roku sprawozdawczym zwiększyła się liczba wniosków o ukaranie z zarzutami naruszenia przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Znacząca ilość wykroczeń dotyczyła niewypłacenia lub nieterminowej wypłaty wynagrodzenia, naruszenia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz utrudniania inspektorowi pracy przeprowadzenia czynności kontrolnych.

Rozstrzygnięcia sądów karnych

Z przesłanych 293 wniosków o ukaranie sądy rozpatrzyły 211 wniosków, w tym 202 rozstrzygnięcia zapadły w formie wyroków nakazowych, 7 orzeczeń zostało wydanych w formie wyroku. Łączna kwota grzywn, nałożonych na obwinionych o popełnienia wykroczenia wyniosła 657 600 zł.

Głównym działaniem podejmowanych przez inspektorów pracy na rzecz eliminowania niekorzystnego orzekania przez sądy karne było składanie przez inspektorów pracy środków odwoławczych, m.in. apelacji od wyroków sądów I instancji. Powodem złożonych środków odwoławczych była zbyt niska kara grzywny wymierzona wobec obwinionych, uniewinnienie obwinionych od popełnienia zarzucanych czynów.

Postępowanie mandatowe

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nałożyli 2 109 mandatów karnych, na łączną kwotę 2 537 800 zł.

Średnia kwota mandatu wyniosła 1 203 zł. Łączna liczba wykroczeń zawartych w mandatach wynosiła 4 736.

W okresie sprawozdawczym dwóch pracodawców złożyło do sądu wnioski o uchylenie mandatów karnych. W jednym przypadku sąd pozostawił wniosek bez rozpoznania ze względu na wniesienie środka odwoławczego po terminie, w drugim przypadku sąd odmówił uchylenia prawomocnego mandatu karnego wobec braku przesłanek określonych w art. 101 § 1 kpw.

Środki wychowawcze

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. inspektorzy pracy zastosowali 1 412 środków wychowawczych. Łączna liczba wykroczeń zawartych w środkach wychowawczych wynosiła 1 988.

W 2017 r., w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, środkiem najczęściej stosowanym nadal był mandat karny. Należy wskazać, że sądy zaprzestały bardzo łagodnego karania pracodawców, sporadycznie wymierzając kary grzywny poniżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia. W okresie sprawozdawczym aż 5 razy została wymierzona kara grzywny w wysokości 10 000 zł.

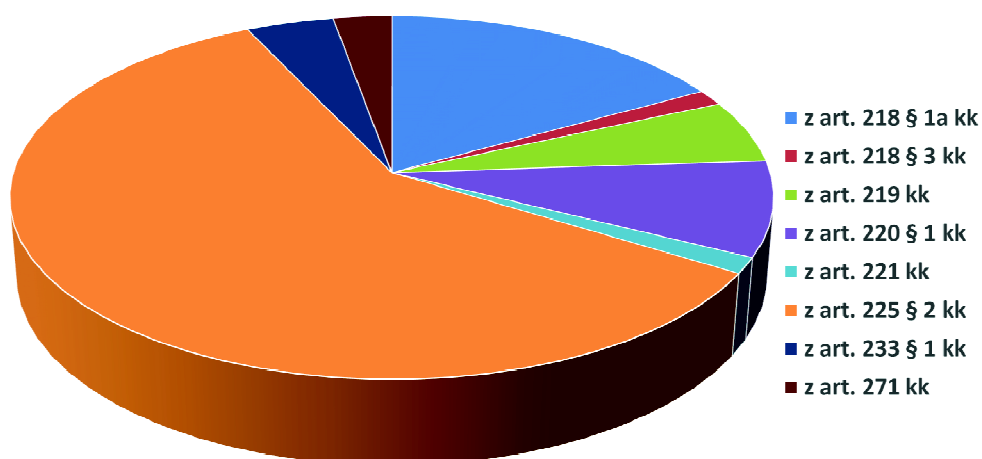
*

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

W okresie od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 62 zawiadomienia o popełnieniu przestępstw dotyczących 71 czynów.

Zestawienie naruszenia artykułów typizujących przestępstwa w zawiadomieniach do prokuratury:

- z art. 218 § 1 a kk - 12 przestępstw,
- z art. 218 § 3 kk - 1 przestępstwo,
- z art. 219 kk - 4 przestępstwa,
- z art. 220 §1 kk - 6 przestępstw,
- z art. 221 kk - 1 przestępstwo,
- z art. 225 § 2 kk - 42 przestępstwa,
- z art. 233 § 1 kk - 3 przestępstwa,
- z art. 271 kk - 2 przestępstwa.



W okresie sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie został poinformowany o 31 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 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. w prowadzonych przez organy ścigania i sądy postępowaniach inspektorzy pracy 41 razy uczestniczyli w charakterze świadka, nie odnotowano przypadku, aby inspektor pracy występował przed sądem w charakterze biegłego. Udostępnianie dokumentacji kontrolnej następowało na wniosek sądu – 42 razy, policji i prokuratury – 80 razy. W okresie sprawozdawczym inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 2 kontrole na wniosek prokuratury.

*

12. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku

W roku 2017 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skierowali do właściwych sądów pracy łącznie 8 pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy, na rzecz 8 osób wykonujących pracę w warunkach określonych w art. 22 §1 k.p. na podstawie umów cywilnoprawnych. W tym na rzecz 5 osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia oraz 1 osoby świadczącej pracę na podstawie umowy o dzieło i 2 osób wykonujących pracę w warunkach określonych w art. 22 §1 k.p. bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy.

Powództwa skierowane zostały przeciwko 6 pracodawcom, w tym przeciwko 3 pracodawcom zatrudniającym osoby na podstawie umowy zlecenia, 1 pracodawcy zatrudniającemu osobę na podstawie umowy o dzieło oraz 2 pracodawcom, którzy nie zawarli żadnej umowy z osobami świadczącymi pracę. W jednym przypadku sąd wydał wyrok zaoczny, którym ustalił istnienie stosunku pracy.

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	
8	8	6	5	1	2	0	a) – 0 b) – 0 c) – 0 d) – 1 e) – 0 f) – 0 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.

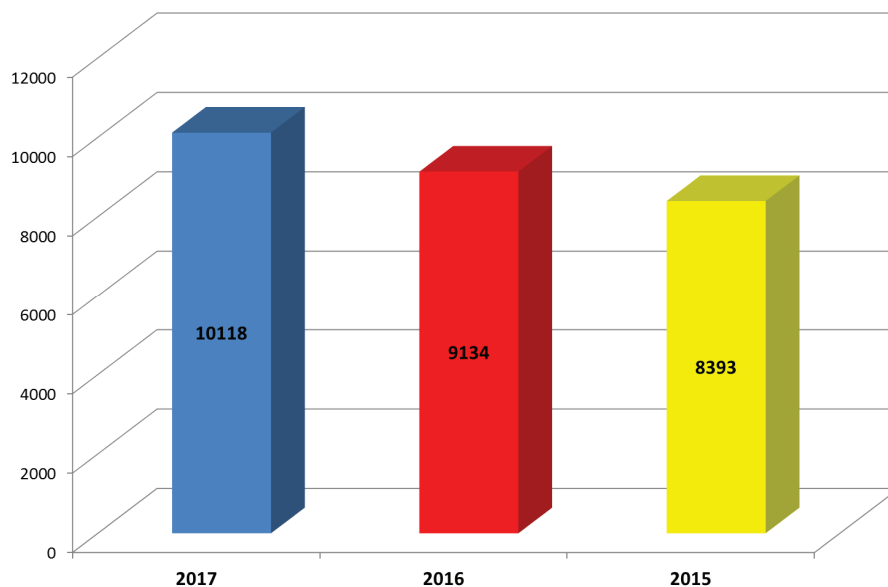
*

13. Skargi i wnioski

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w tym do Oddziałów terenowych, zgłoszonych zostało 10 118 skarg i wniosków, to jest o 10,77% więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. W wyniku skarg przeprowadzono 5 125 czynności kontrolnych mających na celu wyjaśnienie zgłoszonych nieprawidłowości.

Liczba skarg i wniosków, które wpłynęły do OIP w Warszawie oraz do Oddziałów

	2017	2016	2015
Warszawa	6 788	6 051	5 236
Ciechanów	415	308	278
Ostrołęka	531	453	545
Płock	585	472	527
Radom	1 093	1 102	1 064
Siedlce	706	748	743



Najliczniejszą grupę osób zgłaszających skargi i wnioski stanowią byli pracownicy – 4 448 osób (26,03% ogółu zgłaszających), pracownicy – 3 009 (17,61%), świadczący pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – 1 019 (5,96%), osoby trzecie – 865 (5,06%), cudzoziemcy – 678 (3,97%), świadczący pracę bez umowy – 615 (3,6%), związki zawodowe – 273 (1,6%). Osoby pozostające anonimowymi to 5,27% kierujących skargi (901 osób), pozostałe podmioty zgłaszające skargi zaś stanowią 32,5% ogółu zgłaszających.

W skargach skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2017 r. zgłoszono łącznie 20 664 problemów. Nastąpił zatem wzrost ilości zgłaszanych problemów w stosunku do roku poprzedniego o 10,28%.

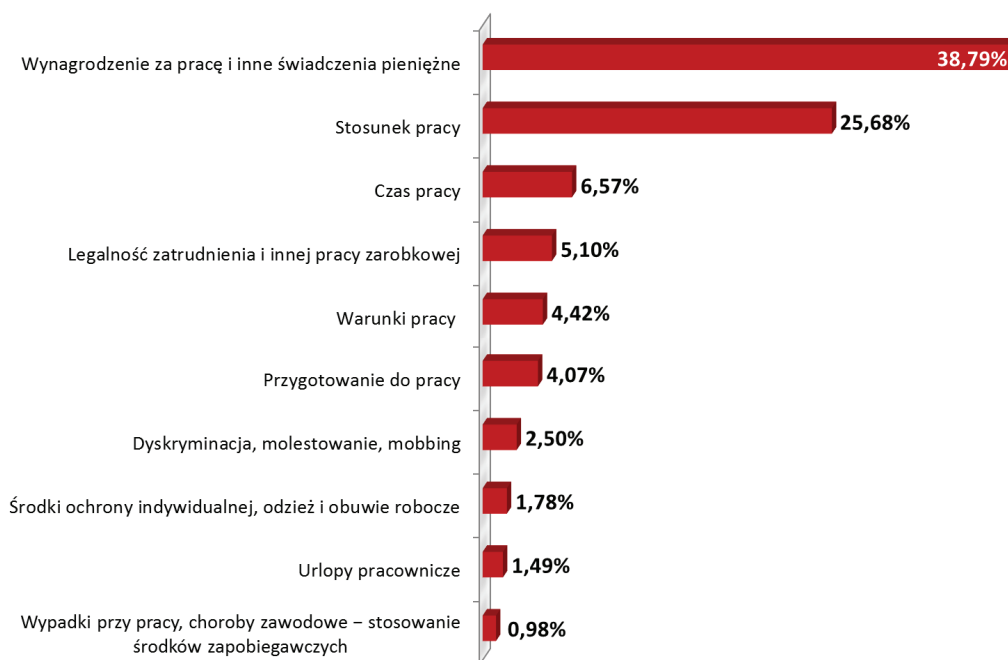
Problematyka najczęściej występująca w skargach

Problematyka zgłaszana w skargach	Liczba problemów
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne	8 015
Stosunek pracy	5 307
Czas pracy	1 357
Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	1 053
Warunki pracy	914
Przygotowanie do pracy	840
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	517
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	368
Urlopy pracownicze	308
Wypadki przy pracy, choroby zawodowe – stosowanie środków zapobiegawczych	203

* Zamieszczone w tabeli odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2017 r. wpłynęły do OIP Warszawa

Z powyższego zestawienia wynika, że nadal największą część skarg stanowią skargi dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy (38,79% ogólnej liczby problemów zgłoszonych w skargach).

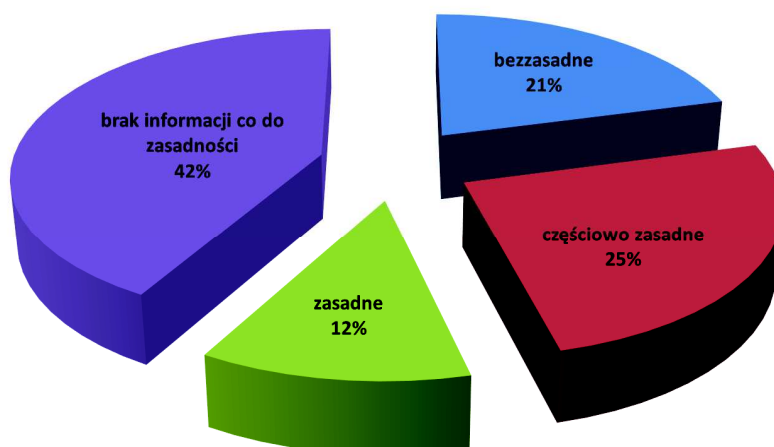
Zakres przedmiotowy skarg



(Odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2017 r. wpłynęły do OIP Warszawa)

Z ogólnej liczby 10 118 skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2017 r. za zasadne uznano 1 208 skarg (co stanowi 11,94% ogółu skarg), za częściowo zasadne – 2 564 skargi (25,34%), za bezzasadne – 2 110 skarg (20,85%), w przypadku 4 236 skarg (41,86%) – brak możliwości jednoznacznego ustalenia zasadności, np. sprawa wymagająca rozstrzygnięcia przez sąd lub przedmiot skargi poza zakresem działania PIP.

Zasadność skarg



W stosunku do 2016 r. wzrosła ilość skarg uznanych za częściowo zasadne (w 2016 r. 20%). Zmalała natomiast ilość skarg uznanych za bezzasadne (w 2016 r. 24%).

Charakterystyka głównych naruszeń

Tematyka skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy od lat kształtuje się podobnie. Najwięcej problemów zgłaszającym stwarzają sprawy związane z płacami. Wśród nich pierwsze miejsce zajmuje niewypłacanie wynagrodzenia za pracę oraz jego nieterminowa wypłata, a następnie niewypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy czy niewypłacanie należności za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wśród problemów objętych ogólnym hasłem stosunek pracy najczęściej zgłaszane są kwestie dotyczące niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, a także nieterminowej realizacji tego obowiązku oraz świadectw pracy (niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy i treści świadectwa pracy.)

Czas pracy to kolejna tematyka występująca często w skargach zarówno pracowników, jak i byłych pracowników. Niezapewnienie dobowego i tygodniowego odpoczynku czy nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy to najczęściej występujące nieprawidłowości.

Warunki pracy – to kolejna spora grupa problemów podnoszonych przez skarżących. Obejmuje ona – między innymi – obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higienicznosanitarne, a także stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie oraz składowanie. W tej grupie problemów najczęściej zgłaszano nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i zasad ergonomii przy organizacji stanowisk pracy.

Następnym zagadnieniem wskazywanym przez osoby skarżące to szeroko rozumiana legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Skargi w głównej mierze dotyczyły niezgłaszania osób zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego, jak również powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi, który nie posiada zezwolenia na pracę bądź zezwolenia na pobyt czasowy oraz pracę.

W kategorii problemów dotyczących przygotowania do pracy najczęściej zgłaszane są sprawy związane ze szkoleniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (wstępnymi i okresowymi) oraz badaniami lekarskimi – wstępnymi, okresowymi i kontrolnymi.

Efekty uzyskane w wyniku badania skarg

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

- wydali 2 093 decyzje, w tym 1 665 decyzji pisemnych – zawartych w 706 nakazach oraz 428 decyzji ustnych,
- skierowali 1 900 wystąpień zawierających 5 472 wnioski oraz wydali 210 poleceń,
- nałożyli 859 mandatów za 1 517 wykroczeń – na łączną kwotę 1 029 300 zł,
- skierowali 58 wniosków do sądu zawierających 227 wykroczeń.

W wyniku zastosowanych środków prawnych, inspektorzy pracy na rzecz pracowników wyegzekwowali łączną kwotę 6 316 679,15 zł.

*

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

W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 517 skarg, w których poruszano problem mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu. W 374 skargach sygnalizowano problem mobbingu, a w 143 nierównego traktowania. Skargi, których przedmiotem był mobbing i nierówne traktowanie w zatrudnieniu stanowiły 2,50 % ogólnej liczby skarg, które wpłynęły do OIP Warszawa. Wśród rozpatrzonych skarg dotyczących mobbingu za zasadne uznano 9, natomiast w przypadku nierównego traktowania w zatrudnieniu za zasadne uznano 7 skarg. W porównaniu z ubiegłym rokiem liczba skarg zawierająca tematykę dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingu pozostaje na bardzo zbliżonym poziomie. W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęła również 1 skarga zawierająca zarzut molestowania oraz 8 skarg z zarzutami molestowania seksualnego. W tych przypadkach

inspektorzy pracy uznali, że ustalenie zasadności tych skarg nie jest możliwe (konieczność uruchomienia procedury sądowej).

Problematyka mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu jest problematyką trudną, szczególnie wówczas, gdy zainteresowani chcą zachować anonimowość lub nie potrafią wskazać podstawy dyskryminacji. Zazwyczaj są to sprawy sporne, podlegające rozpatrzeniu przez sąd pracy. Stąd tak mało skarg uznano za zasadne.

W kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skargach dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu, przyczyny tego zjawiska określano różnie, podając zazwyczaj kilka powodów dyskryminacji. Problem dyskryminacji występował – według skarżących – ze względu na niepełnosprawność (9 skarg), płeć (7 skarg), przynależność związkową (5 skarg) a także z innych przyczyn – 18 przypadków.

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.

*

Skargi i wnioski składane przez związki zawodowe

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęły 174 skargi i wnioski złożone przez związki zawodowe, w związku z którymi przeprowadzono 126 kontroli. Z ogólnej liczby 174 skarg zgłoszonych przez związki zawodowe – za zasadne uznano 32 skargi (18,39% skarg związkowych), za częściowo zasadne – 72 skarg (41,37%), za bezzasadne uznano 35 skarg (20,11%), brak informacji co do zasadności wskazano w przypadku 35 skarg (20,11%). W porównaniu z 2016 r. liczba pism skierowanych przez związki zawodowe zwiększyła się o 22 skargi. W 2017 r. odsetek skarg uznanych za zasadne i częściowo zasadne nieznacznie wzrósł, a skarg uznanych za bezzasadne – zmalał.

Skargi i wnioski związkowe dotyczyły łącznie 427 problemów. Zwykle jedna skarga zawierała kilka zarzutów naruszenia prawa.

Problematyka zgłaszana w skargach związków zawodowych

Problematyka zgłaszana w skargach	Liczba problemów	Odsetek badanych problemów *
Wynagrodzenia i inne świadczenia	91	21,31%
Stosunek pracy	76	17,80%
Zbiorowe prawo pracy	68	15,93%
Czas pracy	49	11,47%
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	33	7,73%
Obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie i oświetlenie	29	6,79%
Przygotowanie do pracy	25	5,85%
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	18	4,22%
Urlopy pracownicze	13	3,04%

* Zamieszczone w tabeli odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2017 r. wpłynęły do OIP Warszawa

Podsumowując, związki zawodowe zazwyczaj kierują do Okręgowego Inspektoratu Pracy skargi wielotematyczne, zawierające zarówno konkretne problemy, podlegające kontroli inspektora pracy, jak i zagadnienia o dużym stopniu ogólności, nieprecyzyjnie sformułowane, a także takie, których rozpatrzenie nie należy do kompetencji inspektora. Organizacje związkowe bowiem przeceniają możliwości i rolę inspektora pracy, który nie zawsze dysponuje odpowiednimi narzędziami mogącymi rozwiązać wszystkie problemy czy uregulować sytuację w sposób zgodny z oczekiwaniami związków zawodowych. Stąd też znaczny jest odsetek problemów uznanych za niezasadne czy niemożliwy do ustalenia zasadności (odpowiednio: 32,79% i 30,21% ogółu zagadnień zgłoszonych przez związki)..

Skargi na czynności inspektorów pracy

W roku 2017 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 127 skarg na inspektorów pracy oraz 1 skarga dotycząca pracownika administracji, przy czym trzy skargi zostały wycofane.

W analogicznym okresie 2016 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 137 skarg (136 skarg na inspektorów pracy i 1 - na pracownika udzielającego porad prawnych), z kolei w 2015 r. 131 skarg. Dane zawarte na poniższym wykresie wskazują, iż liczba spraw wnoszonych na działalność i postępowanie pracowników wykonujących czynności kontrolne zmalała w porównaniu z rokiem 2016.



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

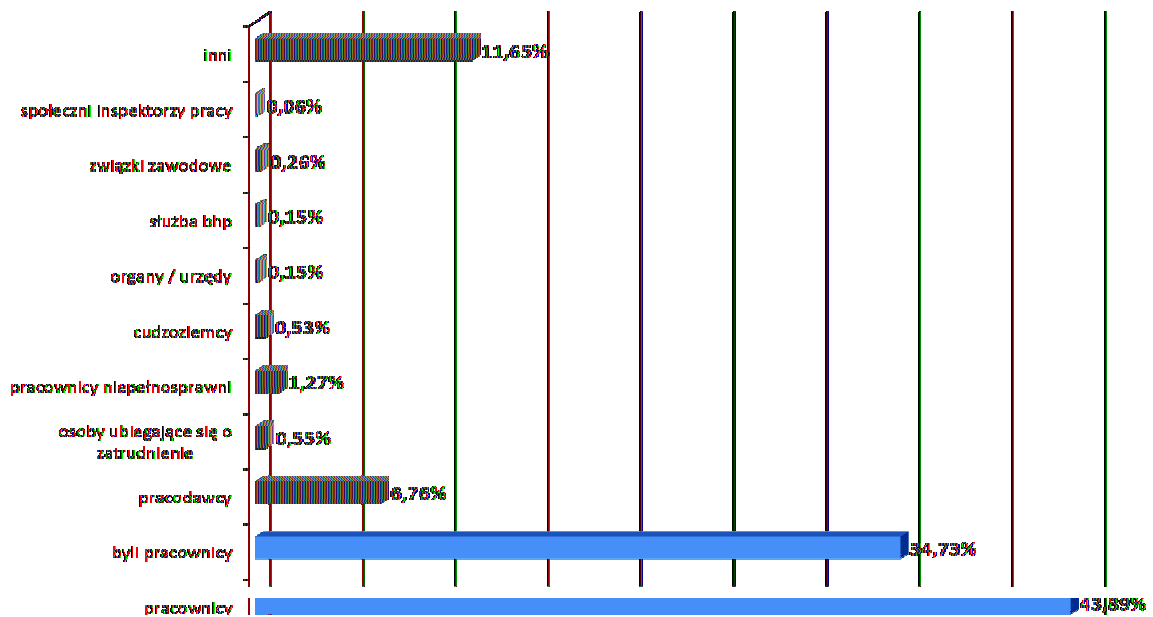
- 1) **2** skargi - uznane zostały za w pełni zasadne,
- 2) **37** skarg - uznano za częściowo zasadne,
- 3) **86** skargi - zostało uznanych za bezzasadne.

*

14. Porady prawne i techniczne

W 2017 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem 53 160 porad prawnych i technicznych., łącznej liczbie 12 493 interesantom (osobom pytającym). Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych w firmach pracodawców udzielili łącznie 28 783 porad ustnych. Ponadto, udzielono odpowiedzi na 740 pisemnych zapytań prawnych, z czego 415 stanowią odpowiedzi wysłane drogą elektroniczną.

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)
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe
- służba bhp i komisja bhp
- ochrona pracy młodocianych
- mobbing i dyskryminacja
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
- emerytury pomostowe
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy
- społeczna inspekcja pracy
- w kręgu zainteresowania pytających były również 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, dochodzą również nowe zagadnienia głównie w związku ze zmianą przepisów lub dodatkowymi uprawnieniami inspekcji (np. minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorców). Ogólna liczba porad zmniejszyła się z 85 073 udzielonych porad w 2016 r. do 53 160 porad w 2017 r. Na spadek udzielanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie porad prawnych miało w pływ przejście przez Centrum Poradnictwa Prawnego Państwowej Inspekcji Pracy obsługi porad telefonicznych.

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 2017 r. udzielono 83 porady prawne (ustne i pisemne) związkom zawodowym, oraz 29 porad społecznym inspektorom pracy. Pomoc udzielona związkom zawodowym dotyczyła przede wszystkim czasu pracy, rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących 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 2017 udzielili łącznie 199 porad z ww. zakresu, z czego 60 porad dotyczyło dyskryminacji, a 139 mobbingu. Należy zauważyć, że liczba pytań zadawanych w omawianym temacie w 2016 r. wynosiła 605.

Pytania prawne osób zgłaszających się do OIP Warszawa dotyczyły w szczególności możliwości natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę w przypadku stosowania mobbingu, powołania komisji antymobbingowych w zakładzie pracy, 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 2017, jak co roku, należy uwzględnić specyfikę województwa mazowieckiego, szczególnie zlokalizowanie siedzib dużych korporacji, organów centralnych, rządowych i samorządowych, jak również małych firm zatrudniających kilka, kilkanaście osób. Dodatkowo, cały czas wzrasta liczba pracowników

napływowych, w tym cudzoziemców – te wszystkie elementy składają się na stosunkowo wysoką liczbę osób zgłaszających się do OIP Warszawa w celu uzyskania porady prawnej. Ciągłe utrzymuje się duże zainteresowanie udzielanymi przez tutejszy urząd bezpłatnymi poradami prawnymi, a ponieważ Państwowa Inspekcja Pracy jest jednym z niewielu urzędów, który z mocy ustawy świadczy poradnictwo dla zainteresowanych, zakres tematyczny udzielanych porad prawnych jest bardzo szeroki.

*

15. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W roku 2017 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęły łącznie 201 wniosków o rejestrację oraz o wpis informacji (dla porównania w całym 2016 r. - 176 wniosków, 2015 r. - 197, 2014 r. - 186, 2013 r. - 194, 2012 r. - 232, 2011 r. - 259, w 2010 r. - 262).

Wnioski dotyczyły:

- rejestracji układów - 17
- rejestracji porozumienia o stosowaniu układu - 3
- rejestracji protokołów dodatkowych - 131
- informacji ogółem - 50, w tym:
 - wypowiedzenie układu - 9
 - rozwiązanie układu (porozumienia) - 7
 - rozwiązanie organizacji związkowej - 11
 - przejście zakładu pracy na innego pracodawcę - 1
 - wstąpienie związku zawodowego w prawa strony - 1
 - zawieszenie stosowania układu - 3
 - odstąpienie od stosowania układu - 1
 - zmiana nazwy, adresu - 17

W okresie sprawozdawczym odmówiono rejestracji 3 protokołów dodatkowych do zakładowego układu zbiorowego pracy.

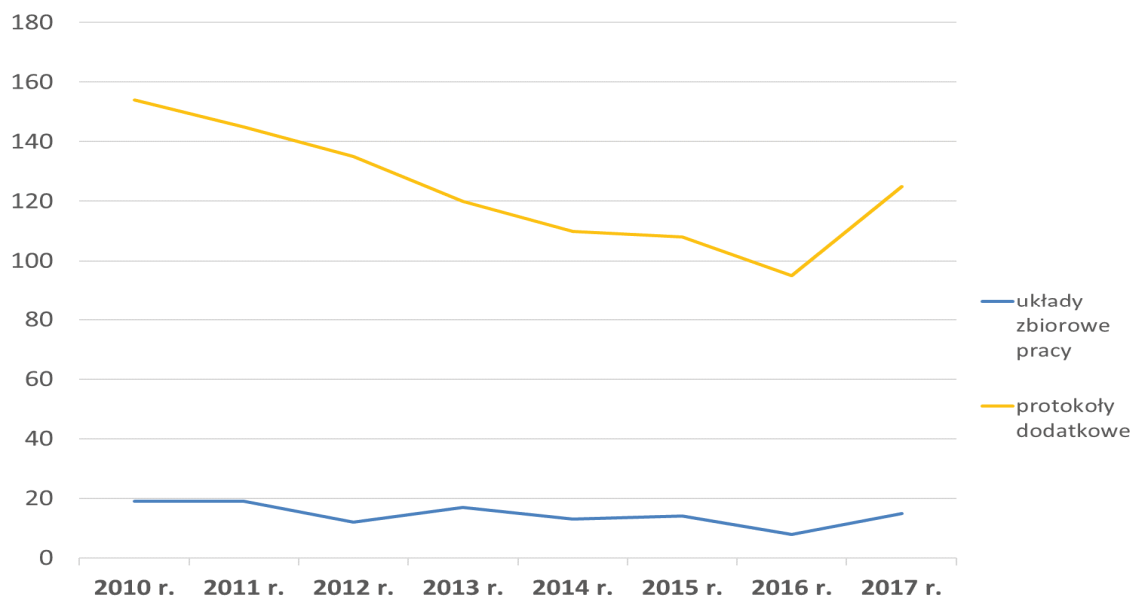
Odmówiono rozpatrzenia 3 wniosków o rejestrację oraz o wpis informacji, w szczególności:

- o rejestrację protokołu dodatkowego - 1
- o rozwiązaniu organizacji związkowej - 1
- o zawieszeniu stosowania układu - 1

Odmowy rozpatrzenia wniosków o rejestrację protokołów i o wpis informacji wynikały z przyczyn formalnych, tj. braku dokumentów potwierdzających uprawnienia stron oraz niedołączenia odpowiedniego dokumentu dotyczącego okoliczności wymagających stwierdzenia w formie pisemnej.

W 2017 roku zarejestrowano 15 zakładowych układów zbiorowych pracy oraz 95 protokołów dodatkowych. Dla porównania w 2010 r. zarejestrowano 19 zakładowych układów zbiorowych pracy i 154 protokołów dodatkowych, 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, 2015 r. - 14 układów i 108 protokołów, a w 2016 r.- 8 układów oraz 95 protokołów dodatkowych.

Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w latach 2010-2017 OIP Warszawa



Liczba układów zarejestrowanych w 2017 r. przewidujących:

- korzystniejsze zasady wynagradzania za pracę w porze nocnej: 2 układy (dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 45 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia, dodatek wynikający z powszechnie obowiązujących przepisów powiększony o 30%);
- prawo do nagród jubileuszowych: 7 układów;
- korzystniejsze, niż przewidziane powszechnie obowiązującymi przepisami odprawy emerytalne i rentowe: 13 układów.

W 2017 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 2017 roku wskazują na zatrzymanie się utrzymującej się w poprzednich latach tendencji zawierania coraz mniejszej liczby układów i protokołów dodatkowych. Natomiast strony zakładowych układów zbiorowych pracy nadal ograniczają zakres lub wysokość przyznawanych pracownikom świadczeń – dotyczy to przede wszystkim układów zawieranych po rozwiązaniu dotychczasowych układów. Większość zarejestrowanych układów przewidywało 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 głównie zasad wynagradzania pracowników (zmiany w tabelach zaszeregowania), premiowania i przyznawania dodatków, a także rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub obniżeniu wysokości funduszu, choć zdarzały się przypadki dużego zasilenia funduszu świadczeń socjalnych pod koniec roku kalendarzowego (dotyczy dużych podmiotów o silnym uzwiązkowieniu).

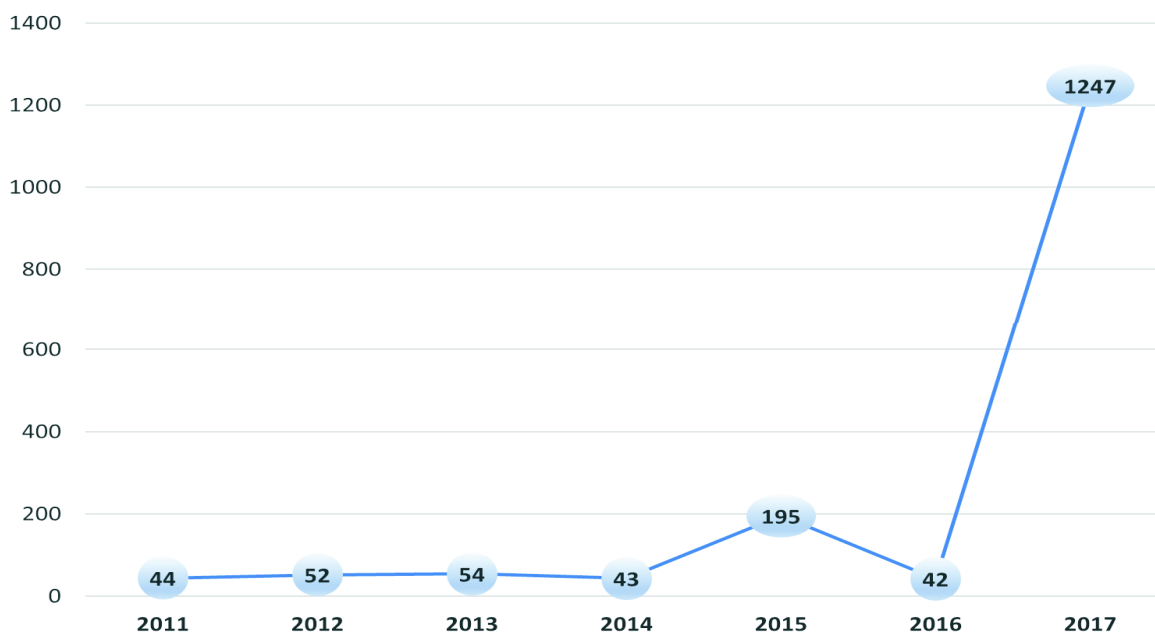
Należy również zauważyć, iż w porównaniu z rokiem ubiegłym liczba wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wniosków o wpis do rejestru informacji o wypowiedzeniu, czy rozwiązaniu układu zbiorowego pracy utrzymuje się na podobnym poziomie (w 2017 r. wpłynęło łącznie 16 wniosków dotyczących wypowiedzenia i rozwiązania zakładowego układu zbiorowego pracy, dla porównania w 2016 r. – 14, w 2015 r. - 15, w 2014 r. - 17, w 2013 r. – 16).

*

16. Spory zbiorowe pracy

W roku 2017, znacząco wzrosła liczba sporów zarejestrowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie. Zjawisko to spowodowane było m.in. rejestracją sporów zbiorowych głównie od pracodawców związanych z oświatą, w związku z akcją prowadzoną przez Związek Nauczycielstwa Polskiego rozpoczęcia sporu zbiorowego ze wszystkimi szkołami i placówkami objętymi działaniem ZNP. W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 1247 sporów zbiorowych (42 – spory zbiorowe zarejestrowane w 2016 r.), zawierających 4855 żądań.

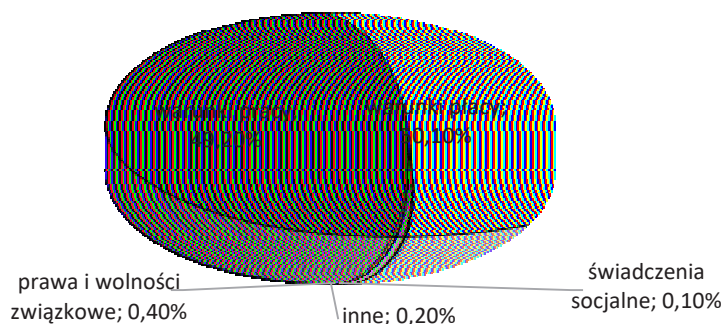
Liczba sporów zbiorowych zgłoszonych w latach 2011-2017



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. 2 288 żądań - warunki pracy (49,2 %).
2. 2 434 żądania - warunki płacy (50,1 %).
3. 5 żądania - świadczenia socjalne (0,1 %).
4. 18 żądań - prawa i wolności związkowe (0,4 %).
5. 10 żądań - dotyczących innych kwestii (łącznie 0,2 %).

Zakres sporów zbiorowych w 2017 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 2017 r. wynika, iż w okresie od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. zostało zakończonych 16 sporów zbiorowych, w tym 12 wszczętych w okresie sprawozdawczym. W jednym przypadku pracodawca powiadomił o zakończeniu sporu zbiorowego z 2014 r., wpłynęło również powiadomienie o wycofaniu żądań przez organizację związkową. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęły informacje, że 5 sporów zbiorowych zostało zakończonych podpisaniem porozumienia.

W dokumentacji sporów, która wpłynęła do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2017 r., najczęściej wymienianymi przyczynami sporów były żądania związane z wynagrodzeniami i warunkami pracy. 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 w związku z rozpatrywaniem wniosków dotyczących zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do lat 16, inspektorzy pracy przeprowadzili 163 kontrole w 64 podmiotach, w wyniku których wydali 2 209 decyzji pozytywnych, natomiast w 4 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 i sesjach zdjęciowych.

Podczas przeprowadzanych czynności kontrolnych stwierdzono m.in., że zajęcia zarobkowe wykonywane w teatrach prowadzone są zgodnie z wymaganiami uwzględniającymi dobro dziecka, pozytywnie zaopiniowanymi protokołami „Komisji” opiniujących projekty scenograficzne widowisk teatralnych pod kątem ich zgodności z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz o ochronie przeciwpożarowej do 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-pedagogiczną (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 2017 roku 516 wypadków zbadali okoliczności i przyczyny 197 wypadków gdzie poszkodowanych zostało 220 osób.

	Liczba zgłoszonych		Liczba zbadanych	
	wypadków	poszkodowanych	wypadków	poszkodowanych
Śmiertelne	121	144	23	28
Ciężkie	248	278	141	147
Zbiorowe	57	163	13	36

W związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 126 osób, za 212 wykroczeń na łączną kwotę 176.700,00 złotych. Ponadto za 30 wykroczeń skierowano 11 wniosków do sądu o ukaranie. W stosunku do 28 wykroczeń, inspektorzy pracy zastosowali w stosunku do 24 osób środki wychowawcze.

Prowadząc kontrole związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy udzielili 1 574 porady prawne, w tym 969 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Do prokuratur rejonowych skierowano 6 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W jednym przypadku, w związku ze stwierdzeniem rażącego naruszenia przepisów bhp w 2 kolejnych kontrolach, skierowano do ZUS wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

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,
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym.

Najczęstsze przyczyny wypadków:

- 53,8% 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,
- 35,6% przyczyn leżało po stronie niewłaściwej organizacji pracy polującej na, niewłaściwej eksploatacji czynnika materialnego, niewłaściwej ogólnej organizacji pracy, niewłaściwej organizacji stanowiska pracy,
- 10,6% 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.

*

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 239 zakładach badając 246 dokumentacji związanych z badaniem przez zespoły powypadkowe okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy przeanalizowali 32 protokoły powypadkowe sporządzone przez zespoły badające okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy, w których nie uznano badanego zdarzenia za wypadek przy pracy.

W związku z kontrolami przestrzegania przepisów Rozporządzenia inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 15 osób, za 19 wykroczeń na łączną kwotę 22 200,00 złotych. Do prokuratur rejonowych skierowano 4 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Inspektorzy pracy udzielili 1 116 porad prawnych, w tym 677 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

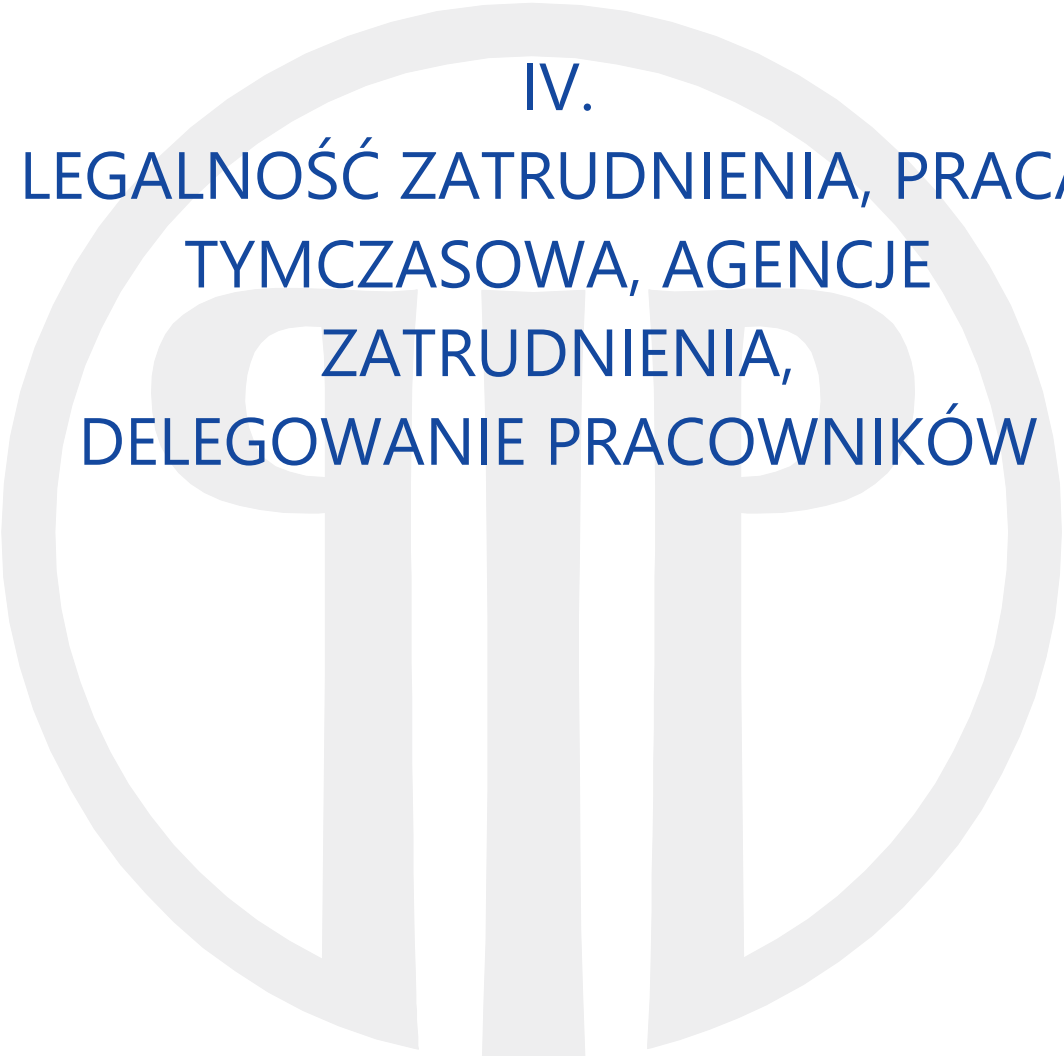
Zdecydowanie najwięcej nieprawidłowości stwierdzono przy ustalaniu (dokumentowaniu) okoliczności i przyczyn wypadków. Wśród powyższych nieprawidłowości dominują:

- 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 61 nieprawidłowości dotyczących braku ustalenia wszystkich 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 17,6% wszystkich ujawnionych nieprawidłowości. Wśród badanych zdarzeń wypadkowych stwierdzono zgłaszanie w odległym terminie wypadków ciężkich, zbiorowych i śmiertelnych, wymagających niezwłocznego zgłoszenia do Okręgowego Inspektoratu Pracy.

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.



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

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili w 1 176 podmiotach – 1 203 kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich. Stwierdzono 136 przypadków nielegalnego wykonywania pracy. Stwierdzono 10 przypadków niezawiadomienia w terminie PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

Efektom działań kontrolnych było skierowanie do podmiotów kontrolowanych 12 poleceń oraz 469 wystąpień zawierających 980 wniosków oraz udzielenie podczas kontroli 2 507 porad w zakresie prawnej ochrony pracy, 2 159 - w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy i 917 dotyczących legalności zatrudnienia. Skutki ujawnionych w toku kontroli wykroczeń stanowiły podstawę do ukaranie osób winnych naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia – w 64 postępowaniach mandatowych (łącznie kwota nałożonych grzywien z tego tytułu – 78 100 zł.) oraz skierowania 34 wniosków o ukaranie (zawierających łącznie 85 zarzutów) do właściwych wydziałów karnych sądów rejonowych. Inspektorzy pracy w 50 przypadkach ujawnionych wykroczeń zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Realizując kontrole legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej w roku 2017 nie zarejestrowano nowych (w porównaniu z latami 2013, 2014, 2015 i 2016) 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.

*

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

W wyniku 984 kontroli przeprowadzonych w roku 2017 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. Zmalała natomiast (w porównaniu z 2016 r.) liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, we wszystkich jego formach. Stwierdzono łącznie 488 (566 w roku 2016) przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (w tym 44 przypadki pobytu uniemożliwiającego wykonywanie pracy, 355 przypadków wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę, 117 przypadków wykonywania pracy na warunkach innych niż w treści zezwolenia na pracę, 97 przypadki wykonywania pracy bez potwierdzenia umowy w formie pisemnej).

W wyniku kontroli inspektorzy skierowali 13 poleceń oraz 304 wystąpienia - zawierające 612 wniosków. W związku ze stwierdzeniem 462 wykroczeń inspektorzy pracy skierowali 137 wniosków do sądu o ukaranie oraz nałożyli 42 grzywny w formie mandatów za popełnienie 56 wykroczeń na łączną kwotę 41 700 zł. Zastosowano również 238 środków wychowawczych.

Teren Województwa Mazowieckiego od lat należy do obszarów o największej liczbie zatrudnianych obcokrajowców. Wykonują oni pracę w wielu sektorach gospodarki, przy czym najczęściej w budownictwie, gastronomii, rolnictwie oraz przy pracach domowych (opieka nad dziećmi, osobami starszymi, pomoc domowa). Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia obcokrajowców najczęściej są inicjowane przez kierowane do OIP wnioski Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego. 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 ignorancją wobec przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców i ich niezajomością, np. 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. 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. Istotnym problemem przy przeprowadzaniu kontroli jest zjawisko firm zarejestrowanych w tak zwanych „biurach wirtualnych”. Dotyczy to zwłaszcza firm delegujących cudzoziemców do pracy poza granicami naszego kraju (najczęściej na teren Republiki Słowackiej i Czech). W praktyce nie jest możliwe przeprowadzenie kontroli tychże firm.

*

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

W okresie sprawozdawczym ustalono, że 1 podmiot wykonujący zadania agencji zatrudnienia, nie posiadał w tym zakresie wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Ponadto stwierdzono, że 2 agencje zatrudnienia nie przedłożyły w przewidzianym przepisami ustawy terminie marszałkowi województwa rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Liczba przeprowadzonych kontroli: w tym:	22
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	7
3.	związane z interwencją własną urzędu	13
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu	2

W 2017 r. w trakcie prowadzonych kontroli stwierdzono również 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”.

Przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości jest niewątpliwie wiele. Niektóre z nich zostały wskazane w trakcie kontroli, bezpośrednio przez osoby reprezentujące agencje zatrudnienia. Naruszenia wynikały przede wszystkim z nieznamomości bądź niedostatecznej znajomości przepisów prawa w tym zakresie tj. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Biorąc pod uwagę stwierdzone uchybienia, zdaniem inspektorów pracy, w dalszym ciągu zasadne jest prowadzenie kontroli w przedmiotowym zakresie, tym bardziej, że kontroli poddano niewielki odsetek podmiotów działających jako agencje zatrudnienia na obszarze województwa mazowieckiego (zgodnie z rejestrem KRAZ liczba podmiotów działających jako agencje pracy tymczasowej na obszarze właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wynosi 1050 firm).

*

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W trakcie prowadzonych w 2017 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 przeprowadzano w obu jednostkach.

Praca tymczasowa stosowana jest przez pracodawców prowadzących działalność gospodarczą różnych branż. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r., inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 95 kontroli w 91 różnych podmiotach, z czego 54 kontrole w agencjach pracy tymczasowej oraz 41 kontroli u pracodawców użytkowników.

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, wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, przewidywanym okresie wykonywania pracy tymczasowej, wymiarze czasu pracy, 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,
- 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 a 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
- zatrudnienie pracownika tymczasowego na czas dłuższy niż dopuszczalny okres wykonywania pracy tymczasowej a 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,
- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy,
- dopuszczanie do pracy bez przeszkolenia w dziedzinie bhp.

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. Jedną z głównych przyczyn uchybień występujących w agencjach zatrudnienia i pracodawców użytkowników jest chęć do zmniejszenia kosztów pracy poprzez powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Sytuacja taka ma miejsce ze względu na to, iż zatrudnienie cywilnoprawne zmniejsza obciążenia finansowe, związane z wypłatą wynagrodzenia (w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę) jak również wypłatą innych świadczeń ze stosunku pracy jak np. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej oraz generuje oszczędności w zakresie związanym z urlopami wypoczynkowymi.

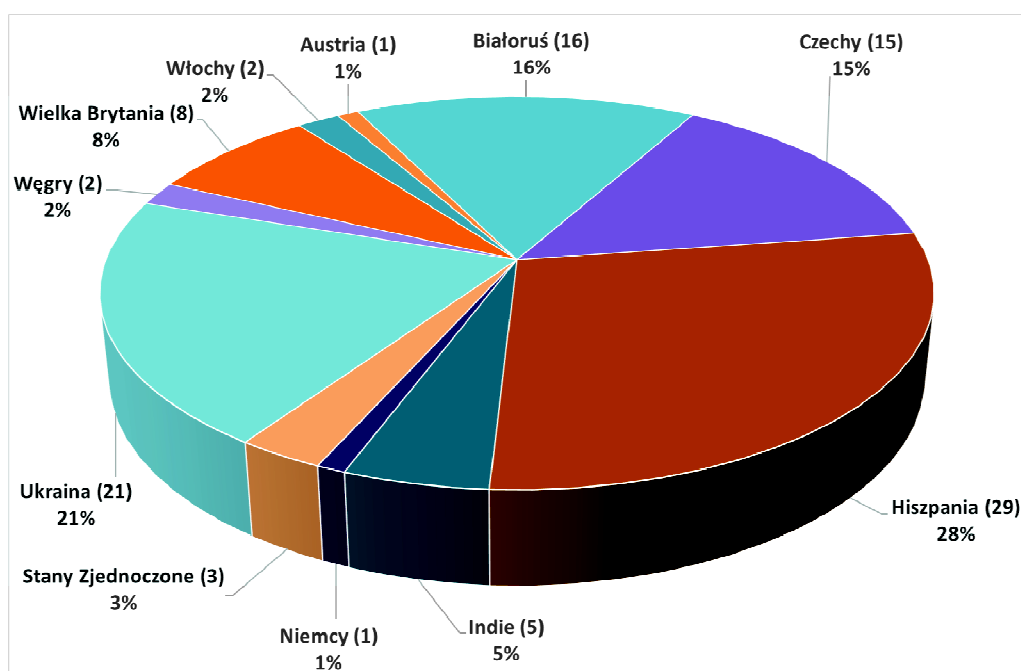
W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy skierowali 2 wnioski do sądu o ukaranie osób winnych popełnionych wykroczeń, a 3 osoby ukarano mandatami karnymi na łączną kwotę 4 000 zł. Ponadto w stosunku do 8 osób zastosowano środki wychowawcze.

*

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

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 44 kontrole w zakresie realizowania zadań instytucji łącznikowej. Przeprowadzone kontrole dotyczyły delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług – 26 kontroli, a także delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług – 18 kontroli.

Liczba cudzoziemców według krajów, które delegowały na teren RP



W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 14 wystąpień zawierających 34 wnioski oraz 4 polecenia. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w stosunku do sprawców 19 wykroczeń zastosowano 7 środków wychowawczych.

W przypadku delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, nieprawidłowości, które zostały stwierdzone podczas kontroli, można podzielić na dwie grupy: nieterminowe zgłaszanie osób do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowo zawierane umowy o pracę z pracownikami kierowanymi do pracy za granicę (niepełne informacje w zw. z art. 291 kodeksu pracy). Pozytywną tendencją, jaką zaobserwowano w 2017 r., wynikającą z porównania wyników kontroli z 2016 r., jest przede wszystkim brak stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie:

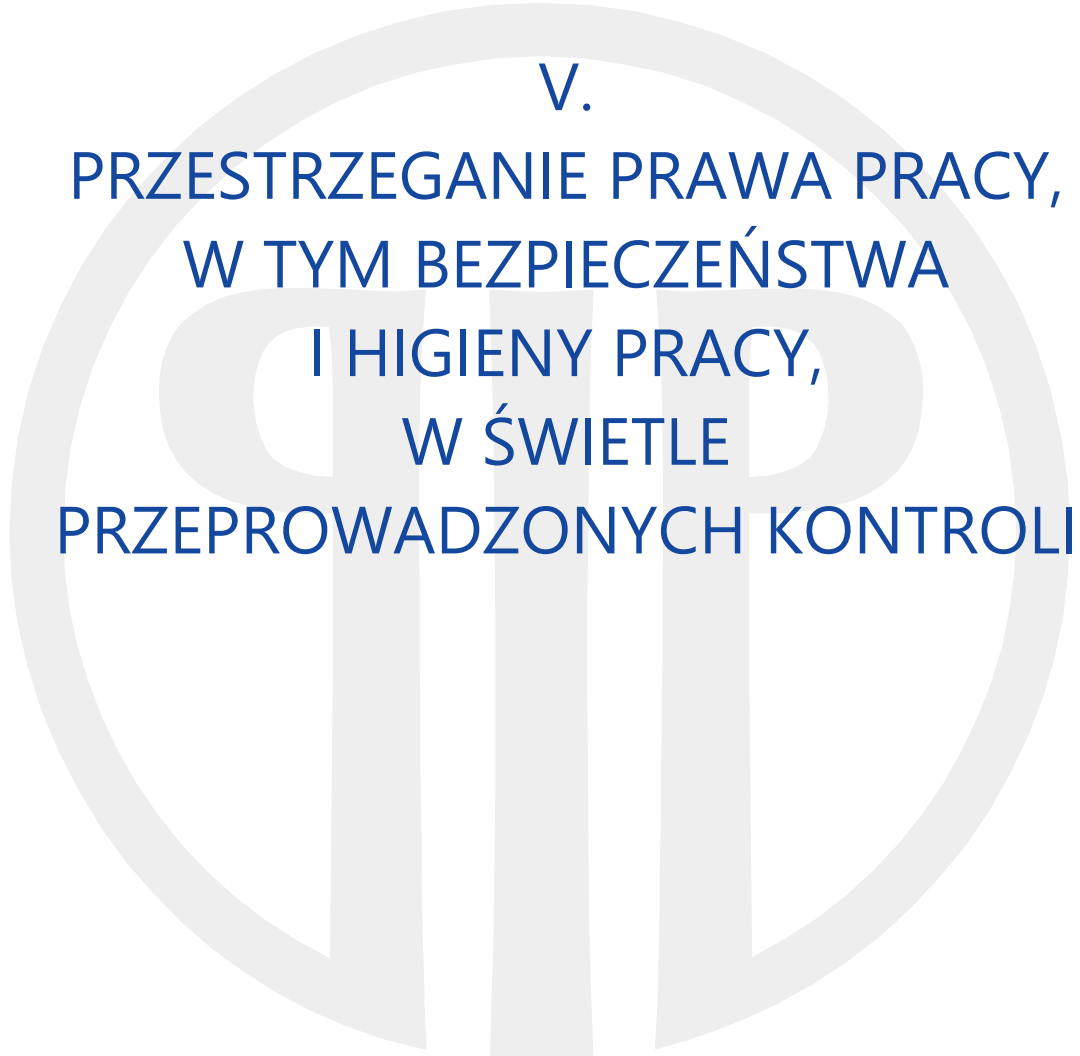
- nieterminowego (bądź tego braku) wypłacania wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do pracowników delegowanych,
- nieterminowego (bądź też braku) odprowadzania należnych składek na Fundusz Pracy oraz ubezpieczenie społeczne,
- potwierdzania umów o pracę z pracownikami delegowanymi po terminie określonym przepisami prawa pracy.

Główną przyczyną nieprawidłowości jest brak znajomości przepisów – podmiot delegujący pracowników na teren Austrii odprowadzał składki na Fundusz Pracy od kwoty 2.000,00 zł, tj. od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w Polsce. Z uwagi na fakt, iż faktycznie wypłacane wynagrodzenie pracownikom oddelegowanym było zdecydowanie wyższe (ze względu na dostosowanie stawki wynagrodzenia do stawki obowiązującej na terytorium kraju przeznaczenia) – pracodawca w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych dokonał korekty składek za okres 5 miesięcy. Odprowadzono brakujące składki w kwocie 56.653,54 zł na ubezpieczenie społeczne oraz składkę w kwocie 13.931,72 zł na FP i FGŚP.

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

- dopełnienia obowiązków informacyjnych wobec PIP – na 19 wykroczeń sankcjonowanych przez inspektorów pracy, aż 5 dotyczyło niedopełnienia obowiązku terminowego złożenia oświadczenia o delegowaniu pracowników, tj. najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi przez pracownika delegowanego.
- warunków zatrudnienia pracowników delegowanych – największe nieprawidłowości w zakresie warunków zatrudnienia dotyczyły naruszenia przepisów o czasie pracy (4 wykroczenia, tj. m.in. niezapewnienie 11-godzinnego odpoczynku dobowego oraz brak udzielania pracownikom dnia wolnego od pracy, w zamian za pracę w dniu wolnym, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy). Są to analogiczne nieprawidłowości jak te stwierdzone w 2016 r. – dodatkowo również dotyczą podmiotów delegujących osoby do pracy na terytorium RP z Indii (podobnie jak miało to miejsce w 2016 r.). W jednym przypadku stwierdzono brak wypłacenia pracownikom stosownego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – wydano pisemne polecenie na łączną kwotę 598 zł, które zostało zrealizowane w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych (dotyczy 4 pracowników).
- badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników delegowanych do Polski – 9 wykroczeń sankcjonowanych przez inspektorów pracy, dotyczyło braku bądź zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, bądź też braku zaświadczenia potwierdzającego odbycie szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Stwierdzone naruszenia można podzielić na trzy grupy: z części prawnej (odpoczynki dobowe, dzień wolny, dodatki za nadgodziny), z części dotyczącej BHP (badania lekarskie, szkolenia bhp) oraz te dotyczące składania oświadczeń o delegowaniu pracowników do PIP. W zakresie sankcjonowania wykroczeń liczby przedstawiają się odpowiednio: 19 (łącznie liczba stwierdzonych wykroczeń), 5 (część prawna), 9 (część BHP), 5 (zgłoszenia do PIP).



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

A. Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych

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

Realizując temat, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie w 2017r. przeprowadzili ogółem 1387 kontroli w 1301 podmiotach. Łączna liczba osób wykonujących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów wynosiła 584 321 (w tym umowy cywilnoprawne 221 065 oraz podmioty samozatrudniające się 13 107).

Inspektorzy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych wydając wystąpienie lub polecenie w przypadku 82 kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy w związku z stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowali łącznie 73 wystąpienia zawierające 75 wniosków oraz 16 poleceń. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami z art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy nałożono 30 mandatów na łączną kwotę 37 700 zł. Zastosowano również 9 środków oddziaływania wychowawczego oraz skierowano 2 wnioski o ukaranie. W trakcie kontroli udzielono 2 036 porad prawnych oraz 529 porad w zakresie legalności zatrudnienia.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w następstwie ustaleń kontroli realizowanych w temacie wnieśli 8 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy przeciwko 6 zakładom pracy na rzecz 8 osób. W jednej z powyższych spraw zapadł wyrok zaoczny ustalający stosunek pracy w odniesieniu do 1 osoby.

W części przypadków podczas kontroli, bezpośrednio po jej zakończeniu lub w następstwie wydanego środka prawnego pracodawca zawarł umowy o pracę, lub uznał zakończony stosunek pracy z osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych. Z udzielonych odpowiedzi na środki prawne wynika, że wykonano 37 wniosków oraz 16 poleceń dotyczących zmiany podstawy zatrudnienia.

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. Słuszność tego kierunku potwierdza np. reakcja branży ochrony skutkująca stopniowym przechodzeniem do formuły umowy o pracę tymczasową. Z informacji uzyskanych w trakcie kontroli wynika, że zwłaszcza wśród dużych podmiotów coraz częściej rozważana jest zmiana modelu zatrudnienia polegająca na ograniczaniu ilości umów cywilnoprawnych, związana z potrzebą ograniczania ryzyka operacyjnego. 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 w sprawach o ustalenie stosunku pracy na pracodawcę w ramach postępowania przed sądem pracy.

*

2. Stosowanie outsourcingu pracowniczego

W roku 2017 przeprowadzono łącznie: 10 kontroli, które zakresem objęły podmioty korzystające z outsourcingu oraz podmioty realizujące outsourcing. W dwóch przypadkach konieczne było przeprowadzenie kontroli krzyżowej (czynnościami objęto dwóch pracodawców realizujących usługę transferu pracowników). W 4 przypadkach w umowie outsourcingowej doszło do przejęcia pracowników przez wykonującego usługę i przywołano jako podstawę przejęcia art. 23¹ Kp. W pozostałych przypadkach w umowie outsourcingowej nie przywołano tego przepisu, ale pracę w ramach umowy świadczyli byli pracownicy pracodawcy korzystającego z outsourcingu. W ramach prowadzonych kontroli nie stwierdzono przypadków omijania ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

Nieprawidłowości związane bezpośrednio z realizowanym tematem zostały stwierdzone u 4 pracodawców, w stosunku do których inspektorzy pracy skierowali wystąpienia pokontrolne, obejmujące w sumie 5 wniosków. Nieprawidłowości dotyczyły braku koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu; nieterminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego (pracownicy wykonujący pracę na rzecz podmiotu korzystającego z outsourcingu); w jednym przypadku stwierdzono, że pracodawca informując pracowników o warunkach przejścia do innego podmiotu w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, nie uzasadnił (brak daty przy podpisach pracowników), że wskazana informacja dotarła do nich w wymaganym ustawowo terminie. W jednym przypadku, w związku ze stwierdzeniem popełnienia wykroczeń zastosowano środek wychowawczy.

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 z outsourcingu pracowniczego, na głównym profilu swojej działalności.

W analizowanym zagadnieniu kluczowym pozostaje fakt, że termin „outsourcing pracowniczy” nadal nie został uregulowany w sposób wiążący w żadnym z obowiązujących aktów prawnych. Z jednej strony outsourcing pracowniczy nadal jest przydatnym instrumentem, pozwalającym przedsiębiorcom na elastyczne zachowania w trudnych momentach na rynku pracy. Jednak brak mechanizmów pozwalających na szybką i skuteczną reakcję organów kontroli, w sytuacji wykorzystywania tego instrumentu dla celów omijania prawa może skutkować naruszeniem praw zatrudnianych w tym trybie pracowników. Jednak kluczowym elementem z punktu widzenia pracowników pozostaje nie tylko kwestia pewności pracownika, kto pozostaje dla niego pracodawcą (wydającym faktycznie wiążące polecenia wynikające z istoty stosunku pracy, prowadzącym dokumentację pracowniczą oraz naliczającym i wypłacającym wynagrodzenie), ale przede wszystkim zapewnienie, że pracownik w wyniku kolejnych „transferów” pomiędzy podmiotami go zatrudniającymi, będzie miał zagwarantowaną ciągłość opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne. W tym miejscu należy przypomnieć o nowelizacji Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, która weszła w życie w czerwcu 2017 r., wprowadziwszy m.in. art. 38a rozszerzający uprawnienia ZUS dotyczące oceny, kogo w danym stanie faktycznym należy uznać za płatnika składek. Dodatkowo zmiana ustawy pozwala na przeniesienie składek odprowadzanych za danych pracowników przez dotychczasowego płatnika na konto płatnika ustalonego przez ZUS, bez konieczności pierwotnego zwracania całości nadpłaconych składek pierwszemu pracodawcy, a następnie dochodzenia pełnej należności od podmiotu, który jest pracodawcą w ocenie ZUS-u.

Wnioski płynące z kontroli podmiotów wykorzystujących 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 by być podstawą do podjęcia przez inspektora pracy skutecznych działań pokontrolnych. Uprawnienia pokontrolne inspektorów pracy odnoszą się do naruszeń formalnych związanych ze stosowaniem dyspozycji normy art. 23¹ Kodeksu pracy, nie przekładają się natomiast na oczekiwania pracowników, pokrzywdzonych w wyniku outsourcingu, by przywrócić stan faktyczny zgodny z prawem.

*

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

Rok 2017, był kontynuacją 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 14 decyzji i 4 wnioski. Decyzje dotyczyły między innymi: wyznaczenia dróg transportowych, założenia rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych, zaprowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach narażających na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Ponadto kierowano zalecenia dotyczące uzupełnienia oceny ryzyka zawodowego o zagrożenia wynikające z występowania czynników biologicznych. Wystąpił również przypadek braku szkoleń bhp okresowych jak i stanowiskowych. Kontrole inspektorów pracy spowodowały uaktualnienie ryzyka zawodowego, zaprowadzenie wymaganych rejestrów wynikających z występowania szkodliwego czynnika biologicznego w środowisku pracy. Odnowiono bądź wyznaczono oznaczenie dróg transportowych. Przeszkolono wskazanych pracowników z dziedziny bhp.

W ramach działań prewencyjnych inspektorzy pracy podczas czynności kontrolnych w zakładach 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 pozytywnie odebrany przez zainteresowanych. Ponadto przekazano pracodawcom publikacje wydawane przez Państwową Inspekcję Pracy. Informowano, o organizowanych przez PIP programach prewencyjnych.

*

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

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy w roku 2017 przeprowadzili łącznie 58 kontroli. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości wydali 271 decyzji, w tym 69 decyzji ustnych. Z rygiorem 108 kpa wydano 51 decyzji, wstrzymania eksploatacji maszyn – 7 decyzji, wstrzymania prac – 15 decyzji oraz 4 decyzje skierujące 7 pracowników do innych prac. Skierowano ponadto 43 wystąpienia zawierające 124 wnioski.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że tylko w 8 przypadkach inspektorzy pracy odnotowali, że pracodawcy wdrożyli certyfikowane systemy zarządzania bhp. W pozostałych zakładach zarządzanie bezpieczeństwem oparto głównie na zadaniach służby bhp i komisji bhp. Analiza kontroli, a w szczególności kierowanych zaleceń pokontrolnych nie pozwala jednoznacznie stwierdzić, że posiadanie certyfikowanego systemu zarządzania bhp wpływa wyraźnie na poprawę warunków pracy.

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.

*

5. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kontrole

W roku 2017 kontrolami objęto podmioty gospodarcze prowadzące działalność związaną z obróbką drewna, produkcją wyrobów z drewna, w tym tartacznych. Przeprowadzono 85 kontroli w 85 podmiotach, w których pracowało łącznie 609 osób.

Analizując formy zatrudnienia w kontrolowanych zakładach stwierdzono, że liczba osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia – nie stwierdzono wykonywania pracy na podstawie umowy o dzieło) jest znikoma w stosunku do ogólnej liczby pracujących i kształtuje się na poziomie ok. 1,8 %.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 714 decyzji nakazowych i skierowali 214 wniosków zawartych w wystąpieniach oraz 2 polecenia. Winnych popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika ukarano 19 mandatami (36 wykroczeń) na łączną kwotę 20 300 zł. W jednym przypadku zastosowano środek wychowawczy. W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili 554 porad, w tym : prawnych – 156 ; technicznych – 359 dotyczących legalności zatrudnienia – 39.

Najczęściej wykazywane nieprawidłowości dotyczyły:

- stanu technicznego maszyn i urządzeń – Najwięcej ujawnianych nieprawidłowości dotyczyło pilarek, wielopił. W mniejszym stopniu ujawniano uchybienia dotyczące traków, strugarek, frezarek. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to: brak lub niekompletne osłony na przekładniach napędowych, brak zabezpieczenia przed dostępem do strefy niebezpiecznej (np. możliwość zetknięcia z narzędziem w czasie pracy maszyny), nieprawidłowości dotyczące elementów sterowniczych itp.,
- instalacji elektrycznych eksploatowanych w zakładzie – stwierdzano brak pomiarów w zakresie skuteczności ochron przeciwporażeniowych, ujawniano również nieprawidłowości dotyczące braku zabezpieczenia przed samoczynnym uruchomieniem maszyny po przywróceniu uprzednio utraconego zasilania (nieprawidłowość powiązana ze stanem technicznym maszyn),
- instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń, technologicznych, składowania, transportu,
- czynników środowiska pracy oraz związanych z tym zagadnieniem środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego – ujawniane nieprawidłowości dotyczyły między innymi: braku wytypowania szkodliwych dla zdrowia czynników środowiska pracy, braku uaktualnienia przeprowadzonych pomiarów tych czynników, ustalenie środków ochrony indywidualnej, które powinny być stosowane na danym stanowisku pracy, braku wyposażenia pracownika w indywidualne środki ochrony lub właściwą odzież i obuwie robocze itp.,
- przygotowania pracowników do pracy, w tym braku kwalifikacji, badań lekarskich (wstępnych, okresowych) i szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (wstępnych i okresowych),
- ryzyka zawodowego – brak dokonania oceny, nieprawidłowości dotyczące identyfikacji zagrożeń i sporządzanej dokumentacji,
- pomieszczeń higieniczno-sanitarnych – inspektorzy stwierdzali braki lub nieprawidłowości, dotyczące poszczególnych rodzajów pomieszczeń i ich wyposażenia np. szatni, jadalni itp.,
- pomieszczeń, stanowisk pracy i terenu zakładów pracy, w tym miejsc składowania produktów i surowców, impregnowania drewna itp. – ujawnione uchybienia dotyczyły np. braku zabezpieczenia podtraczy przed dostępem osób w trakcie pracy traków, wentylacji ogólnej, wyciągów miejscowych maszyn, porządku na stanowiskach pracy i na drogach transportowych (wewnętrznych i zewnętrznych), wyznaczenia miejsc składowania towarów i odpadów, brak wyposażenia miejsc impregnowania drewna w dostęp do wody i stanowisk umożliwiających płukanie oczu itp.,
- służby bezpieczeństwa i higieny pracy – inspektorzy stwierdzali brak zorganizowanej służby bhp, ale najczęstszą wykazywaną nieprawidłowością było nie prowadzenie lub nie dokumentowanie przeglądów warunków pracy, uwagi do służby bhp wynikające z badania okoliczności i przyczyn wypadków zapisano wyżej.

Wśród skierowanych do pracodawców wystąpień, zawarte w nich wnioski dotyczyły najczęściej:

- przygotowania pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy),
- założenia i prowadzenia imiennych kart przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i obuwia,
- oceny ryzyka zawodowego,
- rejestrowania dokonywanych przeglądów i napraw maszyn.

W kontrolowanych podmiotach w latach 2014 – 2017 zarejestrowano 17 wypadków przy pracy w 9 zakładach, w tym w jednym zakładzie 7 wypadków. Nie miały miejsca zbiorowe wypadki przy pracy.

Liczba wypadków przy pracy	Rok			
	2014	2015	2016	2017
Ogółem, w tym:	2	7	7	1
śmiertelne	0	0	1	0
z ciężkimi urazami	0	1	1	0
tzw. lekkie	2	6	5	1

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

Jako jedną z przyczyn stwierdzanego stanu faktycznego (prawo pracy, w tym bhp) można wskazać niedostateczną wiedzę pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów – np. dotyczących konieczności dostosowania do minimalnych wymagań maszyn zakupionych przed 2004 r., brak wiedzy na temat konieczności posiadania karty charakterystyki środka chemicznego i informacji w nich zawartych.

Wskazując przyczyny nieprawidłowości (głównie w zakresie stanu technicznego maszyn i urządzeń) nie można pominąć podnoszonego przez pracodawców lekceważenia przepisów i niedbalstwa pracowników (tym najczęściej pracodawcy tłumaczyli braki osłon – zdjęte na czas wymiany narzędzia i nie zamontowane ponownie). Jednakże drugą stroną tego aspektu jest niedostateczny nadzór prowadzony ze strony pracodawców.

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

**

B. Wyniki kontroli ujętych w planie rocznym Państwowej Inspekcji Pracy

1. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

Kontrole pozwoliły ocenić skalę przestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego), wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej tj. w 2017 roku - 13 zł brutto za godzinę – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz przepisami wykonawczymi do ustawy. Kontrole inicjowane były zarówno skargami zatrudnianych osób, innymi sygnałami o nieprawidłowościach, jak też prowadzone były przy rozpatrywaniu skarg dotyczących innych zagadnień w tym legalności zatrudnienia, kontroli prawidłowości zawierania umów o pracę, a także przy prowadzeniu kontroli podmiotów rozpoczynających działalność.

W 2017 r. inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 1 856 kontroli. (w tym 54 kontrole zainicjowane wnioskami przesłanymi przez Komisję Krajową NSZZ Solidarność) w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu w 1 686 podmiotach, gdzie zawartych było ok. 240 tys. umów cywilnoprawnych i obowiązki świadczyło ok. 14 tys. samozatrudnionych. Kontrolami w zakresie wypłacania wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych objęto łącznie uprawnienia ok. 32 tys. osób.

Wyniki przeprowadzonych czynności wskazują, że na 1 856 przeprowadzonych kontroli – w 311 spośród nich stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu. Nieprawidłowości stwierdzono w ok. 17 % kontroli

W związku z nieprawidłowościami wydano łącznie

- 311 wystąpień zawierających 505 wniosków,
- 44 poleceń w toku kontroli dotyczących 55 pracowników,
- 38 mandatów karnych na kwotę 45 150 zł, 1 wniosek o ukaranie, 17 środków wychowawczych, 1 zawiadomienie do prokuratury.

W jednej ze Spółek koło Wołomina, świadczącej usługi w całej Polsce w zakresie sprzątnięcia obiektów, pomieszczeń pracy i terenów zielonych na rzecz dużych placówek handlowych stwierdzono, że z większością osób zawarto umowy zlecenia. Jednak zastanawiającym dla kontrolującego była bardzo mała liczba godzin przepracowanych przez nich w ciągu miesiąca. W związku z tym, iż kontrola w spółce miała charakter skargowy, kontrolujący przed jej podjęciem w siedzibie spółki, postanowił zwrócić się z wnioskiem w ramach pomocy prawnej OIP Wrocław o przeprowadzenie kontroli w Centrum Handlowym, gdzie zleceniobiorcy świadczyli obowiązki i zabezpieczenie dokumentów źródłowych dotyczących czasu pracy zleceniobiorców. Z przesłanych list obecności, w których rejestrowano godziny rozpoczęcia i zakończenia powierzonych im zadań wynikało, że zleceniobiorcy faktycznie wykonują pracę po 170, 180 godzin w każdym miesiącu. Natomiast z kart ewidencji czasu pracy przedstawionych w siedzibie spółki przez zleceniodawcę z okresu od stycznia do kwietnia 2017 r. wynikało, że ci sami zleceniobiorcy przepracowują w każdym miesiącu po 7 godzin, co przeliczeniu ich miesięcznego wynagrodzenia dało jedynie kwotę 91 zł brutto. Stwierdzone przez inspektora pracy rozbieżności w wypłatach wynagrodzeń dla zleceniobiorców były podstawą wszczęcia postępowania w sprawach o wykroczenia.

O powyższych nieprawidłowościach poinformowano także właściwy Oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w związku z nieodprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzeń faktycznie należnych, jak również Urząd Skarbowy w zakresie nie odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych w prawidłowej wysokości. W wyniku działań inspektora Pracy OIP w Warszawie – dokonano wypłaty uprawnionym osobom wynagrodzenia na kwotę ponad 40 tys. zł., a także odprowadzono składki do ZUS na kwotę ok. 17 tys. zł.

Główne przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to:

- trudności w ustaleniu liczby godzin świadczenia zlecenia,
- brak odpowiednich postanowień w umowie i porozumienia pomiędzy zleceniobiorcą a zleceniodawcą w sprawie ewidencji godzin,
- zwlekanie z wypłaceniem wynagrodzenia zleceniobiorcom z bliżej nieznanymi powodami, naruszenie obowiązku comiesięcznej wypłaty,
- dokonywanie potrąceń z różnych powodów (np. w związku z odstąpieniem od umowy),
- kontynuowanie wcześniejszych nagannych praktyk zatrudniania zleceniobiorców za bardzo niskim wynagrodzeniem,
- chęć zysku ze strony podmiotów zatrudniających kosztem zleceniobiorców i zamiar ukrycia wysokości należnego wynagrodzenia,
- brak odpowiedniej świadomości zleceniobiorców przy zawieraniu umowy w zakresie odpowiedzialności i wiążące się z tym próby obejścia przepisów.

Dotychczas wykonano w pełni 181 wystąpień zawierających 266 wniosków dotyczące kwestii wypłacenia wynagrodzenia minimalnego – poprzez wypłacenie kwoty ponad 352 786 zł. W wyniku wydanych w toku kontroli poleceń wypłacono dla 25 osób kwotę 54 181 zł. Dotychczas działania kontrolne pozwoliły wyegzekwować na rzecz zleceniobiorców ponad 400 tys. zł.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli na terenie OIP w Warszawie można stwierdzić, że obecnie sytuacja osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych już zmieniła się z uwagi na:

- podmioty zatrudniające co do zasady określają stawkę wynagrodzenia za godzinę realizacji zlecenia nie niższą niż minimalna a często znacznie wyższą. Do bardzo rzadkich wyjątków należą sytuacje, gdzie stawka określona w zaniżonej wysokości powodując niezapewnienie minimalnego wynagrodzenia,
- podmioty zatrudniające częściej decydują się na zawieranie umów o pracę mając świadomość zapewnienia minimalnego wynagrodzenia dla zleceniobiorców,
- większość kontroli wskazuje na dość dobrą znajomość przepisów o minimalnym wynagrodzeniu przez podmioty zatrudniające, a składane skargi przez osoby zatrudniane wskazują na świadomość praw co do wysokości wynagrodzenia. Szereg osób skarżących nie ma jednak świadomości, iż organy PIP nie regulują kwestii obniżenia wysokości wynagrodzenia np. w sytuacji, kiedy w umowie zlecenia określono stawkę 20 zł za godzinę a wypłacono np. 18 zł. za każdą godzinę.

*

2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W okresie od stycznia do końca grudnia 2017 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 62 kontrole w zakresie przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych. Kontroli poddano 60 pracodawców zatrudniających łącznie 6 982 pracowników.

Skontrolowani pracodawcy prowadzili działalność w różnych dziedzinach – m.in. zakłady produkcyjne, handlowe (sklepy), usługowe oraz należące do sektora prywatnego, a także urzędy, szkoły i przedszkola, placówki medyczne itp.

Dobór zakładów do kontroli wynikał z rozeznania inspektorów pracy, w tym z rozpatrywania skarg dotyczących różnych zagadnień w zakresie stosunku pracy a także z kontroli legalności zatrudnienia. W małym stopniu dobór zakładów wynikał ze skarg oraz z danych z rejestru zawiadomień pracodawców o zawarciu umów na czas określony.

Spośród poddanych umów na czas określony największą liczbę tj. stanowiły umowy na czas określony dłuższy niż 1 rok ale krótszy niż 33 miesiące (ok. 380). Skontrolowanych zostało ok. 180 umów na czas określony do 1 roku, a także ok. 46 umów na czas określony dłuższy niż 33 miesiące.

Największa skala nieprawidłowości dotyczyła braku poinformowania pracownika na piśmie o zmianie obowiązującej 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 około 20 % poddanych kontroli umów o pracę na czas określony - w odniesieniu do 59 pracowników. W zakresie umów na okres próbny nie stwierdzono przypadku zawarcia takiej umowy na okres dłuższy niż 3 miesiące. Wystąpiły liczne przypadki niewłaściwego ustalenia okresu wypowiedzenia umów zawartych po dniu 22.02.2016 r. Najczęściej jako przyczyny zawarcia umów na okres dłuższy niż 33 miesiące pracodawcy wskazują dosłownie 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; a także na czas pobytu pracownika – cudzoziemca na terenie RP.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa należy zaliczyć:

- brak dobrej znajomości przepisów w małych zakładach pracy gdzie ujawniono poważniejsze uchybienia,
- przeświadczenie pracodawców, że zmiany nie dotyczą zawartych wcześniej umów o pracę,
- nieprawidłowa obsługa kadrowo – prawna w zakładach pracy,
- świadomość, że naruszenia przepisów natury formalnej (oprócz obowiązku zawiadomienia oip) nie są karalne.

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

Działania kontrolne inspektorów pracy skutkowały:

- wydaniem 25 wystąpień zawierających 48 wniosków pokontrolnych w zakresie tematyki zawierania umów terminowych – dotyczących łącznie 118 pracowników,
- zastosowaniem 1 środka oddziaływania wychowawczego w związku z wykroczeniem,
- udzieleniem w toku kontroli łącznie 159 porad prawnych.

Najwięcej zastrzeżeń dotyczyło braku stosownych pisemnych informacji o zmianie warunków zatrudnienia – długości okresu wypowiedzenia. Kwestią budzącą wątpliwości pozostaje natomiast czy zawarcie umowy na okres dłuższy niż 33 miesiące w każdym konkretnym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Wymaga to oddzielnej analizy każdego konkretnego przypadku.

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.

Pracodawcy figurujący w rejestrze spełniają wymóg zawiadomienia oip (wątpliwości mogą dotyczyć terminu zawiadomienia i tzw. obiektywnych przesłanek), natomiast skargi tylko w zakresie umów terminowych mogą być niezasadne lub częściowo zasadne (np. brak wiedzy skarżących o sposobie liczenia 33 miesięcy dla umów zawartych przed zmianą przepisów). Stąd pojawia się konieczność takiego doboru zakładów gdzie składane są liczne skargi dotyczące stosunku pracy, dochodzi do dużej rotacji zatrudnienia.

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 również z punktu widzenia jednakowego traktowania pracowników bez względu na rodzaj zawartej umowy.

Wątpliwości dotyczą m.in. 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 dość skomplikowane i w pewnych sytuacjach niejasne przepisy przejściowe odnoszące się do umów na czas określony zawartych przed 22.02.2016 r. Zgodnie z regulacją przejściową, w przypadku takich umów zakładowy staż pracy potrzebny do ustalenia okresu wypowiedzenia jest uwzględniany od 22 lutego 2016 r. Pracownicy, którzy w dniu zmiany przepisów byli już zatrudnieni w ramach umowy na czas określony weszli w jednomiesięczny okres wypowiedzenia dopiero po przepracowaniu 6 miesięcy liczonych od 22 lutego 2016 r. Na tym tle powstało szereg nieścisłości, głównie jeśli chodzi o zrozumienie przepisów przez pracowników, ale też przez pracodawców.

*

3. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane

W ramach realizacji planowanych kontroli w przedmiotowym zakresie przeprowadzono 38 kontroli u wykonawców zamówień publicznych i 10 u podwykonawców.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych nie stwierdzono naruszeń przepisów prawa pracy przy zawieraniu umów o pracę przez podwykonawców zamówień publicznych. W kontrolowanych podmiotach – u podwykonawców, do realizacji zamówień publicznych zatrudnianie były osoby na podstawie umów o pracę, nie odnotowano przypadków zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy spełnione były warunki zatrudnienia, o których mowa w art. 22 ust. 1 kodeksu pracy.

Łącznie przeprowadzono 48 kontroli, wykonawców i podwykonawców zamówień publicznych i tylko w 1 przypadku inspektorzy stwierdzili naruszenie przepisów związanych z zatrudnianiem na podstawie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę. Dokonane ustalenia, stanowiły podstawę skierowania do pracodawcy - wykonawcy zamówienia publicznego, wystąpienia zawierającego wnioski o zawarcie umowy o pracę z osobą zatrudnioną na podstawie umowy o dzieło, oraz ukarania pracodawcy mandatem karnym w wysokości 1 000 zł., za wykroczenie określone w art. 281 pkt 1 kodeksu pracy.

Inspektorzy pracy prowadząc kontrole w zakresie zawierania umów o pracę u wykonawców, lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane podczas dwóch kontroli stwierdzili nielegalne zatrudnienie łącznie 6 cudzoziemców (obywateli Ukrainy). Cudzoziemcy nie posiadali zezwoleń na wykonywanie pracy na rzecz podmiotów zatrudniających, 5 z nich posiadało zawarte z nimi umowy o pracę, 1 natomiast umowę zlecenie. W związku z dokonanymi ustaleniami inspektorzy pracy skierowali do właściwych wydziałów karnych - sądów rejonowych wnioski o ukaranie zawierające zarzuty powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom. Obwinieni przyznali się do zarzucanych im czynów i poddali się dobrowolnie ukaraniu (grzywny odpowiednio 3 i 3,1 tys. zł.).

Kontrole związane ze sprawdzaniem prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane były prowadzone głównie podczas kontroli, w których realizowano inne planowe tematy kontrolne w tym dot. eliminacji zagrożeń o charakterze publicznym, zagrożeń przy pracach rozbiórkowo-budowlanych, oraz budowy dróg i mostów. Kontrolowane były również aspekty wyboru właściwej podstawy prawnej zatrudnienia oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę. Inspektorzy kontrolując zagadnienia związane z przestrzeganiem prawa pracy oraz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy osób zatrudnionych przy realizacji zamówień publicznych dokonywali również kontroli legalności zatrudnienia.

Informacje dotyczące warunków zamówień publicznych inspektorzy otrzymywali od podmiotów kontrolowanych, a także wiedzę w tym zakresie czerpali z informacji publikowanych na stronach internetowych urzędów i instytucji, zakładów zamawiających wykonanie usługi.

Inspektorzy pracy nie sygnalizowali problemów związanych z pozyskaniem informacji niezbędnych do dokonania niezbędnych ustaleń w zakresie prowadzonych kontroli.

Podsumowując, kontrole przeprowadzone w przedmiotowym zakresie nie wskazują na masowe występowanie negatywnych zjawisk w tym obszarze przestrzegania przepisów prawa. Podmioty – zamawiające wykonanie zadań określonych w SIWZ przygotowując ofertę korzystają w większości przypadków z usług profesjonalnie przygotowanych podmiotów i specjalistów, konsekwencją jest, że sposób realizacji zamówień publicznych nie budzi wątpliwości wykonawców i podwykonawców, co potwierdzają wyniki kontroli inspektorów pracy.

*

4. Bezpieczeństwo w przemyśle

W 2017 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 92 kontrole w 91 zakładach, prowadzących działalność przypisaną do różnych branż: obróbka metalu, obróbka drewna, przerób tworzyw sztucznych, przemysł spożywczy, przemysł rolny, produkcja materiałów budowlanych, poligrafia, produkcja odzieży, itp.

W ramach przeprowadzonych kontroli w związku ze stwierdzonymi w toku kontroli nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 1027 decyzji, w tym 745 na piśmie i 282 decyzje ustne,
- 166 wniosków w wystąpieniach,
- 35 mandatów (91 wykroczeń), na łączną kwotę 42 200 zł,
- 1 wniosek do sądu (2 wykroczenia),
- 7 środków wychowawczych (14 wykroczeń).

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono przy: szkoleniach okresowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, badaniach lekarskich, udokumentowanej ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, w zakresie stanowisk i procesów pracy, maszynach i urządzeniach technicznych. Kontrole wykazały, że nieprawidłowości przy maszynach i urządzeniach technicznych, dotyczyły braku osłon i innych urządzeń ochronnych przy maszynach.

Głównymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- nieznajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- lekceważeniu zagrożeń wypadkowych przez pracodawców i pracowników nadzoru,
- realizacja zadań planowych za wszelką cenę bez uwzględnienia aspektów bezpiecznej organizacji i prowadzenia pracy,
- minimalizacja kosztów prowadzonej działalności gospodarczej skutkująca m.in. zaniedbaniami w zakresie bhp,
- 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 oraz niewłaściwe wykonywanie zadań przez służbę bhp.

Należy również nadmienić, że w kontrolowanych 33 zakładach inspektorzy pracy stwierdzili że: 2014 roku miało miejsce 66 wypadków przy pracy, w 2015 roku 61 wypadków przy pracy, natomiast w roku 2016 - 89 wypadków przy pracy. Zdecydowanie najwięcej wypadków przy pracy miało miejsce w zakładach zajmujących się obróbką metalu oraz w przemyśle spożywym. Pocięającym 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 2014-2016 wypadków zbiorowych, ciężkich oraz śmiertelnych.

*

5. Bezpieczeństwo w leśnictwie

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 25 kontroli u 21 przedsiębiorców. Wydano 27 decyzji nakazowych, w tym 1 wstrzymującą pracę (jednoosobowa obsada na powierzchni zrębowej). Wśród decyzji 21 wydanych zostało w formie pisemnej i 6 w formie ustnej. Skierowano 37 wniosków zawartych w wystąpieniach. Stwierdzając popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika wobec osób winnych inspektorzy zastosowali 3 mandaty karne na kwotę 3 000 zł.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że oprócz pilarek łańcuchowych oraz sprzętu pomocniczego, pracodawcy dysponują maszynami i sprzętem bardziej zaawansowanym technologicznie, w tym maszynami wielooperacyjnymi.

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 organizacji i wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych nie stwierdzono naruszenia przepisów związanych z wykonywaniem tych prac. Uchybienia w tym zakresie dotyczyły nie opracowania przez pracodawcę wykazu prac niebezpiecznych lub wykaz nie obejmował wszystkich prac. W zakresie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac, nieprawidłowości sprowadzały się do braku opracowanych instrukcji obsługi użytkowanych maszyn i urządzeń oraz braku potwierdzenia w sposób przyjęty w zakładzie, wprowadzenia do stosowania, obowiązującej u pracodawcy "Instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej" opracowanej dla jednostek organizacyjnych w PGL Lasy Państwowe i zapoznania z nią pracowników.

W trakcie czynności kontrolnych stwierdzono nieprawidłowości (w jednym przypadku), dotyczące nie okazania w trakcie kontroli aktualnej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej do eksploatacji harwestera – żurawia przenośnego. W porównaniu do roku ubiegłego w ramach omawianego bloku, stwierdzono poprawę w zakresie badań technicznych sprzętu podlegającego dozorowi technicznemu.

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

- stosowanie niewłaściwych technik ścinki drzew, przy użyciu pilarek;
- nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego;
- 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 właściwie zorganizowanej służby bhp;
- uszkodzone, rozbite zewnętrzne lusterko ciągnika rolniczego;
- nieprawidłowości dotyczące decyzji Urzędu Dozoru Technicznego dopuszczającej maszyny i urządzenia do eksploatacji;
- nieprawidłowości dotyczące prowadzenia dokumentacji związanej z konserwacją i naprawą eksploatowanych maszyn i urządzeń.

Analizując techniczne bezpieczeństwo pracy związane ze ścinką drzew, stwierdzono, nieliczne lecz powtarzające się (w ocenianych okresach w różnych zakładach) przypadki niewłaściwych technik ścinania. Skala nieprawidłowości w tym zakresie jest praktycznie taka sama od kilku lat.

Ujawniane 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.

*

6. Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 80 kontroli. W zakładach objętych kontrolami zatrudnionych było 10 160 osób, w tym 221 umów cywilnoprawnych i 60 podmiotów samozatrudniających się. Wśród zatrudnionych 260 osób stanowili cudzoziemcy.

Kontrole ujawniły nieprawidłowości w blisko 75 % zakładach pracy, którymi najczęściej były:

- brak określonych i oznakowanych dopuszczalnych obciążeń roboczych urzędzeń do magazynowania i składowania materiałów, w szczególności regałów magazynowych,
- brak lub nieprawidłowa ocena ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu prac związanych z transportem wewnątrzzakładowym oraz magazynowaniem,
- brak lub nieprawidłowo opracowane instrukcje bhp przy ręcznych pracach transportowych,
- nie wyznaczone lub wyznaczone w sposób nieodpowiedni i nie oznakowane znakami drogowymi drogi transportowe i komunikacyjne, przejścia,
- nieprawidłowy sposób składowania materiałów.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny takiego stanu rzeczy przedstawiają się następująco:

- nieznanostwo przepisów bezpieczeñstwa i higieny pracy przez pracodawców,
- ignorowanie przez pracodawców istniejących przepisów bhp,
- tolerowanie przez pracodawców praktyk naruszających przepisy prawne,
- niejednoznaczne uregulowania w przepisach bhp.

Podsumowując wyniki kontroli nale¿y jednoczeñnie stwierdzić, że w odniesieniu, do niektórych zagadnieñ nie wystąpiły nieprawidłowości lub miały charakter marginalny, na przykłał:

- przestrzeganie norm dźwigania cię¿arów przez kobiety i mę¿czyzn,
- wyposa¿anie pracowników w odzie¿ i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej,
- wyposa¿enie pracowników w sprzët pomocniczy ułatwiający ręczne prace transportowych,
- stan techniczny dróg w obiektach i na terenie otwartym, placów manewrowych.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy przeanalizowali zakładowe dokumentacje powypadkowe dotyczące wypadków przy pracy, które wydarzyły się w latach 2015 - 17 r. i związane były z wykonywaniem prac w transporcie wewnątrzzakładowym oraz magazynowaniu i składowaniu materiałów, w celu ich zweryfikowania, w szczególności podjętych przez pracodawców działań profilaktycznych. Łącznie zbadane zostały 43 wypadki, nie było wypadków śmiertelnych, zbiorowych, czy te¿ ciężkich. W większości do wypadków dochodziło na skutek potknięć, poślizgnięć, upadków, uderzenia człowieka o czynnik materialny, gdzie głównymi przyczynami były czynniki organizacyjne i ludzkie, w tym dominującym był brak dostatecznej koncentracji uwagi poszkodowanego na wykonywanych czynnościach.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy zastosowali adekwatne środki prawne. W trakcie kontroli wydali ogółem 102 decyzje ustne, które zostały wykonane przed zakończeniem kontroli. Do pracodawców skierowanych zostało 60 pisemnych nakazów pokontrolnych, które zawierały 284 decyzje, z czego 85 zostało opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności w trybie art. 108 kpa. Wydane zostały 4 decyzje dotyczące skierowania do innych prac łącznie 5 pracowników – operatorów wózków widłowych jezdniowych z napędem silnikowym. W dwóch przypadkach decyzje dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn. W sumie decyzje dotyczyły 3 629 pracowników, co stanowiło 36,5 % ogółu zatrudnionych. Inspektorzy pracy skierowali ponadto do pracodawców 25 wystąpieñ pokontrolnych, zawierających ogółem 61 wniosków, które dotyczyły 320 pracowników. Niektóre naruszenia przepisów bhp stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Wobec 14 osób winnych popełnienia tych wykroczeń, na 7 osób nałożonych zostało 7 mandatów karnych, zawierających w sumie 15 wykroczeń, na łączną kwotę grzywnien 7500 zł., a wobec 7 pozostałych osób - sprawców 11 wykroczeń zastosowane zostały środki wychowawcze w postaci pouczeń.

Według informacji przekazanych przez pracodawców do końca 2017 r. wynika, że wykonanych zostało ogółem 198 decyzji (45 % wydanych) oraz zrealizowane zostały wszystkie

wnioski z wystąpień pokontrolnych. W efekcie powyższego nastąpiła znacząca poprawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny w zakładach objętych kontrolami.

W toku kontroli notowane były ponadto naruszenia innych przepisów np. o dozorcze technicznym, prawa budowlanego, w wyniku czego inspektorzy pracy przesyłali 4 pisemne zawiadomienia do odpowiednich organów o stwierdzonych nieprawidłowościach.

Skala i rodzaj nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli wskazują, że stan bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących prace związane z transportem wewnątrzzakładowym i gospodarką magazynową jest, w niektórych obszarach niezadowalający. Negatywny obraz jeśli chodzi o przestrzeganie przepisów i zasad bhp w zakładach pracy, w których dominująca część prowadzonej działalności gospodarczej wiąże się z wykonywaniem prac z zakresu transportu wewnątrzzakładowego oraz magazynowania i składowania, wymaga dalszych działań kontrolnych oraz prewencyjnych.

**

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 11 kontroli u pracodawców trudniących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Kontrole były podejmowane na podstawie:

- 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;

Kontrolne dotyczyły demontażu płyt azbestowych, w tym przede wszystkim poszycia dachowego. W czasie wykonywania robót nie stwierdzono przypadku mechanizacji prac. We wszystkich przypadkach, płyty zawierające azbest były odspajane od podłoża z wykorzystaniem ręcznych narzędzi, a następnie opuszczane na niższy poziom metodą podawania sobie płyt z rąk do rąk. Jedynie w nielicznych przypadkach do tego celu stosowano sprzęt pomocniczy np. liny. Takie same technologie demontażu płyt wykorzystywane są przy demontażu płyt azbestowo – cementowych z elewacji budynków.

Analizując przeprowadzone kontrole, w roku 2017 nie ujawniono przypadków nie zgłaszania do PIP zamiaru wykonywania prac w kontakcie z azbestem. (w roku 2016 miały miejsce trzy takie przypadki).

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, lecz w zaświadczeniach tych brak jest jednak zapisów dopuszczających do pracy w kontakcie z pyłami azbestu. Omawiane zaświadczenia dotyczyły dopuszczenia pracowników do pracy na stanowisku np. „pracownik ogólnobudowlany”, „pracownik fizyczny”.

W czasie kontroli w firmach 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. Stwierdzono przypadki, że w trakcie pracy kombinezony ulegały uszkodzeniu (przetarcie, rozerwanie) W trakcie kontroli wydano decyzje ustne regulujące tę tematykę, które zostały natychmiast wykonane, poprzez wymianę kombinezonów. Po wykonywaniu robót środki ochronny indywidualnej traktowane są jak odpady azbestowe i są składowane razem z odpadami zawierającymi azbest. Podczas kontroli stwierdzono również przypadki nie stosowania środków ochrony indywidualnej podczas prac na wysokości.

Stwierdzone nieprawidłowości

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

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.
3. Braku skutecznego nadzoru przez osoby kierujące pracownikami co skutkuje zdejmowaniem masek w trakcie pracy jak również brakiem odpowiedniego zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości

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. W ocenie niektórych 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 16 decyzji, w tym dwie decyzję wstrzymania prac.

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 osób;
- wstrzymania prac w kontakcie z pyłami azbestu prowadzonymi w warunkach nieprawidłowego zabezpieczenia pracowników na upadek z wysokości;
- prawidłowego oznakowania materiałów (odpadów) zawierających azbest;
- podniesienia świadomości co do występujących zagrożeń zarówno u pracodawców jak i pracowników kontrolowanych firm.

W 2017 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 organizację 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, gdyż zostały już zakończone lub mają być wykonane w przyszłości. Zmiana terminu może być spowodowana np. zmianami warunków atmosferycznych, które w planowanym terminie uniemożliwiają wykonywanie prac w planowanym dniu.

*

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

Analogicznie jak w latach ubiegłych, kontrole wyrobów w zakresie spełniania przez nie wymagań zasadniczych prowadzone były m.in. na wniosek organów celnych. W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 11 wniosków skierowanych przez Naczelnika Mazowieckiego Urzędu Celno-Skarbowego w Warszawie, o wydanie opinii w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych wymagań. Realizując swój ustawowy obowiązek, inspektorzy pracy każdorazowo podejmowali czynności kontrolne w ramach nadzoru rynku, w obecności pracownika Służby Celno-Skarbowej. W toku prowadzonych czynności dokonywano oględzin wyrobów znajdujących się w składach celnych oraz dokonywano analizy dokumentów dostarczonych przez importera.

Rozpatrywane wnioski dotyczyły głównie wyrobów podlegających ocenie zgodności z wymaganiami zasadniczymi dla maszyn, określonymi w dyrektywie 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn. W trzech przypadkach zgłoszone wyroby nie spełniały definicji wyrobu podlegającego ocenie zgodności. W związku z powyższym brak było podstaw do wszczęcia postępowania wynikającego z art. 43a ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2010 r. Nr 138, poz. 935) bądź art. 87 ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2016 r., poz. 542).

Z uwagi na fakt, iż kontrolowane wyroby były oryginalnie zapakowane przez eksportera (producenta), oględzin wyrobu można było dokonać w stanie niezmontowanym i nie podłączonym do zasilania elektrycznego, w związku z czym brak było możliwości sprawdzenia funkcjonalności oraz poprawności działania elementów maszyny, w tym elementów bezpieczeństwa. Na podstawie badanych wyrobów należy stwierdzić powtarzające się nieprawidłowości z nadzoru rynku dotyczące głównie oznakowania wyrobów oraz towarzyszącej dokumentacji, w szczególności polegające na:

- braku 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.

Z działań podejmowanych przez inspektorów pracy i spostrzeżeń dokonanych podczas kontroli wynika, iż kontrolowane podmioty, a w szczególności osoby je reprezentujące nie posiadają wymaganej wiedzy w obszarze obowiązujących przepisów dotyczących oceny zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi.

W wyniku podjętych na etapie kontroli wyrobów dobrowolnych działań naprawczych przez producentów, upoważnionych przedstawicieli, importerów lub dystrybutorów usunięto nieprawidłowości dotyczące wskazanych w treści pism środków ochrony indywidualnej układu oddechowego. Podjęte działania dobrowolne dotyczyły 4 wyrobów i 4 podmiotów. Rodzaje nieprawidłowości usuniętych w wyniku działań dobrowolnych głównie dotyczyły uzupełnienia treści deklaracji zgodności czy też instrukcji użytkownika.

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 wyrób w większości przypadków usuwa nieprawidłowości w ramach działań dobrowolnych.

Niezależnie od działań kontrolnych podejmowano 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 z użytkownikami wyrobów oraz z producentami i importerami.

Działania prewencyjne ukierunkowane były także na popularyzację wymagań, jakie muszą spełniać wprowadzone do obrotu środki ochrony indywidualnej i były adresowane zarówno do wytwórców jak i pracodawców wyposażających pracowników w ochrony ze względu na występujące w środowisku pracy czynniki szkodliwe i niebezpieczne. Celem przybliżenia problematyki, w ramach prewencji udzielano porad dotyczących zagadnień wynikających z przepisów ustawy o systemie oceny zgodności oraz Rozporządzenia MG w sprawie wymagań zasadniczych dla środków ochrony indywidualnej. Udzielane porady dotyczyły również prawidłowości doboru właściwego środka ochrony indywidualnej do rodzaju wykonywanej pracy przez pracowników.

*

3. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

W analizowanym zakresie w 2017 r. łącznie przeprowadzono 106 kontroli u 102 pracodawców, którzy zatrudniali 15 630 osób, w tym na podstawie umowy o pracę: 13 591, w tym: 6 431 kobiet, 33 młodocianych i 7 481 osób niepełnosprawnych. Przeprowadzone czynności obejmowały zagadnienia prawne w 97 kontrolach, a zagadnienia bhp w 105 kontrolach.

Zastosowane środki prawne, podjęte działania prewencyjne:

W wyniku przeprowadzonych kontroli do realizacji skierowano 205 zarządzeń, w tym 106 decyzji ustnych i 79 decyzji na piśmie dotyczących 1 627 pracowników, w tym:

- 99 podlegających wykonaniu, z art. 108 kpa - 36,
- skierowano do realizacji 6 poleceń dotyczących 6 pracowników,
- skierowano 81 wniosków zawartych w 44 wystąpieniach dotyczące 333 pracowników.

Na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości, kontrolujący inspektorzy pracy zdefiniowali 8 wykroczeń przeciwko prawom pracownika z nałożeniem 4 mandatów karnych na łączną kwotę 4 800 zł oraz zastosowano 8 środków wychowawczych z 10 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: 202; 280; 25.

Uzyskane efekty: W wyniku zastosowania środków prawnych, uzyskano:

- poprawę warunków pracy dla 1 547 pracowników poprzez wykonanie 174 decyzji z 205 skierowanych, co stanowi 84,9% wydanych decyzji,
- zrealizowano w 100% polecenia – dotyczyły 6 pracowników,
- zrealizowano w 54,3 % 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.:

- 57 opinii w formie postanowienia w trybie art. 26e ust. 5, art. 26. ust. 6,
- 17 opinii w formie decyzji w trybie art. 28 ust. 2,
- 4 opinie w formie propozycji decyzji w trybie art. 28 ust. 2, w tym jedna opinia negatywna.

Porównanie wyników kontroli z lat 2015 – 2017 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				
		2017	2016	2015	Uwagi
Eksploatacja instalacji i urządzeń elekt.	A	4	8	12	
	B	5	11	15	
Maszyny i urządzenia	A	11	11	10	
	B	6	11	16	
Stanowiska pracy	A	14	20	24	
	B	7	26	28	
Budynki i pomieszczenia pracy	A	8	6	14	
	B	4	4	10	
Bariery architektoniczne	A	4	6	5	
	B	4	4	6	
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	A	4	6	4	
	B	4	10	11	
Oświetlenie pomieszczeń pracy	A	6	3	3	
	B	7	4	7	
Wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy	A	3	2	5	
	B	4	-		
Praca w godzinach nadliczbowych	A	-	-	1	
Urlopy	A	-	4	1	
Wynagrodzenia	A	-	4	1	
Szkolenie w zakresie bhp *)	A	12	12	22	*)+ ocena ryzyka
Badania lekarskie profilaktyczne	A	3	1	-	

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

W 2017 r. stosunku do roku ubiegłego (2016) ilość przeprowadzonych kontroli w badanym zakresie zmniejszyła się o 10,2 % przy jednoczesnym wzroście o 31,7 % ilości skierowanych do realizacji decyzji i wniosków pokontrolnych.

Powyższe wskazuje na zmniejszenie się praworządności - przestrzeganie przez zakłady pracy zatrudniające osoby niepełnosprawne obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w badanym obszarze.

Ilość skierowanych do pracodawców środków prawnych w latach 2015 ÷ 2017, w stosunku do ilości przeprowadzonych kontroli, tj.:

Badany okres	Ilość kontroli	Skierowane do wykonania i realizacji środki prawne:				
		decyzje	wnioski	polecenia	razem	stosunek środków do kontroli
2015 r.	137	252	63	15	330	2,41
2016 r.	118	156	59	6	221	1,87
2017 r.	106	205	81	5	291	2,75

Powyższe zestawienie wskazuje na zmniejszenie praworządności w badanym zakresie, co jest podstawą do zalecenia dalszego w perspektywie – w 2018 r. nadzorowania zagadnień zatrudniania osób niepełnosprawnych w obu obszarach tj. w ZPCh, ZAZ-ach oraz na otwartym rynku pracy.

W zakresie działań kontrolnych pozostaje niezmienny wniosek dotyczący stałego prowadzenia nadzoru w obszarze określonym ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego efektem powinno być stałe podnoszenie – doskonalenie poprawy warunków pracy zatrudniania osób niepełnosprawnych, gdyż występuje stałe zapotrzebowanie w RP na pracę tej grupy społecznej.

Za podstawową przyczyną stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości należy uznać brak znajomości przez „pracodawców” przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w tym nie zwracanie uwagi na kwestie wymaganych okresowych pomiarów z zakresu ochrony przeciwporażeniowej, czy też natężenia oświetlenia elektrycznego na stanowiskach, na których zatrudniane są osoby niepełnosprawne.

*

4. 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 2017 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono ogółem 253 kontroli w 244 podmiotach gospodarczych natomiast w roku poprzedzającym odpowiednio 280 kontroli u 266 pracodawców, co stanowi spadek zgłoszeń dotyczących zagrożeń o charakterze publicznym. W skontrolowanych zakładach w 2017 r. zatrudnionych było łącznie 3183 osób, w tym 825 kobiety oraz 219 obcokrajowców. W kontrolowanych podmiotach prace na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywało 225 osób i 334 osoby „samozatrudniające się”.

Znaczna ilość przeprowadzonych kontroli 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 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 2016 co najmniej 90% zgłoszonych zagrożeń jest potwierdzanych przez inspektorów w przeprowadzonych przez nich kontrolach. Tematyka kontroli jest ściśle związana z branżą budowlaną. 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. Spowodowane to jest brakiem wiatrołapów oraz kurtyn powietrznych przy wejściach głównych do obiektów budowlanych, co powoduje napływ zimnego powietrza z zewnątrz.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Niedostateczna znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważące podejście do zagadnień bezpieczeństwa pracy, brak świadomości mogących wystąpić zagrożeń i odpowiedzialności karnej.

5. 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.
6. 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 brak wykwalifikowanych pracowników, a co za tym idzie zatrudnianie osób z za 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 udzieliłi 1 089 porad w tym 947 dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy, 105 z zakresu prawa pracy i 37 dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 106 (118 w 2016 r.) mandatów karnych na kwotę 133 500 zł (141 700 zł w 2016 r.) ujawniając 222 (394 w 2016 r.) wykroczenia.

W następstwie wykonania środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy w związku z przeprowadzonymi kontrolami wyeliminowano 1 450 nieprawidłowości powodujących zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, jak również osób postronnych, nieuczestniczących w procesach pracy. Pracodawcy wykonali 14 decyzji wstrzymujących wykonywania prac, 66 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Natomiast 42 pracowników skierowano do innych prac. Inspektorzy pracy skierowali 3 wnioski do sądu, które zawierały 11 wykroczeń.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili podczas wykonywania prac na wysokości oraz w związku z niewłaściwymi urządzeniami ochronnymi rusztowań. Dotyczyło to:

- nieprawidłowości związanych z zabezpieczeniem pracownika przed upadkiem z wysokości poprzez zastosowanie środków ochrony zbiorowej,
- 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.

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

*

5. 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 15 kontroli u pracodawców, którzy stosowali produkty biobójcze w różnych procesach technologicznych, procesach pracy. Blisko ¼ kontroli przeprowadzono w zakładach przemysłu spożywczego, tj. w mleczarniach, zakładach zajmujących się przetwórstwem owoców, gdzie produkty biobójcze stosowano do dezynfekcji wyposażenia zakładów, tj. pojemników, naczyń i sprzętu kuchennego, powierzchni związanych z produkcją, transportem, przechowywaniem żywności, usuwaniem osadów, mycia butelek, czy też cystern samochodowych. Ponadto 20% kontroli przeprowadzono w Ośrodkach Sportu, Rekreacji i Rehabilitacji gdzie stosowane produkty biobójcze wykorzystywane były do dezynfekcji powierzchni, powietrza, materiałów, dodatków do wody (produkty glonobójcze), czyszczenia basenów, w tym miejsc kąpeli oraz urządzeń rehabilitacyjnych. 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: garmażeryjnych, kosmetycznych i toaletowych (mycie, dezynfekcja pojemników, opakowań i urządzeń technologicznych). Po jednej kontroli przeprowadzono w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów z drewna, gdzie stosowany produkt biobójczy, wykorzystywany był do impregnacji drewna oraz w zakładach zajmujących się produkcją opakowań z papieru i tektury, gdzie produkty biobójcze stosowano do dezynfekcji oraz mycia elementów maszyn i urządzeń technicznych a także w zakładzie świadczącym usługi sprzątające, gdzie produkty biobójcze wykorzystywano do mycia pojemników transportujących wyroby wędliniarskie oraz do utrzymania porządku w budynkach produkcyjnych. Natomiast w skontrolowanej piekarni-cukierni produkty biobójcze wykorzystywano także do zwalczania gryzoni (mysz, szczurów) w postaci past, przynęt gotowych do ich użycia..

Struktura zakładów objętych kontrolą przedstawiała się następująco:

- Zakłady przemysłu spożywczego – mleczarnie, przetwórstwo owoców - 4,
- Ośrodki sportu, rekreacji (baseny) i rehabilitacji - 3,
- Zakłady zajmujące się produkcją wyrobów garmażeryjnych - 2,
- Zakłady zajmujące się produkcją wyrobów z drewna i ich impregnacji - 1,
- Zakłady Gospodarki Komunalnej - 1,
- Piekarnie, Cukiernie - 1,
- Zakłady zajmujące się produkcją wyrobów kosmetycznych i toaletowych - 1,
- Zakłady zajmujące się produkcją opakowań, tektury i papieru - 1,
- Zakłady zajmujące się świadczeniem usług w zakresie sprzątania, dezynfekcji - 1.

W kontrolowanych zakładach zarejestrowano 2254 pracujących, z czego 2084 stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, w tym 847 kobiety. Wśród zatrudnionych w ramach stosunku pracy 2 było pracowników młodocianych oraz 51 niepełnosprawnych. Kontrolowani przedsiębiorcy 156 osobom powierzyli pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umów–zleceń).

W narażeniu na bezpośrednie działanie produktów biobójczych pracowało 216 pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Karty charakterystyki produktów (dotyczy produktów biobójczych klasyfikowanych jako niebezpieczne substancje/mieszaniny chemiczne zgodnie z odrębnymi przepisami).	2
Instrukcje postępowania z produktami biobójczymi.	3

Ogółem w 15 zakładach pracy inspektorzy skontrolowali 65 substancji i preparatów chemicznych. W żadnym z kontrolowanych zakładów pracy, kontrolujący nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wprowadzenia do obrotu produktów biobójczych bez wymaganego pozwolenia lub braku decyzji o wpisie do rejestru produktów biobójczych. W stosunku do wszystkich skontrolowanych substancji i preparatów chemicznych nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących szczelności opakowań, ich oryginalności. Kontrolowane opakowania produktów biobójczych nie wprowadzały w błąd użytkowników, typu "nietoksyczny",

„nieszkodliwy”. Zawierały informacje nt. tożsamości wszystkich substancji czynnych i ich stężeń podanych w jednostkach metrycznych, postaci produktów, zakresu stosowania. Na wszystkich opakowaniach kontrolowanych produktów nie stwierdzono braku numeru pozwolenia albo wpisu do rejestru. Umieszczono na nich zalecenia dotyczące dawek lub ilości wyrażonych w jednostkach metrycznych dla każdego zakresu stosowania, bezpośrednich, pośrednich ubocznych skutków stosowania oraz wskazówek odnośnie udzielenia pierwszej pomocy w razie zatrucia lub uczulenia. W 100% kontrolowane opakowania zawierały informacje na temat czasu wentylacji pomieszczeń poddanych zabiegowi produktem, czyszczenia sprzętu służącego do wykonania zabiegów, środków ostrożności, jakie należy zachowywać w czasie zabiegu przechowywania i transportu.

Analiza powyższych danych potwierdza fakt, iż zarówno producenci, dystrybutorzy jak również handlowcy na etapie wprowadzania na rynek produktów biobójczych przywiązują istotną wagę do powyższych zagadnień.

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

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

1. Brak przydziału pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz stosowania środków ochrony indywidualnej niezgodnie z przeznaczeniem. Nieprawidłowości w tym zakresie odnotowano w 2 zakładach pracy.
2. W dwóch kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono brak lub nie udostępnienie do stałego korzystania pracownikom kart charakterystyki produktów biobójczych.
3. Brak opracowania i udostępnienia do stałego korzystania instrukcji postępowania z produktami biobójczymi. Nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono w 3 zakładach pracy.
4. Brak środków do neutralizacji produktów biobójczych w przypadku kontaktu (oblania, oparzenia) z nimi stwierdzono w jednym zakładzie pracy. nie zapewniono natrysków (prysznicz bezpieczeństwa).
5. Brak lub niewłaściwe sporządzonej ocenie ryzyka zawodowego dla pracowników mających kontakt z produktami biobójczymi stwierdzono w trzech zakładach 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 9 nakazów pisemnych zawierających ogółem 22 decyzji, w tym 21 pisemnych oraz 1 ustną. Nie wydawano decyzji wstrzymania prac i skierowania pracowników do innych prac. Do pracodawców wystosowano 5 wystąpień zawierających 10 wniosków. Realizując niniejszy temat za naruszenia przepisów i zasad bhp inspektor pracy nałożył 1 mandat karny na łączną kwotę 1 000 zł. W czasie prowadzonych czynności kontrolnych, inspektorzy pracy udzielili 19 porad prawnych i 31 technicznych.

*

6. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W roku 2017 inspektorzy pracy przeprowadzili 686 kontroli w 604 podmiotach wykonujących prace budowlane. Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których prace wykonywało łącznie 5691 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 4829 osób (w tym 561 kobiet). W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 710 osób. Ponadto pracę świadczyło 117 podmiotów samozatrudniających się.

Liczba zatrudnionych osób na podstawie umowy o pracę przypadających na jednego przedsiębiorcę uległa zmianie. W 2017 r. na jednego skontrolowanego przedsiębiorcę (pracodawcę) przypadało średnio 8 pracowników (2013 r. – 9,5; 2014 r. – 6,6; 2015 r. – 7,5; 2016 r. – 7,8). Udział umów o pracę w stosunku do innych form zatrudnienia lekko wzrósł i wyniósł 85% (dla porównania: w 2016 r. – 84%, 2015 r. – 80%).

Najczęściej występujące nieprawidłowości na skontrolowanych placach budów

Wybrane zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontroli			Liczba nieprawidłowości		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015
Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości.	686	602	587	216 (32%)	380 (63%)	402 (68%)
Budowa i stan techniczny rusztowań.	686	602	587	257 (38%)	164 (27%)	180 (31%)
Zabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym.	686	602	587	244 (36%)	90 (15%)	124 (21%)
Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych).	686	602	587	203 (30%)	215 (35,7%)	166 (28%)
Nieprawidłowo zabezpieczone dojścia do stanowisk pracy.	686	602	587	95 (14%)	118 (19,6%)	90 (15%)
Brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót.	686	602	587	65 (9%)	95 (16%)	83 (14%)
Szkolenia pracowników z zakresu bhp.	686	602	587	189 (28%)	132 (22%)	115 (20%)
Brak niezbędnego zabezpieczenia stanowiska pracy.	686	602	587	54 (8%)	98 (16%)	83 (14%)
Brak odpowiednich kwalifikacji.	686	602	587	31 (5%)	85 (14%)	79 (13%)
Nieużywanie hełmów ochronnych.	686	602	587	119 (17%)	148 (25%)	105 (18%)
Nieprawidłowości związane z badaniami lekarskimi.	686	602	587	28 (4%)	50 (8,3%)	50 (9%)
Brak zabezpieczenia otwartych otworów technologicznych.	686	602	587	106 (16%)	107 (18%)	109 (19%)

Zakres stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości występujących na placach budów, w stosunku do roku 2016 i lat ubiegłych, pozostaje ten sam.

W 2017 r. najczęściej występowały nieprawidłowości dotyczące:

- budowy i stanu technicznego rusztowań;
- zabezpieczania przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym;
- zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości;
- braku niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych.

Wynika to z faktu, że inspektorzy pracy kontrolowali przede wszystkim budowy średnie oraz małe zlokalizowane na obrzeżach Warszawy oraz w gminach sąsiadujących gdzie ww. nieprawidłowości występowały. 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 osoby postronne. Skargi w większości przypadków dotyczyły zakłócania ciszy nocnej.

Budowy do kontroli wybierane były bezpośrednio przez inspektorów pracy bądź zgłaszane przez pracowników lub osoby postronne. O wyborze budowy do kontroli przez inspektora pracy znaczący wpływ miało 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. Ponadto inspektorzy pracy kontrolowali w pierwszej kolejności budowy gdzie stan techniczny rusztowań budził zastrzeżenia.

W ocenie, co wpływa na to, że nieprawidłowości z zakresu bhp występują tak licznie na placach budów nie można pominąć aspektu związanego ze stanem sektora budowlanego w kontekście pracowników wykwalifikowanych. Powyższe także w 2016 r. znacząco oddziaływało na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów. 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. W 2017 r. liczba tych drugich gwałtownie wzrosła, nie ma już budowy, na której nie pracował by obcokrajowiec. Skutkuje to tym, że prace wykonywane są przez osoby nie przygotowane pod względem technologii realizowanych prac oraz nie posiadające utrwalonej wiedzy z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Ponadto osoby te często zmieniają zakład pracy gdyż są „podkupowane” przez innych pracodawców (przedsiębiorców). W związku z powyższym pracownicy ci są bardzo szybko dopuszczani do wykonywania prac bez wcześniejszego poddania ich szkoleniu wstępnemu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy czego potwierdzeniem jest gwałtowny wzrost liczby kontroli podczas, których stwierdzono braki w tym zakresie. Wzrost liczby zleceń w stosunku do ilości firm budowlanych na rynku pracy powoduje, że pracownicy przetrzucani są z jednego placu budowy na drugi bez poddania ich wcześniej szkoleniu stanowiskowemu z zakresu bhp w miejscu docelowym. W stosunku do cudzoziemców prowadzone są szkolenia z zakresu bhp, jednakże w nielicznych przypadkach (dotyczy to tylko dużych firm) przedstawiono inspektorowi pracy materiały szkoleniowe bądź instrukcje opracowane w języku macierzystym cudzoziemca.

Na ten stan rzeczy powinny mieć wpływ osoby sprawujące nadzór nad wykonywanymi pracami ze strony GW (kierownicy budów, robót czy też majstrzy budowlani). Jednakże tak nie jest, ww. osoby z nadzoru technicznego tolerują to, że pracownicy firm podwykonawczych nie przestrzegają ustalonych norm z zakresu bhp bądź są dopuszczani do pracy bez wymaganych szkoleń. Ograniczają się oni tylko do wzięcia od podwykonawcy oświadczenia, że podlegli mu pracownicy (zleceniobiorcy) zostali poddani szkoleniu stanowiskowemu z zakresu bhp na placu budowy.

Działanie takie wynika z konieczności zapewnienia ciągłości technologicznej wykonywanych prac. Osoby z nadzoru nie chcą aby któraś z firm podwykonawczych zeszła im z budowy gdyż pozyskanie nowego wykonawcy w krótkim czasie jest trudne do zrealizowania, w niektórych przypadkach wręcz nie możliwe.

Inspektorzy pracy kontrolujący place budów jako jedną z przyczyn występowania nieprawidłowości określonych w tabeli nr 1 podają między innymi niski poziom wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników i pracodawców (dotyczy małych firm i małych

bądź średnich budów). Na taki stan rzeczy mają wpływ 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; udzielania pierwszej pomocy oraz szkolenie okresowe dla pracodawców wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

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 4 988 decyzji nakazowych, w tym:

- 347 dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników,
- w 211 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn,
- w 50 kontrolach wydano decyzje zakazujące wykonywania prac,
- 59 decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 103 pracowników, nie posiadających uprawnień kwalifikacyjnych lub zatrudnianych przy danej pracy wbrew przepisom prawa.

Pracodawcy i osoby nadzorujące pracę zostali ukarani 296 mandatami na kwotę 370 400 zł w związku z popełnieniem 639 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Skierowano 10 wniosków do sądu. Zastosowano 77 pouczenia dla drobnych przedsiębiorców.

Ujawnione wykroczenia przeciwko prawom pracownika dotyczyły najczęściej:

- niewłaściwego zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości,
- braku środków ochrony indywidualnej chroniącej przed upadkiem z wysokości,
- nieprawidłowo zbudowanych rusztowań,
- nie stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej głowy,
- nie wygradzenia i nie oznakowania stref niebezpiecznych,
- braku lub niewłaściwie przeprowadzonego instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp dla pracowników.

Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W roku 2017 inspektorzy pracy przeprowadzili 78 kontroli w 71 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 1 510 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy 1 416 osób (w tym 277 kobiet).

W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 93 osoby. Powierzono prace przy robotach drogowych 84 cudzoziemcom.

Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- dostarczania i stosowania środków ochrony indywidualnej,
- zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych,
- szkoleń wstępnych oraz okresowych z tematyki dotyczącej bhp,

- zapewnienia pracownikom zaplecza higienicznosanitarnego,
- braku uprawnień i kwalifikacji potrzebnych do wykonywania prac, w tym do obsługi i eksploatacji maszyn i urządzeń,
- organizowania bezpiecznych stanowisk pracy, w tym pracy w wykopach i na wysokości,
- badań lekarskich.

W wyniku analizy danych uzyskanych w poprzednich latach - nieprawidłowości wykazanych podczas kontroli stwierdzono, że w 2017 roku nastąpiło pogorszenie warunków pracy w tym sektorze i tak na przykład w zakresie:

- poddawania pracowników wymaganym szkoleniom z zakresu bhp (szkolenia wstępne i okresowe) odnotowano częstsze niż w poprzednich latach występowanie nieprawidłowości – 31,4% w stosunku do 22,9 % w 2016 r. oraz 18,9 % w 2015 r.,
- opracowania i zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego – 12,8% w stosunku do 2,8 % w 2016 r. oraz 8,1 % w 2015 r.,
- organizacji stanowisk pracy, przy pracach ziemnych – 23,1% w stosunku do 8,6% w 2016 r. oraz 18,9% w 2015 r.

Na porównywalnym poziomie pozostają nieprawidłowości w zakresie:

- przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich – 11,5% w stosunku do 11,4% w 2016 r.,
- stosowania odzieży roboczej – 14,1% w stosunku do 11,4% w 2016 r. oraz 8,1% w 2015 r.

Poprawie uległy następujące zagadnienia:

- posiadanie przez pracowników dodatkowych kwalifikacji – 17,9% w stosunku do 42,8% w 2016 r. oraz 27% w 2015 r.,
- dostarczenia przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej i stosowanie ich przez pracowników – 52,6% w stosunku do 80% w 2016 r.,
- przygotowania zaplecza higienicznosanitarnego dla pracowników – 26,9% w stosunku do 45,7% w 2016 r. oraz 45,9% w 2015 r.,
- zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych – 38,5% w stosunku do 60% w 2016 r.,
- zabezpieczenia prac na wysokości – 12,8% w stosunku do 22,9% w 2016 r.

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

- nadmierne tempo prowadzenia prac, lekceważenie bądź niezidentyfikowanie zagrożeń występujących przy określonych pracach, z dążenia do redukcji kosztów, przenoszenie odpowiedzialności na inne podmioty wykonujące prace w tych samych miejscach i czasie,
- zbyt duża pewność siebie, ignorancja, ze strony osób kierujących pracownikami (osób posiadających duży staż na stanowiskach kierowniczych). Sytuacja taka występowała szczególnie podczas kontroli prac wykonywanych w wykopach, których ściany były umocnione w sposób wadliwy. Osoby nadzorujące (kierownicy robót) tłumaczyli się, że taki system zabezpieczenia ścian wykopów stosują od dłuższego czasu i nic się do tej pory nie stało,
- 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 wygrodzenia 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. budowy są budowlami liniowymi o znacznej długości i niemożliwym jest ustawienie ogrodzenia po całym obwodzie terenu gdzie wykonywane są roboty drogowe.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzano podczas kontroli firm wykonujących prace drogowe krótkotrwale polegające na przykład: na wymianie nawierzchni chodników bądź naprawie nawierzchni po wykonanych pracach instalacyjnych. Jednakże niektóre podmioty wykonujące duże inwestycje nie uniknęły błędów podczas realizacji zadania inwestycyjnego.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 411 decyzji nakazowych. Decyzje dotyczyły 1 531 pracowników. 17 z wyżej wymienionych decyzji dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, a 13 z nich dotyczyło skierowania 17 pracowników do innych prac. Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 17 decyzji zakazujących wykonywania prac. Wydano 13 decyzji 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 27 mandatami karnymi na kwotę 30 500 zł w związku z popełnieniem 53 wykroczeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W 8 przypadkach inspektorzy pracy poprzestali na wydaniu środka wychowawczego w postaci pouczenia a w jednym przypadku zastosowano zwrócenie uwagi.

Do końca grudnia 2017 r. potwierdzono wykonanie ponad 92% wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy.

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

Oprócz decyzji nakazowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców również 15 wystąpień, zawierających 34 wnioski mających charakter prewencyjny.

Inspektorzy pracy w czasie prowadzonych czynności kontrolnych udzielili 40 porad prawnych, 208 porad technicznych oraz 16 dotyczących legalności zatrudnienia.

W stosunku do wyników kontroli uzyskanych w 2016 roku można zauważyć, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych w 2017 roku uległ pogorszeniu lub pozostał na podobnym poziomie.

Reasumując wskazane jest dalsze monitorowanie tego sektora budownictwa ze względu na niewłaściwe podejście osób kierujących pracownikami do tematyki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też samych pracowników (nieznajomość lub lekceważenie zagrożeń) . 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.

*

7. 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 2017 rok, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w sumie 12 kontroli

w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach uzdatniania wody i/lub oczyszczania ścieków. Kontrolowane podmioty były dalszymi użytkownikami chemikaliów, zgodnie z przepisami REACH – Rozporządzenia (WE) Nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 3016 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 2 988 pracowników, w tym 779 kobiet. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 30 pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, oraz 28 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych.

Z przedłożonych dokumentacji wynika, że w bezpośrednim narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych, pracę świadczyło łącznie około 73 pracowników.

Spośród kontrolowanych podmiotów, 3 zakłady nie były dotychczas kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Żaden z podmiotów nie był wcześniej kontrolowany w zakresie przestrzegania przepisów REACH.

W 10 skontrolowanych zakładach (83 %) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczących szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- braku szkoleń wstępnych;
- brak potwierdzenia w karcie szkoleń wstępnych bhp faktu przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego;
- braku szkoleń okresowych;
- braku szczegółowych programów szkoleń bhp bądź też niewłaściwych programów nieuwzględniających zagadnień REACH CLP;
- braku ustalonej częstotliwości przeprowadzania szkoleń okresowych bhp;
- braku przeprowadzania szkoleń okresowych nie rzadziej niż raz w roku, pracownikom wykonującym prace szczególnie niebezpieczne.

W 5 zakładach (ok. 41 %) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego. W ocenach ryzyka nie uwzględniono stosowanych chemikaliów (m.in. niebezpiecznych właściwości czynników chemicznych, rodzaju, poziomu i czasu trwania narażenia, warunków pracy przy użytkowaniu czynników chemicznych, z uwzględnieniem ilości tych czynników).

W 3 zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, właściwe do rodzaju zagrożeń oraz zapewnienie ich stosowania. Nieprawidłowości stwierdzono w stacjach uzdatniania wody (SUW), w których nie jest wymagana stała obsługa urządzeń. Pracowników nie wyposażono we wszystkie środki ochrony indywidualnej bądź wyposażono w środki ochrony indywidualnej o właściwościach ochronnych nieadekwatnych do zagrożeń stwarzanych przez stosowane w zakładzie substancje i mieszaniny chemiczne.

Należy podkreślić, że na dzień prowadzonych czynności kontrolnych, wszystkie kontrolowane podmioty posiadały aktualne karty charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych.

Inspektorzy pracy podczas prowadzonych czynności kontrolnych w 4 zakładach stwierdzili nieprawidłowości w zakresie braku oznakowania lub niewłaściwego oznakowania pojemników, opakowań, w których przechowywane są niebezpieczne substancje czy mieszaniny chemiczne. W skontrolowanych zakładach stwierdzono, iż na opakowaniach nie zamieszczono żadnego oznakowania stosowanych produktów chemicznych, tj. brak nazw, znaków ostrzegawczych, zwrotów zagrożenia i zwrotów bezpiecznego ich stosowania. Nieprawidłowości dotyczyły braku oznakowania zbiorników, pojemników technologicznych. Środki były przechowywane w nieoryginalnych pojemnikach, opakowaniach tymczasowych lub wtórnych.

Jedną z częstszych nieprawidłowości stwierdzonych w kontrolowanych podmiotach był brak oznakowania magazynów lub miejsc składowania chemikaliów. Nieprawidłowość stwierdzono w 5 zakładach. Należy zaznaczyć, że kontrolowane zakłady ze względu na stosowaną technologię i moc przerobową nie składowały chemikaliów w ilościach wielko tonażowych.

Chemikalia składowano głównie w magazynach przy produkcyjnych, miejscach wydzielonych o różnym stopniu przystosowania do rodzaju składowanych chemikali.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że do jednych z najczęściej powtarzających się nieprawidłowości było niezapewnienie pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności dotyczących postępowania z niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi, wskazującymi zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, uwzględniających informacje zawarte w kartach charakterystyki. Nieprawidłowości zostały stwierdzone w 6 zakładach.

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 29 porad prawnych, 46 technicznych oraz 11 dotyczących legalności zatrudnienia.

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali 65 decyzji, w tym 5 decyzji podlegających wykonaniu z art.108 k.p.a. oraz 17 wniosków zawartych w skierowanych do pracodawców wystąpieniach.

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

- sporządzania spisu stosowanych niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych,
- sporządzania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych przy użyciu materiałów niebezpiecznych oraz instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, w tym postępowania z materiałami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia,
- 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 środki ochrony indywidualnej.

Większość nieprawidłowości wynikała z nieznamomości przepisów prawa lub ich lekceważenia. Doświadczenia w tym zakresie wskazują, że znajomość stanu prawnego jest tym większa im większy zakład. Wynika to z faktu, że w większym zakładzie zatrudnionych jest więcej pracowników nadzoru, technologów, kierowników. Jako organ doradczy funkcjonuje służba bhp, komisja BHP, często również społeczni inspektorzy pracy czy związki zawodowe.

W większych zakładach szkolenia okresowe bhp najczęściej przeprowadzają osoby bądź firmy zewnętrzne, specjalnie dla pracowników zakładu w tematyce dostosowanej do profilu działalności zakładu. Najczęściej szkolenia okresowe bhp nie są prowadzone dla zebranej grupy pracowników różnych branż.

Również większy odsetek pracowników nadzoru przechodzi specjalistyczne szkolenia.

W ocenie inspektora pracy 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 chemikali 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 poprzez 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,
- przeprowadzania kontroli szczególnie w małych zakładach jak i zakładach niekontrolowanych w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy przy stosowaniu, magazynowaniu środków chemicznych (stwierdzono najwięcej nieprawidłowości) w celu dalszej mobilizacji pracodawców do stałej poprawy stanu bezpieczeństwa.

*

Kontrole dotyczące problematyki CLP

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena stopnia znajomości i wdrażania przepisów „CLP” Rozporządzenia (WE) Nr 1272/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 2008 r. w zakładach stosujących niebezpieczne substancje i ich mieszaniny chemiczne. Realizując harmonogram działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 rok, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w sumie 12 kontroli w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach uzdatniania wody i/lub oczyszczania ścieków.

Kontrolowane podmioty były dalszymi użytkownikami chemikaliów, zgodnie z przepisami REACH (Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 1907/2006). Kontrolowane podmioty, chemikalia stosowane w procesach technologicznych, nabywały od innych producentów, dostawców substancji lub mieszanin.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 3 016 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 2 988 pracowników, w tym 779 kobiet. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 30 pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością, oraz 28 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych.

Z przedłożonej dokumentacji wynika, że w bezpośrednim narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych, pracę świadczyło łącznie około 73 pracowników.

Spośród kontrolowanych podmiotów, 3 zakłady nie były dotychczas kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Żaden z podmiotów nie był wcześniej kontrolowany w zakresie przestrzegania przepisów REACH i CLP.

Inspektorzy pracy ustalili, że w 10 zakładach (ok. 83 % kontrolowanych), w dokumentacjach zakładowych (instrukcjach, programach, szkoleń) pracodawcy nie uwzględnili wymagań odnoszących się do oznakowania opakowań chemikaliów według rozporządzenia CLP.

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

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali 23 decyzje.

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 29 porad prawnych, 46 technicznych oraz 11 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.

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

Należy zwrócić uwagę, że przez pewien okres czasu w stosowaniu mogą pozostać mieszaniny chemiczne sklasyfikowane w oparciu o stary i nowy system, co może mieć wpływ na bezpieczeństwo pracowników mających kontakt z mieszaninami stwarzającymi zagrożenie. Tym samym istnieje konieczność przeszkalania w tym zakresie pracowników. Natomiast w niektórych przypadkach w związku ze zmianą klasyfikacji substancji czy mieszanin, fakty te powinny zostać uwzględnione w dokumentacjach zakładowych.

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 (broшуry, 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 szczególności małych i średnich przedsiębiorstw, w których jest najwięcej nieprawidłowości, 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.

*

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

W roku 2017 przeprowadzono łącznie: 6 kontroli u 4 pracodawców. Przeprowadzone 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 2017 roku dotyczyły oceny przestrzegania przez pracodawców wymagań w zakresie bezpieczeństwa w Zakładach Inżynierii Genetycznej. Sprawdzone 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.

Kontrole wykazały, że znajomość zagrożeń oraz przepisów omawiających problematykę bezpieczeństwa przy procesach związanych z badaniami GMO i GMM jest na wysokim poziomie. Procesy bezpieczeństwa pracy przy realizacji badań naukowych związanych z zamkniętym użyciem GMO oraz GMM są wdrażane 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 związku ze zmianą ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2015 r. poz. 806), Minister Środowiska przed wydaniem decyzji zezwalającej na prowadzenie Zakładu Inżynierii Genetycznej występuje z do organów PIP o wydanie opinii dotyczącej spełniania przez kontrolowaną jednostkę wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łącznie: 20 kontroli u 12 pracodawców. Kontrole prowadzone były na wniosek Ministra Środowiska. Kontrole obejmowały pracodawców, u których mają być prowadzone badania naukowe związane z zamkniętym użyciem organizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych zaliczanych do I i II grupy zagrożenia.

W ramach realizacji tematu wydano 20 pozytywnych postanowień. Postanowienia dotyczyły Zakładów Inżynierii Genetycznej:

- GMM I kategoria – 11 postanowień;
- GMM II kategoria – 5 postanowień;
- GMO I kategoria – 3 postanowienia;
- GMO II – 1 postanowienie.

Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, w jednostkach ubiegających się o uzyskanie zgody Ministra Środowiska na prowadzenie Zakładu Inżynierii Genetycznej 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, w większości przypadków odbyli staże w laboratoriach czołowych uczelni i firm, zarówno polskich, jak i zagranicznych i mają zdecydowanie większą wiedzę o zagrożeniach i procedurach bezpieczeństwa, nie zawsze znanych i zidentyfikowanych przez służby bhp działające w tych zakładach.

*

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

Dokonując analizy naruszeń w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, szczególną uwagę należy zwrócić na kontrolę firmy wykonującej zarobkowy przewóz rzeczy w międzynarodowym transporcie drogowym z Piastowa koło Warszawy. W wyniku przeprowadzonej kontroli, suma kar za stwierdzone przez inspektora pracy naruszenia dotyczące nieokazania podczas kontroli w przedsiębiorstwie danych z karty kierowcy, tachografu cyfrowego lub dokumentów potwierdzających fakt nieprowadzenia pojazdu, wyniosła 260 000,00 zł.

Mając na uwadze art. 92 a ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2013 r. poz. 1414 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1273) oraz średnią liczbę kierowców - do 10 w okresie 6 miesięcy przed dniem rozpoczęcia kontroli - suma kar nałożona na przewoźnika wyniosła 15.000 zł.

Pracodawca nie udostępnił w/w danych, ponieważ jak twierdził - ich nie posiadał. Świadczy to o bagatelizowaniu przez przewoźnika obowiązku przechowywania danych z kart kierowców i tachografów cyfrowych przez okres 1 roku po ich użyciu. Nie można jednak wykluczyć celowego nieudostępnienia danych przez pracodawcę podczas prowadzonej przez inspektora kontroli, w obawie przed konsekwencjami ewentualnych naruszeń stwierdzonych podczas analizy czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców.

Kolejnym przykładem rażących naruszeń w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców jest kontrola przeprowadzona w jednej z firm transportowych zajmująca się przewozem osób. W wyniku przeprowadzonej kontroli, suma kar za stwierdzone przez inspektora pracy naruszenia dotyczące głównie – przekroczenia maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu bez wymaganej przerwy – wyniosła 13 750,00 zł. Część 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.

Podany przykład jest typowy dla przewoźników wykonujących przewóz drogowy, gdzie przewoźnicy i kierowcy nie przykładają wagi do przepisów regulujących okresy wymaganych przerw. Najistotniejsza w omawianej kontroli wydaje się jednak być niewłaściwa organizacja pracy, polegająca na brak możliwości realizacji zadań transportowych przez kierowców z zachowaniem obowiązujących ich rozkładów jazdy – regularny przewóz osób.

Według inspektorów pracy najczęstsze przyczyny naruszeń w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, wynikają z oszczędności na kosztach prowadzonej działalności gospodarczej pracodawców oraz chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach finansowych.

Kierowcy niejednokrotnie chcą pracować dłużej niż pozwalają na to przepisy, rezygnują z czasu wolnego. Wpływają na to systemy wynagrodzenia stosowane przez pracodawców, a rzeczywista płaca kierowcy jest uzależniona od liczby przejechanych kilometrów. Kierowcy otrzymują często wynagrodzenie naliczane w w/w sposób, stawkę procentową od frachtu lub stałą ustaloną kwotę za konkretne wykonane zlecenie. To wszystko sprawia, że kierowca jest zainteresowany przejechaniem jak największej liczby kilometrów, w jak najkrótszym czasie, a tym samym wykonaniem jak największej zleceń.

Jedną z przyczyn naruszeń jest niewątpliwie problem właściwego przeszkolenia w omawianym zakresie. "Niszowy" charakter prawa dotyczącego tej części prawa pracy w szerokim tego słowa znaczeniu, wielość regulacji i nakładanie się regulacji prawa krajowego, unijnego i międzynarodowego, istotnie nie ułatwia zrozumienia tej tematyki. Nieznajomość przepisów rozporządzenia 561/2006 nie jest wyłącznie problemem przewoźników, ale również i chyba przede wszystkim kierowców i zarządzających transportem. Również osoby, które w sposób profesjonalny zajmują się zarządzaniem operacjami transportowymi u przewoźników drogowych, czyli menedżerowie transportu, mimo posiadanego certyfikatu kompetencji zawodowych powinni stale rozwijać swoją wiedzę w tym zakresie, aby być na bieżąco i móc w sposób odpowiedzialny monitorować pracę kierowców. Kierowcy jako pierwszy element w procesie łamania przepisów rozporządzenia 561/2006, powinni w szczególności być poddawani szkoleniom wstępnym i cyklicznym szkoleniom przypominającym treść przepisów i ich praktyczne zastosowanie, a także skutki ich naruszania.

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

Warto pokreślić, że 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 naruszenia przepisów z zakresu czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców, rzutuje nie tylko na bezpieczeństwo kierowców i pasażerów pojazdów, ale również na bezpieczeństwo innych użytkowników dróg.

Przyczyn tego zjawiska należy upatrywać w priorytetowym traktowaniu potrzeby zapewnienia ciągłości funkcjonowania firmy transportowej, kosztem przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców. W małych firmach nie przeznacza się w ogóle lub zapewnia się w znacznie mniejszym zakresie, niż w dużych firmach transportowych, środków na szkolenie pracowników.

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

Po zakończonym okresie aktywności, kierowcom zapewnia się regularny lub skrócony odpoczynek dobowy. Nie robi się tego jednak w czasie 24 godzin od momentu rozpoczęcia pracy. Oznacza to, że kierowca nie miał zapewnionego wymaganego odpoczynku, albowiem odpoczynek dobowy musi być zapewniony w ramach 24 godzin od momentu rozpoczęcia aktywności kierowcy. Wadliwie ustalony odpoczynek dzienny wpływa na przedłużenie dobowego i tygodniowego okresu jazdy. Podkreślić również należy, że stwierdzone nieprawidłowości w większym zakresie dotyczą transportu krajowego niż międzynarodowego.

Wyniki kontroli wskazują na to, że na zagadnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do kierowców należy zwrócić w najbliższym czasie szczególną uwagę. Działania powinny zmierzać do:

- egzekwowania respektowania prawa, w tym przede wszystkim w zakresie przestrzegania czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców poprzez wzmożone kontrole w powyższym zakresie,
- popularyzacji obowiązujących przepisów oraz właściwego przeszkolenia w omawianym zakresie. Charakter prawa dotyczącego transportu drogowego, wielość regulacji i nakładanie się regulacji prawa krajowego, unijnego i międzynarodowego, nie ułatwia zrozumienia tej tematyki. Nieznajomość przepisów rozporządzenia 561/2006 jest problemem nie tylko dla przewoźników, ale również i chyba przede wszystkim kierowców i zarządzających transportem. Menedżerowie transportu, mimo posiadanego certyfikatu kompetencji zawodowych powinni stale rozwijać swoją wiedzę w tym zakresie, aby być na bieżąco i móc w sposób odpowiedzialny monitorować pracę kierowców. Kierowcy jako pierwszy element w procesie łamania przepisów rozporządzenia 561/2006, powinni w szczególności być poddawani szkoleniom wstępnym i cyklicznym szkoleniom przypominającym treść przepisów i ich praktyczne zastosowanie, a także skutki ich naruszania

*

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

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 179 kontroli w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Pracodawcy poddani kontrolom zatrudniali ogółem 99 664 osób z czego w ramach stosunku pracy 87 111 pracowników, w tym: 53 952 kobiet, 16 młodocianych oraz 2 121 pracowników niepełnosprawnych. Pozostali pracujący to: 11 152 w ramach umów cywilno-prawnych oraz 1 262 podmiotów samozatrudniających się. W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 1 255 cudzoziemców.

W wyniku analizy całości zgromadzonego materiału pokontrolnego, jako charakterystyczne przykłady naruszeń prawa w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń należy wymienić w szczególności:

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (nierzetelna dokumentacja),
- brak lub nieprawidłowości związane z określeniem systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- nieprawidłowości związane z zatrudnianiem pracowników w warunkach przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu,
- nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników w powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym,
- nieprawidłowości w zapewnieniu pracownikom odpoczynku dobowego,
- nieprawidłowości w zapewnieniu pracownikom odpoczynku tygodniowego,
- nieprawidłowości związane z zapewnieniem dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- przypadki nie zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
- nieprawidłowości w zakresie potrąceń z wynagrodzenia,
- nieprawidłowości w zakresie wypłacania dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów o wypłacie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieprawidłowości w zakresie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
- nieprawidłowości w zakresie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów o wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
- nieprawidłowości związane z wypłatą odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- nieprawidłowości związane z rekompensatą z tytułu przekroczenia normy dobowej (wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych),
- nieprawidłowości związane z rekompensatą z tytułu przekroczenia normy dobowej (udzielenie czasu wolnego).

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”.

Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy w zdecydowanej większości determinują zwiększone wynagrodzenie wypłacane pracownikom. Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy m. in. w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej, pracy w dniu wolnym od pracy pociąga za sobą wypłatę pracownikom wynagrodzenia wraz z należnymi im dodatkami. Z różnych przyczyn wskazanych powyżej pracodawcy pomimo korzystania z pracy zatrudnionych pracowników w sposób niezgodny z przepisami prawa pracy dopuszczają się niewypłacania należnych pracownikom świadczeń. Istnieje zależność, tam gdzie dochodzi do łamania przepisów w zakresie czasu pracy, tam w zdecydowanej większości przypadków dochodzi także do łamania przepisów prawa pracy w zakresie naliczania i wypłacania pracownikom należnych im wynagrodzeń. Nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy ma decydujący wpływ na korelacje 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:

- 140 wystąpień zawierających łącznie 608 wniosków pokontrolne,
- 45 nakazy płacowe łącznie na kwotę 2 379 032,40 zł,
- ponadto wydano 23 polecenia,
- za popełnione wykroczenia związane z tematyką czasu pracy i wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne 57 mandatów karnych, za 107 wykroczeń, na łączną kwotę 71 600 zł.,
- skierowano 7 wniosków do sądu (zawierających 35 wykroczeń),
- oraz zastosowali 34 środki wychowawcze (łącznie za 50 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 2017 r., 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 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.

*

11. Kontrole placówek handlowych

Kontroli poddano 24 placówki wielkopowierzchniowe (supermarkety), o pow. sprzedaży co najmniej 300 m² oraz 75 sklasyfikowanych jako inne placówki handlowe.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy:

- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników,
- niepoinformowanie pracowników pisemnie o warunkach zatrudnienia,
- nieokreślenie w treści umowy o pracę zawartej w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawniać będzie pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieudzielanie dobowego oraz tygodniowego odpoczynku,
- naruszenie przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy,
- zatrudnianie przeciętnie ponad 5 dni w tygodniu,
- niewypłacenie dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie dodatku za pracę w porze nocnej,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- nieterminowe wydanie oraz nieprawidłowości w treści świadectwa pracy.

Nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy:

- brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych i transportowych oraz nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania towarów,
- niestabilne konstrukcje regałów magazynowych,
- zastawione drogi i wyjścia ewakuacyjne,
- uszkodzone zamki chłodni i mroźni utrudniające bądź uniemożliwiające wydostanie się z tych pomieszczeń
- brak instrukcji bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń oraz dotyczących składowania i magazynowania,
- zastawiony towarami dostęp do umywalki lub miski ustępowej.

Największym problemem w sklepach wielkopowierzchniowych jak i w małych placówkach handlowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest problem składowania i magazynowania. Stwierdzono niewłaściwe składowanie towarów w magazynach, ustawianie towarów w każdym dostępnym miejscu, w tym na drogach ewakuacyjnych. W dużych placówkach marginalnie występuje naruszenie przepisów w zakresie przygotowania do pracy tj. szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp, dopuszczania do pracy pracowników bez badań lekarza medycyny pracy lub nieoszacowania ryzyka zawodowego na występujących w firmie stanowiskach. Ponadto w małych sklepach stwierdzono przypadki użytkowania uszkodzonych regałów o niestabilnej konstrukcji, niewłaściwego i niestabilnego składowania na nich towarów lub ustawiania towarów na podłodze w sposób umożliwiający ich przewrócenie się. Dość częstym problemem jest zastawianie dróg ewakuacyjnych uniemożliwiających swobodne wydostanie się pracowników na otwartą przestrzeń.

Podstawową przyczyną nieprawidłowości w zakresie magazynowania i składowania są zbyt małe zaplecza do ilości składowanego towaru.

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 2018 roku.

Kontrole przeprowadzone w 2017 roku w zakresie przestrzegania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych wykazały niestety, że większość pracodawców narusza obowiązujący zakaz. Na 33 przeprowadzone kontrole w 23 przypadkach stwierdzono naruszenie przepisów, co stanowi aż 70% placówek handlowych.

*

12. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

W ramach realizacji tematu w 2017 r. skontrolowano 7 pracodawców. W wyniku przeprowadzonych kontroli, w związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów, do pracodawców skierowano 3 wystąpienia zawierające 6 wniosków.

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, że stwierdzane przez inspektorów pracy naruszenia przepisów prawa dotyczyły:

- braku ustalenia porozumienia z funkcjonującą na terenie pracodawcy Radą Pracowników kwestii określonych w art. 5 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (dotyczy zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji; tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych; zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz. Wynika to m.in. braku ustalenia wspólnego stanowiska, co do treści takiego porozumienia pomiędzy pracodawcą, a Radą pracowników.
- braku przekazania pracownikom w sposób przyjęty u danego pracodawcy informacji dotyczącej osiągnięcia wielkości zatrudnienia, co do możliwości utworzenia rady pracowników.
- braku przekazania na piśmie Radzie pracowników informacji, o której mowa w art. 13 ustawy oraz brak przeprowadzenia z nią konsultacji w zakresie stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia oraz działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.
- braku przekazania ministrowi właściwemu do spraw pracy informacji dotyczącej rady pracowników w terminie 30 dni od dnia wyborów członków rady (m.in. daty utworzenia rady pracowników, liczby członków rady pracowników, ustalono warunku informowania i przeprowadzania konsultacji, itp.).
- braku przekazania informacji pracownikom o prawie wyboru członków kolejnej rady pracowników, co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników.

*

13. 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 sytuacje 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 kontroli poddano łącznie 481 podmiotów na terenie województwa mazowieckiego. W wyniku kontroli wydano 2 485 decyzji, skierowano 2 859 wniosków, wydano 76 poleceń.

Najwyższą skalę nieprawidłowości z zakresu bhp stwierdzono w zakresie dopuszczania pracowników bez szkoleń w zakresie bhp, organizacji pracy na terenie zakładu pracy oraz nieprawidłowości na terenie obiektów i pomieszczeń pracy; w zakresie prawnej ochrony pracy najwyższa skala nieprawidłowości została stwierdzona w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej w tym ewidencji czasu pracy oraz nieprawidłowości w zakresie terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę, w zakresie legalności zatrudnienia najwyższa skala nieprawidłowości dotyczyła nieterminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego.

W trakcie realizacji tematu stwierdzono również rażące nieprawidłowości takie jak: niewypłacenie wynagrodzenia, nieodprowadzanie składek na fundusz pracy czy zatrudnianie cudzoziemców bez wymaganych zezwoleń. W wyniku stwierdzonych rażących nieprawidłowości, inspektorzy pracy podjęli stosowne działania w związku z popełnieniem wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym. Skierowano 5 wniosków do sądu o ukaranie, nałożono 56 mandatów, skierowano 63 środki wychowawcze.

Zgodnie z opinią przeprowadzających kontrolę inspektorów pracy, źródłem stwierdzonych nieprawidłowości jest przede wszystkim brak wystarczającej wiedzy oraz pogoń za jak najwyższymi wynikami finansowymi kosztem pracowników. W większości przypadków podjęte czynności kontrolne przez inspektorów pracy były dla nich zaskoczeniem. Problemem dla pracodawców stanowi również zawite prawo pracy oraz ilość wymagań do spełnienia przez pracodawców. Szczególnie uwydatnia się to w przypadku małych zakładów pracy, gdzie większość obowiązków spoczywa na przedsiębiorcy. Pracodawcy wskazują również, iż polegają na wiedzy biur rachunkowych, z których usług korzystają. Niestety inspektorzy pracy wielokrotnie spotykają się również z brakiem elementarnej wiedzy z zakresu prawa pracy przez biura księgowo, na wiedzy których opierają się działania pracodawców. W tym stanie rzeczy nie można być zaskoczonym taką skalą stwierdzonych nieprawidłowości.

Pracodawcy wskazują również na wysoką rotację kadr, przyczyną której zgodnie z ich opinią w większości są sami pracownicy. Wskazują na brak uczciwości pracowników i brak doświadczenia, a także niechęć do wykonywania pracy za proponowane wynagrodzenie oraz wysokie koszty pracy. Coraz częściej wskazują na trudności w rekrutacji pracowników.

*

14. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono „Pierwszą kontrolę”

W wyniku realizacji tematu kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w ramach zadania pierwsza kontrola w 2017 r. zostało przeprowadzonych 107 kontroli. Nie stwierdzono nieprawidłowości na terenie 56 zakładów pracy to jest przeszło 50% przedsiębiorstw. Jednakże, na terenie pozostałych zakładów pracy skierowano wnioski w wystąpieniach, wydawano decyzje, w wyniku rażących nieprawidłowości nałożono 9 mandatów, skierowano 1 wniosek do sądu. Wydano 1 upomnienie w wyniku stwierdzenia niewykonania nakazu.

W wyniku kontroli tematu pierwsza kontrola przeprowadzonych w 2016 r. kontroli poddano 292 przedsiębiorstwa. Stwierdzono nieprawidłowości na terenie 286 przedsiębiorstw.

Skuteczność podjętych działań w kontekście wyników sprawdzających ogólnie należy uznać za zadowalające, rażące nieprawidłowości stwierdzono bowiem wyłącznie na terenie 16% zakładów pracy. Zgodnie z opiniami przeprowadzających kontrolę w większości przypadków kontrole potwierdziły poprawę stanu prawnego w tym bhp na terenach zakładów pracy. Wydano małą w porównaniu z pierwszymi kontrolami ilość decyzji i wystąpień. Biorąc jednak pod uwagę skalę przeprowadzonych kontroli z zakresu tematu pierwsza kontrola 2016 r. rażące nieprawidłowości w ogóle nie powinny mieć miejsca w przedsiębiorstwach, u których przeprowadzano kontrole.

Po kontrolach z tematu pierwsza kontrola, teoretycznie nie powinno być stwierdzonych żadnych nieprawidłowości. Zdaniem inspektorów pracy przeprowadzających kontrolę, w większości przypadków, jeżeli pracodawcy bądź osoby odpowiedzialne za popełnienie wykroczeń ukarane byłyby uprzednio np. mandatem, nieprawidłowości stanu prawnego nie powtórzyłyby się bądź byłyby sporadyczne. Brak sankcji nie przyniósł zamierzonego skutku, tj. poprawy stanu przestrzegania przepisów w przypadku niektórych przedsiębiorstw.

Zgodnie z opiniami inspektorów pracy przeprowadzających kontrole, nieskuteczność kontroli wynika z lekceważącego podejścia do organów PIP oraz pogoni za zyskami w pominięciu przestrzegania zasad i przepisów prawa pracy.

*

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

W roku 2017 inspektorzy pracy przeprowadzili 152 kontrole w 149 podmiotach gospodarczych wykonujących prace budowlane (odpowiednio dla tematu 099B 112 kontroli i dla tematu 099L 40 kontroli). 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. Większość kontroli z tematu 99B dotyczyło robót krótkotrwałych, które kończyły się bezpośrednio albo kilka dni po podpisaniu protokołu. W związku z tym, nie można było przeprowadzić kontroli sprawdzającej z tematu 99L. Kontrole podejmowano po zgłoszeniu nieprawidłowości przez osoby trzecie przy wykonywaniu prac budowlanych (pisemnie, telefonicznie) lub bezpośrednio po stwierdzeniu zaistniałych nieprawidłowości przez inspektorów pracy.

Kontrolami objęto podmioty zatrudniające łącznie 978 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy 830 osoby w tym 47 kobiet. W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych 108 osób, podmiotów samozatrudniających się 21 i cudzoziemców 47.

Najczęściej występujące nieprawidłowości - Krótkie kontrole w budownictwie, które ujawniły bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących (temat 099B)

Realizując zadanie przeprowadzono 112 kontroli w 110 podmiotach gospodarczych zatrudniających ogółem 722 osoby w tym w ramach stosunku pracy 610 osób.

Poniższe zestawienie przedstawia niektóre nieprawidłowości wykazane przez inspektorów pracy podczas kontroli, dla których wyeliminowania zostały wydane środki prawne. Zagadnienia badane były we wszystkich kontrolowanych podmiotach na wszystkich budowach, czyli dotyczyły 112 pracodawców.

Nieprawidłowości wykazane przez inspektorów pracy podczas kontroli

Zagadnienie objęte kontrolą	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w	Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców w	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w	Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców w
	2016 r.	2016 [%]	2017 r.	2017 [%]
Szkolenie w zakresie bhp (w tym instruktaż stanowiskowy)	29	19,07	6	5,35
Badania lekarskie	9	5,92	6	5,35
Dodatkowe kwalifikacje (w tym kwalifikacje IMBiGS)	21	13,81	4	3,57
Opracowanie ryzyka zawodowego	20	13,15	4	3,57
Dostarczenie środków ochrony indywidualnej	39	25,65	28	25
Stosowanie środków ochrony indywidualnej	34	22,36		

Zagadnienie objęte kontrolą	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w	Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców w	Pracodawcy u których stwierdzono nieprawidłowości w	Nieprawidłowości w stosunku do liczby pracodawców w
	2016 r.	2016 [%]	2017 r.	2017 [%]
Zaplecze higieniczno - sanitarne	14	9,21	13	11,6
Zabezpieczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych (w tym wygradzenie terenu wykonywanych prac)	30	19,73	14	12,5
Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości	94	61,84	38	33,92
Zabezpieczenie ścian Wykopów	3	1,97	8	7,14
Ochrona przeciwporażeniowa bezpośrednia	23	14,28	13	11,6
Budowa i stan techniczny rusztowań			26	23,21

Najczęściej występujące nieprawidłowości - Krótkie kontrole w budownictwie, które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia (temat 099L)

Poniższe zestawienie przedstawia niektóre nieprawidłowości wykazane przez inspektorów pracy podczas przeprowadzenia 40 kontroli u 39 pracodawców zatrudniających 256 osób w tym 220 na podstawie stosunku pracy, 25 osób na podstawie umów cywilno-prawnych i 7 podmiotów samozatrudniających się.

Ponadto stwierdzono nieprawidłowości dotyczące:

- braku zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych, tj. dróg na terenie wykonywanych prac, dojść do stanowisk pracy, brak wyznaczenia ciągów komunikacyjnych dla pracowników i osób postronnych przechodzących przez teren wykonywanych prac,
- braku ładu i porządku na terenie budowy,
- braku lub niewłaściwego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych, postronnych (nieszczelne ogrodzenie terenu budowy, otwarte bramy ogrodzenia budowy),
- braku lub niewłaściwego zabezpieczenia otworów technologicznych, najczęściej są to otwory technologiczne w stropach,
- niezgodności z przepisami dojścia do stanowisk pracy (trakty komunikacyjne za wąskie, składowanie materiałów budowlanych na drodze),
- niewłaściwego sposobu składowania materiałów i wyrobów budowlanych (np. opieranie o ściany, słupy wznoszonego budynku deskowania),
- stosowania uszkodzonych i niekompletnych drabin przystawnych lub też wykorzystywania ich przy pracach do tego nie wskazanych (prace montażowe).

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

- pośpiech, lekceważenie zagrożenia, lekkomyślność osób wykonujących prace na terenie budowy, akceptowanie zachowań niezgodnych z zasadami bezpiecznej pracy przez nadzór budowy, niewiedza, nie świadomość ciężkiej odpowiedzialności za stan bhp osób nadzorujących pracę,
- 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, nie poddanych szkoleniom wstępnym,
- oszczędzanie na wydatkach przeznaczonych na zabezpieczenia,
- duża rotacja pracowników na poszczególnych budowach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy wydali 822 decyzje. Z wymienionych decyzji:

- 104 dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników,
- 39 dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 12 zakazania wykonywania prac,
- 35 decyzji dotyczyło skierowania 110 pracowników do innych prac.

Decyzje wstrzymujące prace lub skierowujące 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,
- niewłaściwego montażu i eksploatacji rusztowań metalowych.

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami, inspektorzy pracy nałożyli 80 mandatów na kwotę 97 800 zł ujawniając 179 wykroczeń. Ponadto skierowano jeden wniosek do sądu o ukaranie oraz wydano 17 środków wychowawczych.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych udzielono 94 porady prawne, 432 porady z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i 27 porad w zakresie legalności zatrudnienia.

Porównując rok 2016 i 2017 można stwierdzić porównywalną ilość przeprowadzonych interwencji w zakresie ilości bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących – po 152 kontrole. W zagadnieniach objętych kontrolą odnotowano spadek nieprawidłowości np. szkolenia z tematyki dotyczącej bhp w porównaniu do 2016 r. spadek o 13,72 %, kwalifikacje wydawane przez IMBiGS w porównaniu do 2016 r. spadek o 10,24 %, zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości spadek w 2017 r. o 27,92 %.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że w kolejnych latach należy zwrócić uwagę na takie zagadnienia jak wyposażenie i stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, gdzie stosunek nieprawidłowości w roku 2016 i 2017 jest bardzo zbliżony i w 2017 r. wyniósł 25 % czyli co u 4 przedsiębiorcy .

Podobnie jak w 2016 r. tak i w 2017 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.

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

*

16. Edukacja – Bezpieczeństwo Pracy, Prawna Ochrona Pracy oraz Legalność Zatrudnienia

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie miał do zrealizowania 15 kontroli w zakresie tematu edukacja. Przeprowadzone czynności kontrolne przez inspektorów pracy wykazały, że w podmiotach tych podstawową formą nawiązania pracowniczego stosunku pracy są przepisy kodeksu pracy i karty nauczyciela. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych występowało tylko w 1 przypadku i dotyczyło umowy o dzieło. Ogółem w skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 958 pracowników, w tym 764 kobiet, 11 pracowników posiadało stopień niepełnosprawności. Dla kontrolowanych szkół organem prowadzącym był samorząd terytorialny.

Przeprowadzone czynności kontrolne wykazały nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę w 7 kontrolowanych jednostkach.

Stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- nie potwierdzeniu na piśmie rodzaju umowy (brak umowy),
- stwierdzono zawieranie umów o pracę po terminie,
- stwierdzono zatrudnianie nauczycieli w ramach robót publicznych, gdzie wynagrodzenie za pracę nie wynikało z uchwały organu prowadzącego w sprawie zasad wynagradzania nauczycieli, a warunki zatrudnienia nie wynikały z Karty Nauczyciela, a kodeksu pracy,
- stwierdzono zatrudnianie nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy okresowej bez istnienia przesłanek do zawarcia takiej umowy.

W 5 kontrolowanych jednostkach występowały nieprawidłowości w zakresie urlopów wypoczynkowych i wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy lub wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. Nieprawidłowości polegały na nie ustaleniu tego prawa w 1 przypadku, w pozostałych na niewłaściwym zaokrągleniu wymiaru przy zatrudnieniu w niepełnym miesiącu pracy lub nabyciu prawa urlopu wypoczynkowego, pomimo braku przesłanek ustawowych do jego nabycia.

W toku kontroli stwierdzono również nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego u nauczycieli mających zmienne składniki wynagrodzenia (godziny doraźnych zastępstw, godziny ponadwymiarowe). Nieprawidłowości polegały na: nie wypłaceniu tego świadczenia w 3 przypadkach za miesiąc czerwiec.

Przepisy Karty Nauczyciela (art. 39 ust. 4) stanowią, że składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Przeprowadzone kontrole wykazały, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nie są wypłacane w tym terminie. Na 15 przeprowadzonych kontroli w 10 szkołach występowały w tym zakresie nieprawidłowości.

We wszystkich skontrolowanych jednostkach oświatowych tworzony jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Pracodawcy naliczają odpis dla nauczycieli będących emerytami i rencistami lub pobierających świadczenie kompensacyjne w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur rent i świadczeń kompensacyjnych.

Kontrole wykazały, że regulaminy pracy nie zawierają wymaganych prawem informacji, nieprawidłowości polegają głównie na braku zapisów dot. rozkładu czasu, długości okresu rozliczeniowego i systemów czasu pracy dla pracowników nie będących nauczycielami braku uzgodnienia treści regulaminu pracy z działającymi w szkołkach organizacjami związkowymi. Inspektorzy pracy w tym zakresie skierowali 12 wniosków.

*

17. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia

W 2017 r. przeprowadzono łącznie 22 kontrole podmiotów leczniczych wykonujących działalność leczniczą w rodzajach: stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne oraz ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. W 21 z 22 łącznie skontrolowanych podmiotów leczniczych stwierdzono nieprawidłowości.

Do charakterystycznych rodzajów naruszeń zaliczono uchybienia dotyczące:

1. Prawna ochrona pracy: zasad udzielania urlopów wypoczynkowych; treści aktów wewnętrznych (regulaminów pracy i obwieszczenia); prowadzenia akt osobowych; nie zapewnienie pracownikom odpowiednich odpoczynków: 35 godzinowego tygodniowego oraz nie zapewnienia faktycznego 11 – godzinowego odpoczynku dobowego wynikającego z łączenia pracy przez te same osoby w tym samym podmiocie: raz jako pracownik, raz jako wykonawca umowy cywilnoprawnej z macierzystym podmiotem albo z zewnętrznym kontrahentem pracodawcy. Nieprawidłowości dotyczące dobowej normy czasu pracy, w tym dopuszczania do pracy dwukrotnie w ciągu doby roboczej skutkują

- nieprawidłowościami w naliczaniu i wypłacaniu należności pieniężnych (brak naliczeń za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ich nieterminowe wypłacanie).
2. Bezpieczeństwo i higiena pracy: uchybienia w zakresie: pierwszych i następnych szkoleń okresowych (brak, nieterminowość przeprowadzenia), terminów uzyskiwania wstępnych i okresowych zaświadczeń lekarskich stwierdzających zdolność do pracy na stanowisku pracy, oceny ryzyka zawodowego (nieprzeprowadzona, brak zapoznania, nieuwzględnienie zagrożeń); odzieży i obuwia roboczego (brak ustaleń ich rodzajów lub niedostarczenie, brak kart przydziału, nie dotrzymanie terminów wynikających z zasad przydziału); brak rejestrów czynników szkodliwych dla zdrowia.
 3. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej: nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami, inspektorzy pracy wydali łącznie 105 decyzji, w tym 34 ustne (wykonane w trakcie kontroli). Ponadto skierowali do pracodawców 21 wystąpień zawierających 199 wniosków oraz 3 polecenia.

Udzielono łącznie 168 porad, w tym 111 z zakresu prawnej ochrony pracy, 50 dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 7 z zakresu legalności zatrudnienia.

Nie widać znaczących różnic między nieprawidłowościami związanymi z prowadzeniem samodzielnych publicznych zespołów zakładów opieki zdrowotnej, a podmiotami leczniczymi będącymi przedsiębiorcami w rozumieniu ww. ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Podmioty lecznicze – przedsiębiorcy- wykonujące działalność leczniczą w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne nie są świadome, że także ich dotyczą przepisy w szczególności o czasie pracy według ustawy o działalności leczniczej, zamiast kodeksu pracy.

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są: błędy osób prowadzących dokumentację kadrowo - płacową, w tym akta osobowe, brak bieżącej analizy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (dot. szkoleń w dziedzinie bhp, badań lekarskich, oceny ryzyka, odzieży i obuwia roboczego, czynników szkodliwych), zdarza się, iż nieprzestrzeganie przepisów prawa wynika ze względów organizacyjnych (w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych, odpoczynków).

Na niezmiennym poziomie stwierdzono uchybienia w zakresie udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, prowadzenia dokumentacji pracowniczej (akt osobowych, treści umów o pracę i informacji o warunkach zatrudnienia), dopuszczania pracowników bez właściwych szkoleń bhp i zaświadczeń lekarskich, oceny ryzyka zawodowego oraz odzieży i obuwia roboczego.

Inspektorzy pracy jako źródła stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wskazali m.in. zaniechanie i lekceważenie tych zagadnień.

W zakresie prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia wskazano na nieznamość przepisów, niewiedzę, brak świadomości, że dokumentacja prowadzona jest nieprawidłowo, a także chęć wprowadzenia „ułatwień”.

W kolejnym roku obowiązywania zmian w kodeksie pracy dotyczących tzw. ruchomego czasu pracy można odnotować, że podmioty lecznicze często i umiejętnie korzystają z wprowadzonej w art.140¹ §1 Kodeksu pracy możliwości ustalenia w zakładach pracy rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w poszczególnych dniach kalendarzowych bez traktowania powyższego jako pracy w godzinach nadliczbowych.

Nieustająco pojawiają się nieprawidłowości: dotyczące szeroko pojętego bezpieczeństwa i higieny pracy, zapewniania (faktycznych) odpoczynków dobowych, udzielania urlopów wypoczynkowych, prowadzenia dokumentacji pracowniczej – we wszystkich rodzajach podmiotów leczniczych.

**

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

1. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach betoniarskich

Celem realizowanego tematu było:

- uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach,
- ograniczeniu skali zagrożeń zawodowych w miejscu pracy,
- kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów,
- promowanie praktycznego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia w małych i średnich przedsiębiorstwach, opartego na prawidłowej ocenie ryzyka zawodowego, ocenie zaistniałych zdarzeń wypadkowych i wyciąganiu wniosków pozwalających ograniczyć zagrożenia wypadkowe.

W roku 2017 inspektorzy pracy przeprowadzili 25 kontroli w 24 podmiotach. Kontrolami objęto przedsiębiorstwa zatrudniające łącznie 424 osoby (w tym 37 kobiet). Najczęstszą formą zatrudnienia był stosunek pracy (404 osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę). W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych - 17 osób oraz 3 podmioty samozatrudniające się. Odnotowano zatrudnienie 5 cudzoziemców oraz 4 osoby niepełnosprawne.

W wyniku przeprowadzonych 25 kontroli, 24 przedsiębiorcom wydano 192 decyzje nakazowe, z których 75 podlegało rygorowi natychmiastowej wykonalności ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego. Ponadto skierowano 8 wystąpień zawierających 24 wnioski mające charakter prewencyjny. W stosunku do osób winnych popełnionych wykroczeń wszczęto postępowanie wykroczeniowe - 2 mandaty na kwotę 2 500 zł oraz w 2 przypadkach zastosowano środki wychowawcze.

Podczas kontroli inspektorzy udzielili 44 porady prawne oraz 109 porad dotyczących zagadnień technicznych.

W czasie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy najczęściej wydawali decyzje dotyczące następujących zagadnień:

- niezapewnienie pracownikom ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym – 28 decyzji (14,6% wszystkich decyzji),
- niewłaściwe warunki składowania i magazynowania materiałów – 12 decyzji (6,25% sumy decyzji),
- brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych – 12 decyzji (6,25% całości decyzji),
- nieoznakowanie widocznymi barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc w zakładzie pracy, w których występują zagrożenia dla pracowników – 10 decyzji (5,2% wszystkich wydanych decyzji),
- nieopracowanie zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, zgodnych z przepisami prawa o ruchu drogowym – 9 decyzji (4,7%),
- niespełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych – 9 decyzji (4,7%),
- nieoszacowanie przez pracodawcę poziomu ryzyka zawodowego odrębnie dla każdego stanowiska pracy – 7 decyzji (3,65%),
- niewykonanie i nieoznakowanie dróg komunikacyjnych i transportowych na terenie zakładu pracy – 7 decyzji (3,65%).

W ocenie pracodawców nieprawidłowości i uchybienia związane były z:

- brakiem czasu na realizację zamierzeń, w związku z krótkim terminem realizacji zobowiązań,
- brakiem świadomości o wymogach dotyczących danego zagadnienia (brak znajomości przepisów),


- brakiem środków pieniężnych na dostosowanie stanowisk pracy do wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Natomiast inspektorzy wskazywali następujące przyczyny:

- lekceważenie przepisów polegające na wybiórczym traktowaniu obowiązków pracodawcy (zaniechanie przestrzegania przepisów prawa pracy),
- brak rzetelnej wiedzy w zakresie prawa pracy, w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak współpracy ze specjalistami ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku realizacji decyzji nakazowych wydanych w trybie art. 11 pkt 2 ustawy o PIP wyeliminowano bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników poprzez:

- spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych,
- właściwe warunki składowania i magazynowania materiałów,
- zastosowanie osłon elementów ruchomych i innych części maszyn, które w razie zetknięcia się z nimi stwarzają zagrożenie,
- opracowanie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych,
- oznakowanie widocznymi barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc w zakładzie pracy, w których występują zagrożenia dla pracowników,
- zapewnienie pracownikom ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym,
- opracowanie zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, zgodnych z przepisami prawa o ruchu drogowym.



VI.
REALIZACJA ZADAŃ
PROMOCYJNO PREWENCYJNYCH

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 2017 realizowano zarówno działania prewencyjne jak i kontrolne. W ramach tematu 110P realizowano II i III etap dokonując selekcji kolejnych grup pracodawców, zaproszenia ich do udziału w szkoleniu oraz rekrutacji do udziału w programie.

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.

Łącznie w szkoleniach uczestniczyły 54 osoby reprezentujące 52 podmioty gospodarcze.

Wszystkie podmioty reprezentowane na szkoleniach zgłosiły chęć udziału w programie prewencyjnym, wypełniając wymagane karty zgłoszenia.

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.

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 odbyły się szkolenia dla 14 podmiotów. Szkoleniom zostało poddanych 13 pracodawców oraz 87 pracowników.

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.

Pracodawcy, którzy przystąpili do realizacji programu kierowali się przede wszystkim chęcią poszerzenia wiedzy zarówno teoretycznej jak i praktycznej w zakresie zapobiegania skutkom

stresu. Ponadto kierowali się również chęcią poznania nieporządkanych zachowań, które mogłyby spowodować powstanie sytuacji stresowe wśród podległych pracowników. W zakresie szkoleń dla pracowników pracodawcy kierowali się potrzebą zapewnienia wiedzy i świadomości pracowników z zakresu zjawiska społecznego w środowisku pracy jakim jest stres.

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

Podsumowując realizację tematu stwierdzić należy, że prowadzone szkolenia w dużym stopniu poszerzają wiedzę zarówno pracowników jak i pracodawców w zakresie podejścia do rozwiązań problematyki związanej ze stresem jakie istnieją w środowisku pracy. Pracodawcy, którzy korzystają z naszych projektów szkoleniowych dotyczących stresu przekładają zyski płynące ze szkolenia na grunt firmy. Pracownicy natomiast po poznaniu technik związanych z radzeniem sobie ze stresem w dużym stopniu wykorzystują te umiejętności w pracy jak i niejednokrotnie w życiu prywatnym.

*

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

W 2017 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 programu przekazano 48 zaproszeń do dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych. Ponadto prowadzono rozmowy m.in. z przedstawicielami Związku Nauczycielstwa Polskiego w zakresie propagowania prowadzonych przez PIP programów dla dzieci i młodzieży, w szczególności Kultura Bezpieczeństwa oraz Poznaj swoje prawa w pracy.

Na zaproszenie do udziału w szkoleniu w siedzibie OIP w Warszawie, w dniu 10.10. 2017 r. odpowiedziało 16 Zespołów Szkół Ponadgimnazjalnych. Jednakże po zakończeniu szkolenia pracownicy prewencji i promocji podejmowali jeszcze działania mające na celu poszerzenie grupy szkół w szczególności takich, które nie realizowały jeszcze programu w latach poprzednich. Powyższe działanie spotkało się z pozytywną reakcją i zaowocowało deklaracją udziału w Programie dodatkowo 9 szkół ponadgimnazjalnych.

W 2017 roku odnotowano udział 25 szkół w programie „Kultura bezpieczeństwa”, z których zdecydowana większość zadeklarowała udział w konkursie dla młodzieży „Poznaj swoje prawa w pracy”.

Podsumowując realizację tematu w roku bieżącym jak i biorąc pod uwagę lata poprzednie stwierdzić należy, że program ten jest ważnym elementem w kształtowaniu wiedzy z zakresu prawa pracy wśród młodzieży, która stanowi bezpośrednio zaplecze potencjalnych pracobiorców jak i pracodawców. Ponadto podczas różnych imprez i targów, w których uczestniczyli pracownicy PIP spotykano się z dużym zainteresowaniem studentów tematyką związaną z prawem pracy, w szczególności w aspekcie ich startu na rynku pracy.

*

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

W 2017 roku temat prewencyjny „Prewencja wypadkowa” został skierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których odnotowano wypadki przy pracy, lub do pracodawców, u których nie zaistniały wypadki, a zgłosili zainteresowanie podniesieniem standardów bhp, poprzez uczestnictwo w programie prewencyjnym. Uwzględniono również pracodawców, zatrudniających do 100 pracowników, u których zaistniały w okresie objętym analizą, wypadki śmiertelne, ciężkie lub zbiorowe, mające cechy zdarzeń powtarzalnych. Należy nadmienić, że zainteresowanie programem prewencyjnym, odnotowano u pracodawców, zatrudniających ponad 50 pracowników, u których nie odnotowano zdarzeń wypadkowych śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych. Pracodawcy ci, podjęli informacje o programie prewencyjnym, 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:

- 4 szkolenia, w których uczestniczyło 34 pracodawców,
- przeprowadzono prezentację z zakresu prewencji wypadkowej, w ramach szkolenia organizowanego przez ZGN Dzielnicy Warszawa Śródmieście, dla Społecznych Inspektorów Pracy, w którym uczestniczyli przedstawiciele 10 podmiotów,
- przeprowadzono prezentację z zakresu prewencji wypadkowej, na zaproszenie zakładu, który nie zgłosił udziału w programie, ze względu na bardzo dużą liczbę zatrudnionych pracowników. W szkoleniu uczestniczyli Społeczni Inspektorzy Pracy, reprezentujący 20 podmiotów,
- przeprowadzono prezentację z zakresu prewencji wypadkowej, w ramach szkolenia organizowanego dla Mazowieckiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa,
- przeprowadzono szkolenie w zakresie odpowiedzialności za przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień z zakresu prewencji wypadkowej, dla zakładów z branży budowlanej.
- 39 pracodawców wypełniło kartę zgłoszeniową,
- nadesłano 10 ankiet specjalistycznych,
- przeprowadzono 6 kontroli sprawdzających.

W celu harmonizacji zagadnień poruszanych w ramach szkoleń z zakresu prewencji wypadkowej, opracowano ujednolicony program szkolenia, prezentowany przez inspektorów pracy, w wersjach zmodyfikowanych, dostosowanych do profilu przedsiębiorstw uczestniczących w programie prewencyjnym.

Nawiązano współpracę z Mazowiecką Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa, w wyniku czego inspektor pracy brał udział w szkoleniu, w ramach programu prewencyjnego, organizowanego przez ww. organizację.

Pracodawcy oraz przedstawiciele podmiotów, które zgłosiły się do uczestnictwa w programie prewencyjnym podczas rozmów i konsultacji z inspektorami pracy oraz koordynatorem tematu przekazali informacje, że program „Prewencja wypadkowa” jest potrzebny i właściwy dla większości zakładów pracy. Przekazane podczas szkolenia informacje oraz uwagi wprowadzone podczas kontroli, dały im możliwość 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 oraz procedury badania wypadków przy pracy. Szkolenia dały możliwość spotkania się przedstawicieli wielu firm,

i wyminę doświadczeń oraz spostrzeżeń w zakresie wprowadzania programów zarządzania bezpieczeństwem pracy. Spotkania firm o różnych profilach działalności, umożliwia konsultację w zakresie powszechnie obowiązujących przepisów, lecz utrudnia wymianę spostrzeżeń w określonych branżach. Sugerują, że można programy prewencyjne skierować do wybranych branż. Szkolenia dały możliwość spotkania się przedstawicieli wielu firm, i wyminę 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.

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. Podczas realizacji programu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zorganizowano łącznie 8 szkoleń w których uczestniczyło 50 pracodawców oraz osób reprezentujących pracodawców. Programem objęto wszystkich 50 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.

Audyty objęto 30 pracodawców zatrudniających ogółem 252 pracowników. Pozytywnie oceniono 22 zaudytowanych pracodawców (73,3% pracodawców poddanych audytowi, tj. na podobnym poziomie w stosunku do roku 2016), natomiast 8 uczestników nie spełniło wymagań określonych w założeniach programu i audyty zakończyły się wynikiem negatywnym.

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 2017 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”**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w okresie sprawozdawczym (od stycznia do końca sierpnia 2017 r.) realizował działania informacyjno-promocyjne pod nazwą: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” wśród:

- rolników indywidualnych i ich rodzin,
- dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich oraz uczniów i studentów szkół rolniczych.

Celem prowadzonych działań prewencyjnych było zwiększenie poziomu wiedzy w zakresie zapobiegania i ograniczania zagrożeń występujących w pracy rolniczej oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy. Zgodnie z założeniami kampanii, szczególny nacisk położono na popularyzację dobrych praktyk w zakresie bezpiecznej obsługi zwierząt gospodarskich.

W okresie sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie działaniami prewencyjnymi objął ogółem 1191 podmioty tj.:

- przeprowadzono 93 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych i prac polowych oraz 117 wizytacji w ramach konkursu *Bezpieczne Gospodarstwo Rolne (temat 404F)*,
- w 25 szkoleniach, wykładach i prelekcjach, w tym 8 szkoleniach uczestniczyło 172 uczniów ze szkół podstawowych i gimnazjalnych, 110 uczniów ze szkół rolniczych oraz zorganizowano 13 szkoleń dla 505 rolników,
- w 10 konkursach promujących bezpieczną pracę w gospodarstwie rolnym zarejestrowano łącznie 514 podmiotów.

Wspólnie z KRUS organizowano konkurs dla dzieci ze środowisk wiejskich - Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne to nie zabawa.

Wspólnie z KRUS zorganizowano konkurs wiedzy dla uczniów Zespołu Szkół Agrotechnicznych i Gospodarki Żywnościowej w Radomiu pod hasłem – Kto bezpiecznie pracuje na nagrody zasługuje.

W okresie lipca i sierpnia 2017 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy Oddział w Płocku realizowali wśród dzieci i młodzieży przebywającej w Stanicy Chorągwi Mazowieckiej ZHP w Gorzewie konkurs edukacyjny „Bezpiecznie wypoczywam i pracuję w miejscu zamieszkania”. W trzech turnusach przeszkolono 187 osoby oraz wybrano najładniejsze prace plastyczne. Nadmienić należy, że wymienione działania na rzecz dzieci prowadzone są od 2001 r. Współpraca w zakresie realizacji programów prewencyjno-promocyjnych odbywała się w praktyce pomiędzy Oddziałem OIP w Płocku, a Stacją Harcerską Chorągwi Mazowieckiej ZHP w Gorzewie.

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!”**

W dążeniu do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach województwa mazowieckiego, nie tylko poprzez nadzór i kontrolę nad warunkami pracy, ale również przez edukację organizatorów pracy, inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie realizowali w roku 2017 działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”.

Rekrutacja na szkolenie prowadzone w siedzibie okręgowego inspektoratu pracy prowadzona była bezpośrednio przez inspektorów pracy. W okresie od marca do połowy maja w toku realizowanych czynności kontrolnych inspektorzy wybierali podmioty zatrudniające pracowników, w przypadku których powodem zaobserwowanych podczas kontroli nieprawidłowości była niedostateczna wiedza dotycząca prawidłowej organizacji pracy na placu budowy. Nierzadko byli to pracodawcy, którzy w wyniku prowadzonych czynności ukarani zostali mandatem karnym za nieprzestrzeganie przepisów bhp przy organizacji robót budowlanych. Do wybranych w ten sposób pracodawców inspektorzy pracy kierowali zawiadomienie o szkoleniu na, przygotowanym wcześniej przez koordynatora tematu, formularzu.

Podczas szkoleń realizowanych w związku z tematem Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!” w roku 2017 zaprezentowano zagadnienia dotyczące:

- właściwego przygotowania pracowników do pracy i sprawowania skutecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami,
- zabezpieczanie pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi,
- stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej w szczególności przy pracach na wysokości i pracach w wykopach,
- sprawowania skutecznego nadzoru nad pracownikami,
- prawidłowego przygotowania i praktycznego stosowania Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót (IBWR).

Jednocześnie w sposób szczególny poruszono problematykę wypadkowości pracowników o stażu krótszym niż rok oraz rzetelności prowadzonych postępowań powypadkowych w celu właściwego ustalenia przyczyn wypadków przy pracy, których określenie jest szczególnie istotne dla skutecznej prewencji wypadkowej. Poruszono również inne zagadnienia określone w wytycznych do realizacji tematu.

Skuteczne ograniczanie wypadków przy pracy w budownictwie wydaje się opierać na dwóch filarach – nadzorze podmiotów działających na rynku oraz podnoszeniu świadomości społecznej w zakresie potrzeby zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia na placu budowy. W tym pierwszym przypadku inspektorów pracy wspierać można opracowując pomocne samokopiujące druki (takie jak na przykład druk żądania) a także wzory decyzji i wniosków w tematach, które są stosunkowo nowe a działalność kontrolna powinna w ich zakresie powinna podlegać intensyfikacji (jak legalność zatrudnienia obywateli krajów spoza UE). W drugim przypadku najskuteczniejszymi są działania informacyjne prowadzone na skalę masową, co umożliwi przekaz telewizyjny. W zakresie działań edukacyjnych i informacyjnych pamiętać należy, że w komunikacji bezpośredniej najskuteczniejszym narzędziem kształtowania postaw jest dialog i oddziaływanie inspektora na podmioty sprawujące nadzór nad pracownikami na placu budowy: kierowników budowy, kierowników robót, pracodawców, majstrów. W tym dziele wsparciem inspektorów pracy mogą być wydawane dotychczas publikacje PIP ale również to czego w ostatnich latach brakuje: zbiory przepisów dla pracodawców budowlanych a także możliwość wymiany praktycznych doświadczeń na naradach inspektorów pracy na szczeblu ogólnopolskim – na przykład podczas spotkań w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

**



VII.
WSPÓŁPRACA KRAJOWA
I MIĘDZYNARODOWA

Współpraca krajowa

Okręgowy Inspektorat Pracy kontynuował współdziałanie z organami nadzoru i kontroli na rzecz ochrony pracy w ramach zawartych porozumień krajowych. Współpraca ta polegała na wymianie informacji, podejmowaniu działań interwencyjnych, wspólnych kontrolach w wyniku zgłaszanych skarg i sygnałów o naruszeniu przepisów.

ORGAN	OGÓŁEM	Kontrole wspólne	Kontrole na wniosek organu współdziałającego	Poinformowanie o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez PIP	Liczba powiadomień
01. ZZ - ZWIĄZKI ZAWODOWE	113	0	50	107/280	0
02. SIP - SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY	15	1	0	14/24	0
10. NIK - NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI	12	0	12	0/0	0
11. PAŃSTWOWA INSPEKCJA SANITARNA	21	1	0	20/20	0
12. INSPEKCJA OCHRONY ŚRODOWISKA	5	1	4	0/0	0
13. URZĄD CELNY	5	0	1	5/5	2
14. URZĄD SKARBOWY; URZĄD KONTROLI	87	1	50	75/76	19
16. RPO - RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH	1	0	1	1/1	0
20. PAŃSTWOWY NADZÓR BUDOWLANY	16	0	6	12/12	0
21. UDT - URZĄD DOZORU TECHNICZNEGO	30	2	1	28/28	0
22. ITD - INSPEKCJA TRANSPORTU	9	0	5	9/9	0
24. TRANSPORTOWY DOZOR TECHNICZNY	1	0	1	1/1	0
25. URZĄD TRANSPORTU KOLEJOWEGO	4	0	4	3/3	0
30. PROKURATURA	45	1	13	40/42	2
31. POLICJA	150	68	27	78/79	1
32. STRAŻ POŻARNA	9	4	1	6/6	0
33. STRAŻ MIEJSKA	1	0	1	0/0	0
34. STRAŻ GRANICZNA	150	33	4	123/124	97
40. ORGANA WŁADZY USTAWODAWCZEJ	1	0	0	1/1	1
50. WOJEWODA	150	3	45	136/138	100
51. MINISTERSTWA (OPRÓCZ DEPARTAMENTU FUNDUSZY MPIPS)	8	0	5	8/8	0
55. ORGANA WŁADZY WYKONAWCZEJ	4	1	2	2/2	0
60. MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA	6	0	2	5/5	2
61. STAROSTA / PREZYDENT MIASTA	8	0	1	7/7	4
62. WÓJT / BURMISTRZ	4	0	0	4/4	0
70. WUP - WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY	1	0	1	1/1	1
71. PUP - POWIATOWY URZĄD PRACY	43	1	30	39/40	6
80. ZUS - ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ	167	4	25	160/161	58

81. WOMP - WOJEWÓDZKI OŚRODEK	9	0	3	6/7	0
83. PFRON - PAŃSTWOWY FUNDUSZ	2	0	2	2/2	0
99. INNE	19	0	8	15/16	0
Razem:	1096	121	305	908/1102	293

W roku 2017 Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował z następującymi organami administracji publicznej, organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi działającymi w sferze ochrony pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy aktywnie współpracował ze związkami zawodowymi poprzez szereg spotkań jak również poprzez działalność kontrolną – na wnioski dotyczące między innymi łamania praw pracowniczych, nieprzestrzegania czasu pracy, warunków pracy czy wypłatę wynagrodzenia. Kierownictwo OIP wielokrotnie uczestniczyło w spotkaniach z zarządami poszczególnych Związków Zawodowych.

Wzorem lat poprzednich OIP w Warszawie współpracował 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 (33 kontrole).

W ramach wymiany informacji prowadzone były kontrole na wnioski Wojewody Mazowieckiego w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców. W zakresie legalności zatrudnienia przeprowadzane były również kontrole na wniosek Urzędu Pracy Miasta Stołecznego Warszawy. W grudniu 2017 r. starsi inspektorzy z Sekcji legalności przeprowadzili szkolenie dla pracowników Urzędu Pracy Miasta Stołecznego Warszawy w zakresie różnic między umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi.

OIP w Warszawie w roku 2017 przeprowadził 7 szkoleń dla 214 społecznych inspektorów pracy oraz 2 szkolenia dla pracowników Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie umów cywilnoprawnych oraz 1 szkolenie dla 52 młodych członków związków zawodowych OPZZ w ramach Akademii organizowania pracowników.

W ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych pracownicy OIP czynnie uczestniczyli w organizowanym rokrocznie Tygodniu Przedsiębiorczości.

Ponadto pracownicy OIP w Warszawie uczestniczyli w 11 Targach Pracy organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz Urzędy Dzielnic. Podczas targów pracownicy OIP prezentowali wydawnictwa PIP oraz materiały promujące pożądane zachowania w zakładach pracy – zarówno dla pracodawców oraz pracobiorców. Działania powyższe zostały skierowane do 970 podmiotów. Przeprowadzono 6 wykładów dla 263 podmiotów o tematyce związanej z problematyką prawnej ochrony pracy oraz warunkami pracy. Wykłady ukierunkowane były zarówno do pracodawców jak i pracobiorców ale również dla młodzieży stanowiącej bezpośrednie zaplecze na rynku pracy. OIP w Warszawie uczestniczył w 3 Dożynkach, na których prowadzono działania promocyjno-edukacyjne poprzez udostępnianie wydawnictw PIP oraz materiałów promocyjnych, jak również szeroko zakrojone poradnictwo prawne.

Informacja dotycząca współpracy międzynarodowej OIP Warszawa

OIP Warszawa uczestniczył w projekcie współpracy bilateralnej inspekcji pracy Polski i Norwegii pn.: „Delegowanie pracowników i legalność zatrudnienia. Wymiana dobrych praktyk i doświadczeń służb nadzoru nad warunkami pracy Polski i Norwegii”. W toku projektu inspektorzy Arbeidstilsynet brali udział w konferencji i kontrolach budów na terenie OIP Warszawa. Następnie przedstawiciel OIP Warszawa brał udział w wyjeździe studyjnym, którego celem było zaznajomienie się z funkcjonowaniem Arbeidstilsynet Nord-Norge – Okręgiem Północ Norweskiej Inspekcji Pracy, a także jej organizacją, zadaniami i kompetencjami. Podsumowaniem projektu było seminarium we Wrocławiu, podczas którego przedstawiciel OIP Warszawa przedstawił wnioski i spostrzeżenia zebrane podczas dwustronnej wymiany doświadczeń.

Przedstawiciel OIP Warszawa brał udział w pracach nowej grupy roboczej EMEX (Occupational health and safety emerging risks) powołanej przez Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Celem zespołu ekspertów – inspektorów pracy z 7 krajów Unii Europejskiej będzie przygotowanie użytecznych materiałów, które przyczynią się do poprawy ergonomicznych, organizacyjnych i społecznych uwarunkowań i tworzenia zrównoważonego środowiska pracy dla kobiet i mężczyzn jak również młodych i starszych pracowników.

W praktyce oznacza to stworzenie wytycznych i podręczników wspomagających lepsze zarządzanie bezpieczeństwem pracy dzięki uwzględnianiu w ocenie ryzyka zawodowego i działaniach profilaktycznych czynników ludzkich: różnorodności (a zatem indywidualnego podejścia do jednostki w związku z jej możliwościami i predyspozycjami), ergonomii w projektowaniu stanowisk pracy i procesów pracy oraz kultury zdrowego środowiska pracy w kontekście czynników psychospołecznych.

W roku 2017 grupa robocza EMEX zorganizowała spotkania robocze z udziałem przedstawiciela OIP Warszawa 7 września i 10 października.

Przedstawiciel OIP Warszawa został delegowany do pracy w grupie roboczej SLIC mającej na celu ocenę działania irlandzkiej inspekcji pracy w oparciu o wspólne zasady działania inspekcji pracy w UE (Common principles for labour inspection in relations to health and safety in the workplace) a także podręcznika oceny (Evaluation Reference Manual). Ocena była dwustopniowa: po pierwszym etapie, którym była analiza przekazanej przez irlandzką inspekcję pracy dokumentacji (tj. kwestionariusza wraz z załączonymi materiałami programowymi, sprawozdaniami z działalności itp.), drugi etap oceny odnosił się do praktyki działania urzędu, w szczególności działań nadzorczych i kontrolnych. Ocena irlandzkiej inspekcji pracy prowadzona była na terenie właściwości HSA w dniach 15-20 października 2017 r. 5 podgrup towarzyszyło inspektorom w czynnościach kontrolnych oceniając zgodność metodyki kontroli i procedur działania urzędu ze wspólnymi zasadami dla inspekcji pracy. Podgrupa, w której udział brał przedstawiciel PIP uczestniczyła w największej liczbie kontroli tj. 7. Były to inspekcje w zakładach hrabstwie Cork - zakładach SEVESO III (2), zakładach przetwarzania odpadów (2), centrum spedycyjnym (1), na farmach (2 - inaczej niż w Polsce HSA obejmuje swoim nadzorem również rolników indywidualnych). Po każdym dniu podgrupy sporządzały raporty dzienne i przekazywały je drogą elektroniczną do lidera grupy (raporty dzienne są załącznikiem nr 1 do niniejszego sprawozdania). Jeszcze podczas misji w HSA przedstawiono wstępne ustalenia dotyczące postępów dokonanych przez HSA od ostatniej oceny w roku 2007 a także zdiagnozowanych słabości - kwestii wskazanych jako pole ewentualnych działań doskonalących/naprawczych. Do końca 2017 grupa opracowała raport końcowy, w którym rozdziały dotyczące oceny procedur w zakresie badania wypadków przy pracy, badania skarg, udzielania porad prawnych a także rozdział dotyczący oceny wdrożenia przez HSA prawa wspólnotowego opracował przedstawiciel OIP Warszawa.

VIII.
PODSUMOWANIE I WNIOSKI



Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy podejmowane w 2017 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 2017, 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 2017 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 2017 r. realizowano również zamierzenia planu jednorocznego dotyczące:

- poprawy przestrzegania prawa,
- diagnozowania wybranych zagadnień ochrony pracy,
- realizacji 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 2017 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 ciężących 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 **18 989 decyzji** w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wśród wymienionych decyzji, aż **666** nakazywało **wstrzymanie prac** ze względu na stwarzane bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz **172** decyzji **skierowania do innych prac 339 osób** zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub też szkodliwych, a także **99** decyzji **zakazujących wykonywania prac** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. W związku ze stwarzanym przez eksploatowane w zakładach maszyny i urządzenia, bezpośrednim zagrożeniem dla życia lub zdrowia ludzi inspektorzy wydali **484** decyzje **wstrzymujące ich eksploatację**.

Dokonanie ogólnej oceny sytuacji w sferze bezpieczeństwa pracy umożliwia analiza danych statystyki o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych. W 2017 r. uzyskano informacje od pracodawców, organów prokuratury, poszkodowanych oraz ze środków masowego przekazu, ogółem o **516 zdarzeniach wypadkowych**, które wydarzyły się na terenie województwa mazowieckiego. **Inspektorzy pracy zbadali** okoliczności i przyczyny **197 wypadków**, w których poszkodowanych zostało **220 osób**. Wśród zbadanych wypadków było: **23 śmiertelne** i **141 ciężkich**. Pośród wszystkich zbadanych wypadków, **13** było wypadkami **zbiorowymi**, w których **poszkodowanych** zostało **36 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, 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 (53,8%) oraz organizacyjne (35,6%). Przyczyny techniczne stanowiły natomiast 10,6%.

Liczba wnoszonych zasadnych skarg pracowniczych obrazuje stan przestrzegania prawa, zwłaszcza w sferze przestrzegania przepisów prawa pracy. W roku 2017 zgłoszonych zostało **10 118 skarg** pracowniczych i wniosków organizacji związkowych. Spośród rozpatrzonych skarg i wniosków za zasadne lub częściowo zasadne uznano 37,28%. Zakres przedmiotowy skarg na przestrzeni ostatnich kilku lat nie ulega zmianie. W dalszym ciągu najwięcej, bo ponad 38,79% dotyczyło wynagrodzeń za prace i innych świadczeń pieniężnych, około 25,68% stosunku pracy. Nadto 2,50% zgłoszonych skarg dotyczyło mobbingu i dyskryminacji.

W wyniku kontroli obejmujących zagadnienia wypłacania pracownikom należności ze stosunku pracy w sytuacjach, gdy niewypłacone wynagrodzenie za pracę, lub inne świadczenie należne pracownikowi za pracę, miało charakter bezsporny, do kontrolowanych pracodawców inspektorzy pracy skierowali **957 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń należnych 9 072 pracownikom na łączną kwotę 21 734 517,45 zł**. Ponadto w wyniku realizacji **wniosków w wystąpieniach skierowanych do pracodawców oraz wydanych poleceń**, realizowanych w trakcie kontroli, wypłacono pracownikom zaległe należności na łączną kwotę **1 228 274,59 zł**.

Należy zaznaczyć, że z uwagi na zmianę przepisów obejmujących ochroną wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia (**minimalna stawka godzinowa 13 zł brutto**), inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowali na rzecz zleceniobiorców **ponad 400 tys. zł**.

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2017 r., inspektorzy pracy ujawnili **8 111 wykroczeń** przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie **293 wniosków o ukaranie do sądu**, nałożonych zostało **2 109 mandatów** na łączną kwotę **2 537 800 zł** oraz wydano 1 412 środków wychowawczych.

Analiza przeprowadzonych w 2017 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 należytej wysokości i w obowiązującym terminie. W przeciwnym razie taki stan rzeczy przyczynia się do niezadowolenia społecznego i poczucia osamotnienia w zapewnieniu uprawnień konstytucyjnych.

Szczególną specyfiką Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie jest wciąż narastająca ilość zgłaszanych skarg i wniosków (**10 118 skarg** zgłoszonych w 2017 r.), co stanowi ok. 25% wszystkich skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy w kraju. Niewątpliwie ma to wpływ na całokształt funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w aspekcie doboru zakładów pracy do kontroli (zwłaszcza kontroli tematycznych), czasu trwania kontroli, niejednokrotnie konieczności prowadzenia kontroli w zespołach co najmniej 2 osobowych. W wielu przypadkach podejmowanie działań pomimo zaangażowania inspektorów pracy jest nieefektywne, w związku z brakiem możliwości przeprowadzenia kontroli we wskazanych przez skarżących lub wnioskodawców podmiotach. Czynności wyjaśniające pochłaniają wiele czasu inspektora pracy i generują dodatkowe koszty dla Urzędu.

Podkreślić należy, że do OIP w Warszawie wpływa dużo skarg dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Faktem jest, że najwięcej pracowników – obcokrajowców, zamieszkuje i wykonuje pracę na Mazowszu. Ostatnie lata pokazały, że ten trend ma charakter wzrostowy.

Częstą praktyką jest zatrudnianie pracowników przez podmioty zarejestrowane w tzw. „biurach wirtualnych” – gdzie nie jest prowadzona działalność gospodarcza pomimo, że adres rejestrowy widnieje w KRS. Takie okoliczności uniemożliwiają skuteczne przeprowadzanie postępowania kontrolnego, a jedynie sprowadzają się do straty czasu pracy inspektorów.

Wpływ na skalę skarg kierowanych do naszego Urzędu, ma zapewne obecność na terenie Warszawy: urzędów centralnych, dużych korporacji, centrali związkowych, organów administracji publicznej. Fakt ten powoduje, że sprawy, którymi zajmują się inspektorzy OIP są bardziej skomplikowane i mają nieco większą skalę rozpatrywanych problemów. Przedkłada się to oczywiście na wysiłek wkładany przez inspektora pracy w kontrolę oraz na jej zakres.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż w roku sprawozdawczym do OIP w Warszawie wpłynęło: 2 934 zapytań prawnych i 127 zapytań technicznych, które wymagały pisemnej odpowiedzi. Z uwagi na ograniczoną liczbę pracowników merytorycznych w odpowiedzi pisemnych na zapytania udzielali inspektorzy pracy.

IX.
ZAŁĄCZNIKI



Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:								
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OGÓŁEM, w tym:		8 256	19 946	666	172	484	957	0	5 227	22 551	509
1.	'Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo'	90	146	2	2	2	19	0	55	180	3
2.	'Górnictwo i wydobywanie'	11	22	0	0	0	2	0	7	23	1
3.	'Przetwórstwo przemysłowe'	1 108	4 179	110	39	130	171	0	733	3 055	56
4.	'Wytwarzanie energii'	30	12	0	0	0	7	0	20	44	4
5.	'Dostawa wody'	88	291	3	1	2	5	0	50	244	2
6.	'Budownictwo'	1 600	7 377	482	101	295	105	0	752	2 728	54
7.	'Handel , naprawy'	1 607	3 741	26	6	25	187	0	1 154	5 631	85
8.	'Transport i gospodarka magazyn.'	651	813	11	7	5	145	0	499	2 665	81
9.	'Zakwaterowanie i usługi gastr.'	386	718	3	0	2	26	0	303	1 463	38
10.	'Informacja i komunikacja'	226	204	3	1	5	65	0	126	508	7
11.	'Finanse i ubezpieczenia'	166	183	1	0	1	58	0	123	490	14
12.	'Obsługa rynku nieruchomości'	127	166	2	0	4	7	0	85	305	15
13.	'Działalność profesjonalna'	454	561	10	6	7	21	0	257	1 083	30
14.	'Usługi administrowania'	788	444	10	8	1	40	0	466	1 458	60
15.	'Administracja publiczna'	110	73	0	0	0	0	0	52	155	2
16.	'Edukacja'	267	333	2	0	4	46	0	177	790	18
17.	'Opieka zdrowotna i pomoc społ.'	201	283	0	0	0	17	0	151	729	15
18.	'Kultura, rozrywka i rekreacja'	119	131	0	1	1	16	0	66	276	7
19.	'Pozostała działalność usługowa'	212	260	1	0	0	20	0	140	693	17
20.	'Gospodarstwa domowe'	7	9	0	0	0	0	0	5	15	0
21.	'Organizacje eksterytorialne'	2	0	0	0	0	0	0	2	8	
22.	'Działalność nieokreślona'	6	0	0	0	0	0	0	4	8	0

- a) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- b) Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja
- c) Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle
- d) Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- e) Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- f) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- g) Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca
- h) Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne
- i) Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- j) Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

- 1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;
- 2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;
- 3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.
- 4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpienia ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	8 256	19 946	666	172	484	957	0	5 227	22 551	509
1.	1 - 9	4 378	12 436	499	121	310	533	0	2 709	12 131	259
2.	10 - 49	1 967	5 057	130	40	129	297	0	1 332	6 308	134
3.	50 - 249	1 009	1 644	24	6	31	111	0	661	2 447	73
4.	250 i powyżej	902	809	13	5	14	16	0	525	1 665	43

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

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 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
OGÓŁEM, w tym:		8 256	19 946	666	172	484	957	0	5 227	22 551	509	
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	662	824	5	1	5	18	0	380	1 418	33	
	1. państwowa	245	270	3	1	2	17	0	143	456	11	
	2. samorządowa	381	522	2	0	3	1	0	218	906	21	
	3. mieszana	36	32	0	0	0	0	0	19	56	1	
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	7 516	18 955	657	171	476	938	0	4 804	20 942	475	
	1. prywatna krajowa	6 218	16 440	604	157	418	786	0	3 962	17 733	395	
	2. prywatna zagraniczna	833	1 509	28	4	28	41	0	558	2 126	43	
	3. prywatna mieszana	465	1 006	25	10	30	111	0	284	1 083	37	
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	1	1	0	0	0	0	0	1	3		
4.	Nieokreślona własność	77	166	4	0	3	1	0	42	188	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 2017 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 podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	8 112	4 736	1 389	1 987	2 109	295	1 412	52
1.	'Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo'	68	31	24	13	16	4	13	0
2.	'Górnictwo i wydobywanie'	15	13	2	0	5	1	0	0
3.	'Przetwórstwo przemysłowe'	1 104	675	187	242	300	40	175	8
4.	'Wytwarzanie energii'	18	10	1	7	5	1	6	0
5.	'Dostawa wody'	56	44	6	6	17	2	5	1
6.	'Budownictwo'	1 952	1 330	273	349	619	68	254	5
7.	'Handel , naprawy'	1 572	972	193	407	401	46	263	10
8.	'Transport i gospodarka magazyn.'	822	501	143	178	212	24	128	13
9.	'Zakwaterowanie i usługi gastr.'	468	244	114	110	109	27	77	1
10.	'Informacja i komunikacja'	149	77	40	32	41	14	24	0
11.	'Finanse i ubezpieczenia'	203	72	66	65	32	4	39	0
12.	'Obsługa rynku nieruchomości'	202	55	121	26	27	4	19	1
13.	'Działalność profesjonalna'	323	201	17	105	89	8	77	3
14.	'Usługi administrowania'	542	228	133	181	115	36	150	3
15.	'Administracja publiczna'	15	3	0	12	2	0	10	0
16.	'Edukacja'	156	70	6	80	36	4	47	3
17.	'Opieka zdrowotna i pomoc społ.'	135	71	2	62	24	2	48	0
18.	'Kultura, rozrywka i rekreacja'	61	26	13	22	15	3	18	1
19.	'Pozostała działalność usługowa'	230	110	48	72	43	7	48	3
20.	'Gospodarstwa domowe'	14	0	0	14	0	0	7	0
21.	'Organizacje eksterytorialne'	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	'Działalność nieokreślona'	7	3	0	4	1	0	4	0

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody:ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

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

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 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 podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	8 112	4 736	1 389	1 987	2 109	295	1 412	52
1.	1 - 9	4 937	2 979	854	1 104	1 294	217	759	46
2.	10 - 49	2 028	1 225	331	472	538	54	334	1
3.	50 - 249	762	331	202	229	168	22	170	4
4.	250 i powyżej	385	201	2	182	109	2	149	1

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 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 podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	8 112	4 736	1 389	1 987	2 109	295	1 412	52
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	222	61	31	130	37	5	93	1
	1. państwowa	96	22	20	54	15	2	41	0
	2. samorządowa	122	39	11	72	22	3	48	1
	3. mieszana	4	0	0	4	0	0	4	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	7 831	4 647	1 347	1 837	2 058	288	1 306	51
	1. prywatna krajowa	6 642	3 989	1 123	1 530	1 745	236	1 076	45
	2. prywatna zagraniczna	800	411	186	203	187	42	151	4
	3. prywatna mieszana	389	247	38	104	126	10	79	2
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	59	28	11	20	14	2	13	0

^{a)} **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.