



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W WARSZAWIE**

SPRAWOZDANIE
Okręgowego Inspektora Pracy
z działalności w 2019 r.

Warszawa, luty 2020 r.

SPIS TREŚCI

		strona
I	WSTĘP	1
II	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE	5
	1 Wprowadzenie	7
	2 Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym	7
	3 Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli	9
	4 Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia	10
	5 Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy	10
	6 Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy	10
	7 Egzekucja administracyjna	11
	8 Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy	12
	9 Polecenia	13
	10 Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	13
	11 Zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami	15
	12 Skargi i wnioski	16
	13 Porady prawne i techniczne	22
	14 Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	23
	15 Spory zbiorowe pracy	25
	16 Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16	26
III	BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY	29
	1 Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych	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	38
	5 Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej	41
V	PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY – W TYM BEZPIECZENSTWA I HIGIENY PRACY, W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	45
A	Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych	47
	1 Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	47
	2 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	48
	3 Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	50
	4 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa	51
B	Zadania bieżące Państwowej Inspekcji Pracy	52
	1 Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	52
	2 Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna	53
	3 Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	55

		strona	
	4	Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	57
	5	Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	59
	6	Przestrzeganie przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych	60
	7	Czas pracy w korporacjach	61
	8	Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego	62
	9	Czas pracy w urzędach administracji państwowej	64
	10	Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlu detalicznego	65
	11	Narażenie pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej	67
	12	Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym	68
	13	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych	69
	14	Bezpieczeństwo w leśnictwie	70
	15	Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	72
	16	Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych	73
C		Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy	74
	1	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	74
	2	Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku	76
	3	Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych	78
	4	Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	80
	5	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych	82
	6	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	83
	7	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	85
	8	Kontrole dot. problematyki REACH i CLP	91
	9	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	96
	10	Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych	98
	11	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców	98
	12	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	100
	13	Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	101
	14	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp – statki śródlądowe/ statki morskie/ obiekty zanurzalne	102
	15	Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym	103
	16	Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy – „Pierwsza kontrola”	104
	17	Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono „Pierwszą kontrolę”	105
	18	Kontrole sprawdzające realizację środków prawnych	106
VI		REALIZACJA ZADAŃ PROMOCYJNO-PREWENCYJNYCH	107
VII		WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYKRAJOWA	119
VIII		PODSUMOWANIE I WNIOSKI	125
IX		ZAŁĄCZNIKI	131

I.
WSTĘP



W 1919 roku, Naczelnik Państwa Józef Piłsudski, podpisał jako jeden z pierwszych po odzyskaniu niepodległości przez Polskę, „Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy”, jako organu nadzoru i kontroli warunków pracy. Od tego czasu Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole. Wspieraniem 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 2019 r., poz. 1251 t.j.).

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

*

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



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

Oprócz sekcji nadzoru terenowego, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, funkcjonują sekcje: prawna, wypadkowa, budowlana oraz sekcja specjalistyczna, a także sekcje: organizacji, analiz i informatyki oraz finansowo-księgową.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zatrudnionych było 255 pracowników (254 etaty), w tym: 95 pracowników w oddziałach terenowych. Na stanowiskach wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne zatrudnionych było 169 osób, 27 osób przygotowywało się do wykonywania zadań inspektorskich, a 15 osób wspomagało merytorycznie inspektorów pracy realizując inne ustawowe zadania. Ponadto 17 osób wykonywało czynności związane z organizacyjnym wspomaganie inspektorów pracy. Na stanowiskach służb finansowych zatrudnionych było 6 osób, 19 osób na stanowiskach administracyjnych oraz 2 osoby na stanowiskach obsługi.

*

Zgodnie z przyjętym „Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2019”, 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 2019, rozpoczęto pierwszy etap realizacji zadań ujętych w długofalowym programie działań PIP (zadania na lata 2019-2021), jako zadań priorytetowych dla ochrony zdrowia i życia w środowisku pracy, realizowanych w formie kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym. Działania kontrolne i prewencyjne skoncentrowano w obszarach aktywności gospodarczej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych. Kontrole prowadzone były w grupie zakładów uwzględnionych w programie wzmożonego nadzoru, charakteryzujące się dużą liczbą osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami niebezpiecznymi lub szkodliwymi dla zdrowia. Działania o charakterze kontrolno-prewencyjnym, podobnie jak w latach poprzednich, prowadzone były także w zakładach, w których występują substancje i mieszaniny niebezpieczne w ilościach wskazujących na wysokie ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, w tym zwłaszcza w branży paliwowej i energetycznej. Prowadzono również kontrole w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, mające na celu sprawdzenie poziomu przestrzegania przepisów dotyczących substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy oraz eliminację nieprawidłowości w tym zakresie prowadzącą do poprawy bezpieczeństwa pracy. W 2019 roku prowadzone były również działania kontrolne stanowiące kontynuację kontroli podjętych w ramach prowadzonej w latach 2017-2018 kampanii prewencyjno-kontrolnej na rzecz ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. Wśród zadań długofalowych znalazła się również 3 letnia kampania prewencyjno-kontrolna skierowana do wybranej branży przetwórstwa spożywczego, mająca na celu poprawę stanu bhp w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.

W ramach realizacji zadań rocznych i stałych ujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2019, prowadzono kontrole stanowiące odpowiedź na najpilniejsze bieżące potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy oraz wynikające bezpośrednio z zapisów ustawowych bądź związane z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy. Prowadzone były m.in. kontrole wynikające ze zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skarg i wniosków (głównie skarg na pracodawców) oraz związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Sprawdzano warunki pracy i stan bezpieczeństwa na placach budów. Prowadzono kontrole zakładów nowopowstałych, podmiotów leczniczych, placówek handlowych, zakładów branży chemicznej i paliwowej.

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



II.
DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA
INFORMACJE OGÓLNE

1. Wprowadzenie

Na terenie objętym nadzorem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, na dzień 31 grudnia 2019 r. zarejestrowanych było ponad 962,6 tys. podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W aglomeracji warszawskiej zarejestrowano 683,4 tys. podmiotów gospodarczych. Podmioty objęte nadzorem oddziałów terenowych okręgu warszawskiego stanowią ok. 29,00% ogólnej liczby podmiotów.

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

L.p.	Jednostka organizacyjna	Liczba podmiotów (w tys.)	Liczba podmiotów na 1 inspektora
	Ogółem	962,6	5,94 tys.
1.	Warszawa	683,4	7,19 tys.
2.	Oddział Radom	86,7	4,13 tys.
3.	Oddział Siedlce	63,0	4,50 tys.
4.	Oddział Ostrołęka	45,3	4,12 tys.
5.	Oddział Płock	44,9	3,21 tys.
6.	Oddział Ciechanów	39,3	5,61 tys.

W obowiązującej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie strukturze nadzoru **na jednego inspektora pracy** wykonującego czynności kontrolne **przypada średnio ponad 5,94 tys. podmiotów gospodarczych.**

Struktura podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia

W strukturze podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia dominują podmioty zatrudniające do 9 pracowników, które stanowią 95,00%. Druga grupa zatrudnienia (od 10 do 49 pracowników) obejmuje 3,54% podmiotów, trzecia (od 50 do 249 pracowników) – 0,98% podmiotów i wreszcie czwarta, w której są największe zakłady pracy (powyżej 250 pracowników) obejmuje niespełna 0,48% podmiotów.

L.p.	Wyszczególnienie	Liczba podmiotów (w tys.)	Liczba podmiotów (% ogółu)
	Ogółem	962,6	-
	<i>w tym o zatrudnieniu:</i>		
1.	do 9 pracowników	914,5	95,00
2.	od 10 do 49 pracowników	34,1	3,54
3.	od 50 do 249 pracowników	9,4	0,98
4.	powyżej 250 pracowników	4,6	0,48

*

2. Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym

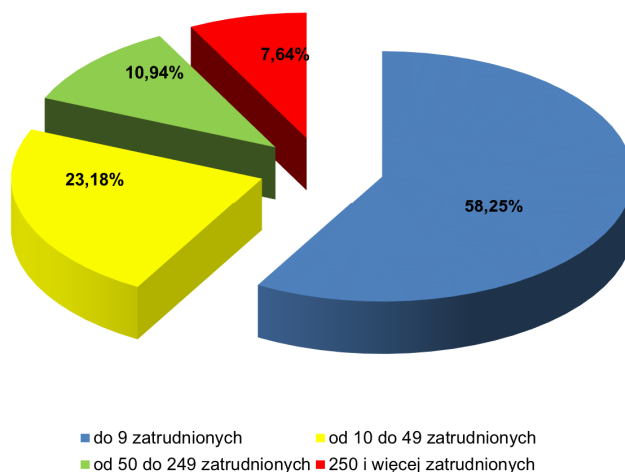
W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 7 843 kontrole w 6 234 podmiotach gospodarczych, w których pracowało blisko 1 312 tys. osób, przy czym w 375 kontrolach uczestniczyło, co najmniej dwóch inspektorów - konieczność taka wynikała z wielkości zakładu, bądź złożoności badanej problematyki. Ponadto w 986 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 (58,25% objętych kontrolą podmiotów gospodarczych), a następnie odsetek ten zmniejszał się do 7,64% przy pracodawcach zatrudniających 250 i więcej pracowników.

Kontrole przeprowadzone w 2019 r. (wg struktury wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie	Liczba kontroli	Liczba skontrolowanych podmiotów	Liczba pracujących w skontrolowanych podmiotach	Liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy
OGÓŁEM				
<i>w tym w podmiotach o zatrudnieniu</i>	7 843	6 234	1 312 003	936 181
do 9 zatrudnionych	4 297	3 631	82 972	37 892
od 10 do 49 zatrudnionych	1 752	1 445	70 785	31 988
od 50 do 249 zatrudnionych	927	682	133 589	85 100
250 i więcej zatrudnionych	867	476	1 024 657	781 201



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

- handlu i napraw (24,41% objętych kontrolą pracodawców),
- budownictwa oraz budownictwa ogólnego i inżynierii lądowej (16,28% objętych kontrolą pracodawców),
- przetwórstwa przemysłowego (10,75% objętych kontrolą pracodawców).

Podczas kontroli tych podmiotów wydano najwięcej decyzji (74,85% ogółu decyzji, w tym 63,69% ogółu decyzji płatniczych oraz 90,64% ogółu decyzji wstrzymujących pracę, 83,01% ogółu decyzji skierowujących pracowników do innych prac i 80,98% ogółu decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn), a także wniosków wystąpień (ok. 47,80% wszystkich wniosków ujętych w wystąpieniach), mających na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem.

Zakres ujawnionych nieprawidłowości w poszczególnych zakładach w latach 2016 – 2019

Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	0-2	3-8	9-15	powyżej 15
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2019 r.	43%	30%	16%	11%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2018 r.	46%	32%	14%	8%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2017 r.	39%	34%	17%	9%
Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2016 r.	38%	35%	18%	9%

*

W roku 2019 wydano ogółem ponad 20,7 tys. decyzji (w porównaniu z rokiem 2018 więcej o 26,75%) oraz ponad 22,5 tys. wniosków w wystąpieniach (o 8,11% więcej niż w roku 2018). Wzrosła również liczba poleceń wydanych w trakcie kontroli (w porównaniu z rokiem 2018, więcej o 24,20%). W roku 2019 nałożono także o 6,14% więcej mandatów niż w roku 2018, natomiast zmalała liczba wniosków do sądu – o 13,67% mniej wniosków w porównaniu do roku ubiegłego.

Porównanie podstawowych działań inspektorskich w latach 2016-2019

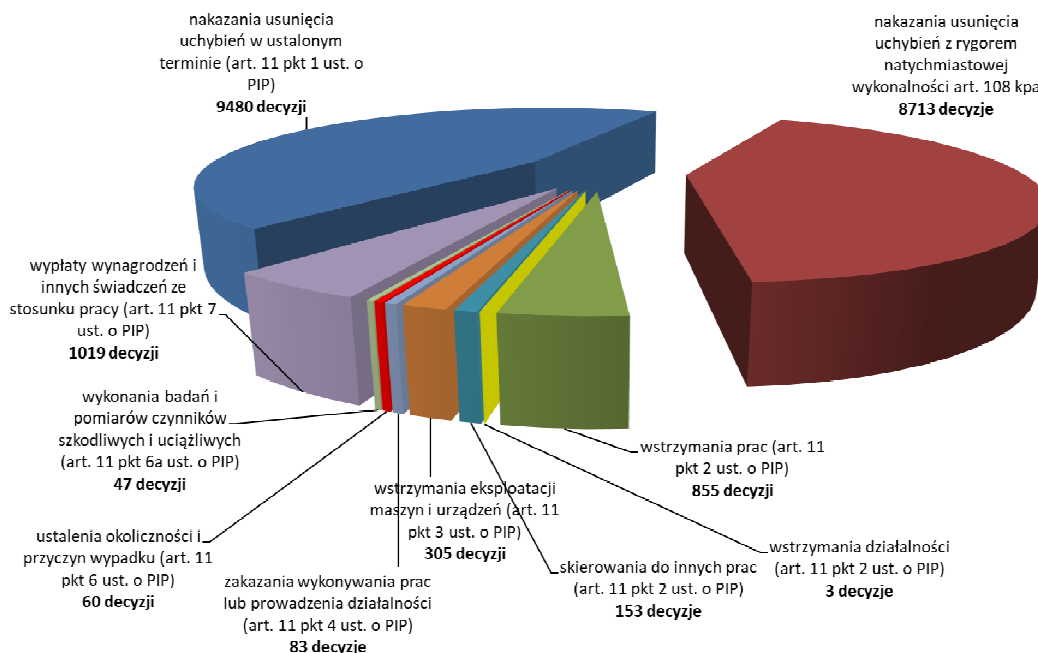
Wyszczególnienie	2019 r.	2018 r.	2017 r.	2016 r.
Liczba przeprowadzonych kontroli	7 843	7 992	8 256	7 806
Liczba kart ZN (podjęte czynności niezakwalifikowane jako kontrole)	986	610	571	512
Liczba wydanych decyzji	20 718	16 346	19 946	17 926
Liczba decyzji wstrzymujących	855	567	666	576
Liczba decyzji skierowujących	153	110	172	219
Liczba wniosków w wystąpieniach	22 588	20 894	22 551	22 650
Liczba poleceń	503	405	509	442
Liczba nałożonych mandatów	2 332	2 197	2 109	2 067
Kwota grzywny (w tys.)	2 784	2 662	2 537	2 500
Liczba wniosków do sądu	120	139	295	328

*

3. Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli

W 2019 r., w celu usunięcia zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń należnych pracownikom, inspektorzy pracy wydali ogółem **20 718 decyzji**, w tym **19 699** decyzji dotyczących bhp i **1 019** decyzji płacowych.

Struktura wydanych decyzji



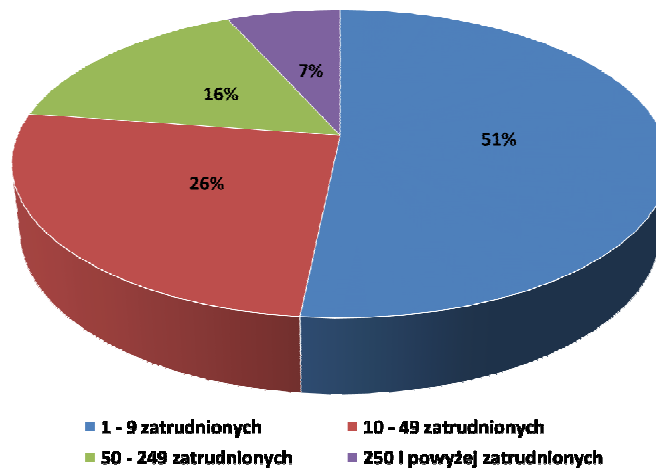
W wyniku ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali 855 decyzji wstrzymania prac, w 3 przypadkach nakazano wstrzymanie działalności, a 153 decyzjami skierowano do innych prac 387 pracowników. Ponadto w ramach przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 305 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn oraz 82 decyzji zakazujących wykonywania prac. Wydano również 8 713 decyzji, którym na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

*

4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

Podczas prowadzonych w 2019 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 1 019 (o 57,74% więcej decyzji niż w roku 2018) decyzji nakazujących wypłatę 5 171 pracownikom należnych świadczeń, na łączną kwotę 16 287 926 zł (kwota wyższa o 37,44% niż w roku ubiegłym). W pozostałych przypadkach ujawnione uchybienia regulowano w trybie wystąpień kierowanych do pracodawców.

Struktura wydanych decyzji – podmioty wg. wielkości zatrudnienia



*

5. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2019 r. wniesiono do Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie 12 odwołań od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy. W 5 przypadkach przedmiotem odwołania były decyzje płacowe, w 5 przypadkach – rozstrzygnięcia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaskarżono także 1 decyzję o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym, a także wniesiono odwołanie od decyzji o umorzeniu postępowania w przedmiocie wpisania byłego pracownika do ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie utrzymał w mocy 3 decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, a także 2 decyzje o charakterze płacowym.

W 4 przypadkach rozstrzygnięcia organu I instancji zostały uchylone w całości w tym: dwie decyzje o charakterze płacowym, dwie decyzje z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy – przedmiotowe decyzje zostały uchylone przez organ odwoławczy w całości i umorzono postępowanie organu I instancji.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie postanowił w 1 przypadku tj. po rozpatrzeniu odwołania od decyzji o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym, uchylić w całości zaskarżoną decyzję i przekazać sprawę do ponownego rozpatrzenia przez organ I instancji.

W 2 przypadkach Organ II instancji wydał na podstawie art. 134 Kodeksu postępowania administracyjnego, postanowienia o uchybieniu terminu do wniesienia odwołania. W powyższych przypadkach zostały zaskarżone: decyzja płacowa oraz decyzja o umorzeniu postępowania w przedmiocie wpisania byłego pracownika do ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

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

*

6. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy

W roku 2019 została wniesiona 1 skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Przedmiotowa skarga została wniesiona na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy wydaną w przedmiocie utrzymania w mocy decyzji o nałożenia obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W zakresie rozstrzygnięć dokonanych przez WSA należy zauważyć, iż przedmiotowa skarga (dotycząca utrzymania w mocy decyzji o nałożenia obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy), została rozpoznana przez sąd i wydano orzeczenie o umorzeniu postępowania.

W 2019 r. została wniesiona skarga kasacyjna do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 25.01.2019 r. oddalił skargę wniesioną przez pracodawcę na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy wydaną w przedmiocie utrzymania w mocy decyzji inspektora pracy o nałożeniu obowiązków z zakresu bhp. Od przedmiotowego wyroku pracodawca wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie. Naczelny Sąd Administracyjny nie rozpatrzył przedmiotowej skargi kasacyjnej w roku 2019.

*

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 2019 r. inspektorzy pracy w związku ze stwierdzeniem niewykonania 373 decyzji wydali ogółem 95 upomnień, w których wzywano 80 pracodawców do wykonania nałożonego nakazem obowiązku - z zagrożeniem skierowania sprawy na drogę postępowania egzekucyjnego, w tym:

- 47 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 227 decyzji płacowych,
- 48 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 146 decyzji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Efekt przyniosło 15 upomnień, w wyniku których zrealizowano ogółem 54 decyzje, w tym 3 upomnienia dotyczące 21 decyzji płacowych oraz 12 upomnień, wskutek których zrealizowano 33 decyzje związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

W wyniku ustaleń kontroli sprawdzających wykonanie decyzji ujętych w upomnieniach, w 17 przypadkach wszczęto egzekucję administracyjną, doręczając zobowiązanym tytuły wykonawcze o charakterze niepieniężnym (w 13 przypadkach – sprawy wszczęto z powodu niewykonania ogółem 82 decyzji płacowych dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w 4 przypadkach – wskutek niewykonania 8 decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy). Tytuły wykonawcze dotyczące obowiązków o charakterze niepieniężnym skierowano do 13 pracodawców (do 9 – w związku ze stwierdzeniem niewykonania decyzji o charakterze płatniczym).

W roku 2019 zobowiązani zgłosili 2 zarzuty do tytułów wykonawczych w sprawie prowadzonych postępowań egzekucyjnych. Rozpoznając zgłoszone zarzuty oraz wydając postanowienia w sprawie rozpoznania zarzutów organ egzekucyjny – w obydwu przypadkach – umorzył prowadzone postępowania egzekucyjne. Zobowiązani, wnosząc zarzuty w sprawie postępowań egzekucyjnych, przedłożyli w obydwu przypadkach dowody potwierdzające częściowe wykonanie obowiązków określonych w tytule wykonawczym, w tym realizację

w całości obowiązku wynikającego z jednej lub dwóch decyzji nakazu stanowiącego treść obowiązku określonego w tytule wykonawczym, co stanowiło podstawę do umorzenia postępowania egzekucyjnego na podstawie art. 59 § 1 pkt 1 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji prowadzonego. Rozstrzygnięcie w postaci umorzenia 2 postępowań egzekucyjnych skutkowało uchYLENIEM dokonanych czynności egzekucyjnych (na zasadzie określonej w art. 60 § 1 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji uchylone zostały 2 postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia).

W związku ze stwierdzeniem niewykonania 82 decyzji płatniczych i 8 z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy organ egzekucyjny wydał w stosunku do 13 pracodawców ogółem 21 postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia do wykonania obowiązków zawartych w tytule wykonawczym, na łączną kwotę 166 000,00 zł (kwota grzywien nałożonych w związku z niewykonaniem obowiązków o charakterze płatniczym wyniosła 143 000,00 zł).

W 2019 roku wpłynęły 2 zażalenia na postanowienie o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia – rozpatrzone z rozstrzygnięciem uchYLENIA zaskarżonych postanowień. Zaskarżając postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia, zobowiązani podnieśli częściową realizację obowiązku określonego w tytule wykonawczym jeszcze przed wszczęciem postępowania egzekucyjnego.

Ogółem w 2019 roku umorzono 5 postępowań egzekucyjnych, co skutkowało uchYLENIEM 5 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 39 000,00 zł., w tym 2 postępowania zostały umorzone w postępowaniu zażaleniowym, natomiast 3 – wskutek zaistnienia przesłanki określonej w art. 59 §1 pkt 2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, tj. w związku ze stwierdzeniem wygaśnięcia obowiązku.

Ponadto, w 2019 r. wpłynęły 4 wnioski zobowiązanych w sprawie umorzenia grzywny w celu przymuszenia. W związku z wnioskami zobowiązanych w sprawie grzywien, organ egzekucyjny w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie wydał 3 postanowienia z rozstrzygnięciem umorzenia grzywny w celu przymuszenia (w związku ze stwierdzeniem wykonania przez zobowiązanych obowiązku wskazanego w tytule wykonawczym) oraz 1 postanowienie – z rozstrzygnięciem umorzenia grzywny – z uwagi na niewykonanie przez zobowiązanego ciężącego na nim obowiązku wskazanego w tytule wykonawczym.

Liczba wystawionych dla zobowiązanych tytułów wykonawczych o charakterze niepieniężnym wyniosła 17 i wzrosła w stosunku do 2018 r. (dla porównania: w 2018 r. - 14, w 2017 r. – 23, w 2016 r. - 28). W 2019 r. wydano 21 postanowień o nałożeniu grzywny (dla porównania: w 2018 r. wydano 14 postanowień, w 2017 r. wydano 23 postanowienia, w 2016 r. wydano 28 postanowień).

W 2019 roku zmalała nieznacznie, w porównaniu do roku poprzedniego, liczba wystawionych tytułów wykonawczych stosowanych w egzekucji należności pieniężnych, skierowanych w celu egzekucji do naczelników urzędów skarbowych. W 2019 r. wystawiono łącznie 42 tytuły wykonawcze o charakterze pieniężnym, na kwotę 110 900,40 zł (w tym 13 tytułów – na kwotę 110 000,00 zł – dotyczyło grzywien w celu przymuszenia), podczas gdy w roku 2018 przekazano do urzędów skarbowych łącznie 58 tytułów na kwotę 195 399,60 zł (w tym 17 tytułów na kwotę 194 000,00 zł na grzywny w celu przymuszenia). W 2017 roku do naczelników urzędów skarbowych skierowano ogółem 44 tytuły wykonawcze, na łączną kwotę 138 272,00 zł (17 tytułów na kwotę 137 000,00 zł dotyczyło grzywien w celu przymuszenia). Z kolei w 2016 roku do naczelników urzędów skarbowych 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).

*

8. Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy skierowali 22 588 wniosków (o 8,11% więcej w porównaniu z rokiem 2018), które zostały zawarte w 4 912 wystąpieniach. Wystąpienia i zawarte w nich wnioski skierowane były do 4 443 pracodawców. Wydanyymi wnioskami regulowano głównie zagadnienia prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń należnych pracownikom,

czasu pracy, stosunku pracy czy urlopów pracowniczych. Wnioskami regulowano również zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym środek ten traktowany był przez inspektorów pracy z reguły jako środek profilaktyczny.

*

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 2019 r. inspektorzy pracy wydali 503 polecenia (o ok. 24,20% więcej niż w roku 2018). Wydawane polecenia dotyczyły między innymi nieprawidłowości z zakresu stosunku pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń należnych pracownikom. Realizując polecenia pracodawcy wypłacili pracownikom należne wynagrodzenia i inne świadczenia w łącznej kwocie 540 963,10 zł.

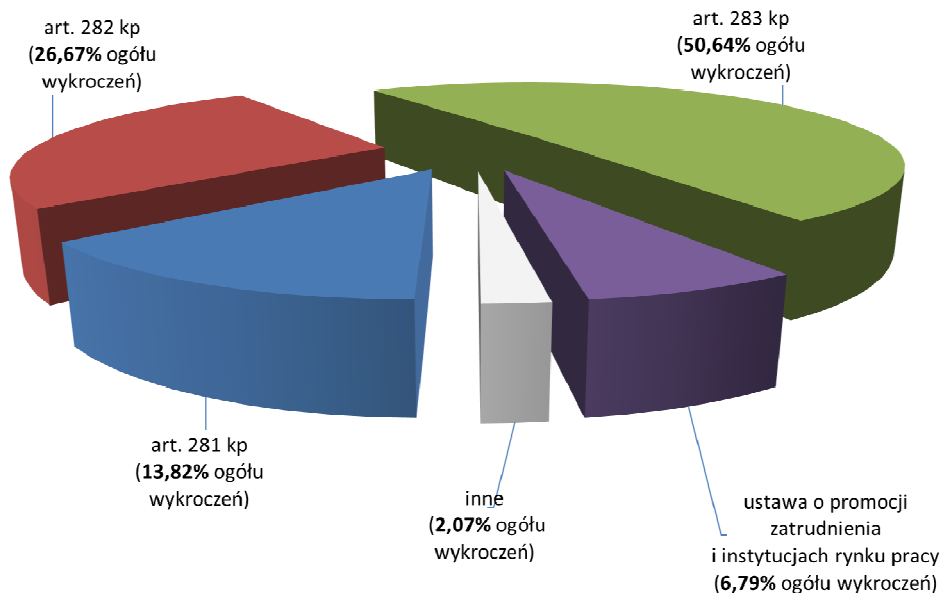
*

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

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2019 r., inspektorzy pracy ujawnili 7 390 wykroczeń przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 120 wniosków o ukaranie do sądu, nałożonych zostało 2 332 mandaty na łączną kwotę 2 784 470 zł oraz wydano 1 206 środków wychowawczych.

Najczęściej wykroczenia dotyczyły naruszenia przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 kp) – 50,64% ogółu popełnionych wykroczeń. Wykroczenia dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 kp) stanowiły 26,67% ogółu wykroczeń, a wykroczenia dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy (art. 281 kp) – 13,82% 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>	7 390	447	5 207	1 736
- art. 281 kodeksu pracy	1 021	21	823	177
- art. 282 kodeksu pracy	1 971	194	1 198	579
- art. 283 kodeksu pracy	3 742	159	2 764	819
- ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	502	60	325	117
- ustawy o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre dni	29	1	22	6
- ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	102	7	61	34
- ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	12	4	7	1
- ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	3	-	2	1
- ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych	3	-	2	1
- ustawy o społecznej inspekcji pracy	4	1	2	1
- ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP	1	-	1	-

Wnioski o ukaranie

W wyniku kontroli przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym skierowano 120 wniosków o ukaranie do sądów, zawierających 447 wykroczeń. W porównaniu do lat ubiegłych, zmniejszyła się liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych (w 2018 r. – 139 wniosków, w 2017 r. – 293 wnioski, w 2016 r. – 326 wniosków). Znacząca ilość wykroczeń dotyczyła niewypłacenia lub nieterminowej wypłaty wynagrodzenia, naruszenia przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, naruszenia przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz utrudniania inspektorowi pracy przeprowadzenia czynności kontrolnych.

Rozstrzygnięcia sądów karnych

Z przesłanych 120 wniosków o ukaranie sądy rozpatrzyły 66 wniosków, w tym 72 rozstrzygnięcia zapadły w formie wyroków nakazowych, 3 orzeczenia zostały wydane w formie wyroku. Łączna kwota grzywnien, nałożonych na obwinionych o popełnienia wykroczenia wyniosła 158 200 zł.

Postępowanie mandatowe

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nałożyli 2 332 mandaty karne, na łączną kwotę 2 784 470 zł.

Średnia kwota mandatu wyniosła blisko 1 194 zł. Łączna liczba wykroczeń zawartych w mandatach wynosiła 5 207.

Środki wychowawcze

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy zastosowali 1 206 środków wychowawczych. Łączna liczba wykroczeń zawartych w środkach wychowawczych wynosiła 1 736.

W 2019 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.

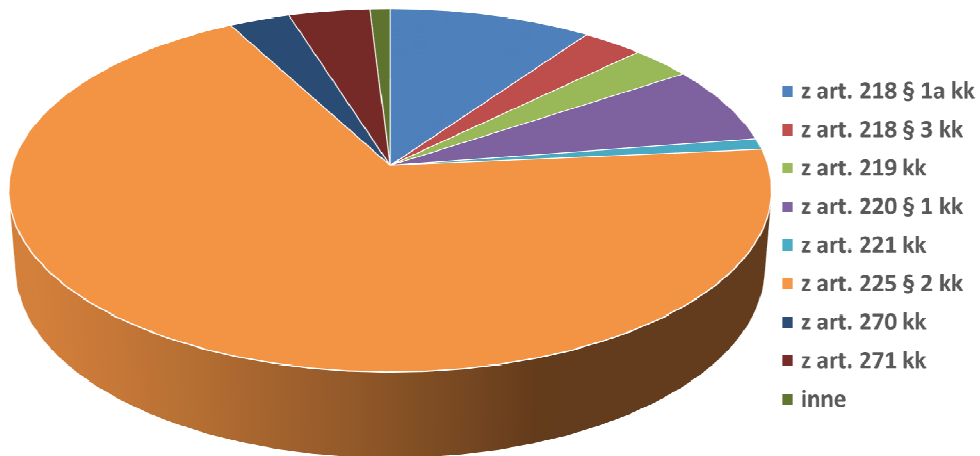
*

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

W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 95 zawiadomień o popełnieniu przestępstw dotyczących 102 czynów.

Zestawienie naruszenia artykułów typizujących przestępstwa w zawiadomieniach do prokuratury:

- z art. 218 § 1 a kk - 10 przestępstw,
- z art. 218 § 3 kk - 3 przestępstwa,
- z art. 219 kk - 3 przestępstwa,
- z art. 220 §1 kk - 7 przestępstw,
- z art. 221 kk - 1 przestępstwo,
- z art. 225 § 2 kk - 70 przestępstw,
- z art. 270 kk - 3 przestępstwa,
- z art. 271 kk - 4 przestępstwa,
- inne - 1 przestępstwo.



W okresie sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie został poinformowany o 43 przypadkach wszczęcia postępowania przygotowawczego.

Prokuratura skierowała 8 aktów oskarżenia do sądu. W 2 przypadkach sąd wydał wyrok i orzekł warunkowe umorzenie postępowania. W 1 przypadku wydano wyrok nakazowy - sąd uznał oskarżonego winnym zarzucanego mu czynu i zasądził karę grzywny, w 1 przypadku sąd wydał wyrok - uznał oskarżonego winnym (na dzień 31 grudnia 2019 r.) wyrok nie uprawomocnił się. W pozostałych przypadkach postępowania sądowe nie zostały zakończone.

Współpraca z sądami oraz policją i prokuraturą

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili na wniosek prokuratury 13 kontroli, na wniosek policji - 1 kontrolę oraz w związku z wydanymi przez sądy orzeczeniami - 10 kontroli.

W 2019 r. współpraca z sądami powszechnymi, w szczególności sądami rejonowymi (w szczególności wydziałami karnymi oraz wydziałami pracy i ubezpieczeń społecznych) polegała przede wszystkim na udostępnianiu dokumentacji z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli lub przekazywanie informacji związanych z kontrolami. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie przekazywał informacje dotyczące kontroli oraz udostępnił dokumentację kontrolną

na wnioski sądów rejonowych - 92 razy, w szczególności: sądom pracy i sądom karnym, pozostałym sądom - cywilnym - 5 razy, gospodarczym - 4 razy, a także w 1 przypadku sądowi apelacyjnemu oraz Policji i Prokuraturze - 317 razy. W prowadzonych przez organy ścigania i sądy postępowaniach inspektorzy pracy 97 razy uczestniczyli w charakterze świadka.

W 2019 r., w ramach współpracy pomiędzy Policją i Prokuraturą, zorganizowane zostały 2 spotkania:

- w dniu 15.11.2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w ramach współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Warszawie a działającymi na terenie woj. mazowieckiego organami Prokuratury i Policją, odbyło się spotkanie (narada robocza) z udziałem Okręgowego Inspektora Pracy i Zastępców z przedstawicielami Prokuratury Rejonowej w Otwocku i Prokuratury Okręgowej w Warszawie, Prokuratury Okręgowej Warszawa Praga w Warszawie, a także z przedstawicielami Policji, w tym: Komendy Stołecznej Policji (Sekcja Ochrony Pracy), 6 Komend Rejonowych Policji, Komend Powiatowych Policji w Grodzisku Mazowieckim, w Legionowie, w Mińsku Mazowieckim, w Nowym Dworze Mazowieckim, w Otwocku, w Piasecznie, w Pruszkowie, Komendy Powiatowej Policji dla Powiatu Warszawskiego Zachodniego oraz w Wołominie. Przedmiotem spotkania było wypracowanie sprawniejszych zasad komunikacji i wzajemnego informowania się o ustaleniach poczynionych w sprawach zdarzeń wypadkowych mających związek z pracą najemną. Celem organizowanego spotkania było także usprawnienie współpracy organów Państwowej Inspekcji Pracy i organów ścigania w szczególności w ramach badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy o skutkach śmiertelnych, ciężkiego uszkodzenia ciała oraz zbiorowych. Narada została poprzedzona prezentacją na temat uprawnień i obowiązków organów Państwowej Inspekcji Pracy, podejmowanych przez inspektorów pracy czynności kontrolnych, w tym także związanych ze zdarzeniami wypadkowymi oraz stosowanymi środkami prawnymi w wyniku kontroli. Przedstawiono także dane statystyczne obrazujące działalność kontrolno - nadzorczą inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie za poprzednie lata dotyczące wypadków przy pracy, postępowań wykroczeniowych i zawiadomień do prokuratury w związku ze stwierdzonymi naruszeniami praw osób wykonujących pracę. Problemy związane z codziennym badaniem przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wypadków przy pracy przedstawił Nadinspektor pracy, koordynator Sekcji Wypadkowej. Inne problemy związane z badaniem wypadków wskazali także inspektorzy pracy z Sekcji Wypadkowej oraz przedstawiciele Policji.
- w dniu 22 listopada 2019 r. w siedzibie Prokuratury Rejonowej w Siedlcach odbyła się narada służbowa z udziałem Prokuratorów Prokuratury Okręgowej w Siedlcach z inspektorami pracy Oddziału Siedlice dotyczące bieżącego przekazywania informacji o współpracy i występujących w tej materii problemach oraz pozostałych zagadnień objętych Porozumieniem Nr 12/2017 pomiędzy Prokuratorem Krajowym i Głównym Inspektorem Pracy z dnia 6 listopada 2017 r. w sprawie współdziałania Prokuratury z Państwową Inspekcją Pracy. Wśród najistotniejszych omawianych problemów znalazły się zagrożenia w środowisku pracy inspektorów pracy, w tym utrudnianie czynności kontrolnych, pomówienia, naruszania dóbr osobistych, nietykalności cielesnej inspektorów pracy. W toku panelu dyskusyjnego przedstawiciele Prokuratury udzielili inspektorom pracy porad oraz przekazali sugestie dotyczące rozwiązań w podnoszonych kwestiach. Ponadto inspektorzy pracy poruszyli także kwestie związane z wypadkami przy pracy tj. uprawnienia inspektorów pracy wynikające z przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz inne zagadnienia związane ze współpracą z Policją i Prokuraturą.

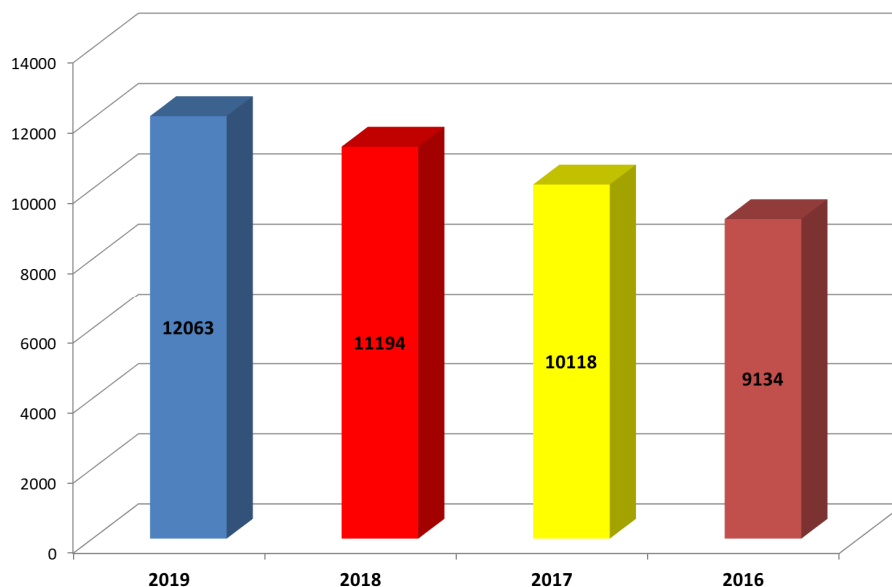
*

12. Skargi i wnioski

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w tym do Oddziałów terenowych, zgłoszonych zostało 12 063 skarg i wniosków, to jest o 7,76% więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. W wyniku skarg przeprowadzono 4 791 czynności kontrolnych mających na celu wyjaśnienie zgłoszonych nieprawidłowości.

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

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



Najliczniejszą grupę osób zgłaszających skargi i wnioski stanowili byli pracownicy – 6 891 osób (48%), pracownicy – 3 722 (26%), osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – 682 (5%), osoby pozostające anonimowymi – 802 (5%), osoby trzecie – 1 046 (7%), cudzoziemcy – 1 091 (7%) oraz związki zawodowe – 254 (2%).

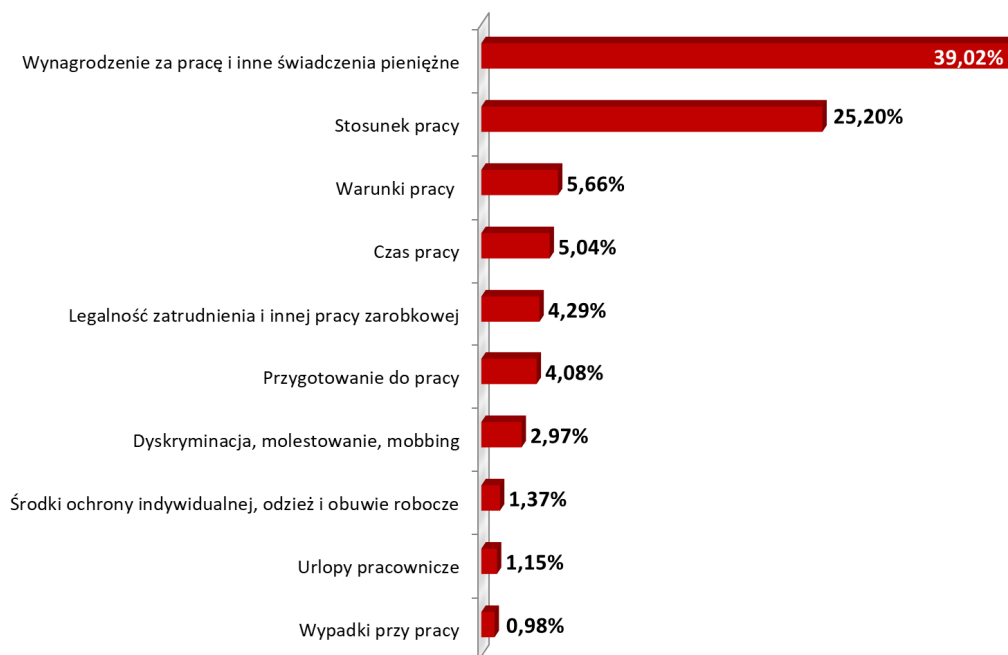
W skargach skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2019 r. zgłoszono łącznie 20 451 problemów.

Problematyka najczęściej występująca w skargach

Problematyka zgłaszana w skargach	Liczba problemów
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne	7 981
Stosunek pracy	5 153
Warunki pracy	1 158
Czas pracy	1 031
Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	878
Przygotowanie do pracy	835
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	608
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	281
Urlopy pracownicze	236
Wypadki przy pracy	200
Pozostałe	2 090

Z powyższego zestawienia wynika, że nadal największą część skarg stanowią skargi dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy (39,02% ogólnej liczby problemów zgłoszonych w skargach).

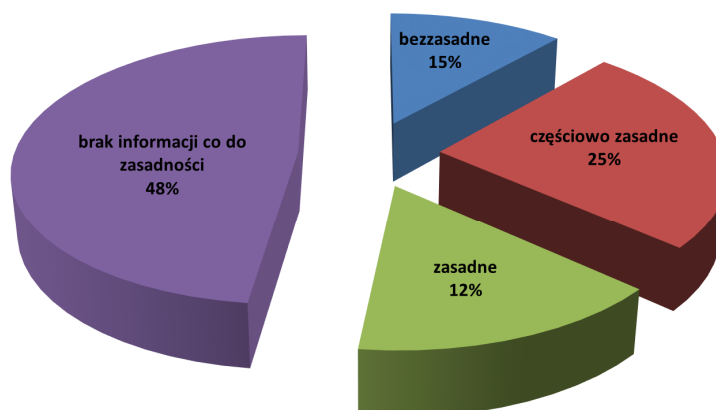
Zakres przedmiotowy skarg



(Odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2019 r. wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie)

Z ogólnej liczby 12 063 skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2019 r. za w pełni zasadne uznano 1 393 skargi (co stanowi ok. 12% ogółu skarg), za częściowo zasadne – 3 020 skargi (25%), za bezzasadne – 1 851 skarg (ok. 15%), w przypadku 5 799 skarg (48%) – brak informacji co do zasadności (brak możliwości jednoznacznego ustalenia zasadności, np. sprawa wymagająca rozstrzygnięcia przez sąd lub przedmiot skargi poza zakresem działania Państwowej Inspekcji Pracy).

Zasadność skarg



Odsetek skarg uznanych za zasadne oraz częściowo zasadne, w porównaniu do 2018 r., kształtuje się na podobnym poziomie. Nastąpił natomiast niewielki spadek odsetka skarg uznanych za bezzasadne (z 16,79% na 15%).

Charakterystyka głównych naruszeń

Tematyka skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy od lat kształtuje się podobnie. Najwięcej problemów zgłaszającym stwarzają sprawy związane z wynagrodzeniami. 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 oraz obniżenie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby.

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. Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły nieprowadzenia ewidencji czasu pracy lub nierzetelnego jej prowadzenia, niezapewnienia dobowego i tygodniowego odpoczynku czy zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym lub nieudzielanie przerwy wliczanej do czasu pracy. Ponadto, część podnoszonych problemów dotyczyło naruszenia zakazu powierzenia pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedzielę.

Sprawy dotyczące urlopów wypoczynkowych najczęściej były związane z nieudzieleniem pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo oraz z upływem 30 września roku następnego.

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. Zgłaszano także nieprawidłowości w zakresie wydawania posiłków i napojów.

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.

Przedmiotem skarg także zagadnienia dotyczące środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego. W tej grupy spraw najczęściej zgłaszano brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej – odzieży ochronnej, niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego, niezapewnienie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego posiadających właściwości ochronne i użytkowe oraz niezapewnienie prania i konserwacji odzieży.

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 2 239 decyzji, w tym 1 828 decyzji pisemnych oraz 411 decyzji ustnych,
- skierowali 1 941 wystąpień zawierających 6 056 wniosków oraz wydali 188 poleceń,
- nałożyli 986 mandatów za 1 850 wykroczeń – na łączną kwotę 1 167 100 zł,
- skierowali 62 wnioski do sądu zawierające 207 wykroczeń.

W wyniku zastosowanych środków prawnych, inspektorzy pracy na rzecz pracowników wyegzekwowali łączną kwotę **1 268 374,19 zł**.

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

W 2019 r., do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 608 skarg w zakresie związanym z mobbingiem i naruszeniem zasad równego traktowania w zatrudnieniu (w obrębie tej kategorii spraw najczęściej zgłaszane nieprawidłowości dotyczyły zjawiska mobbingu – 428 przypadków, natomiast w 180 – nierównego traktowania w zatrudnieniu).

W 2019 r. odnotowano zatem spadek – w porównaniu z rokiem 2018 r. – skarg w zakresie dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingu (z 1 012 spraw w 2018 r. do 608 – w 2019 r.).

W grupie spraw związanych z dyskryminacją i mobbingiem (608 na 492 zbadanych spraw) tylko 7 zagadnień uznano za zasadne.

W grupie spraw dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu jednym z najczęściej podnoszonych problemów była dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia (z różnych względów), także ze względu na płeć. Kolejnym zagadnieniem często podnoszonym w skargach była dyskryminacja przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy, a także dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń.

W 2019 r. odnotowano także 2 sprawy w przedmiocie molestowania seksualnego, zasadność jednej ze spraw nie była możliwa do ustalenia, natomiast jedna sprawa pozostaje w toku.

Problematyka mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu jest trudna do zbadania i jednoznacznego rozpatrzenia przez inspektorów pracy szczególnie wówczas, gdy zainteresowani chcą zachować anonimowość (dotyczy większości przypadków spraw) lub nie potrafią wskazać podstawy dyskryminacji. Podkreślić należy, iż podnoszone kwestie dotyczące zarówno mobbingu, jak i dyskryminacji zazwyczaj mają charakter sporny i podlegają rozpatrzeniu przez sąd pracy, dlatego też tak mało skarg zostało uznanych za zasadne (7 na 608 zgłoszonych spraw {1 %} i 7 na 492 zbadane sprawy {1,7%}).

Warto zaznaczyć, że pracownicy składając skargi dotyczące dyskryminacji czy mobbingu często nie wskazują na czym te zjawiska miałyby polegać, jakie ewentualnie skutki wywołują, często też 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.

Analiza znajdujących się u pracodawcy dokumentów, nawet jeżeli wprowadził on procedurę dotyczącą przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu nie poprawia sytuacji. Wprowadzenie różnego rodzaju procedur czy powoływanie komisji do rozpatrzenia konkretnej sprawy jest jedynie wyrazem podejmowania działań mających na celu uchronienie pracowników przed dyskryminacją czy mobbingiem.

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 wpłynęło 159 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe, w związku z którymi przeprowadzono 117 kontroli. Z ogólnej liczby 159 skarg zgłoszonych przez związki zawodowe – za zasadne uznano 27 skarg (17% skarg związkowych), za częściowo zasadne – 47 skarg (29,5%), za bezzasadne uznano 27 skargi (17%), brak informacji co do zasadności wskazano w przypadku 58 skarg (36,5%). W 2019 r. zmalał odsetek skarg uznanych za zasadne i częściowo zasadne, zmalał także odsetek skarg uznanych za bezzasadne.

Skargi i wnioski związkowe dotyczyły łącznie 296 problemów. Zwykle jedna skarga zawierała kilka zarzutów naruszenia prawa.

Problematyka zgłaszana w skargach związków zawodowych

Problematyka zgłaszana w skargach	Liczba problemów	Odsetek badanych problemów *
Stosunek pracy	72	24,32%
Czas pracy	19	6,42%
Wynagrodzenia i inne świadczenia	70	23,65%
Zbiorowe prawo pracy	49	16,55%
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	31	10,47%
Warunki pracy	29	9,80%
Urlopy pracownicze	6	2,03%
Przygotowanie do pracy	4	1,35
Odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej	4	1,35
Pozostałe	12	4,05%

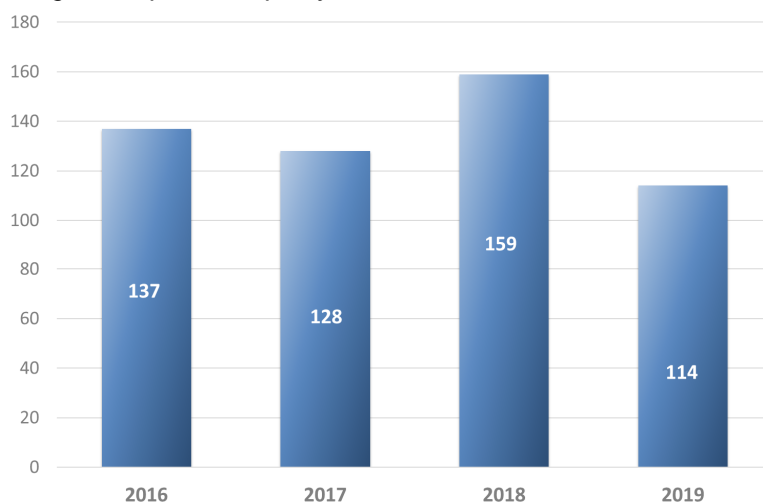
* Zamieszczone w tabeli odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2019 r. wpłynęły do OIP Warszawa

*

Skargi na czynności inspektorów pracy

W roku 2019 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 114 skarg (w tym 113 skarg dotyczyło inspektorów pracy, a 1 skarga dotyczyła pracownika niebędącego inspektorem pracy), przy czym 3 skargi zostały wycofane.

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

Skargi na inspektorów pracy OIP w Warszawie w latach 2016-2019

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

- 1) **10** skarg - uznano za częściowo zasadne,
- 2) **100** skarg - zostało uznanych za bezzasadne.

*

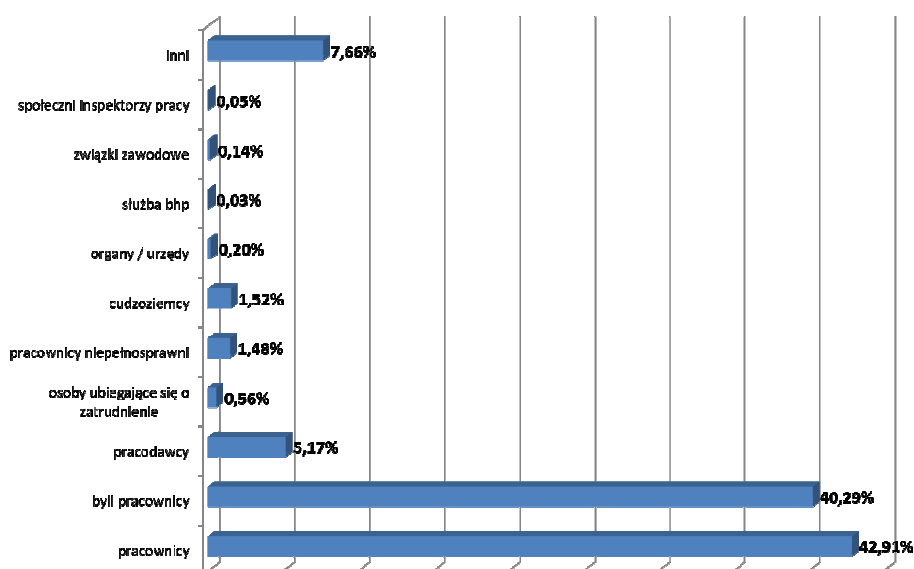
13. Porady prawne i techniczne

W 2019 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem około 33 944 porad prawnych i technicznych. W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto w biurach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie łącznie około 10 155 osób.

Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych w firmach pracodawców lub przedsiębiorców udzielili łącznie 25 640 porad ustnych (11 571 dotyczących zagadnień prawnych, 11 686 porad technicznych, 2 383 dotyczących legalności zatrudnienia). Pozostałe porady zostały udzielone ustnie podczas dyżurów prawnych, telefonicznie lub w ramach pisemnych odpowiedzi na zapytania.

Ponadto, udzielono 6 630 porad w tym m.in. 6 472 porady ustne, 51 porad udzielonych telefonicznie i 110 drogą mailową. Należy wskazać, iż w bieżącym okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 2 071 pisemnych wniosków o udzielenie porady prawnej i technicznej.

Podmioty, którym udzielono porad



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

- stosunek pracy,
- wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia,
- czas pracy,
- urlopy pracownicze,
- uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem,
- rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej,
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy,
- praca za granicą- w ramach delegowania, praca za granicą u pracodawcy zagranicznego, pracownicy tymczasowi, agencje zatrudnienia,
- zakładowe układy zbiorowe pracy,
- mobbing, dyskryminacja, molestowanie,
- wypadki przy pracy i choroby zawodowe,
- obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno – sanitarne, magazyny i składy,
- środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze,
- mikroklimat i środowisko pracy,
- stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne,

- ocena ryzyka zawodowego,
- maszyny i urządzenia techniczne, urządzenia i instalacje energetyczne,
- służba bhp i komisja bhp,
- ochrona pracy młodocianych, zatrudnianie dzieci do lat 16,
- przygotowanie do pracy - badania, szkolenia, kwalifikacje,
- rady pracowników, uprawnienia związków zawodowych,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

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 np. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej z dnia 10 grudnia 2018 r. lub dodatkowymi uprawnieniami inspekcji np. stosowanie przepisów dotyczących PPK. Ogólna liczba porad zmniejszyła się z 47 606 udzielonych porad w 2018 r. do 33 944 porad w 2019 r. Na spadek udzielanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie porad prawnych miało wpływ 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. 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.

Dużo zapytań dotyczy przestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 Kodeksu cywilnego wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wśród zapytań pisemnych zdarzają się pisma kierowane podmiotów zajmujących się profesjonalnymi usługami z zakresu księgowości i podatków jak również kancelarii prawnych.

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 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Sądy, Urzędy Pracy i Urzędy Skarbowe), z uwagi na to, że Państwowa Inspekcja Pracy jest jedną z niewielu instytucji, która udziela bezpłatnych porad prawnych.

Podsumowując tematykę poradnictwa prawnego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie w roku 2019, 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 Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w celu uzyskania porady prawnej. Wciąż utrzymuje się duże zainteresowanie udzielanymi przez tutejszy urząd bezpłatnymi poradami prawnymi, a ponieważ Państwowa Inspekcja Pracy jest jednym z niewielu urzędów, który z mocy ustawy świadczy poradnictwo dla zainteresowanych, zakres tematyczny udzielanych porad prawnych jest bardzo szeroki.

*

14. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

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

Wnioski dotyczyły:

- rejestracji układów - 14
- rejestracji porozumienia o stosowaniu układu - 1
- rejestracji protokołów dodatkowych - 107
- informacji ogółem - 54, w tym:
 - wypowiedzenie układu - 8
 - rozwiązanie układu (porozumienia) - 6
 - rozwiązanie organizacji związkowej - 8
 - wstąpienie związku zawodowego w prawa strony - 9
 - zawieszenie stosowania układu - 4
 - odstąpienie od stosowania układu - 1
 - zmiana nazwy, adresu - 16
 - likwidacji zakładu - 1
 - inne informacje - 1

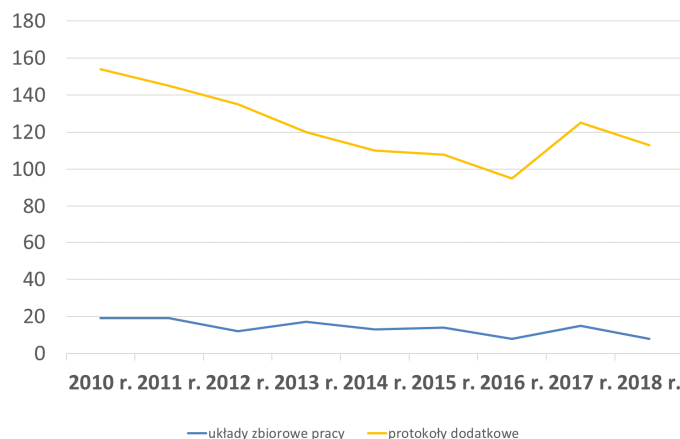
W okresie sprawozdawczym odmówiono rejestracji 1 protokołu dodatkowego, odmówiono rozpatrzenia 12 wniosków o rejestrację oraz o wpis informacji - 1 wniosek o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy, 4 wnioski o rejestrację protokołu dodatkowego, 2 wnioski o wypowiedzeniu układu (porozumienia), 4 wnioski o wstąpieniu związku zawodowego w prawa strony układu, 1 wniosek dotyczący informacji o zawieszeniu stosowania układu (porozumienia). Strony wycofały z rejestracji łącznie 4 wnioski, tj.: 3 wnioski dotyczące protokołów dodatkowych, 1 wniosek o wpis informacji.

W 2019 roku zarejestrowano 13 zakładowych układów zbiorowych pracy, 3 porozumienia o stosowaniu układu i 98 protokołów dodatkowych, wpisano do rejestru 45 informacji.

W okresie sprawozdawczym 7 układów zostało zawartych po raz pierwszy, 6 układów zostało zawartych po raz kolejny (po rozwiązaniu poprzedniego).

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

Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w latach 2011-2019 OIP Warszawa



W 2019 r. udzielono ponad 200 konsultacji w zakresie zakładowych układów zbiorowych pracy. Dotyczyły one przede wszystkim procedury zawierania układów, protokołów dodatkowych oraz konieczności dokonywania zgłoszeń odpowiednich informacji do rejestru. Porad udzielano zarówno pracodawcom, jak i przedstawicielom organizacji związkowych w drodze konsultacji telefonicznej lub bezpośrednio osobom zgłaszającym się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Dane z 2019 roku odnośnie rejestracji układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych wskazują na stały poziom liczby rejestrowanych nowych układów zbiorowych pracy. Utrzymuje się natomiast tendencja ograniczania przez strony układów zakresu lub wysokości przyznawanych pracownikom świadczeń – dotyczy to przede wszystkim układów zawieranych po rozwiązaniu dotychczasowych układów.

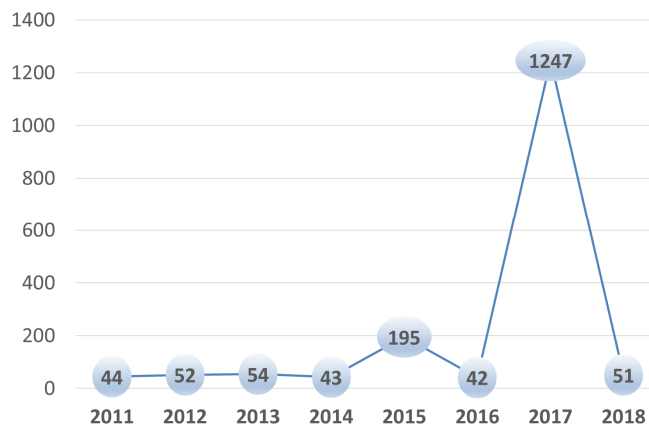
W porównaniu z latami poprzednimi liczba wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wniosków o wpis do rejestru informacji o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu układu zbiorowego pracy utrzymuje się na stałym poziomie. W 2019 roku wpłynęło łącznie 14 wniosków dotyczących wypowiedzenia i rozwiązania zakładowego układu zbiorowego pracy, dla porównania w 2018 r. – 12 wniosków, 2017 r. – 16, 2016 r. – 14, 2015 r. - 15, 2014 r. - 17, 2013 r. – 16.

*

15. Spory zbiorowe pracy

W 2019 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 2643 spory zbiorowe zawierające 2704 żądań. W latach poprzednich liczba zarejestrowanych sporów wynosiła odpowiednio: 2018 r. – 51, 2017 r. – 1247, 2016 r. – 42, 2015 r. - 195, 2014 r. - 43, 2013 r. - 54, 2012 r. - 52, 2011 r. – 44.

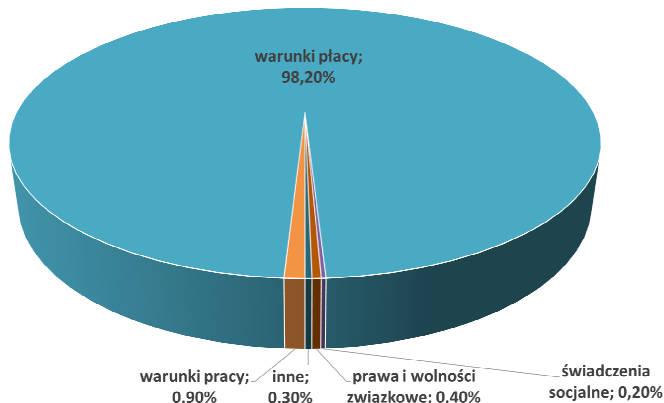
Liczba sporów zbiorowych zgłoszonych w latach 2011-2019



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:

- 24 żądania - warunki pracy (ok. 0,9 %),
- 2655 żądań - warunki płacy (ok. 98,2 %),
- 5 żądań - świadczenia socjalne (ok. 0,2 %),
- 11 żądań - prawa i wolności związkowe (ok. 0,4 %),
- 9 żądań - dotyczących innych kwestii (ok. 0,3 %).

Zakres sporów zbiorowych w 2019 r.



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

Z informacji, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2019 r. wynika, że zostało zakończonych 18 sporów zbiorowych (bieżących i rozpoczętych w latach wcześniejszych), w 17 przypadkach zawarto porozumienie.

W bieżącym okresie sprawozdawczym zaobserwowano istotny wzrost liczby sporów zbiorowych w związku ze zgłoszeniem ok. 2585 sporów w podmiotach związanych z placówkami oświaty (przedszkola, szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne), co stanowi prawie 98 % wszystkich sporów zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie,

W 2019 roku – tak jak w poprzednich latach - najczęściej wymienianymi przyczynami sporów były żądania związane z wynagrodzeniami i warunkami pracy. Wskazywane były żądania dotyczące wzrostu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jego waloryzacji, zwiększenia premii i nagród pracowniczych. Kolejne miejsca zajmowały zagadnienia dotyczące warunków pracy oraz kwestie praw i wolności związkowych.

*

16. 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 259 kontroli, w wyniku których wydali 1 612 decyzji pozytywnych oraz 1 odmowę – ze względu na to, iż lekarz nie wyraził zgody na pracę dziecka ze względu na kontuzję dziecka.

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

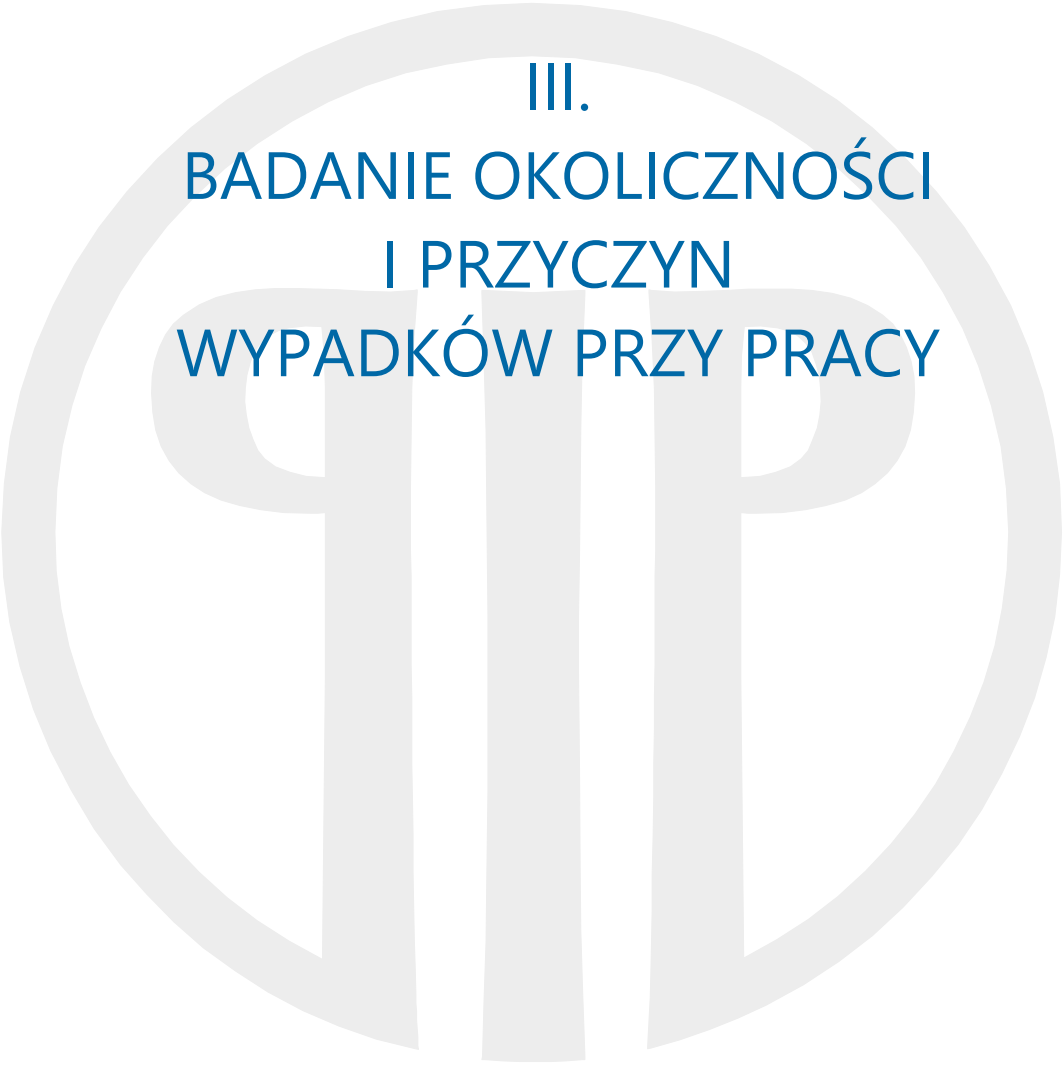
- odegraniu ról głównych i epizodycznych (w tym taniec, śpiew, role mówione) w przedstawieniach teatralnych przez dzieci,
- na wcieleniu się w postacie/role dzieci biorących udziału w serialach, filmach (główni bohaterowie, role epizodyczne),
- statystowaniu w serialach, filmach fabularnych,
- udział 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 powierzone 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 przedstawicieli ustawowych (rodziców) bądź opiekunów prawnych na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
2. orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
3. pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,

4. pozytywną opinię przedstawicieli szkół (niekiedy i przedszkoli), do której uczęszczają ww. dzieci (w przypadku dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu) dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
5. oraz w przypadkach innych niż udział w przedstawieniach teatralnych, umowy zawarte z rodzicami (przedstawicielami małoletnich),
6. pozytywnie zaopiniowane protokoły „Komisji” opiniujące projekty scenograficzne widowisk teatralnych pod kątem ich zgodności z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz o ochronie przeciwpożarowej do spektaklów, a w przypadku filmów, seriali, programów telewizyjnych zatwierdzone scenariusze.



III.
BADANIE OKOLICZNOŚCI
I PRZYCZYŃ
WYPADKÓW PRZY PRACY

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

Inspektorzy pracy ze zgłoszonych w 2019 roku 514 wypadków zbadali okoliczności i przyczyny 177 wypadków, w których poszkodowanych zostało 199 osób.

	Liczba zgłoszonych		Liczba zbadanych	
	wypadków	poszkodowanych	wypadków	poszkodowanych
Śmiertelne	91	104	17	20
Ciężkie	98	112	97	107
Zbiorowe	76	170	7	21

W 2019 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zgłoszonych zostało 51 wypadków komunikacyjnych, których badanie pozostawiono zgodnie z właściwością Policji. Ponadto zgłoszonych zostało 47 zdarzeń tzw. „przypadki medyczne”, które nie zostały zakwalifikowane jako wypadek przy pracy.

W związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 123 osoby, za 185 wykroczeń na łączną kwotę 169.300,00 złotych. W przypadku 2 wykroczeń skierowano 2 wnioski do sądu o ukaranie. W stosunku do 18 osób inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze za popełnienie 19 wykroczeń.

W 2019 roku zgłoszono 514 wypadków. W stosunku do roku ubiegłego liczba ta spadła nieznacznie, o 11 wypadków. Zbadano o 4 wypadki przy pracy więcej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego.

Z analizy treści dokumentacji pokontrolnej oraz z danych statystycznych wynika, że:

- miejsce wypadku to nadal najczęściej: teren budowy, zakład konserwacji i napraw, produkcji przemysłowej i magazyn,
- wydarzeniami będącymi odchyleniem od stanu normalnego, które doprowadziły do wypadku przy pracy były:
 - upadek osoby z wysokości – na niższy poziom,
 - ześlizgnięcie się, upadek, złamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik materialny),
 - pochwylenie lub odrzucenie osoby, utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym.

Opierając się na analizie protokołów z kontroli w zakresie badania wypadków przy pracy, analiz przyczyn wypadków przy pracy można stwierdzić, że inspektorzy pracy poszukiwali przyczyn wypadków przy pracy w obszarach:

- przyczyn zachowań ludzkich takich 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.
- przyczyn leżących po stronie niewłaściwej organizacji pracy polującej na, niewłaściwej eksploatacji czynnika materialnego, niewłaściwej ogólnej organizacji pracy, niewłaściwej organizacji stanowiska pracy.
- przyczyn technicznych takich jak, wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego, niewłaściwe wykorzystanie czynnika materialnego, wady materiałowe czynnika materialnego.

*

2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców

W zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, kontrole przeprowadzono w 271 kontroli badając 249 dokumentacji związanych z badaniem przez zespoły powypadkowe okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 11 osób, za 14 wykroczeń na łączną kwotę 15 900,00 zł. Inspektorzy pracy udzielili 1 292 porady prawne, w tym 870 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

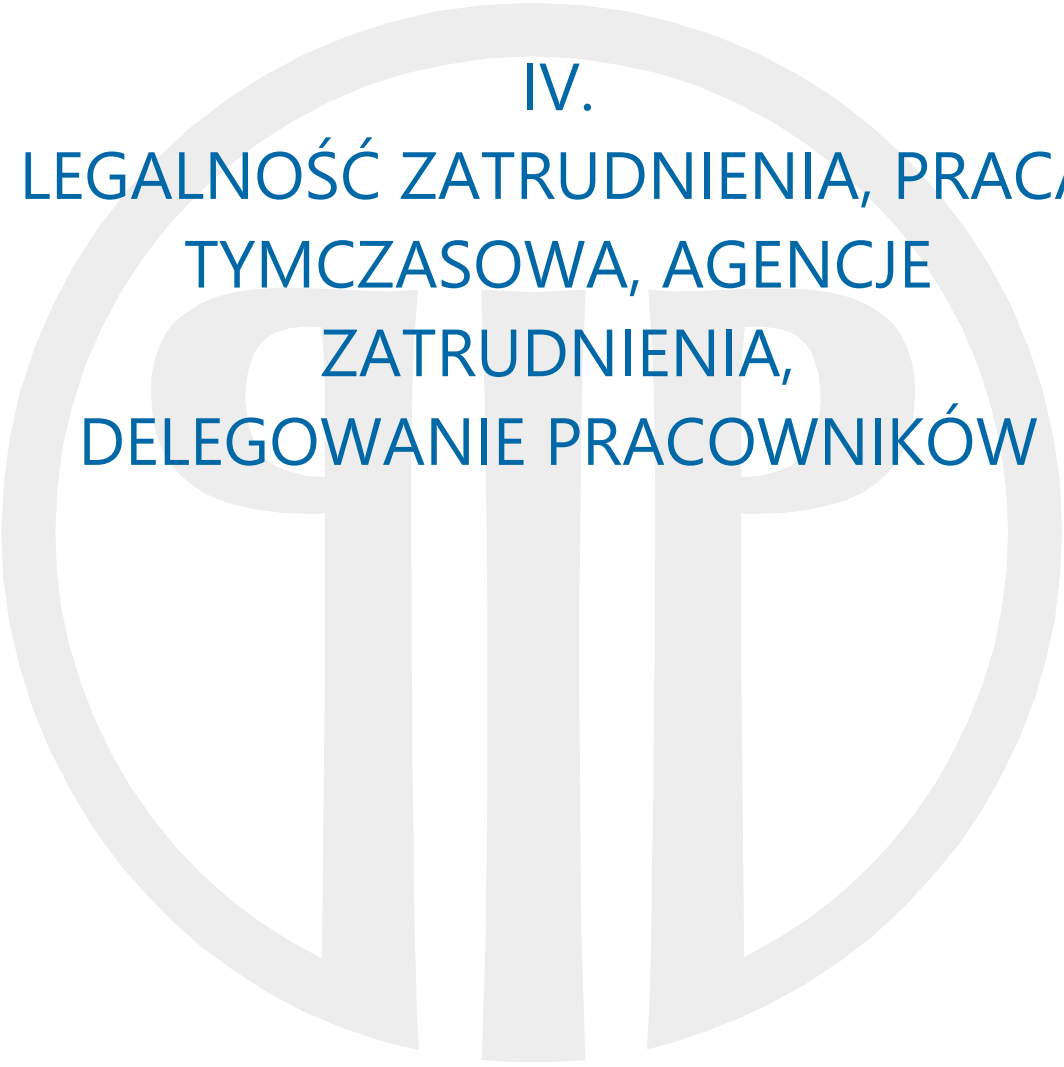
Inspektorzy pracy podczas tych kontroli współdziałali z innymi organami państwowego nadzoru nad warunkami pracy poprzez przeprowadzenie kontroli na ich wnioski albo poprzez przekazanie informacji o wynikach kontroli. Współdziałano w ramach realizacji ww. zadania z Policją i Prokuraturą. Informowano również o wynikach kontroli Związki Zawodowe oraz Społeczny Inspektor Pracy.

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

- ustalenie tylko częściowych przyczyn wypadku,
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku,
- ustalenie innych przyczyn niż wynikające z analizy inspektora pracy,
- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadki z nieuzasadnioną zwłoką,
- nieprzystąpienie niezwłocznie przez zespół powypadkowy do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku,
- zgłoszenie wypadku w odległym terminie,
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego.

Błędy popełnione przez zespoły powypadkowe, a dotyczące w szczególności ustalania przyczyn wypadku, zaleceń i wniosków oraz środków profilaktycznych w celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnego zdarzenia po raz wtóry, wskazują na konieczność kontrolowania postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawcę. Inspektorzy pracy nadal powinni kontrolować sposób badania wypadków przez pracodawców. Celowym byłoby wprowadzenie zasady, iż w toku każdej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy należy zwracać uwagę na ocenę stanu wypadkowości, a w szczególności na:

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



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

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 816 kontroli w 788 podmiotach. W kontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było 66 956 pracowników. Kontrolą objęto 3 733 pracowników, 236 spośród nich świadczyło pracę nielegalnie. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 2 polecenia oraz 263 wystąpienia zawierające 482 wnioski. Skierowano 2 wnioski o ukaranie. Nałożono 53 grzywny w formie mandatów na łączną kwotę 65 300 zł. Stwierdzono 2 przypadki osób bezrobotnych, które nie poinformowały w terminie Powiatowego Urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

W 2019 r. nie odnotowano nowych zjawisk w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich. Z największą liczbą nieprawidłowości mamy do czynienia w branży sprzątającej gastronomicznej, handlowej oraz budowlanej. Nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia występują najczęściej w małych zakładach pracy (zatrudniających kilku bądź kilkunastu pracowników). Praktyki pracodawców zmierzających do omijania przepisów o legalnym zatrudnieniu pozostają od lat niezmiennie. Najczęściej tłumaczą oni, iż wylegitymowany przez inspektora pracownik rozpoczął pracę w dniu kontroli i jest zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej w formie ustnej (brak jest podstawy prawnej zobowiązującej do potwierdzania takiej umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy). Gdy osoba bezpośrednio wykonująca pracę potwierdzi wersję pracodawcy inspektor nie może (z braku dowodów) zanegować w sposób skuteczny tego stanu rzeczy.

Przyczyny występujących nieprawidłowości w obszarze legalności zatrudnienia pozostają od wielu lat takie same. Główną (wskazywaną przez inspektorów przeprowadzających kontrole legalności zatrudnienia) przyczyną są względy związane z pozapłacowymi kosztami pracy. Pracodawca zatrudniający pracownika bez zawierania jakiegokolwiek umowy nie opłaca obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. Jednocześnie wykonujący taką pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wyższej kwocie (bez konieczności uiszczenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych). Drugą nie mniej ważną przyczyną jest chęć uniknięcia formalności związanych z nawiązywaniem, trwaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy. Pracodawca zatrudniający pracownika w sposób nieformalny (tj. „na czarno”) nie czuje się zobligowany chociażby do przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umowy o pracę oraz jej rozwiązywania (na przykład przestrzegania zakazu rozwiązywania stosunku pracy w określonych przez prawo sytuacjach, respektowania obowiązujących okresów wypowiedzenia). Jest to niewątpliwie istotna przyczyna zatrudniania pracowników bez uprzedniego zawarcia jakiegokolwiek umowy, a także zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Przyczyną wskazywaną przez osoby wykonujące pracę „nierejestrowaną” jest z kolei obawa przed utratą różnego rodzaju świadczeń socjalnych (do których prawo, osoba ta mogłaby utracić w przypadku wykazania oficjalnego dochodu z tytułu wykonywanej pracy) bądź prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Ponadto należy zauważyć, iż forma nierejestrowanego zatrudnienia preferowana jest często przez osoby pragnące uniknąć egzekucji komorniczych, nie tylko z racji długów o charakterze alimentacyjnym.

*

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

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 974 kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców w 915 podmiotach. Stwierdzono łącznie 591 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (w tym 24 przypadki pobytu uniemożliwiającego wykonywanie pracy, 375 przypadków wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę, 102 przypadki wykonywania pracy na warunkach innych niż w treści zezwolenia na pracę, 115 przypadków wykonywania pracy bez potwierdzenia umowy w formie pisemnej).

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). Często kontrole podczas których stwierdzane są

nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia obcokrajowców są prowadzone na skutek kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wniosków Powiatowych Urzędów Pracy, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego oraz skarg składanych przez samych cudzoziemców.

Nieprawidłowości w obszarze zatrudnienia obcokrajowców pozostają bez zmian w porównaniu z ubiegłymi latami. Do najczęściej występujących 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 i ich nieznanością tj. głównie w sytuacjach zatrudniania cudzoziemców na warunkach wynagrodzenia innych niż określone w zezwoleniach na pracę. Inną nie mniej ważną przyczyną jest chęć zmniejszenia kosztów związanych z prowadzoną działalnością, poprzez zatrudnienie cudzoziemców (często nieświadomych obowiązków, które należy spełnić celem legalnego wykonywania pracy oraz konsekwencji związanych z nielegalnym wykonywaniem pracy) nie posiadających jakichkolwiek dokumentów pozwalających na legalne wykonywanie pracy (z wyjątkiem dokumentów pobytowych). Z drugiej strony należy jednak odnotować wzrost świadomości prawnej obcokrajowców, przejawiający się między innymi coraz większą liczbą składanych przez nich skarg, dotyczących naruszania ich praw pracowniczych. Prowadząc kontrole legalności zatrudnienia inspektorzy pracy współpracują z Policją, Strażą Graniczną, pracownikami Powiatowych Urzędów Pracy.

*

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

W roku 2019 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący przestrzegania przepisów prawa przez agencje zatrudnienia. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących działania ww. podmiotów.

W zakresie realizacji tematu, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. łącznie 42 kontrole w 42 różnych podmiotach będących agencjami zatrudnienia.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Liczba przeprowadzonych kontroli: <i>w tym:</i>	42
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	18
3.	związane z interwencją własną urzędu	9
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu	15

W 2019 r. inspektorzy pracy prowadzący kontrole wykryli 10 podmiotów, działających jako agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. W związku z tym w 2 przypadkach zostały skierowane do właściwego organu zawiadomienia dające podstawę do wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia.

W trakcie analizy danych za rok 2019, związanych z realizacją tematu należy podkreślić, iż zwiększyła się ilość wykazanych podmiotów, które prowadziły działalność agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

W toku przeprowadzonych kontroli wykazano również uchybienia związane z nieprzedłożeniem w przewidzianym przepisami ustawy terminie marszałkowi województwa rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia, nie dotrzymania terminów związanych z informowaniem marszałka województwa o zmianie danych objętych wnioskiem czy też nieprawidłowości związanych z terminowym opłacaniem składek na Fundusz Pracy. Pozostałe wykazane nieprawidłowości dotyczyły nie zamieszczania w ogłoszeniach i ofertach pracy, numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Stwierdzono również przypadki, gdy w umowie zawartej pomiędzy agencją a osobami kierowanymi do pracy u pracodawcy zagranicznego nie został ustalony zakres odpowiedzialności

cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a osobą kierowaną, w tym nie określono strony pokrywającej koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz trybu dochodzenia związanych z tym roszczeń.

Kontrole przeprowadzone w 2019 r. nie wykazały braku przestrzegania zasady równego traktowania oraz dyskryminacji osób, dla których agencje poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Stwierdzone podczas prowadzonych kontroli nieprawidłowości wynikały, przede wszystkim z nieznamomości przepisów prawa zakresie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie nie podejmował współpracy z Marszałkiem Województwa Mazowieckiego w zakresie związanym z agencjami zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę nieprawidłowości, które jednocześnie stanowiły wykroczenia określone w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stwierdzić należy, że ilościowa skala naruszeń ujawniona w trakcie kontroli przeprowadzonych w 2019 r. jest o wiele wyższa niż w 2018 r. Wynika to przede wszystkim z większej ilości powstających podmiotów prowadzących działalność w zakresie agencji zatrudnienia co również powoduje zwiększenie ilości powiadomień kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przez Wojewódzki Urząd Pracy. Pozostałe ujawnione nieprawidłowości polegające np. na niezamieszczaniu w ogłoszeniach i ofertach pracy numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia czy też nie przedkładaniu w przewidzianym przepisami ustawy terminie marszałkowi województwa rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia mają o wiele lżejszy ciężar gatunkowy lecz występują co roku.

Kontroli poddano niewielki odsetek podmiotów działających jako agencje zatrudnienia na obszarze województwa mazowieckiego. Zgodnie z rejestrem KRAZ liczba podmiotów działających jako agencje zatrudnienia na obszarze właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wynosi 1859 firm. Ilość podmiotów prowadzących działalność jako agencje zatrudnienia zwiększyła się o prawie 30% w porównaniu do roku ubiegłego.

*

Agencje pośrednictwa pracy świadczące usługi w zakresie kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP

W roku 2019 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący egzekwowania przestrzegania przepisów prawa Agencje pośrednictwa pracy świadczące usługi w zakresie kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych.

W zakresie realizacji tematu, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. łącznie 3 kontrole w 3 różnych podmiotach. Kontrole przeprowadzone były w związku ze skargami. Inspektorzy pracy prowadzący kontrole w temacie wykazali 3 podmioty prowadzące usługi w zakresie kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP, które działały bez posiadania wymaganego certyfikatu do prowadzenia agencji zatrudnienia.

W trakcie analizy danych za rok 2019 związanych z realizacją tematu stwierdzono, że wszystkie kontrole prowadzone w tym temacie dotyczyły podmiotów zarejestrowanych przez obywateli Ukrainy.

We wszystkich przypadkach podmioty prowadziły działalność bez posiadania wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

W 2 postępowaniach oprócz uchybienia polegającego na prowadzeniu działalności bez wymaganego certyfikatu stwierdzono również uchybienia w zakresie:

- Zawierania przez agencję zatrudnienia pisemnej umowy z cudzoziemcem obejmującej obowiązkowe elementy treści, a także przedstawienie cudzoziemcowi – przed podpisaniem umowy – jej pisemnego tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- Obowiązku informowania przez agencję zatrudnienia:
 - cudzoziemca na piśmie w języku dla niego zrozumiałym – o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP;
 - podmiotu, do którego agencja zatrudnienia kieruje cudzoziemców – o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP, a także o obowiązkach określonych w art. 88h i 88i u.p.z.;
- Prowadzenia przez agencję zatrudnienia:
 - wykazu podmiotów do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie jego siedziby;
 - wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia cudzoziemca oraz oznaczenie podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy, określenie jego siedziby, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest w ocenie inspektorów pracy, brak wiedzy osób prowadzących działalność w kwestii obowiązującego w Polsce prawa bądź też celowe omijanie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

*

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W roku 2019 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący egzekwowania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych.

W zakresie realizacji tematu, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. łącznie 29 kontroli w 29 różnych podmiotach będących agencjami pracy tymczasowej.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Liczba przeprowadzonych kontroli: <i>w tym:</i>	29
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	12
3.	związane z interwencją własną urzędu	-
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu	17

W roku 2019 kontrole wykazały, iż 3 podmioty prowadziły agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa.

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

- nieterminowe zawarcie na piśmie umowy o pracę tymczasową,
- nieprawidłowości w sporządzeniu umów o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej, a pracownikiem tymczasowym,
- dopuszczanie do pracy pracowników tymczasowych bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,

- nie zawiadamianie pracowników tymczasowych, przed zawarciem z nimi umowy o pracę o uzgodnieniach dokonanych z pracodawcą użytkownikiem tj. o: rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanym okresie wykonywania pracy tymczasowej itp.
- nie uzgodnienie na piśmie pomiędzy agencją pracy tymczasowej oraz pracodawcą użytkownikiem warunków o których mowa w art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- nieprawidłowe oraz nieterminowe wypłacanie pracownikom tymczasowym wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- przekroczenie dopuszczanego okresu wykonywania pracy tymczasowej.

Na podstawie analizy wyników kontroli za 2019 r. stwierdzić należy, że ogólnie skala nieprawidłowości w zakresie naruszania ustalonego porządku prawnego, obowiązującego przy zatrudnianiu pracowników tymczasowych, nie różni się od skali nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy obowiązujących w stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy.

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

W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole w temacie podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej organizacji pracy w agencjach pracy tymczasowej, a przede wszystkim niewystarczająca znajomość obowiązujących przepisów szczególnych, regulujących w niektórych aspektach uprawnienia pracowników tymczasowych odmiennie niż pozostałych pracowników.

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

Z analizy kontroli przeprowadzonych 2019 r. wynika, iż duża część agencji pracy tymczasowej w szczególności prowadzonych przez cudzoziemców powierza wykonywanie pracy tymczasowej jedynie na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie jest to oczywiście niezgodne z obowiązującą ustawą lecz osoby w taki sposób zatrudnione tracą uprawnienia osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę tymczasową takich jak urlopy wypoczynkowe czy dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych. Osoby takie nie są w żaden sposób zabezpieczone przed utratą pracy. Wobec takich osób „Zleceniodawcy Tymczasowi” jak „Zleceniodawcy Użytkownicy” nie stosują również wszystkich przepisów w zakresie wymagań co do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Ciąłym problemem jest kwestia rejestracji agencji zatrudnienia w tym agencji pracy tymczasowej w tzw. „wirtualnych biurach”. Uwzględniając zakres świadczonych usług oraz to, że pokrzywdzonym, w przypadku nieuczciwej działalności agencji, jest pracownik, bądź osoba poszukująca zatrudnienia, zasadne byłoby wprowadzenie obowiązku wykazania, że podmiot, który zamierza prowadzić pośrednictwo pracy posiada do tego celu odpowiednie zaplecze lokalowe. Zmiany dokonane w prawie w 2017 r. nie rozwiązały problemu istniejącego od lat.

*

Agencje pracy tymczasowej – kontrole w zakresie zatrudniania i kierowania do wykonywania pracy tymczasowej cudzoziemców z państw spoza UE

Na podstawie otrzymanych podstawowych danych z kontroli ustalono, że w toku przeprowadzonych 6 kontroli w temacie inspektorzy nie wykazali by któryś z kontrolowanych podmiotów prowadzących działalność agencji pracy tymczasowej w zakresie zatrudniania i kierowania do wykonywania pracy tymczasowej cudzoziemców z państw spoza UE prowadził przedmiotową działalność nielegalnie.

Z dokumentacji pokontrolnych wynika, iż kierowane były wnioski w wystąpieniach dotyczące pracowników tymczasowych w tym cudzoziemców. Wydane środki prawne dotyczyły m.in.:

- nieprawidłowego oraz nieterminowego wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- nieprawidłowe ustalania i wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop,
- dopuszczanie do pracy pracowników tymczasowych bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,

Do pracodawców będących agencją pracy tymczasowej skierowano 2 wystąpienia zawierające 16 wniosków.

Stwierdzane nieprawidłowości w stosunku do cudzoziemców były tożsame z nieprawidłowościami jakich dopuszczały się agencje wobec obywateli polskich.

Na podstawie analizy wyników kontroli za 2019 r. stwierdzić należy, że ogólnie skala nieprawidłowości w zakresie naruszania ustalonego porządku prawnego, obowiązującego przy zatrudnianiu pracowników tymczasowych będących cudzoziemcami nie różni się od problemów w związku z zatrudnianiem pracowników tymczasowych będących obywatelami polskimi.

*

Kontrole pracodawcy użytkowników pracowników tymczasowych

W roku 2019 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, realizował temat dotyczący egzekwowania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników. Kontrole dotyczyły oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych dotyczących działania ww. podmiotów.

W zakresie realizacji tematu w 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. łącznie 35 kontroli w 35 różnych podmiotach będących pracodawcami użytkownikami.

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

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

Naruszenia ujawniane w czasie kontroli nie zmieniają się od lat, znamienym jednak jest to że ilość uchybień stwierdzanych w trakcie kontroli zmniejsza się. Dzieje się tak ze względu na to,

iż dużą grupę osób wykonujących pracę tymczasową stanowią osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego.

Kontrole wykazywały uchybienia w przeprowadzaniu szkoleń w dziedzinie bhp pracowników tymczasowych. Nie prawidłowości dotyczyły zarówno braku szkoleń w całości jak i terminowości w dokonywaniu przedmiotowych szkoleń.

Na podstawie analizy kontroli w 2019 r. jak i w roku poprzednim można wywnioskować, że w dalszym ciągu będzie rosła ilość cudzoziemców wykonujących pracę jako pracownicy tymczasowi, a także, co można było zaobserwować już w latach ubiegłych. Zwiększać się będzie ilość pracodawców użytkowników korzystających z pracowników tymczasowych będących cudzoziemcami. W związku z tym należy nadal prowadzić kontrole jak również działania promocyjno-prewencyjne z zakresu legalności zatrudnienia jak i z zatrudniania pracowników tymczasowych u pracodawców użytkowników powierzających prace pracownikom tymczasowym będącymi obcokrajowcami.

*

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

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług z terytorium RP

– obywatele polscy

Celem kontroli była realizacja zadań Państwowej Inspekcji Pracy określonych w ustawie z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, w zakresie:

- stosowania wymogów administracyjnych i środków kontrolnych, wprowadzonych do prawa krajowego RP w następstwie implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej Rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, celem skutecznego monitorowania procesu delegowania i przeciwdziałania nadużyciom w tym obszarze,
- zapewnienia praworządności w transgranicznych stosunkach zatrudnienia, przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi i instrumentów współpracy administracyjnej z właściwymi organami innych państw członkowskich, polegającej w szczególności na:
 - udzielaniu na ich wniosek informacji dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP,
 - przeprowadzaniu na ich wniosek kontroli,
 - przekazywaniu organom właściwym tych państw informacji w związku z podejrzeniem naruszania przepisów prawa państwa oddelegowania - do egzekwowania których organy PIP nie są uprawnione.

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1	Liczba kontroli z wnioskiem o informacje, skierowanym do PIP przez instytucje łącznikową z UE/EOG	15
2	Liczba przeprowadzonych czynności nie będących kontrolą (w tym czynności nieskutecznych dokumentowanych notatką służbową)	8

Kontrole prowadzono w związku ze skierowanymi zapytaniami kierowanymi przez zagraniczne instytucje łącznikowe. Ustalenia były opisem zawierającym odpowiedzi na skierowane pytania. Nieprawidłowości stwierdzono w przypadku 1 z kontroli. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano środki prawne w formie wniosków w wystąpieniu m. in. w zakresie przekazania poprawnej informacji do ZUS, informowania pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy oraz okresie rozliczeniowym. W związku z nieprawidłowościami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy wydano decyzje dotyczące skierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie oraz udokumentowania oceny ryzyka zawodowego.

Wątpliwości inspektorów budzi wykonywanie przez delegowanych pracy na podstawie nietypowych form zatrudnienia (np. na podstawie umowy zlecenia), niezbędne byłoby precyzyjne określenie czy jest to przesłanka wystarczająca do powiadamiania o podejrzeniu naruszenia przepisów państw przyjmujących, a co za tym idzie kierowanie za pośrednictwem Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy informacji o podejrzeniu naruszeń do właściwych instytucji łącznikowych.

*

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

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

Wszystkie kontrole związane z realizacją tematu były prowadzone w następstwie zapytań przekazanych przez Główny Inspektorat Pracy w ramach realizacji zadań instytucji łącznikowej. W toku prowadzonych czynności inspektorzy nie stwierdzili żadnych nieprawidłowości dających podstawy do zastosowania środków prawnych w formie decyzji nakazowych. W przypadku 1 kontroli skierowano do pracodawcy 1 wystąpienie zawierające 2 wnioski. Wnioski dotyczyły obowiązków pracodawcy w zakresie przekazania pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia oraz poprawności danych przekazywanych do ZUS.

Pomimo braku naruszenia krajowych przepisów prawa pracy występuje problem wykorzystywania przy delegowaniu pracowników z Polski do krajów UE/EOG w ramach świadczenia usług nietypowych form zatrudnienia. Brak jednoznacznych przesłanek, co do zakazu wykorzystywania umów cywilnoprawnych oraz traktowanie przez niektóre kraje przyjmujące wykonawców umów cywilnoprawnych jak pracowników i brak zrozumienia specyfiki polskiego rynku pracy, prowadzi do podejmowania przez polskich przedsiębiorców prób wykorzystywania takich form zatrudnienia do delegowania pomimo zawartej w dyrektywie 96/71 WE definicji delegowania odnoszącej się do pojęcia pracownika.

Problem występujący przy nieskutecznej realizacji zadań z tego tematu wiąże się ze stosowaniem przez niektórych przedsiębiorców (także cudzoziemców) opisywanych przez służby zatrudnienia niektórych krajów (np. Republiki Francuskiej) tzw. przedsiębiorstw skrzynek pocztowych (Société boîte aux lettres). Praktyka ta odnosi się do rejestrowania podmiotów gospodarczych posiadających jedynie adres korespondencyjny, pod którym nie jest wykonywana żadna faktyczna działalność. Niektórzy cudzoziemcy celowo rejestrują takie podmioty wyłącznie w celu legalizacji zatrudnienia innych cudzoziemców na terenie krajów członkowskich. Kontrole podejmowane wobec takich podmiotów najczęściej okazywały się nieskuteczne.

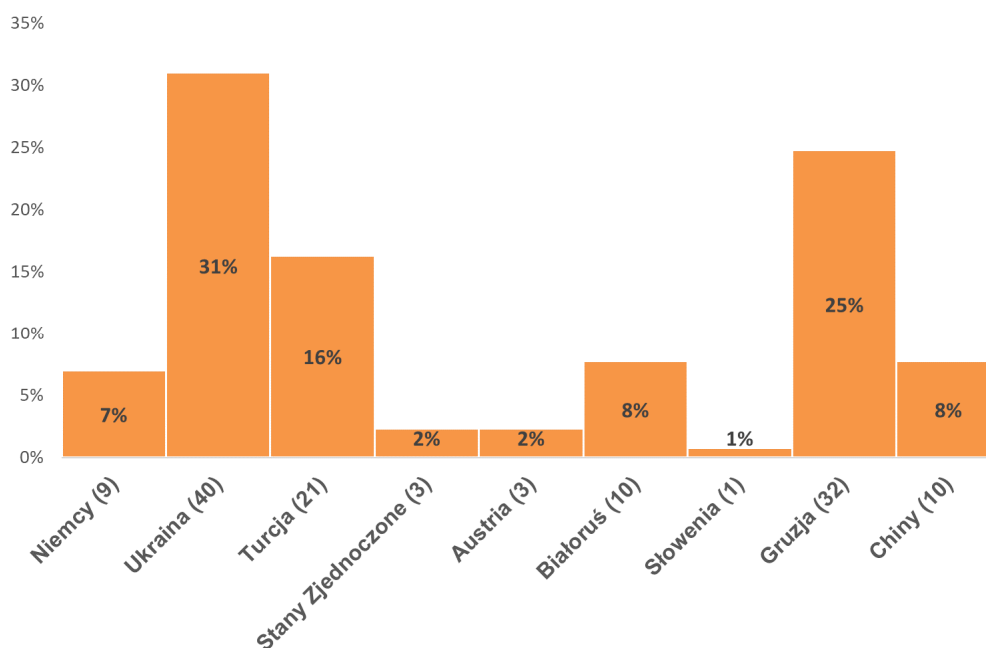
*

Delegowanie pracowników na terytorium RP

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

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 18 kontroli dotyczących delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia. Kontrolami objęto łącznie 129 cudzoziemców.

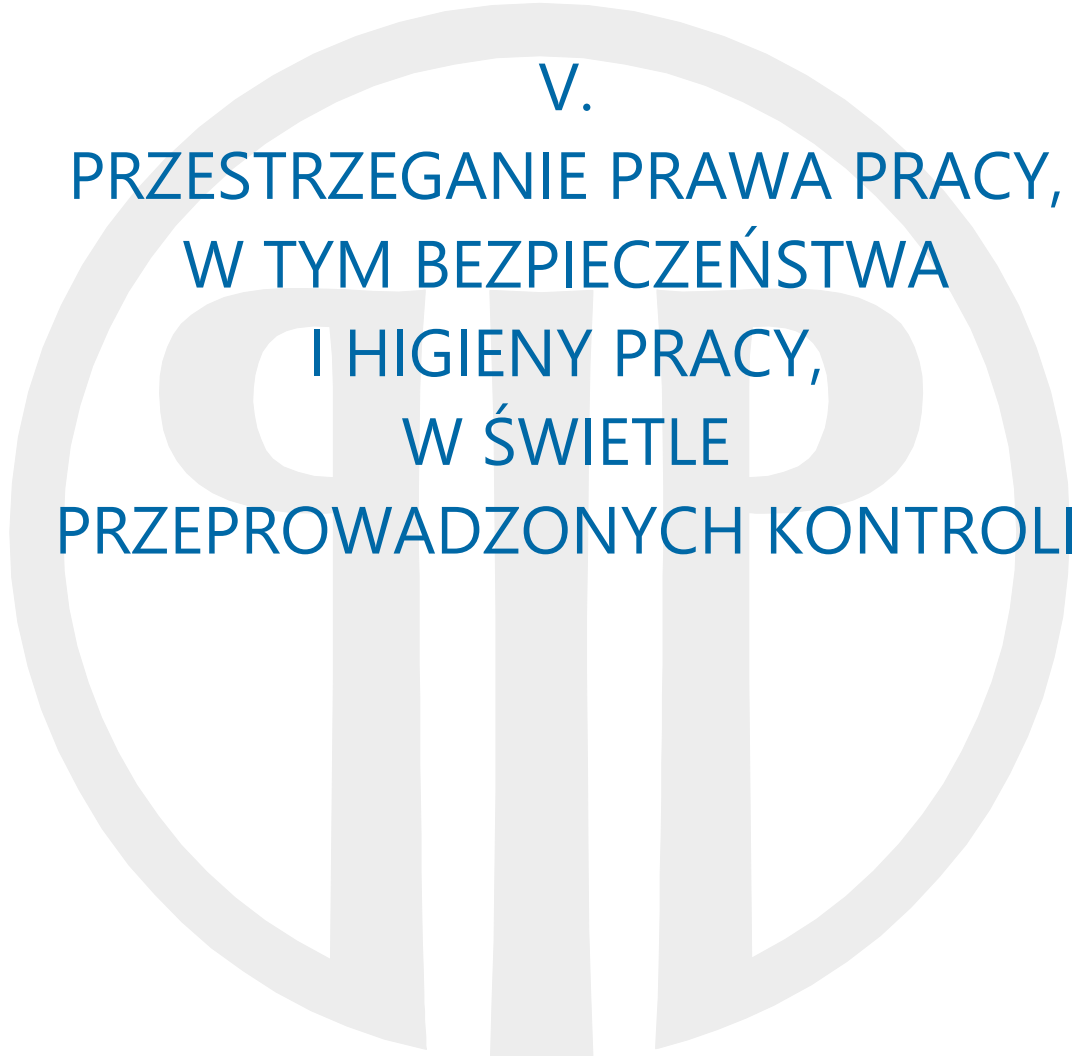
Liczba cudzoziemców według krajów, które delegowały na teren RP



W związku z ujawnionymi podczas prowadzonych kontroli nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali 6 wystąpień zawierających 8 wniosków. Ukarano 4 winnych popełnionych wykroczeń mandatami na kwotę 4 200 zł, a w 1 przypadku zastosowano środek wychowawczy.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości wynikały z nieprzestrzegania krajowych norm prawa pracy zarówno w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy jak i przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W 1 przypadku pojawił się problem z kontaktem z umocowanym na terytorium RP przedstawicielem oraz uzyskaniem stosownych dokumentów. Większość problemów wynikała z odmienności pomiędzy przepisami krajowymi, a tymi z państwa oddelegowującego.

W trakcie realizacji tematu, m. in. informowano o stwierdzonych nieprawidłowościach zarówno Urząd Pracy m. st. Warszawy, Wojewodę Mazowieckiego jak również Nadwiślański Oddział Straży Granicznej.



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

A. Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych

1. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

W roku 2019, rozpoczęto pierwszy etap 3-letniego okresu kontroli 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.

W okresie sprawozdawczym, kontrole przeprowadzono w 4 zakładach pracy objętych programem wzmożonego nadzoru. W kontrolowanych podmiotach nie wprowadzono certyfikowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy. Zarządzanie bezpieczeństwem opiera się na realizacji zadań przez służbę bhp i komisje bhp. W 1 zakładzie wprowadzono zintegrowany system zarządzania bezpieczeństwem pracy, środowiska, jakością. Na podstawie ustaleń kontrolnych, w roku 2019 wydano ogółem 39 decyzji, w tym 6 decyzji ustnych oraz 11 wniosków zawartych w 5 wystąpieniach.

Analiza nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli zakładów objętych wzmożonym nadzorem wykazała, że nie odbiegają one zarówno ilością jak i wagą nieprawidłowości od kontroli „standardowych”. Ujawnione nieprawidłowości wynikają jedynie z zaniedbań bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp przez uprawnione osoby. Nie można się dopatrzeć, w tych działaniach zachowań systemowych i patologicznych zmierzających do celowego narażenia pracowników i innych osób na zagrożenie utraty życia bądź zdrowia. W ramach przeprowadzanych kontroli z „wzmożonego nadzoru” pracodawcy i ich służby chętnie i zaangażowaniem współpracują z inspektorem pracy ale realizują jedynie zalecenia pokontrolne skierowane przez organ kontrolny. W ślad za kontrolami pracodawcy nie przeprowadzają wewnętrznej analizy stanu przestrzegania przepisów bhp wykorzystując doświadczenie i wiedzę wynikającą z przeprowadzonych kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy. Bazując na doświadczeniu lat ubiegłych programu długofalowego jakim jest „wzmożony nadzór” dotychczasowa formuła kontrolna wydaje się że nie spełnia pokładanych w niej oczekiwań. Propozycją realnych oddziaływań na pracodawcę mogło by być skrócenie 3 letniego okresu kontrolnego do jednego roku, a w zamian zwiększenie liczby kontroli, w ciągu tego jednego roku do, co najmniej 1 kontroli kwartalnie. Stały, roczny nadzór może być bardziej efektywniejszy niż doraźny 3 letni. Ponadto system ten umożliwi szybką reakcję na potrzeby kontroli branżowych PIP. Wniosek z kilkuletnich kontroli „wzmożonego nadzoru” i nie tylko nasuwa się taki, że pracodawca podejmuje działania z bhp tylko takie które musi i takie do których zobliguje go inspektor pracy. Do tego typowy polski przedsiębiorca unika kontaktu z urzędami kontrolnymi z obawy przed jakimi kol wiek sankcjami mimo korzystnych dla niego ofert np. udziału w programach prewencyjnych.

Działania o charakterze kontrolno-prewencyjnym, prowadzone były także w zakładzie branży paliwowej, w którym występują substancje i mieszaniny niebezpieczne w ilościach wskazujących na wysokie ryzyko wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Przedmiotem działalności kontrolowanego podmiotu jest magazynowanie, składowanie i przechowywanie paliw płynnych (olej napędowy, benzyny) w zbiornikach magazynowych, przeładunek paliw płynnych z rurociągu dalekosiężnego oraz z transportu kolejowego do zbiorników magazynowych za pomocą własnych urządzeń przeładunkowych, spedycja paliw transportem autocysternami i kolejowym, prowadzenie laboratorium badań i analiz jakościowych paliw płynnych i produktów petrochemicznych oraz usługi w zakresie uszlachetniania paliw (dodawanie dodatków i komponentów). W zakładzie znajdują się substancje i mieszaniny niebezpieczne w postaci: benzyny, oleju napędowego, oleju opałowego, ponadto w mniejszych ilościach dodatki do paliw oraz estry metylowe wyższych kwasów tłuszczowych.

W zakładzie wdrożono system bezpieczeństwa, który jest elementem ogólnego systemu zarządzania zakładem zgodnie z normami: PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015,

PN-N 18001:2004, ważny do 24.04.2021 roku. Wprowadzono również system umożliwiający identyfikację indywidualną pracowników firm obcych i liczbę pracowników firm obcych przebywających na terenie bazy m.in. w praktyce przepustki różnicowane są kolorystycznie w zależności od charakteru pobytu danej osoby na bazie, a wejście na teren bazy odbywa się po imiennym zalogowaniu do systemu.

W ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem trzeba uznać przeprowadzanie comiesięcznych gruntownych przeglądów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ramach społecznego nadzoru nad warunkami pracy działa Społeczna Inspekcja Pracy. Okazano księgę uwag i zaleceń, z której wynika, że od 2016 roku nie dokonywano żadnych wpisów.

Kontrola została zaplanowana i przeprowadzona, w ramach wspólnej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz przedstawicieli Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska.

Podczas kontroli przeprowadzono ćwiczenia mające na celu zweryfikowanie wdrożonej w zakładzie procedur w zakresie postępowania w przypadku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej na przykładzie ujętego w aktualnie obowiązującym Raporcie o Bezpieczeństwie scenariusza zdarzenia awaryjnego polegającego na mechanicznym uszkodzeniu autocysterny wynikającej z błędu kierowcy – najechania na wykop w obszarze wielostanowiskowego frontu załadunku cystern drogowych i wywrócenie pojazdu, w skutek czego doszło do wycieku benzyny do wykopu i na utwardzoną powierzchnię na froncie, oraz do zapłonu par. W trakcie ćwiczeń praktyczne sprawdzenie procedur stosowanych w zakładzie w przypadku wystąpienia awarii na bieżąco oceniane przez poszczególne organy. Pozytywnie oceniono wykonywanie zadań przez zaangażowanych w sprawdzenie w/w procedury przez pracowników. Osoby zaangażowane wykonywały zadania zgodnie z przyjętymi procedurami, wykazały się znajomością sposobu postępowania w przypadku wystąpienia w zakładzie poważnej awarii przemysłowej.

Przeprowadzona kontrola ujawniła wysoką kulturę bezpieczeństwa technicznego panującą w zakładzie pracy. Przyjęte kompleksowe rozwiązania bezpieczeństwa, w sposób istotny porządkują proces pracy, obniżając zagrożenia dla pracowników do wartości minimalnych. Powyższa kontrola, kolejny raz wskazuje na wysoki poziom zapewnienia bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach z branży „paliwowej”.

*

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

W roku 2019 przeprowadzono łącznie: 5 kontroli. Zakres tematyczny przeprowadzonych kontroli dotyczył:

- w 3 przypadkach substancji/mieszanin chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
- w 1 przypadku kontrolą objęto czynnik - promieniowanie jonizujące
- w 1 przypadku kontrolą objęto procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – a konkretnie proces technologiczny związany z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych.

W wyniku zrealizowanych kontroli wydano środki prawne z zakresu kontrolowanej tematyki w ilości: 10 decyzji, w tym 8 na piśmie i 2 ustne - zrealizowane w trakcie czynności kontrolnych oraz 3 wnioski w wystąpieniu.

Ogólna liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych zakładach pracy wyniosła: 6 768, w tym: na podstawie umów cywilnoprawnych: 58 osób a w ramach stosunku pracy 6 710 osób, z czego 1 346 kobiet, 18 niepełnosprawnych i 7 cudzoziemców.

Spośród ww. pracowników w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym pracuje: 263 osoby, w tym 11 kobiet.

W 3 przypadkach pracodawcy przekazali do Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie informację za rok 2018, o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (dot. realizacji obowiązku wynikającego z § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1117t.j.).

Na podstawie dokumentacji pokontrolnych, stwierdzono przypadki braku spełnienia w całości lub w części wymogów określonych w przepisach regulujących ww. tematykę. Spośród pięciu skontrolowanych zakładów:

- w 2 przypadkach stwierdzono brak przekazania w wymaganym terminie Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Warszawie informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- w 3 przypadkach stwierdzono brak rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a w 2 przypadkach inspektor pracy stwierdził uchybienia w prowadzeniu ww. rejestru prac, polegające na braku uzasadnienia konieczności stosowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- w 1 przypadku stwierdzono uchybienia dot. prowadzenia rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- w 1 przypadku stwierdzono, że do dnia rozpoczęcia kontroli pracodawca nie wytypował czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – do tej pory nie wykonywał badań ani pomiarów – również dla substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- w 3 przypadkach stwierdzono uchybienia dot. dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których pracownicy pozostają w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, polegające na nieuwzględnieniu w dokonanej ocenie zagrożeń związanych z występowaniem na danym stanowisku ww. czynników. Tym samym należy uznać, że w ww. przypadkach pracownicy nie otrzymali pełnej informacji o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu prac w kontakcie z substancjami/mieszaninami chemicznymi, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- w 1 przypadku stwierdzono brak aktualnego spisu stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych.

Z dokumentacji pokontrolnych nie wynika, aby w kontrolowanych zakładach miały miejsce przypadki zastępowania substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych mniej szkodliwymi dla zdrowia.

Spośród substancji/mieszanin chemicznych, które w ostatnich 3 latach miały zmienioną klasyfikację zharmonizowaną na 1A lub 1B kontrolą objęto formaldehyd.

Tematyka dotycząca chorób nowotworowych w dobie XXI wieku jest bardzo powszechna – nie tylko na gruncie medycyny, ale też w różnych innych dziedzinach życia społecznego. Nieodłączną jej częścią jest kwestia wyodrębnienia czynników kancerogennych. Dzisiejszy stan wiedzy naukowej pozwala już w dużym stopniu określić, które czynniki mają działanie rakotwórcze. Według danych Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) 19 % nowotworów jest spowodowanych czynnikami środowiskowymi, w tym pochodzenia zawodowego. Z kolei z danych Komisji Europejskiej wynika, że 52 % wszystkich zgonów związanych z wykonywaną pracą spowodowane jest chorobami nowotworowymi, wywołanymi narażeniem na działanie substancji chemicznych – rakotwórczych lub mutagennych działających w miejscu pracy. Chorobom tym można zapobiec poprzez zmniejszenie lub wyeliminowanie takiego narażenia – w tym właśnie miejscu znajduje się pole do działania Państwowej Inspekcji Pracy, zarówno prewencyjnego jak i kontrolnego.

W dzisiejszym stanie prawnym funkcjonuje szereg przepisów traktujących o ww. tematyce – jednak zauważyć należy, że są to przepisy trudne, często nie w pełni zrozumiałe dla pracodawców, którzy są przecież w dużej mierze ich adresatami. To pracodawca – jako organizator pracy – ma za zadanie chronić pracownika przed niekorzystnym wpływem czynników rakotwórczych – musi je zidentyfikować na stanowisku pracy, zbadać ich stężenie i określić oraz podjąć działania zmierzające do ich wyeliminowania, a jeżeli to niemożliwe do ograniczenia.

Przepisy rzeczywiście nakładają na pracodawcę szereg obowiązków w ww. zakresie, zaś działania kontrolne inspektorów pracy pokazują, że nie wszyscy pracodawcy posiadają w tym temacie dostateczną wiedzę. Problemem zdaje się być obszerność przepisów (zagadnienia dot. danej kwestii uregulowane są w różnych aktach prawnych), stopień ich skomplikowania i niejednokrotnie brak precyzyjnych definicji. To powoduje, że pracodawca nie wypełnia (lub wypełnia niewłaściwie) wszystkich nałożonych na niego obowiązków. Przykładem może być chociażby nadal nierozwiązany, a wielokrotnie poruszany już problem braku definicji pojęć „praca w kontakcie” i „praca w narażeniu” w odniesieniu do substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

*

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

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy w roku 2019 przeprowadzili kontrole w 30 podmiotach, w wyniku których w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 190 decyzji, w tym w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę 36 decyzji wstrzymujących wykonywanie prac. Ponadto inspektorzy pracy wydali 52 wnioski zawarte w wystąpieniach kierowanych do pracodawców. Na osoby winne popełnionych wykroczeń nałożono 10 mandatów na łączną kwotę 15 700 zł.

Najczęściej ujawniane nieprawidłowości dotyczyły braku aktualizacji oceny ryzyka po zaistniałych wypadkach przy pracy, brak identyfikacji wszystkich zagrożeń np. związanych z ręcznym dźwiganiem lub brak informacji o stosowanych środkach ochrony indywidualnej.

Dość często ujawniano nieprawidłowości dotyczące dopuszczenia pracowników do wykonywania pracy bez poddania ich w wymaganym terminie szkoleniom z zakresu bezpiecznego wykonania pracy.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- czynników szkodliwych dla zdrowia – tj. 14,6 % wszystkich ujawnionych nieprawidłowości,
- oceny ryzyka zawodowego - tj. 9,2 % wszystkich ujawnionych nieprawidłowości,
- maszyn i urządzeń technicznych tj. 8,4 % wszystkich ujawnionych nieprawidłowości,
- środków ochrony indywidualnej tj. 7,1 % wszystkich ujawnionych nieprawidłowości.

Pracodawcy pomimo powtarzających się zdarzeń wypadkowych o tym samym charakterze nie zawsze podejmują działania zapobiegawcze w celu wyeliminowania zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości.

Rekontrole w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

W ramach realizacji zadania przeprowadzono kontrole w 6 podmiotach prowadzących działalność gospodarczą:

- naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń – 1 kontrola,
- pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody – 1 kontrola,
- handel, hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych – 1 kontrola,
- handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi – 1 kontrola,
- transport lądowy oraz transport rurociągow – 1 kontrola,
- działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni – 1 kontrola.

W każdym z kontrolowanych zakładów od 2017 roku miały miejsce kolejne wypadki przy pracy.

Rok	Liczba wypadków w okresie ostatnich 3 lat w kontrolowanych zakładach			Liczba poszkodowanych w tych wypadkach		
	Ogółem (w tym zbiorowych)	Śmiertelnych	Ciężkich	Ogółem	Śmiertelnych	Ciężkich
2016	43			43		
2017	45			45		
2018	51			51		
2019	26		2	26		

W kontrolowanych zakładach pracodawcy nie wdrożyli certyfikowanego systemu zarządzania bhp, np. wg. PN-N 18001, ISO 45001 (dot. głównie zakładów dużego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej). W zakładach kontrolowanych działa służba ds. BHP, w przypadkach, gdy nakazują to przepisy pracodawca powołał Komisję BHP, dokonywano oceny ryzyka zawodowego w przypadku wypadku przy pracy ocena ryzyka zawodowego poddawane była analizie pod kątem rozpoznania zagrożenia, które doprowadziło do wypadku oraz adekwatnych środków profilaktycznych zmniejszających albo eliminujących zagrożenie.

Przeprowadzone kontrole w ramach zadania „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem” wykazały, że pracodawcy powierzają pracownikom pracę po uprzednim poddaniu pracowników wstępnemu szkoleniu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (instruktaż ogólny oraz instruktaż na stanowisku pracy). Pracodawcy poddają pracowników okresowym szkoleniom z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podsumowując rok 2019 realizacji zadania „Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem” stwierdzić należy, że przeprowadzono kontrole w 6 podmiotach kontrolowanych wcześniej w 2017 roku. Liczba rekontroli stanowi 8,62 % kontroli przeprowadzonych w 2017 roku w ramach zadania „Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń – zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy”.

W kontrolowanych zakładach pracodawcy nie wdrożyli certyfikowanego systemu zarządzania bhp, np. wg. PN-N 18001, ISO 45001 (dot. głównie zakładów dużego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej).

Stosowane przez inspektorów pracy środki prawne dotyczyły głównie wyeliminowania nieprawidłowości dotyczących dokumentacji i postępowania wypadkowego jak również na poprawności przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego i jej aktualizacji.

*

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

W roku 2019, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, prowadzone były działania prewencyjne w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.

Do udziału w programie zaproszono 99 przedsiębiorców. Udział w szkoleniu wzięło 31 podmiotów: z Warszawy - 10, z Ostrołęki - 6, z Radomia - 15.

Głównym celem szkolenia było przekazanie podstawowej wiedzy w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy. Uczestnicy zostali zapoznani z założeniami programu i jego regulaminem. Prowadzący omówili cele, zadania i zasady udziału w programie. Uczestnicy otrzymali bezpłatne wydawnictwa PIP opracowane dla prowadzonej kampanii:

- „Bezpieczna praca w masarni i ubojni”, Poradnik dla pracodawcy.
- „Masarnia i ubojnia” Lista kontrolna z komentarzem. Materiał Pomocniczy dla Pracodawców.

Podmioty biorące udział w szkoleniach wskazywały na udział w programie ze względu na możliwość pozyskania dodatkowej wiedzy z zakresu prawa pracy (np. legalność zatrudnienia cudzoziemców) oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

L.p.	Dotyczy	Liczba
1.	Liczba podmiotów, do których skierowano zaproszenia do udziału w programie prewencyjnym PIP.	99
2.	Liczba podmiotów uczestniczących w szkoleniu.	31
3.	Liczba podmiotów, które przystąpiły do programu prewencyjnego (po podpisaniu przez upoważnioną osobę karty zgłoszenia udziału w programie).	31
4.	Liczba przeprowadzonych szkoleń.	3
5.	Liczba podmiotów, które objęto działaniami informacyjno-promocyjnymi.	99
7.	Liczba egzemplarzy publikacji PIP (szt.) wykorzystanych podczas realizacji tematu w wyszczególnionych tytułach i kanałach dystrybucji, zgodnie z zarządzeniem GIP.	964

**

B. Zadania bieżące Państwowej Inspekcji Pracy

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

W ramach realizacji tematu, w okresie sprawozdawczym przeprowadzone zostały ogółem 852 kontrole w 814 podmiotach.

W przypadku 50 kontroli, inspektorzy w ich wyniku zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych wydając wystąpienie lub polecenie.

W następstwie stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych wskazujących na istnienie stosunku pracy wydano łącznie 49 wystąpień zawierających 57 wniosków w odniesieniu do 92 pracowników. Skierowano również 3 polecenia w stosunku do 3 podmiotów kontrolowanych w odniesieniu również do 3 pracowników.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w następstwie ustaleń kontroli realizowanych w temacie nie wnosili powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. 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. Ponadto z informacji przekazanych przez pracodawców w odpowiedziach na wystąpienia wynika, że wykonano 26 wniosków wydanych w odniesieniu do 27 osób oraz 2 polecenia dotyczące przekształcenia podstawy zatrudnienia dotyczące 2 osób.

Należy zauważyć, że pomimo spadku liczby kontroli w temacie w stosunku do roku ubiegłego, nastąpił wzrost liczby przypadków, w których inspektorzy kwestionują zasadność zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w odniesieniu do liczby przeprowadzonych kontroli.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożono 15 mandatów (2018 r.- 25) na łączną kwotę 20 500 zł. Zastosowano również 2 środki oddziaływania wychowawczego. W 2019 r. nie kierowano wniosków o ukaranie. W związku z przeprowadzanymi kontrolami skierowano 1 zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Ponadto w trakcie kontroli udzielono 716 porad prawnych oraz 373 porad w zakresie legalności zatrudnienia.

Zawieranie umów cywilnoprawnych jest częstym zjawiskiem, z którym spotykamy się w trakcie prowadzonych kontroli. W dalszym ciągu, powyższe spowodowane jest różnicą kosztów związanych z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę, względem umowy cywilnoprawnej. Aby skutecznie przeciwdziałać zjawisku niezmiennie nasuwają się wnioski, że przede wszystkim ustawodawca winien kontynuować zmiany przepisów prawa, wprowadzając rozwiązania

zmierzające do zrównania obciążeń zatrudniającego, związanych z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz umowy o pracę.

W szczególności dotyczy to składek na ubezpieczenia społeczne w odniesieniu do osób lepiej zarabiających (uciekających celowo w samozatrudnienie). Opcjonalnie wskazanym byłoby rozważenie możliwości wprowadzenia zmian w zakresie czasu pracy, urlopów, a także wprowadzenia podstawowej ochrony trwałości umowy zatrudnionych w ramach umów zlecenia. Bardziej świadomi pracodawcy wskazują, że problemem nie są wysokie koszty zatrudnienia, a stworzenie jednolitych warunków zatrudnienia kadr dla wszystkich przedsiębiorców. W sytuacji gdy nieuczciwie działający pracodawcy zatrudniają na podstawie umów cywilnoprawnych z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy, pogarsza się sytuacja rynkowa podmiotów działających uczciwie i w sposób odpowiedzialny społecznie.

Względem ostatniego roku zmieniła się wyraźnie sytuacja na rynku pracy i pogłębiły się widoczne już w latach ubiegłych trendy związane z deficytem pracowników. Implikuje to zmianę podejścia podmiotów gospodarczych do polityki zatrudniania, a w konsekwencji pracodawcy zaczynają doceniać jej pozapłacowe elementy. Rynek pracownika powoduje, że w niektórych branżach trudno jest już pozyskać kogokolwiek do pracy inaczej niż na podstawie umowy o pracę. Dopływ pracowników zza wschodniej granicy częstokroć nie jest już wystarczający, zwłaszcza w kontekście otwarcia się możliwości zarobkowania w Europie Zachodniej dla tych grup osób, które dotychczas zasiłały nasz rynek pracy.

Ważnym aspektem prowadzonych kontroli jest ich wydźwięk prewencyjny. Z informacji uzyskanych w trakcie kontroli wynika, że coraz częściej rozważana jest zmiana modelu zatrudnienia polegająca na ograniczaniu umów cywilnoprawnych.

*

2. Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna

W 2019 roku inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy Warszawa realizując powyższy temat prowadzili kontrole w zakładach zajmujących się przecieraniem drewna (tartaki), produkcją wyrobów z drewna (palety, okna, drzwi), w tym wyrobów tartacznych. Wśród tych zakładu dodatkowo były także podmioty świadczące usługi (blacharsko-dekarskie) czy też prowadzące sprzedaż artykułów budowlanych, które wykorzystywały maszyny do obróbki drewna w działalności pomocniczej. W ramach realizacji tematu przeprowadzono 25 kontroli w 25 podmiotach.

Przedstawione dane dotyczące zatrudnienia wskazują, że stosunkowo niewielka liczba osób wykonywała pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w stosunku do liczby ogółem pracujących 12,8%. Stwierdzono także niewielki odsetek zatrudniania cudzoziemców, tylko 1,5% w stosunku do liczby pracujących, przy stopniowym liberalizowaniu przepisów dotyczących zatrudnia obcokrajowców. Zakłady pracy objęte kontrolami nie zatrudniały pracowników młodocianych.

Odnosząc się do struktury kontrolowanych zakładów należy stwierdzić, iż blisko 70% kontroli była prowadzona w małych zakładach pracy zatrudniających do 9 pracowników, co jest charakterystyczne dla zakładów tej branży.

W kontrolowanych zakładach w latach 2016-2018 zarejestrowano 5 wypadków przy pracy u 5 przedsiębiorców. Wśród wskazanych wypadków odnotowano 1 wypadek śmiertelny, 1 ciężki oraz 3 uznano za lekkie. Spośród 3 zaistniałych lekkich wypadków przy pracy, 2 dotyczyły osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Nie ulega wątpliwości, iż w analizowanym okresie, tj. w latach 2016-2018 ujawniona przez inspektorów pracy liczba wypadków przy pracy w branży uznawanej za szczególnie niebezpieczną pozostaje na zadawalająco poziomie (5 wypadków u 25 przedsiębiorców).

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzali nieprawidłowości związane nie tylko z ustalaniem okoliczności i przyczyn samych wypadków przy pracy, ale także ich rejestrowaniem. Przedsiębiorcy uznali, iż w stosunku zleceniobiorców, którzy nie są pracownikami

nie należy sporządzać kart statystycznych, a w konsekwencji ustalać ich okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

W kontrolowanych zakładach, pracodawcy eksploatowali ogółem 110 maszyn do obróbki drewna. Z analizy dokumentacji pokontrolnej (protokołów kontroli) jak również wydanych decyzji wynika, iż stan techniczny eksploatowanych maszyn jest zadawalający, co również miało swoje odzwierciedlenie w liczbie zaistniałych wypadków przy pracy. Potwierdziły to także prowadzone kontrole, gdzie wydano tylko 6 decyzji wstrzymania prac, w tym 2 dotyczące wstrzymania eksploatacji. Inspektorzy pracy co raz rzadziej spotykają w tych zakładach maszyny podlegające minimalnym wymaganiom w zakresie bhp, tj. nabyte przed 1.05.2004r. W większych zakładach eksploatowane są nie pojedyncze maszyny, a linie wielooperacyjne.

Na 25 skontrolowanych przedsiębiorców, 5, tj. 20% nie dokonało w ogóle rozpoznania środowiska pracy, tj. nie przeprowadziło badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych występujących na istniejących stanowiskach pracy. W 4 zakładach przeprowadzono pomiary, ale pracodawcy nie otrzymali jeszcze wyników badań i pomiarów.

Dość częstą nieprawidłowością było nie dotrzymanie terminu przeprowadzenia ponownych badań i pomiarów w związku z uzyskanymi wynikami. Ze względu na charakter prowadzonej działalności kontrolowani pomiarami obejmowali natężenie hałasu, stężenia pyłów. Z informacji uzyskanych przez inspektorów pracy w trakcie kontroli wynika, że w warunkach narażenia na oddziaływanie czynników szkodliwych środowiska pracy, pracę wykonywało 165 pracowników. Największą grupę stanowiły osoby narażone na hałas - 90 osób oraz pyły - 75. Zdecydowanie najmniejsza liczba osób - 23 wykonywało pracę w warunkach narażenia na czynniki chemiczne – mieszaniny, co związane jest z tym, iż większość stanowisk pracy związanych z impregnacją drewna zlokalizowanych jest na zewnątrz zakładów, a proces ten odbywa się w specjalistycznych wannach lub autoklawach.

Nie stwierdzono zatrudnienia osób wykonujących pracę w narażeniu na czynniki chemiczne o działaniu rakotwórczym jak również pyły o udowodnionym działaniu rakotwórczym (np. dąb, buk).

W 1 zakładzie stwierdzono przekroczenie obowiązujących norm higienicznych dla hałasu i pyłów. W warunkach przekroczenia NDN dla hałasu pracę wykonywało 4 pracowników zatrudnionych na stanowisku operatora piły taśmowej oraz 4 na stanowisku pomocnik operatora piły taśmowej. Podobny stan stwierdzono w przypadku pyłów, gdzie łącznie na 2 wyżej wymienionych stanowiskach pracę świadczyło 8 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy w stosunku do 25 skontrolowanych pracodawców wydali ogółem 244 decyzje zawarte w 34 nakazach oraz skierowano 17 wystąpień zawierających 50 wniosków. W toku czynności kontrolnych wydano 49 decyzji ustnych, w tym 6 decyzji wstrzymania prac, z których 2 dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn. Wydano także 4 decyzje dotyczące obowiązku przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy oraz 5 ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków. Skierowano 1 upomnienie, przypominające o obowiązku wykonania 2 uprzednio wydanych decyzji. Realizując niniejszy temat za naruszenia przepisów i zasad bhp inspektorzy pracy nałożyli 7 mandatów karnych na łączną kwotę 7 700zł. W czasie prowadzonych kontroli, kontrolujący udzielili 60 porad prawnych i 122 techniczne oraz 15 dotyczących legalności zatrudnienia.

Skierowane do pracodawców wystąpienia pokontrolne (50 wniosków) dotyczyły przede wszystkim:

- przygotowania pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp),
- aktualizacji oceny ryzyka zawodowego,
- rejestrowania dokonywanych przeglądów stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych.

Ujawnione przez inspektorów pracy nieprawidłowości były wynikiem zaniechania przez pracodawców inwestowania w park maszynowy. W małych zakładach w dalszym ciągu spotkać można obrabiarki do drewna, które nie spełniają nawet minimalnych wymagań w zakresie bhp.

Tym nie mniej należy stwierdzić, iż pracodawcy zakupują maszyny, które podlegają wymaganiom zasadniczym. Nieprawidłowości te są także powodem braku dostatecznej wiedzy w zakresie konieczności dostosowania ich do minimalnych wymagań. Innym bardzo istotnym powodem powyższego stanu jest lekceważenie przepisów, a także niedbalstwa ze strony samych pracowników, braku np. z mocowania ponownie osłon po wykonywanych naprawach, remontach. Z drugiej strony, pracodawcy w niedostateczny sposób sprawują nadzór na swoimi pracownikami. W sferze organizacji pracy należy zauważyć, iż większość małych kontrolowanych pracodawców nie korzystało z fachowej pomocy specjalistów ds. bhp z poza zakładu pracy.

W wyniku decyzji wydanych przez inspektorów pracy osiągnięto znaczną poprawę warunków pracy polegającą na wyeliminowaniu zagrożeń w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

Realizacja 135 decyzji z 244 ogółu wydanych przyczyniła się do likwidacji zagrożeń zdrowia i życia dla 495 pracowników. Spośród 244 wydanych decyzji po zakończonych kontrolach na chwilę obecną wykonano 135, co stanowi 55% wydanych decyzji. W wyniku skierowanych do pracodawcy 17 wystąpień zawierających 50 wniosków uzyskano poprawę warunków pracy dla 84 pracowników. Wydając 6 decyzji wstrzymania pracy i 2 wstrzymania eksploatacji zlikwidowano bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia dla co najmniej 8 pracowników.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili 197 porad, w tym 60 porad prawnych, 122 techniczne i 15 dotyczących legalności zatrudnienia.

Nie ulega wątpliwości, iż udzielone pracodawcom porady poszerzyły ich wiedzę w zakresie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

*

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

Celem prowadzonych kontroli była ocena stopnia przestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, (o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego), wynagrodzenia w wysokości nie niższej, niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej tj. w 2019 roku – 14,70 zł brutto za godzinę – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz przepisami wykonawczymi do ustawy, przez przedsiębiorców zlokalizowanych na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Realizując zadania tematu inspektorzy pracy przeprowadzili, w okresie sprawozdawczym 01.01.2019r.- 31.12.2019r., 942 kontrole w 882 zakładach.

Wyniki przeprowadzonych czynności wskazują, że na 942 przeprowadzone kontrole, w 179 stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu. Jest to 19 % przeprowadzonych kontroli.

Co ciekawe, jest to podobny procent stwierdzonych nieprawidłowości w przeprowadzonych kontrolach, jak w roku 2018, gdzie na 1466 przeprowadzonych kontroli, w 255 spośród nich stwierdzono nieprawidłowości.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Ujawnione naruszenia prawa	Liczba kontroli, w których stwierdzono naruszenia prawa	% ogólnej liczby przeprowadzonych kontroli
Wypłacanie wynagrodzenia w wysokości, niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej.	73	7,7 %
Nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzenia raz w miesiącu.	43	4,5 %
Nieprawidłowości w zakresie ustalania sposobu potwierdzania liczby godzin wykonanego zlecenia, archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonanego zlecenia, zapewnienia przedkładania liczby godzin wykonanego zlecenia.	89	9,4 %

Z analizy dokumentacji z kontroli oraz z danych statystycznych wynika, że wypłacanie przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, wynagrodzenia w wysokości niższej, niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej, dotyczyło 714 przypadków.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano łącznie 174 wystąpienia zawierające 305 wniosków, 13 poleceń w toku kontroli dotyczących 12 pracowników.

W przypadku 51 kontroli stwierdzono wykroczenia związane z niezapewnieniem minimalnego wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych. Winnych popełnionych wykroczeń ukarano 38 mandatami karnymi na kwotę 48 700 zł, skierowano do sądu 1 wniosek o ukaranie zawierający 1 wykroczenie, a w 12 przypadkach zastosowano środki wychowawcze.

W trakcie prowadzonych kontroli wydano 13 poleceń w wyniku, których wypłacono kwotę 15 577,68 zł. Najwyższą kwotą wypłaconą zleceniobiorcom w czasie kontroli, w wyniku wydanych poleceń, była kwota 13 604,10 zł, dotycząca 6 osób.

Spośród 174 wydanych wystąpień dotychczas odnotowano wykonanie w pełni 75 wystąpień, zawierających 106 wniosków dotyczących kwestii wypłacenia lub prawidłowego wypłacenia wynagrodzenia minimalnego.

Działania kontrolne pozwoliły wyegzekwować na rzecz zleceniobiorców różne kwoty należnych wynagrodzeń, przy czym wysokość wyegzekwowanych świadczeń jest trudna do wyliczenia, ponieważ zleceniodawcy w odpowiedziach na wystąpienia, często nie wskazują, jakie konkretnie kwoty wypłacili i ilu osobom.

Jednym ze zrealizowanych wystąpień, było wystąpienie zawierające 3 wnioski dotyczące wypłaty wynagrodzenia dla 161 Zleceniobiorców, na łączną kwotę 199 266,98 zł.

Zdecydowana większość kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, podejmowana była w wyniku złożonych skarg. Zarzut naruszenia przepisów o minimalnym wynagrodzeniu z umów cywilnoprawnych zgłoszony był w 2019 roku łącznie w 701 skargach. W związku z powyższym tylko niecałe 6% skarg zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w 2019 roku, zawierało zarzuty naruszenia przepisów o wypłacaniu minimalnego wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych. Można zatem mówić o delikatnej tendencji zniżkowej w tym zakresie, gdyż w roku 2018 skargi zawierające zarzuty niewypłacenia, co najmniej minimalnego wynagrodzenia za godzinę wykonanego zlecenia, stanowiły około 8% skarg zgłoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Nadal najczęstszymi nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu z umów cywilnoprawnych, są nieprawidłowości dotyczące wypłacania wynagrodzenia w wysokości niższej, niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej oraz nieprawidłowości w zakresie ustalania sposobu potwierdzania liczby godzin wykonanego zlecenia, archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonanego zlecenia, czy zapewnienia przedkładania liczby godzin wykonanego zlecenia.

Główną przyczyną takiego stanu faktycznego jest niezajomość lub lekceważenie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Również nastawienie zleceniodawców wyłącznie na osiąganie jak najwyższych zysków, a co za tym idzie - obniżanie kosztów działalności gospodarczej, nie współgra z przestrzeganiem prawa w zakresie minimalnego wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2019 r. pozwalają jednak stwierdzić, że sytuacja osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych systematycznie się poprawia. Podmioty zatrudniające, w zdecydowanej większości przypadków, określają stawkę wynagrodzenia za godzinę realizacji zlecenia nie niższą, niż minimalna, a często znacznie wyższą. Do wyjątków należą sytuacje, gdzie stawka określona w zaniżonej wysokości powoduje niezapewnienie minimalnego wynagrodzenia. Wpływ na tą sytuację ma m.in., wysoka świadomość osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych, w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia za wykonane zlecenie.

*

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

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

Na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie od dnia 01.02.2019r. do dnia 31.12.2019r. przeprowadzono łącznie 11 kontroli podmiotów leczniczych wykonujących działalność leczniczą w rodzajach: stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne – 4 kontrole oraz ambulatoryjne świadczenia zdrowotne – 7 kontroli. Taki dobór zakładów do kontroli wynikał przede wszystkim z ilości i rodzaju wpływających skarg, przy których rozpatrywaniu zasadna była realizacja ww. tematu.

We wszystkich poddanych kontroli podmiotach leczniczych pracowało łącznie 6 632 osoby w tym 2 790 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy (tj. ok. 40% ogółu pracujących). Wśród osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 1 914 kobiet (ponad 68%) oraz 46 pracowników niepełnosprawnych. W liczbie pracujących ogółem było 5 cudzoziemców, 1 116 osób na podstawie umów cywilnoprawnych (z czego 860 takich osób zatrudnionych było w jednym z kontrolowanych podmiotów) oraz 2.725 podmiotów samozatrudniających się (w tym 1 900 takich podmiotów w jednym z kontrolowanych zakładów).

We wszystkich 11 skontrolowanych podmiotach leczniczych stwierdzono nieprawidłowości. W związku z tym inspektorzy pracy wydali i skierowali do pracodawców 11 nakazów zawierających łącznie 86 decyzji oraz wydali 24 decyzje ustne, 15 wystąpień zawierających łącznie 106 wniosków i wydali 4 polecenia.

Konsekwencją powyższego stanu było nałożenie 1 mandatu karnego oraz zastosowanie 6 środków wychowawczych wobec osób odpowiedzialnych za przestrzeganie prawa pracy w zakładzie.

Charakterystyczne przykłady naruszeń prawa

- prawna ochrona pracy:
 - nie zapewnienie wymaganego minimalnego okresu odpoczynku dobowego lub tygodniowego. W porównaniu z poprzednimi latami dotyczyło to w mniejszym stopniu takich przypadków kiedy ta sama osoba zatrudniona była zarówno na podstawie stosunku pracy jak i umowy cywilnoprawnej z tym samym podmiotem;
 - nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę w tym również wymaganych dodatków (np. stażowy, za pracę w porze nocnej, za pracę w godzinach nadliczbowych czy odpraw emerytalnych);
 - nieprawidłowości dotyczące udzielania urlopów wypoczynkowych, w tym zaniżanie należnego wymiaru, nieudzielanie urlopu należnego za dany rok do końca września następnego roku kalendarzowego, udzielanie urlopów tak, że żadna z jego części nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dnia kalendarzowych;
- bezpieczeństwo i higiena pracy:
 - nieprawidłowości dotyczące pierwszych i następnych szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym m.in. ich brak, nieterminowość przeprowadzania;
 - nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego (nieprzeprowadzona, brak zapoznania, nieuwzględnienie niektórych zagrożeń);
 - nieprawidłowości dotyczące odzieży i obuwia roboczego tj. brak ustalenia ich rodzajów lub ich niedostarczenie zgodnie z tzw. tabelą norm przydziału, brak kart ich przydziału, nie dotrzymanie terminów wynikających z zasad ich przydziału;
 - nieprawidłowości dotyczące warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym stanu technicznego obiektów budowlanych oraz pomieszczeń pracy i pomieszczeń socjalnych, w których one się znajdują;
 - brak dokonania ustaleń okoliczności i przyczyn zdarzeń wypadkowych związanych z ekspozycją na czynnik biologiczny (zakłucie, ukłucie, zadrapanie, kontakt z krwią).

Efekty osiągnięte w wyniku przeprowadzonych kontroli

Wykonano 4 polecenia wydane podczas kontroli w wyniku jednego z nich naliczono i wypłacono świadczenia pieniężne na łączną kwotę 696 zł dla 6 pracowników. Podczas kontroli zrealizowano 24 decyzje ustne.

Z 11 nakazów zawierających łącznie 86 decyzji wykonano dotąd 6 nakazów zawierających łącznie 23 decyzje. Z 15 wystąpień zawierających łącznie 106 wniosków (dotyczące zarówno prawnej ochrony pracy jak i bezpieczeństwa i higieny pracy), wykonano dotąd 12 wystąpień (73 wnioski).

Podczas kontroli jednego z podmiotów inspektor pracy powziął wątpliwość co do realizacji przez kontrolowany podmiot przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2019r poz. 1471 ze zmianami z 2019r poz. 1565). Wątpliwość ta dotyczyła definicji wynagrodzenia zasadniczego przyjętą przez kontrolowany podmiot co skutkowało brakiem podwyżek takiego wynagrodzenia. W związku z powyższym działając w oparciu o art.118 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2018r. poz. 2190 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 2020) skierowano do Ministerstwa Zdrowia – Departament Nadzoru i Kontroli pismo z prośbą o kontrolę. Ponadto na podstawie art.121 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2018r. poz. 2190 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 2020) skierowano również do Marszałka Województwa Mazowieckiego pismo o kontrolę tego podmiotu;

Po kontroli kolejnego podmiotu skierowano pismo do Urzędu Ochrony Danych Osobowych w związku z tym, że pracownicy tej placówki nosili identyfikatory ze swoimi danymi osobowymi będąc w kontakcie z osobami stwarzającymi zagrożenie dla życia i zdrowia lub wolności seksualnej. Ponadto skierowane zostało pismo do Ministerstwa Zdrowia informujące o posiadaniu przez kontrolowany ośrodek większej liczby pensjonariuszy niż wynika to z zapisów w księdze rejestrowej (zapis ten mówił o max. Liczbie 60 łóżek gdy w trakcie kontroli było zajętych przez pensjonariuszy 75 łóżek). Skierowano także pismo do Komendy Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej dotyczące nie przestrzegania przepisów przeciwpożarowych.

Analiza powyżej omówionych naruszeń, w kontekście podmiotów leczniczych, w których one wystąpiły, nie wskazuje na znaczące różnice między nieprawidłowościami związanymi z prowadzeniem samodzielnych publicznych zespołów zakładów opieki zdrowotnej, a podmiotami leczniczymi będącymi przedsiębiorcami w rozumieniu ww. ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (mając oczywiście na uwadze różny zakres stosowania niektórych przepisów prawa pracy dotyczących takich zagadnień jak np. obowiązek tworzenia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych czy różnic związanych z zasadami wypłaty niektórych świadczeń pieniężnych).

Do wspólnych, stwierdzanych corocznie, przyczyn naruszeń należy zaliczyć: błędy osób prowadzących dokumentację kadrowo - płacową, w tym akta osobowe, brak bieżącej analizy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (szkolenia w dziedzinie bhp, badania lekarskie, ocena ryzyka, odzież i obuwie robocze, czynniki szkodliwe). Inne przyczyny to nieprzestrzeganie przepisów prawa ze względów organizacyjnych (przede wszystkim dotyczy to braków kadrowych tzw. białego personelu) Skutkiem jest m.in. ryzyko nieprzestrzegania przepisów dotyczących chociażby urlopów wypoczynkowych, a przede wszystkim czasu pracy. W wielu przypadkach jako przyczynę nieprawidłowości wskazuje się brak środków finansowych co dotyczy przede wszystkim stanu technicznego budynków i pomieszczeń pracy.

W podmiotach leczniczych wykonujących ambulatoryjne świadczenia zdrowotne zdarza się, jak co roku, więcej błędów w naliczaniu i wypłacaniu należnych świadczeń pieniężnych.

W podmiotach leczniczych wykonujących całodobowe świadczenia zdrowotne niepokojące są dalej występujące nieprawidłowości dotyczące urlopów wypoczynkowych, udzielania należnych pracownikom odpoczynków, w szczególności 11 – godzinnych dobowych często fikcyjnych w związku z różnymi podstawami zatrudnienia w tym samym podmiocie. Konieczności zapewnienia pacjentom ciągłej opieki i malejąca liczbą dostępnego na rynku pracy personelu

medycznego (w szczególności dotyczy pielęgniarek, a także lekarzy) jest coraz większym problemem.

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

Inspektorzy pracy wskazali nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wynikające m.in. z zaniechania i lekceważenia tych zagadnień, w tym przez nieprawidłowo zorganizowaną służbę bhp.

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

W kolejnym roku przeprowadzania kontroli w podmiotach leczniczych należy wskazać na rozwijającą się tendencję zatrudniania własnych pracowników na innej podstawie niż stosunek pracy – obok umowy o pracę – w celu zapewnienia właściwej obsady personelu i możliwości leczenia pacjentów bez ciągłego wydłużania czasu oczekiwania na powyższe, bez likwidowania potrzebnych pacjentom oddziałów czy też obniżania liczby łóżek w ww. komórkach organizacyjnych. Wyżej wymienione braki personelu medycznego powodują też nieprawidłowości dotyczących urlopów wypoczynkowych – czy to w zakresie braku co najmniej 14 dni kalendarzowych ww. odpoczynku czy też zwiększania zaległości w dniach urlopowych poszczególnych pracowników, w pierwszej kolejności lekarzy specjalistów i pielęgniarek.

*

5. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W okresie od stycznia do końca grudnia 2019 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 70 kontroli w zakresie przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych. Kontroli poddano 70 pracodawców zatrudniających łącznie 12 910 pracowników.

Kontrolowani pracodawcy prowadzili działalność w różnych dziedzinach – m.in. placówki handlowe (sklepy), transport drogowy towarów, świadczenie usług czystości obiektów, zakłady produkcyjne, przedsiębiorstwa usługowe, a także urzędy administracji samorządowej.

Największa liczba nieprawidłowości dotyczyła braku poinformowania pracowników o okresie wypowiedzenia umowy terminowej. Wystąpiły również przypadki niewłaściwego ustalenia okresu wypowiedzenia umów zawartych po dniu 22.02.2016 r. Powyższe dotyczyło w większości danych zawartych w piśmie informującym o dodatkowych warunkach zatrudnienia, w którym mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy. Ustalono nieliczne nieprawidłowości dotyczące ustalenia terminu upływu wypowiedzenia umowy terminowej.

Umowy o pracę poddane kontroli, zawarte na czas określony powyżej 33 miesięcy, nie zawierały informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy. Spośród stwierdzonych uchybień najpoważniejsze dotyczyły właśnie zawierania umów na okres powyżej 33 miesięcy. Powyższe ustalono w odniesieniu do 13 umów, w tym stwierdzono brak zawiadomienia okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy na czas dłuższy niż 33 miesiące. Inspektorzy pracy z reguły stwierdzali nieprawidłowości w tym obszarze w związku z przeprowadzaną kontrolą tematyczną.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa należy zaliczyć:

- brak dobrej znajomości przepisów w małych zakładach pracy, gdzie ujawniono poważniejsze uchybienia,
- nieznajomość przepisów przejściowych,
- nieprawidłowa obsługa kadrowo – prawna.

Podejmując kompleksową ocenę stanu przestrzegania przepisów dotyczących zawierania i rozwiązywania umów terminowych można przychylić się do stanowiska, iż pomimo powszechnie

dostępnych (poprzez środki masowego przekazu) przepisów prawa pracy nadal występują nieprawidłowości w tym zakresie.

Analizując kontrole przeprowadzone w 2019 r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie z tematu przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych można dostrzec, iż inspektorzy pracy pomimo stwierdzenia poważnych uchybień nie mogli w większości przypadków wszcząć postępowania w sprawach o wykroczenia z art. 281 pkt 1a Kodeksu pracy z uwagi na krótki okres ścigania wykroczenia. Ponadto warto zwrócić również uwagę, iż katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika w tym temacie jest bardzo wąski.

Stwierdzone uchybienia wskazują na konieczność realizacji przez inspektorów pracy kontroli tematycznych z tego obszaru.

Znowelizowane przepisy Kodeksu pracy w zakresie zawierania umów terminowych oceniane są pozytywnie przede wszystkim przez pracowników, gdyż stały się dla nich korzystniejsze. Przepisy te pracodawcom nałożyły szereg obostrzeń, co do zawierania długoterminowych umów, wynikiem czego jest stabilizacja zatrudnienia.

*

6. Przestrzeganie przepisów dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych

W roku sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 11 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. W skontrolowanych podmiotach na podstawie umowy o pracę zatrudnionych było 19 888 osób, na podstawie umów cywilnoprawnych 6 309 osób. Wszystkie skontrolowane podmioty spełniały limit zatrudnienia co najmniej 250 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli w powyższym temacie ustalono, że wszystkie zobowiązane podmioty zawarły w wymaganych terminach umowy o zarządzanie PPK do dnia 25 października 2019 r. oraz umowy o prowadzenie PPK do 12 listopada 2019 r. Na gruncie przeanalizowanych kontroli ustalono, że najczęściej umowy o zarządzanie zawierane były z PPK inPZU Specjalistycznym Funduszem Inwestycyjnym Otwartym reprezentowanym przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU S.A. z siedzibą w Warszawie. Kolejną instytucją finansową z którą zawierano umowy o zarządzanie było PKO Emerytura, Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty zarządzany przez PKO Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. Na gruncie przeanalizowanych kontroli ciekawie kształtuje się kwestia przystępowania pracowników do PPK w podmiotach różnych branż. Uwzględniając możliwość składania przez uczestników PPK deklaracji o niedokonywaniu wpłat do PPK ustalono m.in., że w jednym z podmiotów z branży budowlanej (usługi specjalistyczne w zakresie budowy mostów) umowy o prowadzenie PPK zostały zawarte dla ok. 25% osób zatrudnionych.

Na przykładzie branży ochrony osób i mienia ustalono, że odsetek osób które przystąpiły do programu PPK był już zdecydowanie lepszy i wyniósł 61 % stanu osób uprawnionych, zdecydowanie gorzej kształtowała się liczba osób przystępująca do programu na własny wniosek w przedziale wiekowym 55 do 70 lat - w tym przypadku wyniosła zaledwie 2%.

W przypadku przedstawicieli branży handlowej (wyspecjalizowane marki odzieżowe) ustalono natomiast, że odsetek rezygnacji z przystąpienia do PPK jest bardzo duży i wynosi na przykładzie dwóch Spółek od 64% do 75% ogółu osób uprawnionych, nikt z zatrudnionych nie przystąpił do programu na własny wniosek.

W zakresie działalności związanej z handlem produktami spożywczymi ustalono, że do programu PPK przystąpiło 22% osób uprawnionych. Analogicznie kształtuje się odsetek osób przystępujących do programu PPK na przykładzie działalności transportowej, gdzie wyniósł 27 % osób uprawnionych z ogólnej liczby zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i umów zlecenia. Zupełnie inaczej kształtuje się natomiast liczba osób które przystąpiły do programu – w specjalistycznej firmie budowlanej z ogólnej liczby 542 zatrudnionych do programu PPK przystąpiło 270 osób co daje 50% ogólnej liczby zatrudnionych. Analogicznie w innej firmie z branży budowlanej (usługi specjalistyczne w zakresie przetwórstwa stali) do programu PPK przystąpiło 46% ogółu zatrudnionych.

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

Większość kontroli (90%) zrealizowanych w powyższym temacie była przeprowadzona na przełomie listopada i grudnia 2019, przed terminem wypłat wynagrodzenia przez podmiot zatrudniający (art. 28 ustawy). Nie było zatem możliwości zweryfikowania, czy wpłaty zostały dokonane w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w temacie przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych, inspektorzy pracy w ramach właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nie stwierdzili nieprawidłowości. Zapewne dobór zakładów do kontroli w pewnym sensie zdeterminował powyższy fakt. Z reguły były to duże podmioty korzystające ze wsparcia profesjonalnych służb kadrowych, które były w stanie przygotować cały proces wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych zgodnie z wymogami ustawy. Inspektorzy pracy prowadzący kontrole w powyższym zakresie zwracają uwagę na formalny charakter prowadzonych czynności, ograniczający się de facto do sprawdzenia terminów zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK. Następnie zweryfikowanie obowiązku dokonania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie. Rola inspektora pracy została ograniczona do sankcjonowania wykroczeń w powyższym obszarze, bez możliwości kierowania środkami pokontrolnymi w postaci wystąpienia. Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych jest zasadniczo regulacją odnoszącą się do funkcjonowania rynku kapitałowego, nie przekłada się bezpośrednio na treść stosunku pracy.

*

7. Czas pracy w korporacjach

Realizując temat, w roku 2019 przeprowadzono łącznie 12 kontroli u pracodawców, na rzecz których pracę świadczy łącznie 33 586 osób, w tym 2 058 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W strukturze zatrudnienia elementem charakterystycznym jest stosunkowo duża liczba kobiet: 20 257. Być może powyższy element przewagi zatrudnienia kobiet związany jest z ogólną specyfiką pracy w korporacji, w powszechnym przekonaniu, w tego typu organizacjach pracę z reguły wybierają osoby, które preferują stabilne zatrudnienie, jasno określone zadania i obowiązki oraz stałe godziny pracy.

W ramach prowadzonych kontroli tematycznych inspektorzy pracy skierowali 6 wystąpień pokontrolnych zawierających 33 wnioski. Obszarem najczęściej regulowanym w postaci wystąpień pokontrolnych przez inspektorów pracy były oczywiście naruszenia związane z czasem pracy (zarówno w zakresie ewidencjonowania, rozliczania czasu pracy, a także rozwiązań normatywnych zawartych w zakładowych źródłach prawa pracy). Najczęstsze nieprawidłowości dotyczyły: naruszenia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy; przekroczenia 48 godzinnej normy tygodniowej czasu pracy z godzinami nadliczbowymi; przekroczenia rocznego dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych, w roku kalendarzowym; uchybień formalnych związanych z prowadzeniem ewidencji czasu pracy (brak oznaczania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy); nie udzielania dni wolnych w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w terminach wnioskowanych przez pracowników; nie udzielania pracownikom dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, w terminach z nimi uzgodnionymi do końca danego okresu rozliczeniowego; nie zapewnienia pracownikom wykonującym pracę w niedziele, co najmniej raz na 4 tygodnie, niedzieli wolnej od pracy.

W zakresie najważniejszych przyczyn naruszeń przepisów o czasie pracy wymienić należy niewłaściwe ewidencjonowanie czasu pracy (będące m.in. wynikiem zmian wprowadzonych przez Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej), planowanie zbyt długiego dnia pracy, zlecanie zadań nie uwzględniających norm ochronnych w zakresie czasu pracy (odpoczynki dobowe i tygodniowe,

normy czasu pracy). Powyższe w opinii inspektorów pracy prowadzących kontrole we wskazanym temacie, niewątpliwie związane jest ze specyfiką „kultury korporacyjnej” wykonywania powierzonych zadań. Konieczności uzyskiwania zgody w hierarchicznej strukturze podporządkowania, wymogu odbycia wielu spotkań w gronie współpracowników (stanowiących de facto element procesu decyzyjnego, ale nie mających określonych sztywnych ram czasowych), co przekłada się na wykonywanie zleconych zadań zwłaszcza w branży bankowej, konsultingowej, teleinformatycznej po normatywnych godzinach pracy. Jedną z przyczyn jest też niedostateczna wiedza pracowników średniego szczebla kierowniczego (dyrektorzy oddziałów, departamentów określonych komórek organizacyjnych) w zakresie przepisów o czasie pracy. Inspektorzy pracy prowadzący kontrole w korporacjach podkreślają również, że pracodawcy prowadzący działalność w usługach teleinformatycznych, telekomunikacyjnych, wyspecjalizowanych usługach specjalistycznych innych branż, narzekają na brak wykwalifikowanego personelu. Stąd też naruszanie przepisów o czasie pracy jest zakładanym elementem ryzyka, którego celem jest uzyskanie zakładanych wyników finansowych, niezależnych od deficytów kadrowych.

Jednym z problemów przekładających się bezpośrednio na nieprawidłowości w zakresie czasu pracy w korporacjach jest zbyt mała liczba pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi i płacowymi, zwłaszcza w dużych podmiotach, co nie wątpliwie wynika z przekonania osób decyzyjnych wchodzących w skład organów zarządzających, że ww. personel ma znaczenie drugorzędne z punktu widzenia głównego przedmiotu działalności firmy.

Większość kontroli przeprowadzonych w temacie została zainicjowana skargami pracowniczymi (60%), zawierającymi zarzuty w obszarze czasu pracy i wynagrodzeń. W zakresie uzyskanych efektów na szczególne podkreślenie zasługuje kontrola przeprowadzona w podmiocie zajmującym się działalnością w obszarze analiz bankowych, skierowane wystąpienie pokontrolne uregulowało szeroki zakres naruszeń w zakresie czasu pracy. W odpowiedzi na wystąpienie Spółka wskazała, że wprowadzono nowy system informatyczny służący do rejestracji czasu pracy (w sumie dla 354 pracowników), wnioski o charakterze prewencyjnym dotyczące norm ochronnych czasu pracy zostały wdrożone. Stwierdzone wykroczenia inspektor pracy usankcjonował najwyższą grzywną mandatową.

W ramach kontroli przeprowadzonych w roku 2020, inspektorzy pracy stwierdzając, że naruszenia w zakresie nierzetelnej ewidencji czasu pracy przekładają się na zaniżenia płacowe, w przedmiocie nierozliczenia godzin nadliczbowych, kierowali stosowne wnioski w wystąpieniach (w jednej z kontroli wnioski powyższy objął 9 pracowników). Łącznie w ramach przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili 12 wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym, które zostały usankcjonowane 5 mandatami na łączną kwotę 6 000 zł.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę dalszych, systematycznych działań polegających na monitorowaniu obowiązków przestrzegania przepisów o czasie pracy, zwłaszcza w podmiotach prowadzących działalność finansową, telekomunikacyjną, czy informatyczną. Wydaje się również zasadnym wytypowanie do kontroli tematycznych podmiotów, które w powyższym obszarze nie były kontrolowane przez organy PIP. Praktyka kontrolna na terenie OIP w Warszawie pokazuje, że inspektorzy pracy kolejny raz kontrolują te same podmioty z branży bankowej lub ubezpieczeniowej inicjowane skargami pracowniczymi.

*

8. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 10 kontroli, w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego wobec pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych).

Jednostki samorządu terytorialnego poddane kontroli zatrudniały w ramach stosunku pracy ogółem 298 osób, w tym 171 kobiet oraz 3 pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. Ponadto w kontrolowanych podmiotach zatrudniano 20 osób na podstawie

umów cywilnoprawnych oraz zawarto 1 umowę z podmiotem gospodarczym w ramach samozatrudnienia. Nie zatrudniano pracowników młodocianych oraz cudzoziemców.

Struktura podmiotów, w których przeprowadzono kontrole przedstawiała się następująco:

- Urzędy Gminy – 5 kontrole,
- Ośrodki Pomocy Społecznej – 2 kontrole,
- Gminny Ośrodek Kultury – 1 kontrola,
- Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna – 1 kontrola,
- Żłobek Miejski – 1 kontrola.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy stwierdzono u 9 pracodawców z kontrolowanych 10 podmiotów. Dane te ustalono na podstawie przypadków, gdzie w trakcie kontroli związanych z realizacją tematu wydano środki prawne. W skontrolowanych jednostkach samorządu terytorialnego odnotowano łącznie 38 przypadków naruszenia przepisów o czasie pracy. Przy realizacji tematu wydano 9 wystąpień, które zawierały 38 wniosków.

Naruszenia te najczęściej dotyczyły:

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników dotyczące np. liczby przepracowanych godzin oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, dni wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, liczby godzin nadliczbowych itp. Nieprawidłowości dotyczące w/w zagadnień stwierdzono w 7 przypadkach,
- nieprawidłowości w treści Regulaminu Pracy – 3 przypadki (w jednym z nich, pomimo braku zapisu w Regulaminie Pracy, stosowano system zadaniowego czasu pracy),
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – 3 przypadki,
- nieprawidłowości w zakresie ustalania harmonogramów czasu pracy i przekazywania ich pracownikom – 2 przypadki,
- zatrudniania pracowników z naruszeniem przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym – 2 przypadki,
- zatrudniania pracowników w warunkach niezapewnienia nieprzerwanego 11 godzinnego odpoczynku dobowego – 1 przypadek,
- zatrudniania pracowników w warunkach niezapewnienia nieprzerwanego 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego – 1 przypadek,
- naruszenie przepisu o obowiązku udzielenia pracownikowi pracującemu w niedziele, raz na co najmniej cztery tygodnie, niedzieli wolnej od pracy – 1 przypadek.

Nie należy zakładać, że główną przyczyną stwierdzonych, w czasie kontroli, nieprawidłowości jest niezajomość przepisów prawa pracy.

Kontrolą objęto jednostki samorządu terytorialnego, podmioty takie mają możliwość korzystania z fachowej pomocy specjalistów w tym zakresie, jak chociażby radcowie prawni czy pracownicy wyspecjalizowanych działów zatrudnieni w urzędach.

Wśród istniejących naruszeń prawa pracy zdecydowanie przeważają przypadki w zakresie nieprawidłowości dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy. W ocenie inspektorów naruszenia takie mogły być spowodowane nie wdrożeniem przez kontrolowane podmioty obowiązujących od 1 stycznia 2019 r. zmian przepisów prawa pracy w tym zakresie nakładających nowe obowiązki dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali łącznie 9 wystąpień zawierających 38 wniosków.

Za popełnione wykroczenia inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne 2 mandaty karne na łączną kwotę 2 000,00 zł.

W jednym przypadku zastosowano środek wychowawczy – pouczenie.

Mandat karny zastosowano wobec Wójta, gdzie w trakcie kontroli stwierdzono liczne naruszenia przepisów o czasie pracy, m.in. naruszenie odpoczynku dobowego i tygodniowego, naruszenie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Większość nieprawidłowości dotyczy prowadzenia ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników. W przypadku braku prawidłowej ewidencji czasu pracy trudno odnieść się do nieprawidłowości w zakresie innych naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy, jak chociażby zachowanie odpoczynków dobowych czy tygodniowych, czy też występowaniem pracy w godzinach nadliczbowych. Być może powyższe spowodowane jest zmianą przepisów Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

*

9. Czas pracy w urzędach administracji państwowej

W okresie objętym od stycznia do grudnia 2019 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 10 kontroli.

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

- Biura Nasiennictwa Leśnego,
- Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej- 2 urzędy.
- Urzędu Statystycznego w Warszawie,
- Rządowego Centrum Legislacji,
- Ministerstwa Spraw Zagranicznych,
- Wojewódzkiego Urzędu Ochrony Zabytków w Warszawie.

Pracodawcy poddani kontrolom zatrudniali ogółem 4 132 osoby, z czego w ramach stosunku pracy 4 108 pracowników, w tym: 2 156 kobiet oraz 68 pracowników niepełnosprawnych.

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy analizowali następujące systemy czasu pracy: podstawowy system czasu pracy (aż w 7 podmiotach) oraz równoważny system czasu pracy do 12 godzin (w 3 podmiotach). Napotkane okresy rozliczeniowe to: miesięczny (7 przypadków), 2-miesięczny/8 tygodni (1 przypadek), 3-miesięczny/12 tygodni (2 przypadki) oraz 4-miesięczny (1 przypadek – w tym zakresie regulowano stwierdzoną nieprawidłowość). Ponadto kontrolujący mieli do czynienia z tzw. „skróconymi normami czasu pracy”:

- dobową normą 7 godzin i 35 minut, tygodniową normą 37 godzin i 55 minut – dotyczy kontroli przeprowadzonych w Powiatowych Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych,
- dobową normą 7 godzin, tygodniową normą 35 godzin – dotyczy pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Stwierdzone nieprawidłowości można podzielić na 3 główne grupy, jeśli chodzi o przyczynę (płaszczynę) naruszeń.

Pierwsza grupa – to nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji, tj. prowadzenia kart ewidencji czasu pracy. Jest to największa grupa nieprawidłowości (stwierdzono, aż 6 takich przypadków) i dotyczy następujących kwestii:

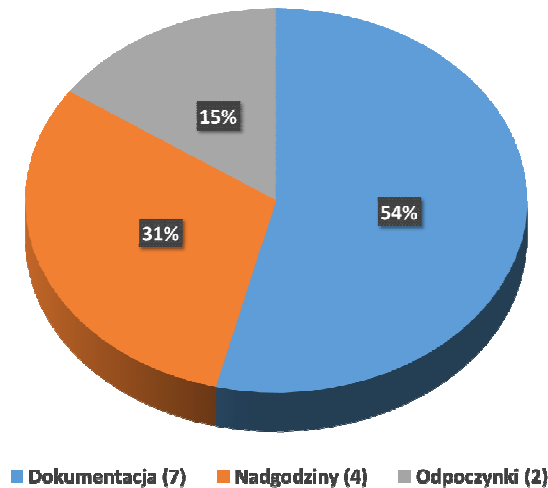
- brak wskazywania na kartach ewidencji czasu pracy, pracy ponad obowiązujące normy, tj. pracy w godzinach nadliczbowych – w tym zakresie (jak również w zakresie odbioru godzin) prowadzono odrębną ewidencję,
- prowadzenie zbiorczych kart ewidencji czasu pracy,
- brak wskazywania na kartach ewidencji czasu pracy liczby przepracowanych godzin, a także brak wskazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Ponadto w jednym przypadku stwierdzono, iż obowiązujący Regulamin Pracy dopuszcza stosowanie 4-miesięcznego okresu rozliczeniowego. Powyższa nieprawidłowość winna być jednakże zaliczona również do ww. grupy dotyczącej szeroko rozumianej dokumentacji.

Drugą grupę naruszeń stanowią nieprawidłowości w zakresie występowania szeroko rozumianego zjawiska pracy w godzinach nadliczbowych (stwierdzone zostały 4 przypadki). Wskazać tutaj należy: brak udzielania (do końca okresu rozliczeniowego) pracownikom służby cywilnej czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych (3 przypadki), a także brak przestrzegania dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych możliwych do przepracowania w danym roku kalendarzowym (w tej sytuacji pracodawca dopuścił, aby pracownik wypracował w ciągu roku, aż 815 godzin nadliczbowych)

Trzecią grupę nieprawidłowości stanowią naruszenia przepisów prawa pracy związane z brakiem zachowania odpoczynku dobowego oraz odpoczynku tygodniowego (zanotowano 2 przypadki, po jednym naruszeniu dla każdego z odpoczynków). Wskazać dodatkowo należy, iż w obu przypadkach niezapewnienia pracownikowi odpowiedniego odpoczynku (czy to odpoczynku dobowego, czy też odpoczynku tygodniowego) – za każdym razem inspektorzy pracy wszczynali przedmiotowe postępowanie wykroczeniowe, zakończone wydaniem środka wychowawczego.

Zakres przedmiotowy stwierdzonych nieprawidłowości



Stwierdzone nieprawidłowości uregulowane zostały za pomocą 13 wniosków, zawartych w 8 wystąpieniach. Dwukrotnie wszczynane było postępowanie wykroczeniowe w stosunku do osób odpowiedzialnych – stosowano środki wychowawcze w postaci pouczenia.

Dotychczasowa praktyka, tj. zasady stosowane w tym zakresie u danego pracodawcy, wskazywana jest jako przyczyna nieprawidłowości w zakresie np. odrębnego ewidencjonowania godzin nadliczbowych (odrębnie na danym wydziale, osobno dla każdej jednostki organizacyjnej).

Odnosząc się do drugiej grupy naruszeń („nadgodziny”) tutaj jednoznacznie należy stwierdzić, iż brak udzielania (do końca okresu rozliczeniowego) pracownikom służby cywilnej czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, spowodowany był krótkim okresem rozliczeniowym (najczęściej 1-miesięcznym), a także samym faktem wystąpienia pracy w godzinach nadliczbowych pod koniec okresu rozliczeniowego.

*

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

Placówki wielkopowierzchniowe o pow. sprzedaży co najmniej 300 m²

Kontroli poddano 12 placówek (9 pracodawców) prowadzące działalność na terenie województwa mazowieckiego.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy:

- uchybienia w zakresie prowadzenia akt osobowych,
- zatrudnianie przeciętnie ponad 5 dni w tygodniu,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej.

Rażące nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyły:

- braku ładu i porządku na drogach komunikacyjnych i transportowych oraz nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania towarów,
- zastawionych dróg i wyjść ewakuacyjnych,
- braku oznakowania dróg komunikacyjnych i krawędzi ramp załadunkowych,
- uchybień przy obsłudze wózków jezdniowych,
- braku instrukcji bhp dotyczących składowania i magazynowania i ręcznych prac transportowych.

Inne placówki handlowe

Kontroli poddano 29 placówek (29 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego.

Z zakresu prawnej ochrony pracy najczęściej stwierdzano następujące nieprawidłowości:

- 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,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy
- zatrudnianie pracowników ponad przeciętnie 5 dni w tygodniu,
- nieudzielanie dobowego 11 godzinnego odpoczynku,
- naruszenie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy: nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę i dodatku w godzinach nadliczbowych.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzano :

- brak ładu i porządku na drogach komunikacyjnych i transportowych oraz nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania towarów,
- brak szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp,
- dopuszczanie do pracy pracowników bez aktualnych orzeczeń lekarza medycyny pracy,
- niestabilne konstrukcje regałów magazynowych,
- brak instrukcji bhp dotyczącej magazynowania i składowania oraz instrukcji dot. ręcznych prac transportowych.

Po analizie przeprowadzonych w 2019 r. kontroli w placówkach handlowych zauważyć należy, że wciąż największą nieprawidłowością pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest problem składowania i magazynowania oraz braku przeznaczonego do tego celu miejsca. Stwierdzono częste sytuacje ustawiania towarów w każdym dostępnym miejscu, w tym w przejściach i na drogach komunikacyjnych oraz w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych. Nadal pracodawcy nie udostępniają pracownikom do stałego korzystania instrukcji bhp przy składowaniu i magazynowaniu, instrukcji BHP przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych oraz informacji o maksymalnym obciążeniu urządzeń do składowania.

Stwierdzono przypadki niewłaściwego i niestabilnego składowania na regałach towarów lub ustawiania towarów na podłodze w sposób umożliwiający ich przewrócenie się. Podczas kontroli w 2019 r. stwierdzono nasilenie nieprawidłowości w zakresie dopuszczania pracowników do pracy bez szkoleń w dziedzinie bhp oraz bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Ponadto pracodawcy małych placówek handlowych sami nie odbyli szkoleń w dziedzinie bhp. W wielu placówkach zauważono naruszenia przepisów dot. odzieży i obuwia roboczego oraz brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na zajmowanych przez pracowników stanowiskach.

W zakresie prawnej ochrony pracy najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia akt osobowych, informowania na piśmie pracowników o warunkach zatrudnienia, nieprawidłowości w wypłacaniu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń z tytułu stosunku pracy.

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 poprzednich. Dotyczy to przede wszystkim małych placówek handlowych. Konieczne jest zwiększenie liczby kontroli w małych placówkach handlowych w 2020 roku.

*

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

W roku sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 7 kontroli podmiotów trudniących się zbiórką, przetwarzaniem i składowaniem odpadów innych niż niebezpieczne.

W czasie prowadzonych kontroli wydano 40 decyzji, (tym 34 na piśmie ustnych) skierowano do pracodawców 6 wniosków w wystąpieniach, udzielono również 2 pouczenia.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

W 1 z zakładów zajmujących się gospodarką komunalną stwierdzono, że 12 pracowników dopuszczono do pracy bez ważnych szkoleń okresowych z zakresu bhp. W zakładzie zajmującym się gospodarką odpadami komunalnymi, stwierdzono 4 przypadki dopuszczenia do pracy bez przeszkolenia wstępnego.

Zaplecza higieniczno- sanitarnego stwierdzano że brak jest szatni przepustowej, szatnie nie są wyposażone w pomieszczenia przeznaczone do suszenia odzieży i obuwia roboczego.

Wydano decyzje dotyczące między innymi:

- likwidacji zagrożenia upadku z wysokości do zbiornika na odpady,
- zabezpieczenia kanału rewizyjnego przed możliwością wpadnięcia do kanału,
- likwidacji zagrożenia wypadkowego wynikającego z możliwości wejścia pracownika bezpośrednio pod nadjeżdżający pojazd – rejon wejścia na halę produkcyjną.

Podczas kontroli poddano analizie badania środowiska pracy. W kontrolowanych zakładach prowadzone są pomiary środowiska pracy. Pomiary te prowadzone są przez akredytowane przez Polskie Centrum Akredytacji laboratoria. W przypadku firmy zajmującej się gospodarką komunalną sprawdzono narażenie na hałas, poziom zapylenia powietrza jak również pomiary drgań mechanicznych. W innym zakładzie gospodarki komunalnej, kontrolą objęto pomiary na poszczególnych stanowiskach pracy (hałas, zapylenie, tlenki węgla, tlenki azotu, drgania mechaniczne). W żadnym przypadku nie stwierdzono przekroczenia wartości dopuszczalnych.

W żadnym z kontrolowanych zakładów nie prowadzi się pomiarów występowania czynników biologicznych. Jednak prowadzona jest bieżąca ocena występowania gryzoni w środowisku pracy, prowadzone są też zabiegi dezynfekcji w pomieszczeniach szatni z których korzystają pracownicy narażenia na działanie czynników biologicznych.

W ocenie kontrolujących najczęstsze przyczyny naruszeń warunków bezpieczeństwa pracy wynikają z nieprawidłowego zachowania się człowieka – silna tendencja do ryzykownych zachowań: zeskoki z pojazdów, zamiana obuwia roboczego na prywatne lekkie, szarpanie pojemników, wykonywanie ciężkich prac fizycznych w gwałtowny sposób, brak zwracania uwagi na otoczenie (np.: zderzenia z donicami przestawianymi z miejsca na miejsce, stawianie stopy na krawężniach przeszkód czy krawężników). Ponadto stwierdzono, że pracownicy dążą do upraszczania pracy (np.: ciągnięcie pojemników po nawierzchni o większym spadku ale krótszej drodze w opozycji do dłuższej drogi ale łagodniejszym pochyleniu). Ponadto odbiór odpadów wykonywany jest w warunkach niezależnych od pracodawcy tj. np. warunkach złego stanu nawierzchni dróg osiedlowych, zniszczone nawierzchnie, po której transportowane są pojemniki, trudne lub kłopotliwe ustawienie pojemników.

Podsumowując należy stwierdzić, że przeprowadzone kontrole wykazały, że żadna z kontrolowanych firm nie prowadzi badań środowiska pracy w zakresie występowania czynników biologicznych. W zakładach ww. branży wprowadzono szczepienia ochronne pracowników, co znacznie ogranicza zagrożenia epidemiologiczne. Występuje również konieczność jednoznacznego ustalenia zasad stosowania środków ochrony dłoni.

Wyniki przeprowadzonych kontroli oraz ich analiza wskazują na konieczność uzupełnienia tematyki kontroli o bezpośrednią ocenę wykonywania prac związanych ze zbiórką odpadów komunalnych w jej trakcie.

*

12. Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym

W ramach realizacji tematu, w 2019 r. przeprowadzono 31 kontroli, których celem była ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Wszystkie kontrole zrealizowane były w zakładach konfekcjonujących, przetwarzających oraz konserwujących owoce i warzywa. W zakładach objętych kontrolami zatrudnione były łącznie 2 873 osoby, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 120 osób, podmiotów samozatrudniających się było 13. W ramach stosunku pracy zatrudnione były 2 733 osoby, w tym 1 150 kobiet i 14 osób niepełnosprawnych. Nie było pracowników młodocianych. Wśród zatrudnionych 23 osoby stanowili cudzoziemcy.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy przeanalizowali 131 dokumentacji powypadkowych dotyczących wypadków przy pracy, które wydarzyły się w latach 2016-2018 r. W kontrolowanym okresie nie było wypadków śmiertelnych, zbiorowych, czy też ciężkich, wszystkie wypadki zakwalifikowane zostały jako indywidualne, powodujące czasową niezdolność do pracy, czyli tzw. wypadki lekkie. W większości do wypadków dochodziło w wyniku potknięć, poślizgnięć, upadków, uderzenia człowieka o czynnik materialny, kontaktu z gorącymi powierzchniami, gdzie głównymi przyczynami były czynniki organizacyjne i ludzkie, w tym dominującym był brak dostatecznej koncentracji uwagi poszkodowanego na wykonywanych czynnościach. Wypadki nie powodowały poważniejszych urazów, w większości były to stłuczenia różnych części ciała, skręcenia stawów, drobne oparzenia. Przeprowadzona przez inspektorów pracy ocena prawidłowości prowadzonych przez zespoły powypadkowe postępowań wykazała między innymi, że okoliczności wypadków opisywane były w sposób lakoniczny, co nie dawało wystarczających dowodów na jednoznaczne określenie przyczyn wypadków, a także nie były ustalane faktyczne przyczyny wypadków, lub były ustalane nieprawidłowo.

Rodzaj i skala nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektorów pracy podczas kontroli wskazują, że stan bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób zatrudnionych w zakładach przemysłu spożywczego zajmujących się przetwórstwem owoców i warzyw, w niektórych obszarach, należy uznać za niezadowalający.

Najwyższa liczba nieprawidłowości odnotowana została w następujących obszarach:

- maszyny i urządzenia techniczne,
- transport i magazynowanie,
- procesy technologiczne i procesy pracy,
- przygotowanie pracowników do pracy.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości oraz zapewnienia przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy pracy wydali łącznie 402 decyzje, w tym 102 decyzje ustne oraz 328 decyzji na piśmie. Spośród wszystkich wydanych decyzji 71 opatrzonych zostało rygorem natychmiastowej wykonalności w trybie art. 108 kpa, 20 dotyczyło wstrzymania prac, 6 skierowania do innych prac łącznie 12 pracowników, a 11 wstrzymania eksploatacji maszyn. Ponadto inspektorzy pracy wydali 6 decyzji dotyczących wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz 3 decyzje dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Inspektorzy pracy skierowali ponadto do pracodawców 21 wystąpień pokontrolnych, zawierających ogółem 66 wniosków.

Niektóre naruszenia przepisów bhp zakwalifikowane zostały przez inspektorów pracy jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, których łącznie stwierdzili 41.

Wobec osób winnych popełnienia wykroczeń zastosowali środki sankcyjne w postaci 17 mandatów karnych obejmujących 39 wykroczeń na łączną kwotę 20 700 zł, a także 1 środek wychowawczy dotyczący 2 wykroczeń.

Przesłane zostały pisma do Urzędu Dozoru Technicznego informujące o stwierdzonych przypadkach eksploatacji wózków jezdniowych silnikowych z mechanicznym układem podnoszenia oraz jedno zawiadomienie wysłane zostało do Państwowej Inspekcji Sanitarnej z informacją o naruszeniu przepisów dotyczących higieny produkcji żywności.

*

13. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych

W 2019 r przeprowadzono 6 kontroli w zakresie ww. tematu. W kontrolowanych zakładach łącznie było zatrudnionych 2369 osób z czego tylko 13 na podstawie umów cywilno-prawnych.

Porównując rodzaj i ilość stwierdzanych nieprawidłowości można sprecyzować wniospek, iż w większych zakładach nie było nieprawidłowości dotyczących tzw. przygotowania do pracy. Brak szkoleń w zakresie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego lub nawet wykazu prac szczególnie niebezpiecznych dotyczył mniejszych pracodawców. Nieprawidłowości stwierdzane w dużych zakładach pracy dotyczyły niewłaściwego nadzoru i organizacji pracy.

Najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością, którą ujawniono podczas kontroli było nieużywanie przez pracowników hełmów ochronnych w wykopach i w strefach niebezpiecznych pracy koparek. Pracodawcy lub osoby nadzorujące nie kontrolowali czy pracownicy używają niezbędnych środków ochrony indywidualnej w tym również obuwia ochronnego.

Większość nieprawidłowości stwierdzanych podczas kontroli dotyczyła organizowania robót ziemnych. Pracowników dopuszczano do pracy w niezabezpieczonych przed osunięciem się gruntu wykopach w 4 na 6 kontroli. Nie zapewniano odpowiedniego zejścia do wykopu, a jeżeli były do dyspozycji drabiny to ich stan techniczny nie gwarantował bezpieczeństwa (były zniszczone, za krótkie lub nie posiadały zabezpieczenia przed odpadnięciem pracownika w przypadku drabin dłuższych niż 4m). Brak odpowiedniego zejścia do wykopu stwierdzono podczas 5 kontroli. Z pracami ziemnymi nieodłącznie związane jest używanie sprzętu ciężkiego – koparek. W większości kontroli poza jedną pracodawcy zapewniali do ich obsługi osoby posiadające odpowiednie uprawnienia ale nie wyznaczali i nie zabezpieczali stref niebezpiecznych, do których dostęp miały często osoby postronne. Często stwierdzano nieprawidłowe składowanie urobku (w klinie odłamu gruntu) jak również materiałów.

W ocenie kontrolujących przyczynami powstawania nieprawidłowości w miejscach wykonywania pracy przy eksploatacji remontach i konserwacji sieci podziemnych były przede wszystkim:

- zbyt duża pewność siebie, ignorancja, ze strony osób kierujących pracownikami (co dotyczyło osób posiadających duży staż pracy). 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,
- krótki termin realizacji prac , co miało bezpośredni wpływ na brak wygradzenia stref niebezpiecznych, właściwego zabezpieczenia terenu wykonywania prac przed dostępem osób postronnych, zagwarantowania osobom wykonującym prace prawidłowego zaplecza higienicznosanitarnego,
- duża rotacja w zatrudnieniu.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 63 decyzje z czego 52 ustnych. W 6-ciu przypadkach wstrzymano prace, a 2 razy zakazano wykonywania prac. Większość decyzji tj. 48 została opatrzona rygiorem natychmiastowej wykonalności – art.108 kpa. Wydano również jedno wystąpienie zawierające 6 wniosków. Ujawniono 11 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Za popełnione wykroczenia nałożono 4 mandaty karne na kwotę łącznie 5 900zł. oraz zastosowano 2 pouczenia.

Wyniki kontroli wskazują iż największym problemem dla pracowników organizujących prace związane z remontami, eksploatacją i konserwacją sieci podziemnych jest zazwyczaj krótki czas ich trwania. W związku z ograniczonym czasem i częstym przemieszczaniem się wykonawców występowały błędy organizacyjne w szczególności brak zaplecza, brak zabezpieczenia wykopu, brak oznakowania strefy niebezpiecznej czasem odpowiedniego jej wygradzenia. Pośpiech powodował przesunięcie priorytetów - „nie opłacało” się na 1 dzień przywozić dodatkowego sprzętu i wyposażenia.

Problemem natury legislacyjnej jest brak odpowiednich przepisów dotyczących schronisk przewoźnych (pojęcie wykorzystane jedynie w rozporządzeniu Ministra Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lutego 1977 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych). Pracownicy w terenie zmieniają miejsce wykonywania prac w ciągu jednej zmiany roboczej i nie mają dostępu do umywalni, jadalni, a nawet ustępu gdyż dojazd na tzw. bazę wymagał by przy znacznym natężeniu ruchu dużej utraty czasu.

*

14. Bezpieczeństwo w leśnictwie

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 39 kontroli w 38 podmiotach. Łączna liczba osób pracujących w kontrolowanych podmiotach wyniosła 230, w tym:

- świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych: 7,
- podmiotów samozatrudniających się: 5,
- cudzoziemców: 4,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 218 osób, w tym kobiet: 11.

Informacje dotyczące wyników kontroli.

Wyniki zapisano w odrębnych blokach, wskazując liczbę zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości, liczbę osób, których dotyczyły oraz jakie były to uchybienia.

Zagadnienie	BRAK		NIEPRAWIDŁOWOŚCI	
	Liczba zakładów	Liczba prac.	Liczba zakładów	Liczba prac.
PRZYGOTOWANIE PRACOWNIKÓW DO PRACY				
Szkolenia bhp wstępne ogólne	-	-	5	6
Szkolenia bhp wstępne stanowiskowe	-	-	3	3
Szkolenie bhp okresowe	-	-	6	6
Szkolenie bhp pracodawców	-	-	-	-
Badania lekarskie wstępne	-	-	6	10
Badania lekarskie okresowe	1	1	4	5
Kwalifikacje	-	-	-	-
Wyposażenie w odzież i obuwie robocze	-	-	2	5
Stosowanie odzieży i obuwia roboczego	-	-	2	5
Wyposażenie w SOI	1	4	2	2
Stosowanie SOI	2	3	-	-
Ocena ryzyka zawodowego	6	25	1	5
Stażba bhp	-	-	-	-
Posiłki i napoje	3	5	4	30
Pranie lub wyplacanie ekwiwalentu	-	-	2	27
BEZPIECZEŃSTWO NA STANOWISKACH PRACY I W TRAKCIE PRACY				
Prace szczególnie niebezpieczne	3	7	-	-
Instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy	-	-	-	-
Zapewnienie obsady co najmniej dwuosobowej	-	-	-	-
Stosowanie bezpiecznych technik pracy /ścinaka drzew pilarkami/	-	-	3	3
Zapewnienie bezpiecznej organizacji stanowisk pracy przy ścince drzew pilarkami	1	1	-	-
Stan techniczny maszyn i urządzeń	-	-	2	4
Stan techniczny środków transportu	-	-	8	10
Decyzje UDT zezwalające na eksploatację	-	-	-	-
Zapewnienie koordynatora i ustalenie zasad współdziałania	-	-	-	-
Bezpieczne składowanie drewna	-	-	-	-

Zagadnienie	BRAK		NIEPRAWIDŁOWOŚCI	
	Liczba zakładów	Liczba prac.	Liczba zakładów	Liczba prac.
PROFILAKTYKA ZDROWOTNA				
Pierwsza pomoc przedlekarska	2	6	-	-
Badania przesiewowe-borelioza	-	-	1	2
Szczepienia ochronne KZM	-	-	-	-
OBOWIĄZKI STRON UMÓW CYWILNOPRAWNYCH I OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH W ZAKRESIE BHP				
Określenie obowiązków bhp	-	-	-	-
Badania lekarskie	-	-	-	-
Szkolenia bhp	-	-	-	-
Kwalifikacje (pilarki/żurawie)	-	-	-	-
Stosowanie SOI	-	-	-	-

Przygotowanie pracowników do pracy:

- ocena ryzyka zawodowego – w trakcie prowadzonych kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego, tj.: brak oceny ryzyka zawodowego na wszystkich lub części stanowisk pracy, brak uwzględnienia wszystkich zagrożeń występujących podczas pracy,
- szkolenia bhp dla pracowników – uchybienia w tym zakresie dotyczyły: nie terminowo przeprowadzonego szkolenia wstępnego ogólnego, stanowiskowego lub okresowego,
- profilaktyczne badania lekarskie – w tym zakresie nieprawidłowości to głównie nieterminowość przeprowadzanych badań,
- wyposażenie w środki ochrony indywidualnej – ujawniane uchybienia to głównie brak ustalenia rodzajów przysługujących środków i opracowania zasad ich przydziału, brak indywidualnych imiennych kart przydziału pracownikom środków ochrony,
- wyposażenie w odzież i obuwie robocze – charakter stwierdzanych nieprawidłowości w tym zakresie jest praktycznie tożsamy z wyżej opisanym dotyczącym soi,
- posiłki i napoje – charakter stwierdzonych nieprawidłowości dotyczył nie zapewnienia w dni chłodne pracownikom gorących napoi oraz nie ustalenie zasad wydawania pracownikom posiłków i napoi,
- pranie lub wypłacanie ekwiwalentu – charakter nieprawidłowości dotyczył głównie nie ustalenia zasad dotyczących prania lub wypłat ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej.

Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy i w trakcie pracy:

- prace szczególnie niebezpieczne – w tym zakresie nieprawidłowości dotyczyły braku wykazu prac niebezpiecznych występujących w kontrolowanym podmiocie. Istotnym jest fakt, że w trakcie prowadzonych kontroli, nie stwierdzono naruszenia przepisów związanych z wykonywaniem prac niebezpiecznych określonych w § 7 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej,
- instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy – w trakcie prowadzonych kontroli tym zakresie uchybienia sprowadzały się do braku opracowanych instrukcji obsługi użytkowanych maszyn i urządzeń,
- ścinka drzew pilarkami – W paru przypadkach stwierdzono stosowanie niewłaściwej techniki ścinki drzew. Nieprawidłowość stwierdzona została po zakończonej już pracy.

Profilaktyka zdrowotna nieprawidłowości lub zaniechania działań profilaktycznych:

- badania przesiewowe – borelioza – nie stwierdzono kierowania pracowników na badania przesiewowe,
- szczepienia ochronne – ogólnie nie poddaje się pracowników takim szczepieniom,
- pierwsza pomoc – inspektorzy odnotowali głównie brak zapewnienia przeszkolenia pracowników z udzielania pierwszej pomocy.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 73 decyzje (w tym 4 decyzje dotyczące wstrzymania prac i 2 decyzje dotyczące wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych) oraz skierowali 52 wnioski zawarte

w 23 wystąpieniach. Winnych popełnionych wykroczeń ukarano 5 mandatami karnymi na łączną kwotę 5 300 zł, za popełnienie 9 wykroczeń. W 4 przypadkach, w stosunku do winnych popełnienia 7 wykroczeń, zastosowano środki wychowawcze.

Pomimo stwierdzonych uchybień można zauważyć, iż nastąpiła poprawa lub przynajmniej stabilizacja stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach, w których w latach poprzednich dokonywano czynności kontrolnych. Osiągnięto ją w wyniku realizacji wydanych środków prawnych i działań prewencyjnych.

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

*

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 11 kontroli. Podstawą nawiązania pracowniczego stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach są przepisy kodeksu pracy i karty nauczyciela w taki sposób zatrudnionych jest 846 pracowników. Nie stwierdzono przypadków zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. Ogółem w skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 846 pracowników, w tym kobiet 680, 5 pracowników posiadało określony stopień niepełnosprawności, nie zatrudniano cudzoziemców.

Dla kontrolowanych szkół organem prowadzącym był samorząd terytorialny gminny. Skontrolowano następujące typy jednostek oświatowych 4 szkoły podstawowe, 5 zespołów szkół w skład, których wchodziły przedszkola, 2 szkoły ponadpodstawowe. W placówkach działają struktury związkowe Związku Nauczycielstwa Polskiego, NSZZ „Solidarność”, NSZZ „Solidarność-80”.

Na 11 przeprowadzonych kontroli w 6 przypadkach wszczęte zostało postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawo pracowniczemu. Nałożono mandaty kredytowane w łącznej wysokości 7 000 zł. Inspektorzy pracy skierowali 11 wystąpień zawierających 66 wniosków, z czego ponad połowa - 42 dotyczyło problematyki wynikającej z tematu. Wydano również 6 nakazów zawierających 21 decyzji – z zakresu bhp.

Przeprowadzone czynności kontrolne przez okręgowy inspektorat pracy wykazały nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę polegające na zawieraniu z nauczycielami posiadającymi stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego i dyplomowanego umów o pracę na czas określony przy braku przesłanek do ich zawarcia na taki okres. Przepisy karty nauczyciela stanowią, że umowę o pracę z nauczycielami zawiera się na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 karty nauczyciela).

Ruch kadrowy w kontrolowanych jednostkach był minimalny, najczęściej wynikający z inicjatywy nauczycieli w związku przejściem na emeryturę.

Kontrole nie wykazały również nieprawidłowości w zakresie stosowania przepisów art. 220 ust.1-3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku – Przepisy wprowadzające ustawę prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 poz.60). Z protokołów kontroli, wynika, że wprowadzona reforma oświaty nie spowodowała również nadmiernego rozwiązywania stosunków pracy

W zakresie wynagradzania nauczycieli, kontrole wykazały nieprawidłowości dotyczące:

- nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę nauczycielom w dniu nawiązania pracowniczego stosunku pracy, powyższe wynika z zapisu ustawowego, że dzień nawiązania stosunku pracy jest dniem nabycia prawa do wynagrodzenia,
- nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

Przepisy karty nauczyciela stanowią (art.39 ust.4), 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 w wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nie są wypłacane w tym terminie tj. ostatniego dnia miesiąca, albo wynagrodzenie naliczane jest nie za okres miesięczny a czterotygodniowy z uwzględnieniem okresu dwumiesięcznego, lub okresu pięcioletniowego, stwierdzono przypadki naliczania tego wynagrodzenia za tygodnie należące do dwóch sąsiednich miesięcy. Konstrukcja przepisu, jak również w wielu przypadkach dokonywanie wypłaty przez zespoły administracyjne szkół, powodowało, że dyrektorzy nie rozliczają tych godzin w okresach miesięcznych, a w następnym miesiącu.

Przepis art. 39 ust. 4 karty nauczyciela stanowi o wypłacie należnych środków z dołu w ostatnim dniu miesiąca, szkoły, żeby wykonać ten przepis bądź nie naliczają wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe z ostatniego tygodnia miesiąca, bądź wypłacają ten składnik w z góry w pierwszym dniu następnego miesiąca, przyjmując okres rozliczeniowy 3, 4, 5 tygodniowy, gdy przepis stanowi o okresie miesięcznym.

Zasadnym byłoby dokonać zmiany w części dot. okresu rozliczeniowego.

W 3 skontrolowanych jednostkach występowały nieprawidłowości w związane z urlopami wypoczynkowymi np. w jednym podmiocie nie naliczano nauczycielom wynagrodzenia urlopowego za miesiąc czerwiec 2019r.

Zmiany karty nauczyciela wynikające z ustawy o wprowadzeniu ustawy o systemie oświaty i ustawą o finansowaniu zadań oświatowych, opierając się na przeprowadzonych kontrolach nie spowodowały poważnych problemów.

Należy nadmienić, że doprecyzowanie tych przepisów w zakresie np. urlopów wypoczynkowych, urlopów zdrowotnych, czy zatrudniania nauczycieli na podstawie umów cywilnoprawnych nie stwarza aktualnie pola do polemiki i interpretacji przepisów.

W związku z wynikającą z ustawy Karta Nauczyciela i ustawy prawo oświatowe, współpracą dyrektorów z organami prowadzącymi, organami nadzoru pedagogicznego i związkami zawodowymi, inspektor pracy powiadomił w formie pisemnej Kuratorium Oświaty w Warszawie o nieprawidłowościach w zakresie arkuszy organizacyjnych określających przydział zajęć dla nauczycieli. Nieprawidłowość polegała na ujęciu w arkuszu organizacyjnym godzin dowozu dzieci do szkoły, co było sprzeczne z art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017 poz.59), który stanowi, że dowóz dzieci jest zadaniem gminy, a nie szkoły. Ponadto Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 roku w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. poz.703) w sposób szczegółowy określa plan nauczania nauczyciela, brak jest w nim godzin związanych z dowozem dzieci. Skierowano również cztery pisma do organów prowadzących placówki oświatowe o innych nieprawidłowościach występujących w jednostkach.

*

16. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli w podmiotach zajmujących się hodowlą drobiu. Kontrole przeprowadzono bez pisemnych zawiadomień o zamiarze przeprowadzenia kontroli, celem ustalenia faktycznego stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia.

Kontrolą objęto 2 podmioty działające w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, 1 w ramach spółki cywilnej oraz 2 podmioty działające jako gospodarstwa rolne osób fizycznych.

Forma prowadzenia działalności rzutowała również na jej rozmiar i liczbę osób zatrudnionych i tak, w spółkach z o.o. zatrudniono łącznie 39 osób, w spółce cywilnej 8 i w indywidualnych gospodarstwach rolnych 5 osób.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach dominowało zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych. Wśród osób zatrudnionych dominowali mężczyźni, na 52 osoby zatrudnione były tylko 2 kobiety.

Przy produkcji hodowlanej w kontrolowanych zakładach nie zatrudniano osób niepełnosprawnych, młodocianych i cudzoziemców.

Kontrole wykazały, że z 52 osób zatrudnionych, 21 pracowników było bezpośrednio narażonych na działania szkodliwych czynników biologicznych. W kontrolowanych przedsiębiorstwach w latach 2016-2019 r. nie odnotowano wypadków przy pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 71 decyzji nakazowych oraz 8 wniosków wystąpienia. Regulowano nieprawidłowości dotyczące: przygotowania do pracy np. szkoleń w zakresie bhp, zaplecza higieniczno - sanitarnego, oceny ryzyka zawodowego, pomieszczeń pracy w tym obiektów inwentarskich, maszyn i urządzeń technicznych najczęściej w zakresie braku instrukcji.

Na uwagę zasługują wyniki dotyczące czynników szkodliwych w środowisku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem szkodliwych czynników biologicznych.

Kontrole wykazały szereg naruszeń obowiązujących przepisów w tym min. dotyczących:

- braku rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do 3, lub 4 grupy zagrożenia (stwierdzono w 3 zakładach),
- braku pisemnych instrukcji postępowania ze szkodliwym czynnikiem biologicznym, procedur postępowania w razie narażenia na szkodliwy czynnik biologiczny zakwalifikowany do grupy 3 lub 4 zagrożenia (stwierdzono w 3 zakładach),
- braku instrukcji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy przy sporządzaniu wodnych roztworów substancji i preparatów chemicznych skalsyfikowanych, jako niebezpiecznych (stwierdzono w 1 zakładzie),
- braku instrukcji postępowania z substancjami chemicznymi (stwierdzono w 2 zakładach),
- braku właściwego miejsca do przechowywania (magazynowania) substancji chemicznych, dezynfekcyjnych (stwierdzono w 1 zakładzie),
- braku badań i pomiarów stężenia tlenu węgla w pomieszczeniach kotłowni fermy (stwierdzono w 2 zakładach).

**

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 13 kontroli u pracodawców trudniących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Łączne zatrudnienie w kontrolowanych zakładach wynosiło 111 osób, w tym 61 osób świadczyło pracę na umowy cywilno-prawnej.

Kontrole były podejmowane na podstawie:

- informacji od pracodawców o zamiarze przystąpienia do prac w kontakcie z azbestem – telefoniczne lub pisemne;
- rozpoznania problematyki przez kontrolujących.

Analizując przeprowadzone kontrole, stwierdzono 3 przypadki nie zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy zamiaru wykonywania prac w kontakcie z azbestem. Z wyjaśnień złożonych przez przedstawicieli firm, wynika, że nie mieli oni wiedzy o konieczności zgłaszania tego typu prac.

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. Zaświadczenia dotyczyły dopuszczenia pracowników do pracy na stanowisku np. „pracownik ogólnobudowlany”, „pracownik fizyczny”.

W trakcie kontroli stwierdzono przypadki dopuszczenia do pracy pracowników bez ich wcześniejszego przeszkolenia w zakresie bhp obejmującego zarówno szkolenia wstępne jak i specjalistyczne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa pracy przy pracy w kontakcie z pyłami azbestu.

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) wydano wówczas 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 przypadki nie stosowania środków ochrony indywidualnej podczas prac na wysokości.

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 odspajanie 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.

W przypadku wykonywania prac na zewnątrz budynków, że miejsca wykonywania robót były czyszczone na bieżąco metodą bezpyłową - ręczne zbieranie kawałków płyt, a następnie spólkowanie miejsca wykonywania prac wodą. Pracownicy mieli dostęp do zaplecza socjalnego zorganizowanego przez inwestora.

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 oraz niechęć do rzetelnego prowadzenia dokumentacji dotyczącej instrukcji –planów prac oraz oceny ryzyka zawodowego.

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.

Pracodawcy jako przyczyny naruszeń przepisów bezpieczeństwa pracy jakie mają miejsce w trakcie wykonywania prac w kontakcie z azbestem podają:

- konieczność obniżenia kosztów funkcjonowania firmy;
- chęć wykonania prac w kontakcie z pyłami azbestu bez kontroli ze strony państwowych organów kontrolnych. Z tego powodu część pracodawców, którzy wykonują prace związane z demontażem materiałów zawierających azbest z budynków mieszkalnych nie stosuje stosownych ostrzeżeń. W ich przekonaniu umieszczenie ostrzeżeń o pracy związanej z demontażem azbestu spowoduje natychmiastową kontrolę Straży Miejskiej, organów inspekcji sanitarnej bądź też organów inspekcji pracy;
- nadmierną liczbę przepisów;

Kontrole wykazały, że nieprawidłowości przy wykonywaniu robót w kontakcie z azbestem dotyczą przeważnie firm 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 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.

*

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

Kolejny rok kontroli z nadzoru rynku przeprowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie wykazał powtarzalność nieprawidłowości z lat ubiegłych. Łącznie na terenie Mazowsza skontrolowano 134 wyroby. Kontrole wyrobów wprowadzonych do obrotu ujawniły uchybienia dotyczące zarówno ich budowy jak i towarzyszącej dokumentacji, w szczególności polegające na:

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

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

Jednym z podtematów realizowanych w ramach nadzoru rynku w 2019 r. były kontrole środków ochrony głowy. Kontrolą objęto 37 wyrobów, z czego: 28 wyrobów pochodziło z krajów Unii Europejskiej (Francja, Wielka Brytania, Niemcy, Szwecja, Polska), a 5 wyrobów pochodziło z importu z Chin. Producentami wyrobów objętych zakresem kontroli były firmy o ugruntowanej pozycji na rynku, których hełmy ochronne użytkowane są od lat i są najchętniej kupowane przez pracodawców. Przez lata, od czasu wejścia Polski do Unii i odkąd funkcjonuje system nadzoru rynku, wyniki kontroli wskazują na uzyskanie poprawy w zakresie spełniania wymagań zasadniczych przez środki ochrony indywidualnej. Dlatego przeprowadzone kontrole, w przedmiotowym zakresie nie ujawniły nieprawidłowości.

Analogicznie jak w latach ubiegłych, kontrole wyrobów w zakresie spełniania przez nie wymagań zasadniczych prowadzone były m.in. na wniosek organów celnych (podtemat 05A). W 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęły 3 wnioski 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 – 1 wyrób,
- dla sprzętu elektrycznego – 2 wyroby.

W 1 przypadku zgłoszony wyrób nie spełniał 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).

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,
- 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 podmioty odpowiedzialne za wprowadzenie wyrobów do obrotu (importerzy), a w szczególności osoby je reprezentujące nie posiadają wymaganej wiedzy w obszarze obowiązujących przepisów dotyczących oceny zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi.

Realizowano kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów (podtemat 05B), podczas których sprawdzono 38 wyrobów.

Rodzaj i ilość podejmowanych przez przedsiębiorców działań dobrowolnych wskazuje, że ten sposób załatwienia sprawy, z nadzoru rynku cieszy się dużą popularnością. Kluczowym jest fakt, że sprawę można załatwić na poziomie organu I instancji, w oznaczonym 30 dniowym terminie. Przykładem podjęcia działań dobrowolnych może być kontrola, prowadzona przez inspektora pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu, który stwierdził, że wyrób: nadziewarka produkcji polskiej, nie spełnia wymagań zasadniczych określonych rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. Nr 199, poz. 1228 zez zmianami z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701). Kontrola wykazała, że wymieniony wyrób nie spełnia zasadniczych lub innych wymagań w zakresie:

- brak zabezpieczenia strefy niebezpiecznej wynikającej z obracającego się ślimaka do przesuwu farszu znajdującego się wewnątrz zasobnika stożkowego (leja). W leju znajduje się obracający ślimak wraz z wystającym elementem zbierakowym farsz. Podczas pracy maszyny ślimak obraca się, a ze względu na konstrukcję maszyny jest dostęp dłonią, co zagraża urazowi. Powyższe jest niezgodne z §33 ust. 1,5 i 6;
- brak w oznaczeniu maszyny, typu i roku produkcji – niezgodne z §56 ust. 1 pkt 4 i 6;
- brak oznaczenia znakiem CE – niezgodne z §56 ust. 1 pkt 3;
- brak deklaracji zgodności (w instrukcji) - niezgodne z §59 ust. 1 pkt 3.

W wyniku podjętych działań przez wprowadzającego do obrotu powyższy wyrób mającego siedzibę w Warszawie, wymienione powyżej nieprawidłowości zostały usunięte.

W związku ze stwierdzanymi niezgodnościami wyrobu z wymaganiami zasadniczymi, w roku 2019 Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie wszczął jedno postępowanie w sprawie wprowadzonego do obrotu wyrobu. Przeprowadzona kontrola wykazała, że wyrób – ploter wielkoformatowy nie spełnia następujących wymagań zasadniczych:

- użytkownik nie otrzymał od sprzedawcy deklaracji zgodności WE,
- użytkownik nie otrzymał od sprzedawcy instrukcji obsługi wyrobu;
- na wyrobie umieszczono tabliczkę znamionową, której określono nazwę maszyny, podano nazwę producenta, nr fabryczny, typ, rok produkcji, na tabliczce umieszczono znak CE, który nie jest zgodny z wzorem określonym w rozporządzeniach – w literce E jego środkowa kreska jest równa z kreskami zewnętrznymi;
- na urządzeniu zostały umieszczone informacje dotyczące bezpiecznej obsługi, informacje są w języku angielskim – brak tłumaczeń w języku polskim;
- przyciski układu sterowniczego zostały opisane w języku angielskim i chińskim – brak oznaczeń w języku polskim,

co jest niezgodne z § 6 ust. 1, § 56 ust. 1, § 59 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. Nr 199, poz. 1228 zez zmianami z 2011 r. Dz.U. Nr 124, poz. 701).

Do wprowadzającego do obrotu ww. ploter, mającego swoją siedzibę na terenie woj. mazowieckiego, zostało skierowane postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie obligujące do usunięcia niezgodności ww. wyrobu.

W 1 przypadku zostało skierowane zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do Prokuratury Rejonowej w Węgrowie. Czynności sprawdzające w tej sprawie zakończono notatką służbową, w związku z brakiem statusu podmiotu podlegającego kontroli. Kontrola piły do cięcia drewna opałowego, przeprowadzona u użytkownika na terenie innego Okręgowego Inspektoratu Pracy, wykazała nie spełnienie wymagań zasadniczych. Wprowadzającym do obrotu była firma, której siedziba znajduje się na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Czynności służbowe podjęte w tej sprawie wykazały, że przedsiębiorca wprowadzający do obrotu powyższy wyrób zawiesił prowadzenie działalności gospodarczej. W tej sytuacji, rozpatrujący sprawę inspektor pracy skierował zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do Prokuratury wskazując podstawę prawną popełnionego przestępstwa z art. 45 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 roku o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2017 r. poz 1226).

Wykazane nieprawidłowości dotyczyły:

- braku oznakowania znakiem CE;
- braku oznakowania wyrobu nazwą i adresem producenta, typu, nr seryjnego, roku budowy;
- braku oznakowania znakami informacyjnymi oraz ostrzegawczymi;
- braku deklaracji zgodności;
- braku instrukcji użytkownika,
- braku osłon i innych urządzeń ochronnych.

W 2019 r. prowadzono kontrole maszyn do robót ziemnych i drogowych (podtemat 05C). Spośród 48 wyrobów objętych zakresem kontroli, tylko w stosunku do 2 stwierdzono niezgodności – co jest bardzo dobrym wynikiem. Osiągane są pożądane efekty w postaci skutecznego eliminowania nieprawidłowości. Wyroby wytwarzane przez producentów, o ugruntowanej zazwyczaj wieloletniej pozycji na rynku, spełniają wymogi w zakresie konstrukcji i budowy, są poprawnie oznakowane i poddane właściwej procedurze oceny zgodności.

Działania podejmowane w zakresie oceny zgodności nie ujawniły szczególnej poprawy w zakresie nadzoru rynku. Liczba kontroli stwierdzająca uchybienia w przestrzeganiu przepisów Dyrektyw nie maleje. Wydaje się, że zagadnienia związane z nadzorem rynku i systemem oceny zgodności najbardziej istotne są dla organów kontrolnych. Pracodawca oczywiście ma świadomość, mniejszą bądź większą o obowiązkach ale traktuje je głównie jako wymóg formalny utrudniający mu import bądź produkcję wyrobów. Termin, kultura bezpieczeństwa jest niekiedy obcy przedsiębiorcom całkowicie obcy. Taki stan rzeczy może tylko zmienić wysoka odpowiedzialność finansowa za naruszenia w tej materii. Oprócz działań restrykcyjnych nie wolno zapominać o działaniach prewencyjnych w szczególności o popularyzacji wiedzy.

*

3. Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

Realizując temat dotyczący zatrudniania osób niepełnosprawnych w 2019 r. na terenie Mazowsza przeprowadzono 91 kontroli u 80 pracodawców. W kontrolowanych zakładach pracujących było 6 220 osób, zatrudnionych na podstawie umów o pracę: 5 756, w tym: 2 377 kobiet, 8 młodocianych i 3 580 osób niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do realizacji skierowano 183 zarządzenia, w tym 54 decyzji ustnych i 26 decyzji na piśmie dotyczących 1 884 pracowników.

Nieprawidłowości stwierdzone przez kontrolujących inspektorów pracy skutkowały ujawnieniem 17 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Nałożono 8 mandatów karnych na łączną kwotę 8 500 zł. oraz zastosowano 2 środki wychowawcze. Wykroczenia dotyczyły:

- nieterminowego wypłacania osobom niepełnosprawnym wynagrodzenia za pracę,
- niezapewnienia odzieży i obuwia roboczego,
- niezapewnienia osłon na maszynach,
- zatrudniania osób niepełnosprawnych bez szkoleń wstępnych lub okresowych w zakresie BHP.

W wyniku prowadzonych działań zgodnie z posiadanymi uprawnieniami, inspektorzy pracy OIP w Warszawie w drodze delegacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz

zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w 2018 r. wydali 58 opinii w formie postanowień, w których potwierdzili utworzenie 62 stanowisk (refundowanych) zgodnie z wymaganiami prawa pracy.

W odpowiedzi na wnioski zakładów pracy, Inspektorzy pracy wydali także 32 opinie w postaci decyzji w trybie art. 28 ust. 2 ww. ustawy, dla 21 firm ubiegających się o status zakładu pracy chronionej po raz pierwszy.

Porównanie wyników kontroli z lat 2017 – 2019 wg układu tabelarycznego:

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

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów w których stwierdzono nieprawidłowości, gdzie: A - zakłady ZPCh, ZAZ B - zakłady ubiegające się o status i przystosowujące miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych				
		2019	2018	2017	2016
Eksploatacja instalacji i urządzeń elekt.	A	1	4	4	8
	B	7	12	5	11
Maszyny i urządzenia	A	3	1	11	11
	B	6	3	6	11
Stanowiska pracy	A	2	6	14	20
	B	16	6	7	26
Budynki i pomieszczenia pracy	A	2	4	8	6
	B	7	5	4	4
Bariery architektoniczne	A	1	3	4	6
	B	-	1	4	4
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	A	1	1	4	6
	B	7	3	4	10
Oświetlenie pomieszczeń pracy	A	1	4	6	3
	B	9	3	7	4
Wymiana powietrza w pom. pracy, instalacja wychwytyjąca i odprowadzająca gazy i pyły	A	1	1	3	2
	B	4	3	4	-
Praca w godzinach nadliczbowych	A	-	-	-	-
Urlopy	A	-	1	-	4
Wynagrodzenia	A	-	-	-	4
Szkolenie w zakresie bhp/w tym ocena ryzyka/ *)	A	2	3	12	12
Badania lekarskie profilaktyczne	A	-	2	3	1

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

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

Zauważone tendencje odnoszące się do naruszeń prawa

Stwierdzone w 2019 r. nieprawidłowości w toku prowadzonych czynności kontrolnych nie różnią się od tych z lat poprzednich – co do ilości i ich wagi. W 2019 r. odsetek ilości kontroli jak wydanych środków prawnych zwiększył się w stosunku do 2018 r.

Ilość skierowanych do pracodawców środków prawnych w latach 2016 ÷ 2019, w stosunku do ilości przeprowadzonych kontroli

Badany okres	Ilość kontroli	Skierowane do wykonania i realizacji środki prawne:				
		decyzje	wnioski	polecenia	razem	stosunek środków do kontroli
2016 r.	118	156	59	6	221	1,87
2017 r.	106	205	81	5	291	2,75
2018 r.	74	112	29	2	143	1,93
2019 r.	91	144	37	20	201	2,20

Przeprowadzone kontrole w 2019 r. w dalszym ciągu wskazują na naruszanie praw pracowniczych zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej oraz z „otwartego rynku pracy”.

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

W odniesieniu do obszaru legislacji wskazanym jest określenie w ustawie kwestii orzekania o niepełnosprawności – wprowadzenie systemowych zasad orzekania.

*

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

W budownictwie

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym stosowania odpowiednich rozwiązań organizacyjno-technicznych

w podmiotach wykonujących prace budowlane w miejscach, 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 2019 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono ogółem 148 kontroli, w 143 podmiotach gospodarczych. Natomiast w roku poprzedzającym odpowiednio 138 kontroli u 137 pracodawców, co świadczy o nieznacznym wzroście ilości zgłoszeń dotyczących zagrożeń o charakterze publicznym. W skontrolowanych zakładach w 2019 r. zatrudnionych było łącznie 1146 osób, w tym 96 kobiet oraz 168 obcokrajowców. W kontrolowanych podmiotach prace na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywało 232 osób i 63 osoby „samozatrudniające się”.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Lp.	Rodzaj nieprawidłowości	% wartość w stosunku do wszystkich nieprawidłowości
1.	Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych)	9%
2.	Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości	9,4%
3.	Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia	10%
4.	Nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej lub ich brak.	7,3%
5.	Brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne - rusztowania	9%
6.	Niezgodne z przepisami dojścia do stanowisk pracy	5%

Znaczna ilość kontroli dotyczyła prac na wysokości, które są niebezpieczne dla osób bezpośrednio je wykonujących ale również stanowią zagrożenie dla osób postronnych, zwłaszcza gdy wykonawca nie wygrodzi lub nie zabezpieczy w inny sposób strefy niebezpiecznej, gdzie występuje ryzyko upadku przedmiotów z wysokości. Stąd tak wiele stwierdzanych nieprawidłowości związanych z używaniem sprzętu ochrony indywidualnej oraz zestawu chroniącego 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 2018 co najmniej 90% zgłoszonych zagrożeń jest potwierdzanych przez inspektorów w przeprowadzonych przez nich kontrolach. Tematyka kontroli jest ściśle związana z branżą budowlaną nawet gdy zgłoszenia dotyczyły zagrożeń wewnątrz obiektów to w większości przypadków były związane z remontami lub instalacjami technicznymi.

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

- niewłaściwą organizację pracy wynikającą z niewiedzy bądź ograniczonych środków finansowych – pomijanie bądź odkładanie na późniejszy termin wykonanie niezbędnych zabezpieczeń zapewniających ochronę życia bądź zdrowia pracowników,
- szukanie oszczędności w obszarach mających wpływ na bezpieczeństwo,
- 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,

- niedostateczna znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważące podejście do zagadnień bezpieczeństwa pracy, brak świadomości mogących wystąpić zagrożeń i odpowiedzialności karnej,
- brak nadzoru nad prowadzonymi pracami ze strony kierownika budowy, który odpowiada za koordynowanie działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych przepisów i zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia a prowadzi kilka budów jednocześnie.

Najczęściej wymienianą przez pracodawców przyczyną takiego stanu rzeczy jest konieczność ograniczania kosztów ze względu na dużą konkurencję i krótki czas na realizację zadania, a także 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. Udzielili również 739 porad w tym 639 dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, 80 z zakresu prawa pracy i 20 dotyczących legalności zatrudnienia

Najczęściej wydawane środki prawne

Rodzaj zastosowanego środka	Liczba wydanych środków			
	2019	2018	2017	2016
Decyzje ogółem (na piśmie i ustne)	691	679	1450	1342
w tym:				
- decyzji ustnych	815	556	1222	1057
- wpisanych do książki kontroli	6	6	0	4
- na piśmie	140	117	228	281
- zakazania wykonywania prac	7	10	14	91
- wstrzymania eksploatacji maszyn	50	21	66	31
- skierowań do innych prac	14	14	14	44
- natychmiastowego wykonania z art. 108 kpa	750	530	1148	1026
Wnioski w wystąpieniach	48	68	89	137

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 99 mandatów karnych na kwotę 13 3200 zł ujawniając 150 wykroczeń.

W następstwie wykonania środków prawnych, wydanych przez inspektorów pracy w związku z przeprowadzonymi kontrolami, wyeliminowano 877 nieprawidłowości powodujących zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, jak również osób postronnych, nieuczestniczących w procesach pracy. Pracodawcy wykonali 99 decyzji wstrzymujących wykonywania prac, 49 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Wykonano wszystkie decyzje skierowania do innych prac.

Zagrożenia o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności

W roku 2019 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono ogółem 15 kontroli w 15 podmiotach gospodarczych. W skontrolowanych zakładach w 2019 r. zatrudnionych było łącznie 1942 osoby, w tym 881 kobiet oraz 6 cudzoziemców. W kontrolowanych podmiotach prace na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywało 151 osób i 30 osób „samozatrudniających się”.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Lp.	Rodzaj nieprawidłowości	% wartość w stosunku do wszystkich nieprawidłowości
1	Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych	27%
2	Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości	11,5%
3	Brak lub nieprawidłowa wentylacja	15%
4	Nie zgodne z przepisami dojścia do stanowisk pracy	7,6%
5	Brak pomiarów środowiska pracy	5%

Kontrole dotyczyły bardzo różnorodnych zagrożeń i zakładów dlatego trudno jest o jednoznaczne podsumowanie wyników. Zgłaszano zagrożenia począwszy od składowania pod liniami wysokiego napięcia do nieprawidłowości dotyczących nierówności w podłożu, czy nieodpowiedniego zabezpieczenia prac z dostępem linowym przy myciu elewacji. Powtarzały się decyzje związane z nieprawidłowym oznakowaniem i zabezpieczeniem miejsc niebezpiecznych np. przeszkleń, lusterek (które nie były wykonane z tzw. materiałów bezpiecznych). Przeszklenia, które narażały osoby postronne na skaleczenia odłamkami były między innymi stosowane w drzwiach.

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

- niedostateczną znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważące podejście do zagadnień bezpieczeństwa pracy, brak świadomości mogących wystąpić zagrożeń i odpowiedzialności za bezpieczeństwo osób postronnych,
- brak wrażliwości, wyobraźni i właściwego reagowania pracodawców w przypadku trudnych warunków pracy pracowników.

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 59 porad w tym 40 dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy, 16 z zakresu prawa pracy i 3 dotyczące legalności zatrudnienia.

Środki prawne zastosowane przez inspektorów pracy

Rodzaj zastosowanego środka	ilość
Decyzje ogółem (na piśmie i ustne)	26
w tym:	
- decyzji ustnych	15
- wpisanych do książki kontroli	-
- na piśmie	11
- wstrzymania prac	1
- wstrzymania eksploatacji maszyn	-
- skierowań do innych prac	-
- natychmiastowego wykonania z art. 108 kpa	21
Wnioski w wystąpieniach	2

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów inspektorzy pracy nałożyli 2 mandaty karne na kwotę 2000 zł i zastosowali 1 pouczenie ujawniając 3 wykroczenia.

Ze względu na zgłoszenia dotyczące złych warunków pracy za względu na wysoką temperaturę wydaje się zasadnym złożenie wniosków legislacyjnych, gdyż brak jest uregulowań dotyczących maksymalnych (wysokich) temperatur.

*

5. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

Realizując powyższy temat inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2019r. przeprowadzili łącznie 5 kontroli w 5 zakładach pracy. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ogółem 11 pracowników młodocianych. Łączna liczba osób zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach wynosiła 46 osób (w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 2 osoby). Spośród osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, kobiety stanowiły grupę 17 osób. Kontrolowani pracodawcy prowadzili działalność w zakresie: usług fryzjerskich, produkcji pieczywa, wyrobów cukierniczych i gastronomii.

Do najczęściej stwierdzanych przez inspektorów nieprawidłowości w trakcie przeprowadzonych kontroli należały nieprawidłowości o charakterze formalnym, tj. brak wykazów: stanowisk i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz stanowisk i prac wzbronionych dozwolonych pracownikom młodocianym w celu przygotowania zawodowego. Pracodawcy często nie udzielali przedstawicielowi ustawowemu młodocianego informacji o ryzyku zawodowym oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami oraz nie udokumentowali oceny

ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy na których byli zatrudnieni młodociani pracownicy. Stwierdzono także nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników młodocianych np. brak ewidencji czasu pracy pracowników młodocianych. Inne naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy dotyczyły np. nie zapewnienia pracownikom młodocianym w każdym tygodniu prawa do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Do przyczyn naruszeń prawa w kontrolowanych zakładach pracy, zdaniem inspektorów pracy, należały:

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

W następstwie przeprowadzonych kontroli w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami dotyczącymi zatrudniania pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego inspektorzy pracy skierowali do podmiotów kontrolowanych:

- 5 wystąpień obejmujących 28 wniosków, które dotyczyły swoim zakresem łącznie 46 pracowników łącznie z 11 zatrudnianymi pracownikami młodocianymi,
- 4 nakazy na piśmie zawierających 9 decyzji skierowanych na piśmie w tym 1 z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Stwierdzono popełnienie 1 wykroczenia w związku z nieprzestrzeganiem prawa pracy dotyczącego zatrudniania młodocianych w konsekwencji inspektor nałożył na obwinionego grzywnę w drodze mandatu karnego na łączną kwotę 1 800 zł.

W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili 19 porad prawnych, 21 porad z zakresu BHP oraz 7 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Realizując temat „Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych” inspektorzy pracy w 2019r. przeprowadzali kontrole w zakładach prowadzących działalność w zakresie: usług fryzjerskich, produkcji pieczywa i wyrobów cukierniczych I gastronomii. Stan zatrudnienia młodocianych w kontrolowanych zakładach wahał się najczęściej w przedziale od jednego maksymalnie do 5 zatrudnionych pracowników młodocianych. Kontrolowane zakłady to w większości zakłady małe, rodzinne często z wieloletnią tradycją również w zatrudnianiu młodocianych. Kontrolowani pracodawcy często wspominają, że kształcenie młodego pokolenia fachowców i zatrudnianie młodocianych jest niejako tradycją a wręcz pasją. Cechą charakterystyczną ww. zakładów pracy jest fakt, że właściciel poza prowadzeniem firmy często aktywnie uczestniczy w procesie produkcji bądź świadczenia usług. Struktura branżowa kontrolowanych zakładów w 2019r. jest podobna do tej z lat ubiegłych.

*

6. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

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

W 2019 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 16 kontroli u pracodawców, którzy stosowali produkty biobójcze w procesach pracy związanych z działalnością weterynaryjną.

Z przedstawionej poniżej struktury skontrolowanych zakładów pracy wynika, że 13 kontroli przeprowadzono w prywatnych gabinetach weterynaryjnych działających na podstawie zaświadczenia o wpisie do Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej RP (przedmiotem działalności podmiotów kontrolowanych jest świadczenie usług weterynaryjnych) tj. w gabinetach zajmujących się leczeniem zwierząt domowych i hodowlanych, badaniem i diagnozowaniem stanu zdrowia, leczeniem i zapobieganiem wszelkim chorobom, a dodatkowo udzielaniem konsultacji w zakresie pielęgnacji zwierząt.

Struktura zakładów objętych kontrolą przedstawiała się następująco:

- gabinety weterynaryjne 11,
- ośrodki rehabilitacji zwierząt i kliniki weterynaryjne 4,
- ogrody zoologiczne 1.

W kontrolowanych zakładach zarejestrowano 3 244 pracujących, z czego 2 833 stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, w tym 1 624 kobiet. Wśród zatrudnionych w ramach stosunku pracy nie było pracowników młodocianych. Pracę wykonywało także 38 osób niepełnosprawnych. Kontrolowani przedsiębiorcy 338 osobom powierzyli pracę na podstawie umów cywilnoprawnych tj. umowy zlecenia. Ponadto zarejestrowano 68 podmiotów samozatrudniających się, świadczących usługi na rzecz kontrolowanych podmiotów. W narażeniu na bezpośrednie działanie produktów biobójczych pracowało 99 pracowników.

Ogółem w 16 zakładach pracy inspektorzy skontrolowali 27 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 jednym przypadku stwierdzono, iż na etykiecie opakowania produktu biobójczego HygenicsDes Forte (środek odkażający i produkt biobójczy o szerokim zastosowaniu), brak jest informacji w języku polskim.

W związku z ze stwierdzoną nieprawidłowością inspektor pracy powiadomił o tym fakcie Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Wołominie.

W 1 z kontrolowanych zakładów stwierdzono także, że produkt biobójczy o nazwie MANUSAN przelewano do plastikowych pojemników z dyfuzorem, na pojemnikach naklejono jedynie nazwę produktu biobójczego, pojemników nie oznakowano piktogramami określający rodzaj zagrożenia.

Nie odnotowano przypadków, aby 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. 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.

W przypadku 3 kontrolowanych pracodawców stwierdzono brak kart charakterystyki stosowanych środków biobójczych. W 6 kontrolowanych gabinetach weterynaryjnych inspektorzy pracy stwierdzili 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.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najmniejszą liczbę nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzali w małych, prywatnych gabinetach weterynaryjnych, gdzie pracę najczęściej wykonują właściciele lub osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. W gabinetach tych stosowane były najczęściej 2 lub 3 produkty biobójcze, najczęściej był to Domestos, Manusan lub Virkon.

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

- brak opracowania i udostępnienia do stałego korzystania instrukcji postępowania z produktami biobójczym,
- niewłaściwie sporządzoną ocenę ryzyka zawodowego dla pracowników mających kontakt z produktami biobójczymi,
- brak przydziału pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz stosowania środków ochrony indywidualnej niezgodnie z przeznaczeniem,
- ponadto inspektorzy pracy ustalili, że w 6 gabinetach weterynaryjnych nie zaprowadzono spisu substancji i mieszanin niebezpiecznych, w tym produktów biobójczych.

Według inspektorów pracy głównymi przyczynami nieprawidłowości jest nieznanomość przepisów, które pracodawcy powinni wprowadzać w życie stosując produkty biobójcze.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 12 nakazów pisemnych zawierających ogółem 38 decyzji, w tym 3 opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności z art.108§1 k.p.a. Wydano natomiast 2 decyzje zakazującą wykonywania pracy przy stosowaniu produktu biobójczego (środek przeterminowany , brak opisu w języku polskim). Do pracodawców wystosowano 1 wystąpienie zawierające 2 wniosków. W czasie prowadzonych kontroli, kontrolujący udzielili 14 porad prawnych i 26 technicznych.

Przeprowadzone kontrole wykazały istnienie problemów we wdrażaniu i stosowaniu przepisów dotyczących produktów biobójczych. Pomimo, iż została wprowadzona nowa ustawa to brak jest przepisów wykonawczych dotyczących np. wykazu produktów biobójczych, szczegółowych uprawnień i kompetencji organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy. Niektóre z organów kontrolnych wymienionych w analizowanej ustawie, nie zajmują stanowiska odnośnie stwierdzonych nieprawidłowości.

Podsumowując działania inspektorów pracy, przeprowadzonych w temacie czynników biobójczych należy przedstawić wniosek zapewnienia przedsiębiorcom prostszego dostępu do rejestru produktów biobójczych (niewymagającego znajomości przypisanego numeru). Ponadto konieczne jest sprecyzowanie i podzielenie kompetencji organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy w odniesieniu do produktów biobójczych.

*

7. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

W roku 2019 inspektorzy pracy przeprowadzili 573 kontrole w 512 podmiotach wykonujących prace budowlane. Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których prace wykonywało łącznie 5 035 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 3870 osób (w tym 250 kobiet oraz 5 osób niepełnosprawnych). W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 733 osoby. Ponadto pracę świadczyły 173 podmioty samozatrudniające się.

Najczęściej występujące nieprawidłowości na skontrolowanych placach budów

Wybrane zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontroli (ogółem)			Liczba kontroli (nieprawidłowości)		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości.	573	544	686	243 (42%)	170 (31%)	216 (32%)
Budowa i stan techniczny rusztowań.	573	544	686	184 (32%)	162 (30%)	257 (38%)
Zabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym.	573	544	686	202 (35%)	145 (27%)	244 (36%)
Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych).	573	544	686	89 (16%)	134 (25%)	203 (30%)
Nieprawidłowo zabezpieczone dojścia do stanowisk pracy.	573	544	686	52 (9%)	64 (12%)	95 (14%)
Brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót.	573	544	686	65 (11%)	100 (18%)	65 (9%)

Wybrane zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontroli (ogółem)			Liczba kontroli (nieprawidłowości)		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Szkolenia pracowników z zakresu bhp.	573	544	686	148 (26%)	153 (28%)	189 (28%)
Brak niezbędnego zabezpieczenia stanowiska pracy.	573	544	686	35 (6%)	27 (5%)	54 (8%)
Brak odpowiednich kwalifikacji.	573	544	686	15 (3%)	11 (2%)	31 (5%)
Nieużywanie hełmów ochronnych.	573	544	686	52 (9%)	48 (9%)	119 (17%)
Nieprawidłowości związane z badaniami lekarskimi.	573	544	686	48 (8%)	44 (8%)	28 (4%)
Brak zabezpieczenia otwartych otworów technologicznych.	573	544	686	142 (25%)	92 (17%)	106 (16%)

Z danych tych wynika, że w 2019 r. najczęściej problemów pracodawcy (przedsiębiorcy) mieli z właściwą organizacją prac na wysokości. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono prawie u co drugiego pracodawcy (przedsiębiorcy).

Przeprowadzone kontrole oprócz stwierdzenia braku zbiorowych środków ochrony zabezpieczających przed upadkiem z wysokości wykazywały też liczne uchybienia w tym zakresie. Balustrady, cały czas, są dominującym środkiem ochrony zbiorowej stosowanym w miejscach gdzie prowadzone są prace na wysokości. Kontrole u wykonawców korzystających z balustrad systemowych, przypisanych do danego typu deskowania, wykazywały przede wszystkim uchybienia, które dotyczyły nieprawidłowego sposobu ich montażu (np.: balustrady składały się tylko z poręczy).

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzali, w przypadkach kiedy nie korzystano z rozwiązań systemowych a stosowano własne konstrukcje balustrad, że nie były one przystosowane do przeniesienia siły (w momencie oparcia się o balustradę przemieszczała się ona w kierunku przestrzeni otwartej).

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

Podczas przeprowadzania czynności kontrolnych inspektorzy pracy stwierdzali liczne nieprawidłowości dotyczące budowy i stanu technicznego rusztowań. Nieprawidłowości te wynikały z tego, że do montażu rusztowań dopuszczano bardzo często osoby, które nie posiadały uprawnień do montażu / demontażu rusztowań budowlano montażowych metalowych wydanych przez Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego w Warszawie. Spowodowane jest to brakiem wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Pracodawcy (przedsiębiorcy) zatrudniają przypadkowe osoby bądź cudzoziemców, którzy nie posiadają ww. kwalifikacji.

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

W roku ubiegłym, w związku z wejściem w życie rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U.2018.2147), sprawdzeniu poddano także jak przedsiębiorcy wdrażają w życie obowiązki zapisane w ww. akcie prawnym.

Podczas przeprowadzania czynności kontrolnych stwierdzono występowanie następujących nieprawidłowości:

- wykonywanie funkcji sygnalisty oraz hakowego przez tą samą osobę,
- osoby wykonujące prace na stanowisku pracy sygnalisty albo hakowego nie legitymowały się aktualnymi orzeczeniami lekarskimi stwierdzającymi brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy odpowiednio na tych stanowiskach,
- pracodawcy przed dopuszczeniem do pracy operatora żurawia, sygnalisty i hakowego nie udostępniali im do stałego korzystania:
 - instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych,
 - instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia,
- obsługiwane żurawia w trakcie prac związanych z transportem ładunków wielkowymiarowych przy prędkości wiatru w porywach powyżej 10 m/s,
- obsługiwane żurawia w przypadku innych prac niż wymienione wyżej przy prędkości wiatru w porywach powyżej 15 m/s (dotyczy sytuacji kiedy producent nie określił w instrukcji żurawia innej dopuszczalnej wartości prędkości wiatru lub jego porywów),
- przenoszenie ładunków spoza określonego terenu, na którym wykonywane były prace związane z wykorzystaniem żurawia, i w odwrotnym kierunku, w sytuacji gdy miejsce poza tym terenem było w czasie jego pracy nieoznaczone i niezabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych,
- nie prowadzenie dla żurawia książki dyżurów,
- rozbieżności pomiędzy zapisami zamieszczonymi w książce dyżurów a w raporcie pracy maszyny w zakresie czasu pracy operatorów żurawi,
- wykonywanie czynności operatora żurawia, od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z żurawia, dłużej niż przez 8 godzin na dobę.

W 2019 r. braki w tym zakresie stwierdzono w 57 kontrolach co stanowi 10 % wszystkich kontroli przeprowadzonych w temacie. Nieprawidłowości z zakresu czasu pracy operatorów żurawi wieżowych i szybkomontujących stwierdzono w 13 kontrolach.

W ocenie inspektorów największy wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów, ma cały czas, brak pracowników wykwalifikowanych co zresztą zgłaszane było podczas kontroli także przez przedstawicieli firm budowlanych. Powyższe także w 2018 r. i 2017 r. znacząco oddziaływało na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów. Braki kadrowe na rynku pracy powodują, że zatrudniane są osoby, które zawodowo z budownictwem nie mają nic wspólnego, bądź pracownicy z za wschodniej granicy, których kwalifikacje trudno zweryfikować.

Na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placu budowy powinny mieć wpływ osoby sprawujące nadzór nad wykonywanymi pracami (kierownicy budów, robót czy też mistrzowie budowlani). Konieczność zapewnienia ciągłości technologicznej wykonywanych prac powoduje że osoby z nadzoru technicznego „przymykają oczy” na to, że pracownicy firm podwykonawczych nie przestrzegają przepisów z zakresu bhp. Osoby z nadzoru nie chcą aby któraś z firm podwykonawczych zeszła im z budowy, gdyż pozyskanie nowego wykonawcy w krótkim czasie jest trudne do zrealizowania, w niektórych przypadkach wręcz nie możliwe. Ponadto kierownicy budów, szczególnie zatrudnieni w małych i średnich przedsiębiorstwach, sprawują nadzór techniczny jednocześnie na kilku placach budów co uniemożliwia im w prawidłowy sposób wywiązanie się z obowiązków nałożonych na nich ustawą Prawo budowlane w tym z koordynowania działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Problemy z pracownikami, znaczący wzrost ilości zleceń szczególnie dla małych i średnich firm budowlanych skutkuje tym, że pracodawcy zwracają szczególną uwagę na czas realizacji danego zlecenia a nie na stan bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac budowlanych. Pracodawcy mają świadomość, że postępują nie zgodnie z przepisami prawa pracy w tym bhp, grzywnę związaną z wykroczeniami w tym zakresie wliczają w koszty prowadzonej działalności.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 4 649 decyzji nakazowych, 403 z nich dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, w 149 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn natomiast w 43 kontrolach wydano decyzje zakazujące wykonywania prac.

59 decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 143 pracowników, nie posiadających uprawnień kwalifikacyjnych lub zatrudnianych przy danej pracy wbrew przepisom prawa.

Pracodawcy i osoby nadzorujące pracę zostali ukarani 316 mandatami na kwotę 409 900 zł w związku z popełnieniem 705 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W 2 przypadkach skierowano wnioski do sądu o ukaranie. Zastosowano 27 pouczeń dla drobnych przedsiębiorców. W 3 przypadkach poinformowano prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa przez kontrolowany podmiot.

Przeprowadzono 4 kontrole na wniosek:

- Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego – 1 kontrola,
- Policji – 3 kontrole.

W 71 przypadkach przekazano informację o wynikach kontroli między innymi do Policji, Państwowego Nadzoru Budowlanego, Urzędu Dozoru Technicznego, Straży Granicznej, Wojewody, ZUS-u oraz WOMP. W uzasadnionych przypadkach inspektorzy informowali organy nadzoru i kontroli o własnych ustaleniach dokonanych podczas kontroli. Takich powiadomień było 39 w tym 17 do Wojewody, 19 do Straży Granicznej oraz 1 do ZUS i 2 do Marszałka Województwa.

W wyniku zrealizowania 4064 decyzji (co stanowi 87% wszystkich wydanych decyzji) uzyskano poprawę w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy. Większość nieprawidłowości, mających decydujący wpływ na bezpieczeństwo pracujących, regulowana była decyzjami ustnymi – 3767, co stanowi 81 % ogółu decyzji.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- dalszego systematycznego przeprowadzania kontroli na placach budów (szczególnie małych i średnich) w ciągu całego roku,
- kontynuowania działań prewencyjno – promocyjnych w sektorze budowlanym.

Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W roku 2019 inspektorzy pracy przeprowadzili 65 kontrole w 64 podmiotach wykonujących prace drogowe lub mostowe. Kontrole przeprowadzono na terenie budów, na których wykonywano zarówno obiekty mostowe, liniowe obiekty drogowe, tramwajowe jak i na budowach, na których wykonywano tylko remonty dróg w zakresie podbudowy i nawierzchni. Skontrolowano między innymi następujące inwestycje: budowa drogi wojewódzkiej nr 575 Płock – Kazuń, remont mostu na drodze krajowej nr 62 Wólka Paplińska, przebudowa linii tramwajowej w ul. Grochowskiej, budowa autostrady A2 Warszawa – Kukuryki na odcinku Węzeł Lubelska, budowa drogi przy stacji metro Płocka, budowa drogi ekspresowej S17.

Kontrolami objęto podmioty zatrudniające łącznie 783 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy 699 osób (w tym 38 kobiet).

Z uzyskanych danych wynika, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- zaplecza higieniczno- sanitarnego - stwierdzono nieprawidłowości u 49 % pracodawców,
- stosowania środków ochrony indywidualnej – stwierdzono nieprawidłowości u 37 % pracodawców,
- zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych (w tym wygradzenia terenu wykonywanych prac) – stwierdzono nieprawidłowości u 29 % pracodawców,
- szkolenia w zakresie bhp (w tym instruktażu stanowiskowego) – stwierdzono nieprawidłowości u 26 % pracodawców,
- ochrony przeciwporażeniowej bezpośredniej – stwierdzono nieprawidłowości u 26 % pracodawców,
- instrukcji bezpiecznego wykonywania prac – stwierdzono nieprawidłowości u 26 % pracodawców,

- organizowania bezpiecznych stanowisk pracy, w tym pracy:
 - w wykopach – stwierdzono nieprawidłowości u 21,5 % pracodawców,
 - na wysokości – stwierdzono nieprawidłowości u 18,5 % pracodawców,
- badań lekarskich – stwierdzono nieprawidłowości u 10,8 % pracodawców.

W wyniku analizy danych stwierdzono, że w 2019 roku nastąpiło pogorszenie warunków pracy w tym sektorze. Wskazuje na to procentowy wzrost stwierdzanych nieprawidłowości dotyczących między innymi:

- szkoleń w zakresie bhp (w tym instruktażu stanowiskowego) – 26,1 % w stosunku do 16,1 % w 2018 r.,
- dodatkowych kwalifikacji – 6,1 % w stosunku do 0 % w 2018 r.,
- stosowania środków ochrony indywidualnej – 36,9% w stosunku do 27,4% w 2018 r.,
- zaplecza higieniczno-sanitarnego – 49,2 % w stosunku do 35,5 % w 2018 r.,
- zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości – 18,5% w stosunku do 9,7% w 2018 r.,
- zabezpieczenie ścian wykopów – 21,5 % w stosunku do 11,3 % w 2018 r.,
- ochrona przeciwporażeniowa bezpośrednia – 26,1 % w stosunku do 17,7% w 2018 r.

Poprawie uległy następujące zagadnienia:

- opracowanie ryzyka zawodowego – 15,4 % w stosunku do 17,7 % w 2018 r.,
- zabezpieczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych (w tym wygrózdzenie terenu wykonywanych prac) – 29,2 % w stosunku do 50 % w 2018 r.

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

- inwestycje o krótkim terminie realizacji. Nieuwzględnienie w kosztorysach oraz harmonogramie realizacji inwestycji zaleceń wynikających z przepisów BHP, a dotyczących między innymi zagwarantowania osobom wykonującym prace prawidłowego zaplecza higienicznosanitarnego,
- lekkomyślność, niedbalstwo i lekceważenie zagrożeń przez osoby bezpośrednio sprawujące nadzór nad pracownikami jak i przez samych pracowników,
- nadmierne tempo prowadzenia prac, lekceważenie bądź niezidentyfikowanie zagrożeń występujących przy określonych pracach, wynikające z dążenia do redukcji kosztów, przenoszenie odpowiedzialności na inne podmioty wykonujące prace w tych samych miejscach i czasie,

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 412 decyzji. Nakazów na piśmie wydano 45. Decyzji ustnych wydano 263. Decyzje dotyczyły 4 482 pracowników. 12 z wyżej wymienionych decyzji dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, a 15 z nich dotyczyło skierowania 102 pracowników do innych prac. Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2 decyzje zakazujących wykonywania prac. Wydano 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyn budowlanych.

Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami zostali ukarani 20 mandatami karnymi na kwotę 22 900 zł w związku z popełnieniem 42 wykroczeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak wniosków do sądu o ukaranie. W 10 przypadkach inspektorzy pracy poprzestali na wydaniu środka wychowawczego w postaci pouczenia.

Oprócz decyzji nakazowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców również 17 wystąpień, zawierających 33 wnioski mające charakter prewencyjny.

Inspektorzy pracy w czasie prowadzonych czynności kontrolnych udzielili 16 porad prawnych, 178 porad technicznych oraz 4 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Do końca grudnia 2019 r. potwierdzono wykonanie ponad 81% wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy.

W stosunku do wyników kontroli uzyskanych w 2018 roku można zauważyć, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych w 2019 roku pogorszył się. Na pogorszenie się stanu bezpieczeństwa na budowach ma wpływ brak odpowiedniej kadry.

Pracodawcy skarżą się na kłopoty związane z pozyskaniem odpowiedniego pracownika to znaczy takiego, który wykona prace w sposób zgodny z przepisami BHP. Często pracodawcy tolerują pracowników, którzy łamią przepisy BHP w obawie, że ci zwolnią się z pracy i nie wykonają powierzonego zadania.

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

Celem działań kontrolnych było zapewnienie osobom wykonującym prace budowlane bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia tych osób.

W roku 2019 inspektorzy pracy przeprowadzili 30 kontroli w 30 podmiotach gospodarczych wykonujących prace budowlane. Kontrole przeprowadzono przede wszystkim na terenie budów, na których wykonywano głównie budynki mieszkalne wielorodzinne lub biurowo – magazynowe oraz w miejscach prowadzenia prac remontowych dachów jak również prac polegających na termomodernizacji elewacji. Większość kontroli z tematu dotyczyła robót krótkotrwałych, które kończyły się bezpośrednio po podpisaniu protokołu.

W związku z tym często, nie można było przeprowadzić kolejnej kontroli sprawdzającej. Kontrole podejmowano przede wszystkim w następstwie zgłoszenia nieprawidłowości przez osoby trzecie, które zostały zaobserwowane podczas wykonywania prac budowlanych lub bezpośrednio po stwierdzeniu zaistniałych nieprawidłowości w bieżącej działalności prowadzonej przez inspektorów pracy.

W wyniku analizy danych dotyczących tematu krótkich kontroli w budownictwie, będących skutkiem bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących można stwierdzić, że najwięcej decyzji wydano w związku:

- nieprawidłowościami dotyczącymi prac na rusztowaniach- stanowiły 23% spośród wszystkich wydanych decyzji,
- określeniem szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych dotyczyły 8,5% wydanych środków prawnych,
- brakiem okresowych kontroli stanu stacjonarnych urządzeń elektrycznych pod względem bezpieczeństwa (7,5% nieprawidłowości),
- niewłaściwym ogrodzeniem i oznaczeniem stref niebezpiecznych (6% decyzji nakazowych),
- niestosowaniem środków ochrony indywidualnej, w tym chroniących przed upadkiem z wysokości -stanowiły 4% spośród wszystkich wydanych decyzji.

W wyniku przeprowadzonych 30 kontroli z tematu inspektorzy wydali 188 decyzji nakazowych, z których 85 stanowiły decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie trwania kontroli oraz 103 decyzje, których realizacje w części potwierdzono podczas przeprowadzonych rekontroli. Z wymienionych decyzji 39 dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, 9 dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn, a 19 pracowników zostało skierowanych do innych prac.

Podczas realizacji tematu udzielono 27 porad prawnych, 140 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i 4 porady w zakresie legalności zatrudnienia.

Decyzje wstrzymujące prace lub skierujące pracowników do innych prac wydawane były w szczególności w przypadkach:

- niestosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej,
- niewłaściwego wykonywania prac na wysokości,
- niewłaściwego montażu i eksploatacji rusztowań metalowych.

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 24 mandaty na kwotę 28400 zł ujawniając 53 wykroczenia. Ponadto wydano 1 środek wychowawczy w przypadku 2 wykroczeń.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 11 rekontroli potwierdzających likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących, w związku z czym nie było konieczności stosowania przez inspektorów sankcji w postaci grzywnien, gdyż nie zaistniały przesłanki do wydawania kolejnych decyzji wstrzymania prac, eksploatacji maszyn bądź skierowania do innych prac.

8. 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 2019 rok, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w sumie 12 kontroli w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach drukarskich i poligraficznych. 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 124 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 114 pracowników, w tym 50 kobiet. Zatrudniano w nich 2 pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, oraz 6 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych oraz cudzoziemców

Z przedłożonych dokumentacji wynika, że w bezpośrednim narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych, pracę świadczyło łącznie około 80 pracowników.

Spośród kontrolowanych podmiotów, 5 zakładów nie było wcześniej kontrolowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Stwierdzane nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy

W 4 skontrolowanych zakładach (ok. 33% kontrolowanych) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczących szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownikom wykonującym prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w szczególności nieprzeprowadzenia pracownikom szkoleń wstępnych bhp w zakresie obejmującym instruktaż stanowiskowy (w 3 zakładach – 11 pracowników), brak aktualnych szkoleń okresowych bhp (w 4 zakładach – 17 pracowników).

W 5 zakładach (ok. 42% skontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące dopuszczania do pracy 17 pracowników bez aktualnych orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do zatrudniania na określonym stanowisku pracy.

W 6 zakładach (50% skontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego. W ocenach ryzyka nie uwzględniono stosowanych chemikaliów (m.in. niebezpiecznych właściwości czynników chemicznych, rodzaju, poziomu i czasu trwania narażenia, warunków pracy przy użytkowaniu czynników chemicznych, z uwzględnieniem ilości tych czynników).

Stwierdzane nieprawidłowości w zakresie czynników szkodliwych, niebezpiecznych

W 7 skontrolowanych zakładach (ok. 58% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości w prowadzeniu spisu stosowanych materiałów niebezpiecznych. Spośród kontrolowanych – w 3 zakładach stwierdzono brak sporządzonego spisu stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych.

Nieprawidłowości dotyczące kart charakterystyki substancji chemicznych stwierdzono w 4 zakładach (ok. 33% kontrolowanych). Nieprawidłowości dotyczące stosowania substancji i mieszanin chemicznych bez posiadania kart lub aktualnych kart charakterystyki były wyeliminowywane podczas trwania kontroli poprzez decyzje ustne wydane przez inspektora pracy i wykonane w trakcie kontroli. W wyniku wydanych decyzji ustnych pracodawcy podczas kontroli uzyskali od dostawców aktualne karty charakterystyki spełniające wymogi rozporządzenia REACH.

Nieprawidłowości dotyczące sporządzenia wykazów prac szczególnie niebezpiecznych, stwierdzono w 7 zakładach (ok. 58% kontrolowanych).

W 4 zakładach (ok. 33% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości związane z przeprowadzaniem i dokumentowaniem pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy. W dwóch zakładach nie przeprowadzono aktualnych pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy związanych ze stosowaniem materiałów niebezpiecznych. W trzech zakładach nieprawidłowość dotyczyła nieprzeprowadzenia dokumentacji z przeprowadzonych badań i pomiarów jak rejestrów i kart pomiarów czynników szkodliwych.

W 6 zakładach (50% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażania lub stosowania przez pracowników odzieży obuwia roboczego czy środków ochrony indywidualnej.

Inspektorzy pracy podczas prowadzonych czynności kontrolnych w 7 zakładach (ok. 58% kontrolowanych) stwierdzili nieprawidłowości dotyczące braku oznakowania lub niewłaściwego oznakowania pojemników, opakowań, w których przechowywane są niebezpieczne substancje czy mieszaniny chemiczne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektor pracy ustalił, że w dwóch podmiotach stosowano taką samą mieszaninę chemiczną tj. farbę offsetową Novavit 1 F 918 Supreme Bio, niesklasyfikowaną jako niebezpieczną, która nie zawierała etykiety w języku polskim.

Zgodnie z tytułem III art. 17 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE Seria L, Nr 353 z 31.12.2008r. poz. 1) tzw. CLP, obowiązek sporządzenia etykiety w języku urzędowym państwa na terenie którego jest wprowadzana do obrotu dotyczy substancji lub mieszaniny zaklasyfikowanej jako stwarzająca zagrożenie.

Jedną z częstszych nieprawidłowości stwierdzonych w kontrolowanych podmiotach był brak oznakowania magazynów lub miejsc składowania chemikaliów. Nieprawidłowość stwierdzono w 5 zakładach (ok. 42% kontrolowanych).

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami było niezapewnienie pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności dotyczących magazynowania i postępowania z niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi, wskazującymi zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, uwzględniających informacje zawarte w kartach charakterystyki. Nieprawidłowości zostały stwierdzone w 10 zakładach (ok. 83 % kontrolowanych).

Natomiast w 6 zakładach (50% kontrolowanych) nie udostępniono pracownikom instrukcji udzielania pierwszej pomocy.

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- nieznajomość w większości przypadków przez pracodawców, osoby kierownictwa czy nadzoru obowiązków wynikających z występowania w miejscu pracy czynników chemicznych,
- niedostateczne rozpoznanie lub lekceważenie zagrożeń przez pracodawców, a w ich imieniu również inspektorów bhp, mogących wystąpić ze strony niebezpiecznych czynników chemicznych,
- niezapewnienie odpowiedniego nadzoru ze strony pracodawców, osób nadzorujących (kierujących pracownikami),
- brak zaangażowania pracodawców w sprawy dotyczące warunków pracy. W ramach realizacji tematu 40 decyzji ustnych zostało wykonane w czasie trwania kontroli, co świadczy, że zagrożenia można eliminować na bieżąco, bądź nie dopuszczać do ich powstania.

W wyniku ustaleń dokonanych podczas kontroli, inspektor pracy skierował pismo do Wojewódzkiego Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Warszawie, właściwego ze względu na miejsce prowadzonej działalności dostawcy substancji niebezpiecznej. Pismo informowało o nieprawidłowościach przy wprowadzaniu materiału niebezpiecznego do obrotu

- celem podjęcia działań służbowych zgodnie z właściwością rzeczową. Stwierdzona nieprawidłowość dotyczyła braku etykiet w języku polskim na opakowaniach 4 niebezpiecznych mieszanin chemicznych, tuszy o nazwie handlowej Mara Jet. W wyniku zadziałania inspektora pracy, Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w Pruszkowie w informacji zwrotnej poinformował, że przeprowadzone zostały czynności kontrolne, a wskazane nieprawidłowości zostały wyeliminowane.

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 28 porad prawnych, 41 technicznych oraz 13 dotyczących legalności zatrudnienia.

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

REACH	Decyzje wydane	Decyzje wykonane
Liczba decyzji ogółem	109	82
Liczba nakazów na piśmie	21	17
Liczba decyzji		
1. ustnych	40	40
2. na piśmie	69	42
Liczba decyzji podlegających wykonaniu z art.108 k.p.a.	22	17
Liczba decyzji wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych	1	1
Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje	270	223
REACH	Wnioski wydane	Wnioski wykonane
Liczba wystąpień	8	6
Liczba wniosków	11	7
Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie wnioski	15	15

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, w 5 kontrolowanych podmiotach zostały wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawionych 5 mandatów kredytowych (11 wykroczeń) na łączną kwotę 5 600 zł. W zakładach w stosunku do 2 osób zastosowano środki wychowawcze (4 wykroczenia).

Stwierdzone wykroczenia dotyczyły głównie:

- dopuszczenia do pracy pracowników bez potwierdzenia przeprowadzenia pracownikom szkoleń wstępnych bhp w zakresie obejmującym instruktaż stanowiskowy,
- nie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego o właściwościach dostosowanych do charakteru wykonywanej pracy w narażeniu na czynniki chemiczne,
- stosowania substancji i mieszanin chemicznych nieoznakowanych w sposób umożliwiający ich identyfikację,
- nie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego o właściwościach dostosowanych do charakteru wykonywanej pracy w narażeniu na czynniki chemiczne.

Większość nieprawidłowości wynikała z niezajomości 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. Najgorzej ocenianymi zakładami pod względem poziomu bezpieczeństwa pracy są zakłady dotychczas nie kontrolowane przez PIP.

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

- rozważenia wniosku o podjęcie działań legislacyjnych mających na celu wprowadzenia obowiązku nanoszenia etykiet w języku polskim na opakowaniach z substancjami czy mieszaninami chemicznymi niezaklasyfikowanymi jako niebezpieczne czy stwarzającymi zagrożenie.

W obecnym ustawodawstwie polskim tj. art. 20 ust. 8 ustawy z dnia 25 lutego 2011r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz.U. z 2019r. poz. 1225) oraz unijnym, tytuł III art. 17 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE Seria L, Nr 353 z 31.12.2008r. poz. 1) tzw. CLP, obowiązek sporządzenia etykiety w języku urzędowym państwa na terenie którego jest wprowadzana do obrotu dotyczy substancji lub mieszaniny niebezpiecznej, zaklasyfikowanej jako stwarzająca zagrożenie.

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

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 2018 rok, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w sumie 12 kontrole w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach drukarskich i poligraficznych.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 124 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 114 pracowników, w tym 50 kobiet

Z przedłożonych dokumentacji wynika, że w bezpośrednim narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych, pracę świadczyło łącznie około 80 pracowników.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w 3 zakładach (25% kontrolowanych) stwierdzono uchybienia w oznakowaniu pojemników/opakowań. Dla 3 substancji stwierdzono brak oznakowania pojemników, opakowań, w których przechowywane są niebezpieczne substancje chemiczne. Środki były przechowywane w nieoryginalnych pojemnikach, opakowaniach tymczasowych lub wtórnych. Należy podkreślić, że nieprawidłowości nie dotyczyły opakowań oryginalnych dostarczonych przez producenta lub dostawcę.

Kontrole wykazały nieprawidłowości w 4 zakładach (ok. 33% kontrolowanych) dotyczące braku oznakowania opakowań z 4 mieszaninami, w sposób umożliwiający identyfikację zawartości. Podobnie jak w przypadku substancji niebezpiecznych środki były przechowywane w nieoryginalnych pojemnikach, opakowaniach tymczasowych lub wtórnych.

W jednym zakładzie w przypadku 4 mieszanin niebezpiecznych (tuszy do ploterów) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oznakowania opakowań z chemikaliami dostarczonymi przez dostawcę. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły braku na opakowaniach etykiet w języku polskim. Dostawcą był podmiot z siedzibą w województwie mazowieckim. W ramach posiadanych kompetencji, inspektor pracy skierował pismo do Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego, właściwego ze względu na miejsce prowadzonej działalności dystrybutora substancji i mieszanin niebezpiecznych, informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach przy wprowadzaniu materiału niebezpiecznego do obrotu – celem podjęcia działań służbowych zgodnie z właściwością rzeczową.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektor pracy ustalił, że w dwóch podmiotach stosowano taką samą mieszaninę chemiczną tj. farbę offsetową Novavit 1 F 918 Supreme Bio, niesklasyfikowana jako niebezpieczną, która nie zawierała etykiety w języku polskim.

Zgodnie z tytułem III art. 17 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008r. tzw. CLP, obowiązek sporządzenia etykiety w języku urzędowym państwa na terenie którego jest wprowadzana do obrotu dotyczy substancji lub mieszaniny zaklasyfikowanej jako stwarzająca zagrożenie.

Łącznie w 7 zakładach (ok. 53% kontrolowanych) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące nieuwzględnienia oznakowania CLP w kartach charakterystyki 3 substancji i 10 mieszanin chemicznych. Klasyfikacja i elementy oznakowania w kartach charakterystyki były niezgodne z danymi zamieszczonymi na etykietach opakowań. Nieprawidłowości wynikały z posiadania przez przedsiębiorców nieaktualnych kart charakterystyki.

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.

Jedną z częstszych nieprawidłowości stwierdzonych w kontrolowanych podmiotach był brak oznakowania magazynów lub miejsc składowania chemikaliów. Nieprawidłowość stwierdzono w 5 zakładach (ok. 42% kontrolowanych).

W ocenie pracodawców przyczyny naruszeń prawa to:

- niewiedza, co do rodzaju zmian, jakie wprowadza rozporządzenie CLP,
- skomplikowany język prawny utrudniający zrozumienie istotnych przepisów zawartych w rozporządzeniu CLP,
- wysokie koszty szkoleń specjalistycznych.

Według inspektorów pracy przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- nieznaną przez pracodawców i osoby kierujące pracownikami obowiązków wynikających z występowania w miejscu pracy czynników chemicznych,
- niedostateczne rozpoznanie lub lekceważenie zagrożeń mogących wystąpić ze strony niebezpiecznych czynników chemicznych.

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

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

CLP	Decyzje wydane	Decyzje wykonane
Liczba decyzji ogółem	20	14
Liczba nakazów na piśmie	14	11
Liczba decyzji		
1. ustnych	11	11
2. na piśmie	9	3
Liczba decyzji podlegających wykonaniu z art.108 k.p.a.	6	4
Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje	66	46

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi tylko i wyłącznie z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, w 5 kontrolowanych podmiotach zostały wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawione 4 mandaty kredytowe (5 wykroczeń) na łączną kwotę 4 600 zł. W jednym zakładzie w stosunku do 1 osoby zastosowano środek wychowawczy (1 wykroczenie).

Stwierdzone wykroczenia dotyczyły stosowania substancji i mieszanin chemicznych nieoznakowanych w sposób umożliwiający ich identyfikację.

W wyniku przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że stopień znajomości oraz stan wdrażania przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 tzw. „CLP”, które obowiązuje od 20.01.2009r, w kontrolowanych podmiotach stał na niskim poziomie.

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

Należy zwrócić uwagę, że przez pewien okres czasu w stosowaniu mogły pozostać mieszaniny chemiczne klasyfikowane 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.

W kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości związanych ze stosowaniem substancji czy ich mieszanin, nieposiadających kart charakterystyki.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w przypadku czterech mieszanin wprowadzonych do obrotu przez tego samego dostawcę stwierdzono nieprawidłowości dotyczące braku etykiet w języku polskim. W wyniku poinformowania przez inspektora pracy właściwego Wojewódzkiego Państwowego Inspektora Sanitarnego, zgodnie z właściwością rzeczową i miejscową przeprowadzona została u dostawcy kontrola sanitarna. W informacji zwrotnej PPIS poinformował, że nieprawidłowości zostały wyeliminowane.

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

*

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

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

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łącznie 12 kontroli u 11 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 13 pozytywnych postanowień. Postanowienia dotyczyły Zakładów Inżynierii Genetycznej:

- GMM I kategoria – 6 postanowień,
- GMM II kategoria – 4 postanowienia,
- GMO I kategoria – 2 postanowienia,
- GMO II kategoria – 1 postanowienie.

Kontrole prowadzono w 3 firmach prywatnych, w 2 uczelniach wyższych, 5 instytutach naukowo – badawczych oraz w jednej placówce leczniczej.

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

Podsumowując, wyniki kontroli należy stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, w jednostkach ubiegających się o uzyskanie zgody Ministra Środowiska na prowadzenie Zakładu Inżynierii Genetycznej jest bardzo dobry. W głównej mierze wynika to z faktu, że prace z użyciem GMM i GMO prowadzone były przeważnie w podmiotach, będących uczelniami wyższymi, bądź instytutami naukowymi, spełniającymi odpowiednie procedury, wynikające m.in. z uwarunkowań europejskich (systemy zarządzania, certyfikaty, akredytacje). Pracownicy zatrudnieni przy pracach z GMM i GMO, w większości przypadków odbyli staże w laboratoriach czołowych uczelni i firm, zarówno polskich, jak i zagranicznych i mają zdecydowanie większą wiedzę o zagrożeniach i procedurach bezpieczeństwa, nie zawsze znanych i zidentyfikowanych przez służby bhp działające w tych zakładach. Ponadto wszystkie zakłady były już wcześniej kilkakrotnie kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO

Oprócz kontroli na wniosek Ministerstwa Środowiska przeprowadzono 3 kontrole 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 aktualnie realizowanych projektów badawczych dotyczących zamkniętego użycia GMO oraz GMM przeprowadzono w 1 firmie prywatnej oraz w 2 instytutach naukowo – badawczych.

Kontrole pracodawców realizujących projekty badawcze zamkniętego użycia GMO oraz GMM realizowane w 2019 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 pracy 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 dobrze znana. Procesy bezpieczeństwa pracy przy realizacji badań naukowych związanych z zamkniętym użyciem GMO oraz GMM są wdrożone prawidłowo.

Podsumowując, wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, należy uznać za bardzo dobry. W głównej mierze wynika to z faktu, że prace z użyciem GMM i GMO prowadzone były (i są) przeważnie w podmiotach, będących uczelniami wyższymi, bądź instytutami naukowymi, spełniającymi odpowiednie procedury, wynikające m.in. z uwarunkowań europejskich (systemy zarządzania, certyfikaty, akredytacje). Pracownicy zatrudnieni przy pracach z GMM i GMO, w większości przypadków odbyli staże w laboratoriach czołowych uczelni i firm, zarówno polskich, jak i zagranicznych i mają zdecydowanie większą wiedzę o zagrożeniach i procedurach bezpieczeństwa, nie zawsze znanych i zidentyfikowanych przez służby bhp działające w tych zakładach. W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole w zakładach, stosujących procesy zamkniętego użycia GMO i GMM, wzrasta ogólna świadomość, zarówno pracodawców, jak i pracowników w zakresie zagrożeń związanych z organizmami i mikroorganizmami genetycznie zmodyfikowanymi, co znalazło odzwierciedlenie w wynikach kontroli.

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

W roku 2019 przeprowadzono łącznie 10 kontroli w zakresie ww. tematu, 9 u pracodawców i 1 u przedsiębiorcy nie zatrudniającego osób na podstawie umowy o pracę.

Skontrolowane koncesje wytwarzania paliw ciekłych (1), magazynowania paliw ciekłych (1), przesyłania paliw ciekłych (1), obrotu paliwami ciekłymi (10), obrotu paliwami ciekłymi z zagranicą (1).

W ramach czynności kontrolnych Inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie:

- posiadania koncesji odpowiadającej rodzajowi prowadzonej działalności,
- spełniania warunków określonych w udzielonej koncesji,
- zgłoszenia do Urzędu Regulacji Energetyki sprawozdań o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych.

*

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

W ramach realizacji tematu w 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie przeprowadzono łącznie 31 kontroli. W trakcie realizacji zadań kontrolnych podmiotów ze względu na rodzaj przewozów, kontrole stanowiły:

- w krajowym przewozie rzeczy – 4 710 dni przepracowanych przez kierowców,
- w międzynarodowym przewozie rzeczy – 24 638 dni przepracowanych przez kierowców,
- w krajowym przewozie osób – 3 220 dni przepracowanych przez kierowców,
- w międzynarodowym przewozie osób – nie przeprowadzono kontroli.

Biorąc pod uwagę charakter zarobkowy i niezarobkowy firm transportowych, kontrole rozkładały się następująco:

- w krajowym przewozie zarobkowym – 7 872 dni przepracowanych przez kierowców,
- w międzynarodowym przewozie zarobkowym – 24 638 dni przepracowanych przez kierowców,
- w krajowym przewozie na potrzeby własne – 58 dni przepracowanych przez kierowców,
- w międzynarodowym przewozie na potrzeby własne – nie przeprowadzono kontroli.

Łącznie w roku 2019 skontrolowano 32 568 dni pracy kierowców.

Naruszenia w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, czasu przerw i czasu odpoczynku kierowców stwierdzono w 27 skontrolowanych podmiotach.

Łączna wysokość nałożonych kar w roku 2019 jest wysoka – 102 150 zł. – i utrzymuje się, porównując do lat poprzednich, stale na wysokim poziomie.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2019 r., 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 naruszenie przepisów z zakresu czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw, rzutuje nie tylko na bezpieczeństwo kierowców i pasażerów pojazdów, ale również na bezpieczeństwo innych użytkowników ruchu drogowego.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczą trzech obszarów:

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

Podkreślić należy, że nieprawidłowości częściej występują w małych i średnich firmach transportowych niż w dużych. W tych ostatnich zazwyczaj jest wyodrębniona komórka organizacyjna, która specjalizuje się na bieżąco w analizowaniu danych z kart kierowców i tachografów pod kątem występowania naruszeń.

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.

Ponadto w ocenie kontrolujących, kierowcy wykonują pracę w znacznie szerszym zakresie, niż to wynika z danych rejestrowanych przez tachografy. Kierowcy w sposób nieprawidłowy operując selektorem nie wykazują faktycznych okresów swojej aktywności. Wynika to z tego, iż nie przełączają selektora na inną pracę czy dyżur. Kierowcy oczekując godzinami na załadunek i rozładunek – mają zaznaczoną przerwę w prowadzeniu pojazdu lub odpoczynek.

Przyczyny naruszeń w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, wynikają z oszczędności na kosztach prowadzonej działalności gospodarczej przez pracodawców oraz chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach finansowych.

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

Do przyczyn naruszeń przepisów o czasie pracy w transporcie drogowym należą także: stale obecna na rynku przewozów drogowych nieuczciwa konkurencja, brak specjalnych i stale funkcjonujących w przedsiębiorstwach transportowych systemów zarządzania bezpieczeństwem w transporcie drogowym, opartych między innymi na systemie oceny ryzyka, rosnące oczekiwania klientów zlecających usługi transportowe i stosowane przez nich wysokie kary umowne za opóźnione dostawy, malejące stawki usług transportowych przy zwiększających się kosztach przewozu, zbyt krótkie terminy dostaw niejako zmuszające do popełniania naruszeń głównie dotyczących odpoczynków dziennych i tygodniowych oraz czasu tzw. jazdy ciągłej oraz jazdy dziennej, nieodpowiednia infrastruktura drogowa, wzmożone natężenie ruchu na drogach, wszystko to niewątpliwie ma także swój udział w procederze nieprzestrzegania norm czasu pracy kierowców wykonujących przewozy drogowe.

Rosną koszty paliwa oraz napraw pojazdów. Natomiast ceny za usługi transportowe utrzymują się od kilku lat na niskim poziomie. Wszystkie wymienione aspekty sprawiają, że przewoźnicy funkcjonują na granicy opłacalności. Ma to z kolei bezpośrednie przełożenia na stosowane przez pracodawców systemy wynagrodzenia - rzeczywista płaca kierowcy jest uzależniona od liczby przejechanych kilometrów. Kierowcy otrzymują wynagrodzenie uzależnione od liczby przejechanych kilometrów, obliczone procentowo od frachtu lub stałą ustaloną kwotę za konkretne wykonane zlecenia. To wszystko sprawia, że kierowca jest zainteresowany

przejechaniem jak najwięcej kilometrów w jak najkrótszym czasie, a tym samym wykonaniem jak najwięcej zleceń.

W związku z powyższym uważam, że celowe byłoby wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla kierowców wykonujących transport drogowy na terenie Polski, wzorem innych państw UE np. Niemiec czy Francji.

Docelowe działania legislacyjne zmierzające do zmiany minimalnego wynagrodzenia kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym - ustalenia na dużo wyższym poziomie niż minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy – niezbędne jest ze względu na niepokojące zjawisko określania wynagrodzenia kierowców na poziomie niższym niż wynagrodzenie minimalne. Poddając analizie 2019 r. należy stwierdzić, że pracodawcy często wliczają do minimalnego wynagrodzenia wypłacanego pracownikom - wynagrodzenie za czas dyżuru. Następstwem tego jest to, że kierowca wykonując pracę nawet ponad 200 godzin w miesiącu, otrzymuje wynagrodzenie niewiele wyższe od minimalnego, z uwagi na to, że wynagrodzenie za czas dyżuru oraz wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się z wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką miesięczną.

*

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

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 94 kontrole w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Czynności ogółem wykonało w tym zakresie 29 inspektorów pracy, poświęcając im łącznie 395 dni pracy, z czego aż 240 dni pobytu w zakładach pracy.

Pracodawcy poddani kontrolom zatrudniali ogółem 21 212 osób z czego w ramach stosunku pracy 18 311 pracowników, w tym: 7 597 kobiet, 1 młodocianego oraz 250 pracowników niepełnosprawnych. Pozostali pracujący to: 2 499 w ramach umów cywilno-prawnych oraz 365 podmiotów samozatrudniających się. W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 551 cudzoziemców.

W wyniku analizy całości zgromadzonego w ramach tematu 039 materiału pokontrolnego, jako charakterystyczne przykłady naruszeń prawa w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń należy wymienić w szczególności:

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (nierzetelna dokumentacja),
- 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 związane z przestrzeganiem przepisów o wypłacie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów o wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

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. 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.

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

Na podstawie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 74 wystąpienia zawierających łącznie 354 wnioski pokontrolne,
- 9 nakazów płacowe łącznie na kwotę 2 619 223,30 zł,
- za popełnione wykroczenia związane z tematyką czasu pracy i wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne 47 mandatów karnych, za 96 wykroczeń, na łączną kwotę 58 500 zł,
- oraz zastosowali 5 środków wychowawczych (łącznie za 8 wykroczenia).

W praktyce dopiero rekontrole wykonywane celowo, lub w związku z innymi czynnościami kontrolnymi pozwolą ocenić skuteczność środków prawnych i stopień ich wdrożenia do stosowania w konkretnych zakładach. Istotnym wyznacznikiem będą ewentualne skargi na te zakłady – lub ich brak. Należy zaznaczyć, że do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania mogły nie wpłynąć jeszcze do Okręgowego inspektoratu Pracy w Warszawie odpowiedzi od niektórych pracodawców na skierowane do nich wystąpienia.

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.

Przeprowadzona 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.

*

13. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

Kontroli poddano 5 placówek wielkopowierzchniowych (5 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego, w obrębie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. W ramach przeprowadzonych w niedziele czynności inspektorzy pracy nie stwierdzili, aby którakolwiek z wytypowanych do kontroli placówek była zamknięta, ale nie stwierdzili naruszenia przepisów o zakazie zakazu pracy w niedziele, święta oraz w wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę.

Kontroli poddano 645 mniejszych placówek handlowych (577 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego, w obrębie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Stwierdzono 105 „placówek zamkniętych”.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 18 wniosków w wystąpieniach. Na osoby winne popełnienia wykroczeń nałożono 13 mandatów (za 14 wykroczeń) na łączną kwotę 15 100 zł. Ponadto skierowano 8 środków wychowawczych za 9 wykroczeń. Skierowano 1 wniosek do sądu o ukaranie za 1 wykroczenie.

Podczas kontroli stwierdzono, że przedsiębiorcy najczęściej korzystali z wyłączenia na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu (...), które umożliwiały handel w placówkach kontrolowanych w 2019 roku tj:

- placówki handlowe, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych,
- placówki pocztowe w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 roku Prawo pocztowe,
- placówki handlowe, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek.

Stwierdzono jeden przypadek naruszenia art. 8 ust. 1 – powierzanie jednemu pracownikowi pracy w Wielką Sobotę w godz. 14.00 – 21.00.

Kontrole przeprowadzone w 2019 roku nie wykazały naruszenia art. 4 oraz art. 9 ustawy o ograniczeniu handlu (...).

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielali ustnych porad prawnych w zakresie przestrzegania ustawy o ograniczeniu handlu (...). W 2019 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie udzielono łącznie 7 pisemnych porad prawnych oraz 27 porad ustnych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W 2019 roku podczas dyżurów telefonicznych pełnionych w niedziele obowiązywania ustawy o ograniczeniu handlu (...) dyżurujący inspektorzy pracy odebrali łącznie 107 telefonów.

Analizując wyniki kontroli przeprowadzonych na terenie województwa mazowieckiego należy zauważyć, że nagminne korzystanie z włączeń na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 6 i 7 ustawy o ograniczeniu handlu (...) utrudnia skuteczne działanie inspektorów pracy. Większość małych placówek spożywczych i alkoholowych zostało zarejestrowanych w Głównym Urzędzie Statystycznym z wpisem przeważającej działalności PKD 47.11Z tj. sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych, co automatycznie wyłącza je ze stosowania przepisów ww. ustawy. Drugim dość częstym stosowanym przez pracodawców wyłączeniem ograniczenia handlu w niedziele i święta jest posiadanie statusu placówek pocztowych, dotyczy to głównie sieci sklepów Żabka.

Brak zaostrożenia zapisów ustawy o ograniczeniu handlu (...) zawężających ilość i rodzaj wyłączenia podmiotów spod zakazu handlu, utrudnia lub uniemożliwia skuteczne działanie organów Państwowej Inspekcji Pracy.

*

14. Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp – statki śródlądowe/ statki morskie/ obiekty zanurzalne

W 2019 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, przeprowadzono 31 kontroli z tematu – „Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp – statki śródlądowe”. Kontrole zostały przeprowadzone na podstawie wniosków skierowanych przez armatorów do Państwowej Inspekcji Pracy o wydanie orzeczeń o dopuszczeniu do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy 56 jednostek pływających.

Po złożeniu wniosków o dopuszczenie do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy jednostek pływających, w czasie czynności wyjaśniających - 5 armatorów złożyło oświadczenia, iż wycofuje złożone wcześniej wnioski. Wycofane wnioski dotyczyły 12 jednostek pływających.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydane zostały 44 orzeczenia. W 43 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili, że jednostki pływające spełniają wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast w 1 przypadku inspektor pracy stwierdził, że jednostka pływająca nie spełnia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwagi na występowanie naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiących zagrożenia dla zdrowia i życia osób wykonujących pracę najemną.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 22 decyzje (w tym 18 decyzji ustnych). Wydane decyzje dotyczyły w szczególności:

- usunięcia nieprawidłowości występujących w zabezpieczeniach (relingach) chroniących przed upadkiem (zazwyczaj do wody),
- usunięcia nieprawidłowości występujących w urządzeniach służących do komunikacji łąd – jednostka pływająca (trapy),
- zamontowania osłon na obudowach elementów ruchomych,
- wyposażenia jednostek pływających w znaki ostrzegawcze i oznakowania konieczne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników.

*

15. Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym

W 2019 r. realizując temat przeprowadzono łącznie 71 kontroli. W wyniku stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 204 decyzje nakazowe, w tym 167 decyzji na piśmie, skierowali 21 wniosków wystąpienia. W związku ze stwierdzeniem w czasie kontroli rażących uchybień: nałożono 8 mandatów (dotyczących 9 wykroczeń) na ogólną kwotę 9 500 zł i nałożono 2 środki wychowawcze (dotyczące 2 wykroczeń).

Wydano wiele decyzji związanych z eksploatacją wózków jezdniowych, jednak regulacje znajdują się w innych przepisach niż w rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 47) np. w zakresie niewłaściwych dróg transportowych, instrukcji bhp, szczegółowego programu szkolenia wstępnego w zakresie bhp, badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego.

Wypadki przy pracy przy udziale wózka jezdniowego, miały miejsce w 9 kontrolowanych zakładach.

Rok	Liczba wypadków		Liczba poszkodowanych			
	ogółem	z udziałem wózków	ogółem	z udziałem wózków		
				skutek		Wypadek zbiorowy
				śmiertelny	ciężki	
2016		2	2	0	0	0
2017		3	3	0	0	0
2018		6	6	0	0	0

W 11 podmiotach gospodarczych wózek jezdniowy podnośnikowy z mechanicznym napędem podnoszenia był użytkowany mimo braku aktualnej decyzji UDT zezwalającej na jego eksploatację. Piętnastu pracowników nie posiadało właściwego uprawnienia do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia. W 1 przypadku wózek jezdniowy podnośnikowy z mechanicznym napędem podnoszenia obsługiwał pracodawca mimo braku stosownych uprawnień – żaden z zatrudnionych pracowników tego zakładu nie posiadał uprawnień do obsługi tego typu maszyny.

Oprócz ww. najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami związanymi z eksploatacją wózków jezdniowych były:

- brak lekarskich badań profilaktycznych stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku „operatora wózka jezdniowego z napędem silnikowym”,
- brak instrukcji dotyczącej obsługi wózka jezdniowego z napędem silnikowym,

- brak instruktażu stanowiskowego w zakresie bhp na stanowisku „operatora wózka jezdniowego z napędem silnikowym”,
- niezabezpieczenie wózka jezdniowego z napędem silnikowym przed dostępem osób nieupoważnionych,
- brak oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska „operator wózka jezdniowego z napędem silnikowym”,
- brak dokumentacji eksploatacyjnej wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- brak instrukcji dotyczącej prac transportowych,
- brak wyznaczonych dróg transportowych.

Zdaniem inspektorów pracy, głównymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- brak czytelnych i jednoznacznych zapisów w nowym rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz. U. z 2018 r. poz. 47) – w zakresie uprawnień,
- lekceważenie zagrożeń wypadkowych przez pracodawców i pracowników nadzoru,
- minimalizacja kosztów prowadzonej działalności gospodarczej skutkująca m.in. zaniedbaniami w zakresie bhp.

*

16. Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy – „Pierwsza kontrola”

Kontrole miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęcie działań instruktażowo-doradczych służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania ww. przepisów prawa w przyszłości. W zakresie realizacji tematu, kontroli poddano łącznie 90 podmiotów na terenie województwa mazowieckiego. W wyniku kontroli wydano 636 decyzji, skierowano 537 wniosków, wydano 10 poleceń. W wyniku stwierdzonych wykroczeń nałożono 19 mandatów, skierowano 20 środków wychowawczych. Nie kierowano wniosków do Sądu.

Dokonując oceny z zakresu prawnej ochrony pracy, z uwagi na skalę stwierdzonych nieprawidłowości należy zwrócić uwagę na uchybienia w zakresie prowadzenia akt osobowych pracowników, informowania pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia oraz treści umów o pracę. W trakcie kontroli stwierdzano nieprawidłowości, których skala występowania nie była wysoka w przeciwieństwie do ich wagi. Najistotniejsze dotyczyły wypłaty wynagrodzenia za pracę bądź innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy oraz niepotwierdzania na piśmie umów o pracę bądź zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na zawarcie umowy o pracę.

Ze względu na skalę stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy istotnym problemem jest dopuszczanie do pracy pracowników bez uprzedniego przeszkolenia ich w zakresie bhp oraz bez zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym przez nich stanowisku. Dużą liczbę nieprawidłowości stwierdzono ponadto w zakresie oceny ryzyka zawodowego, jak również nie sporządzenia i udostępnienia pracownikom do stałego korzystania, aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Równie istotnym problemem była wysoka ilość stwierdzonych nieprawidłowości na terenie pomieszczeń magazynowych, gdzie stwierdzano szereg nieprawidłowości w zakresie zapewnienia ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, oznakowania dróg i ciągów komunikacyjnych, oznakowania urządzeń do składowania towarów, zastawiania dróg i ciągów komunikacyjnych oraz wyjść ewakuacyjnych. Stwierdzono również szereg nieprawidłowości w zakresie zabezpieczeń przed porażeniem prądem elektrycznym oraz dotyczących braku oznakowania miejsc niebezpiecznych.

W zakresie czynników szkodliwych najczęściej występującym problemem było nieprzeprowadzenie pomiarów czynników szkodliwych oraz brak ustalenia występujących na

terenie zakładu pracy czynników szkodliwych. Zdarzały się przypadki użytkowania maszyn i urządzeń pozbawionych wymaganych osłon.

Dokonując oceny z zakresu legalności zatrudnienia, z uwagi na skalę stwierdzonych nieprawidłowości należy zwrócić uwagę na uchybienia w zakresie niezgłaszania w terminie pracowników do ubezpieczenia społecznego oraz w zakresie terminowego opłacania składek na Fundusz Pracy. Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie zatrudniania cudzoziemców.

Zgodnie z opinią przeprowadzających kontrolę inspektorów pracy, źródłem stwierdzonych nieprawidłowości jest przede wszystkim brak wystarczającej wiedzy, świadomości wynikającej z zagrożeń, doświadczenia w zarządzaniu oraz problemy z utrzymaniem nowoutworzonego zakładu pracy w początkowym okresie działania. Ponadto należy mieć świadomość tego, że pracodawcy czują się bezkarni, nie przewidują bowiem możliwości objęcia ich kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy. W większości przypadków podjęcie czynności kontrolnych przez inspektorów pracy jest dla nich zaskoczeniem.

Problem dla pracodawców stanowi również ilość wymagań do spełnienia wynikających z mnogości i różnorodności przepisów. 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 usług których korzystają. W tym stanie rzeczy nie można być zaskoczonym skalą stwierdzonych nieprawidłowości zwłaszcza, że biura księgowe nie posiadają pełnej wiedzy o przepisach prawa pracy, jak również nie posiadają pełnej wiedzy o zakładzie pracy (warunki pracy, schematy organizacyjne).

Pracodawcy wskazują również na wysoką fluktuację kadr, przyczyną której zgodnie z ich opinią w większości są sami pracownicy (brak uczciwości pracowników, brak doświadczenia, nowe roszczeniowe pokolenie wchodzące na rynek pracy, niechęć do wykonywania pracy za proponowane wynagrodzenie oraz wysokie koszty pracy). Coraz częściej wskazują na trudności w rekrutacji pracowników. Pracodawcy wskazują, że np. przygotowanie umowy o pracę w pierwszym dniu zatrudnienia wiąże się z dużymi problemami z uwagi na to, że potencjalni pracownicy często nie zgłaszają się do pracy – nie podejmują jej, pomimo przyrzeczenia. W celu zapewnienia ciągłości procesów produkcji, pracodawcy czasem świadomie podejmują ryzyko dopuszczenia pracowników do pracy pomimo niedopełnienia obowiązków na nich spoczywających.

„Pierwsza kontrola” jest kontrolą przekrojową - obejmuje cały przekrój prawa pracy w tym przepisy bhp i legalności zatrudnienia, stąd wyniki kontroli zawierają pełną gamę nieprawidłowości. Wyniki wskazują na znaczne pogorszenie stanu przestrzegania przepisów w porównaniu z ubiegłym 2018 rokiem, gdzie w kilku procentach nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. Porównując ilość nieprawidłowości z roku 2019 z ilością nieprawidłowości stwierdzonych w 2018 roku należy stwierdzić, iż stan przestrzegania prawnej ochrony pracy uległ pogorszeniu. Niepokojącym wydaje się być również wzrost sankcjonowania wykroczeń tj. stwierdzonego rażącego naruszenia prawa. W 2019 r. do pracodawców skierowano 20 pouczeń, nałożono 19 mandatów, co stanowi 43% objętych kontrolą zakładów pracy.

*

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

Celem kontroli w ramach realizacji omawianego tematu była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach kontrolowanych w 2018r, sprawdzenie wykonania środków prawnych wydanych w wyniku poprzednich kontroli realizowanych w ramach tematu oraz ocena skuteczności podjętych działań o charakterze instruktażowo-doradczym w ramach zadania „Pierwsza kontrola”.

W wyniku realizacji tematu w 2019 r. zostało przeprowadzonych 18 kontroli. Dokonano sprawdzenia realizacji 109 decyzji, z czego nie wykonano 5 tj. 4,5% ogółu sprawdzonych decyzji. Wydano 1 upomnienie. Niewykonane decyzje dotyczyły wyłącznie regulacji w zakresie bhp. Dokonano sprawdzenia realizacji 117 wniosków, stwierdzono niewykonanie 15 wniosków tj. 12,82

% . Dotyczyły one zarówno prawnej ochrony pracy jak i wniosków profilaktycznych z zakresu bhp, bardzo mała ilość wniosków dotyczyła legalności zatrudnienia.

W wyniku kontroli ponownie stwierdzono nieprawidłowości na terenie 10 zakładów pracy, to jest na terenie 55,5 % objętych kontrolą zakładów pracy (o 15% więcej niż w 2018r). W trakcie rekontroli, rażące nieprawidłowości stwierdzono w 27% objętych kontrolą przedsiębiorstw, skutkujące nałożeniem mandatu na osoby winne popełnienia wykroczeń. W 1 przypadku mandat nałożono w związku ze stwierdzeniem niewykonania decyzji wydanych w wyniku poprzedniej kontroli.

Porównując skalę stwierdzonych nieprawidłowości z roku 2018 z rekontrolami przeprowadzonymi w 2019 r. należy stwierdzić, iż pomimo ponownego stwierdzenia nieprawidłowości na terenie ok. 45% objętych kontrolą zakładów pracy, kontrole przyniosły wymierny efekt.

W wyniku podjętych kontroli sprawdzających, nieprawidłowości nie stwierdzono na terenie 8 zakładów pracy to jest 45% objętych kontrolą przedsiębiorstw. Na terenie pozostałych zakładów pracy skierowano wnioski w wystąpieniach, wydawano decyzje, a w wyniku rażących nieprawidłowości nakładano mandaty. Skuteczność podjętych działań w kontekście wyników sprawdzających należy jednak uznać za zadowalające. Wydano małą w porównaniu z pierwszymi kontrolami ilość decyzji i wystąpień.


Rażące nieprawidłowości stwierdzane podczas rekontroli w ogóle nie powinny mieć miejsca, a stwierdzono je na terenie 22,22 % zakładów pracy. Zgodnie z opiniami inspektorów pracy przeprowadzających kontrole, nieskuteczność kontroli wynika z lekceważącego podejścia do organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz pogoni za zyskami w pominięciu przestrzegania zasad i przepisów prawa pracy. Brak kary przy pierwszej kontroli w niektórych przypadkach przyniósł odwrotny skutek do zamierzonego tj. brak poprawy stanu praworządności na terenie przedsiębiorstw. Pewien procent pracodawców niejako wlicza niskie kary w ryzyko działalności, uzyskując lepsze wyniki finansowe kosztem bezpieczeństwa.

*

18. Kontrole sprawdzające realizację środków prawnych

Inspektorzy pracy wobec kontrolowanych podmiotów zlokalizowanych na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie oceniali realizację środków prawnych, zastosowanych w wyniku wcześniejszych czynności np. decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji innych organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy. W okresie 2019 roku przeprowadzono taką ocenę wobec pracodawców odnotowując tematykę w 1 000 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy, obejmujących czynnościami 897 pracodawców. Sprawdzono wykonanie 2 315 decyzji, stwierdzono brak realizacji 201 decyzji oraz 3 818 wniosków ustalając brak wypełnienia wystąpień inspektorów pracy w stosunku do 518 wniosków.

Aby zwiększyć skuteczność inspektorów pracy w zakresie realizacji wydanych przez nich środków prawnych należałoby stale monitorować stan ich wykonania np. przez zaangażowanie osób merytorycznie wspomagających pracę inspektora, systemów informatycznych. Dokonywanie sygnalizacji, powiadomienia pracodawcy o braku wpływu informacji o realizacji i w przypadku braku współpracy z jego strony konsekwentne prowadzenie dalszych działań. Wprowadzenie automatycznego systemowego udostępniania informacji inspektorowi pracy o stosowanych uprzednio działaniach, zastosowanych środkach prawnych już na etapie planowania kontroli w systemie informatycznym.



VI.
REALIZACJA ZADAŃ
PROMOCYJNO PREWENCYJNYCH

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

Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa

Celem podejmowanych działań w zakładach zajmujących się obróbką mięsa w ramach realizowanych działań prewencyjnych była poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Program ten ma charakter dobrowolny i oparty jest na dostosowaniu zakładu do obowiązującego prawa przez udział w programie prewencyjnym, w trybie samokontroli, gdzie po przeszkoleniu pracodawcy, za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, określają i wyeliminują ujawnione nieprawidłowości.

Realizacja programu (3 letniej kampanii), w 2019 r. objęła udział koordynatora tematu na naradzie szkoleniowej w OS PIP we Wrocławiu, przygotowanie przez koordynatora tematu poradnika dla pracodawców pt. „Bezpieczna praca w masarni i ubojni”, wyselekcjonowanie podmiotów – przedsiębiorstw z branży mięsnej, których można zaprosić do udziału w programie działających na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, wystosowanie zaproszeń do 99 przedsiębiorców działających w branży mięsnej, udział koordynatora tematu na naradzie szkoleniowej dla koordynatorów tematu w dniu 30.09.2019r. podczas kampanii inauguracyjnej, w ramach Targów branżowych w Poznaniu, a także przeprowadzenie 3 szkoleń dla przedsiębiorców działających w branży mięsnej, w terminach:

- 22.10.2019 r. – siedziba Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie,
- 23.10.2019 r. – Oddział w Ostrołęce,
- 24.10.2019 r. – Oddział w Radomiu.

Z 99 zaproszonych pracodawców w szkoleniach wzięło udział ogółem 31 podmiotów, w tym z zaproszonych na szkolenie: w Warszawie – 10 podmiotów; w Ostrołęce – 6 podmiotów, oraz w Radomiu – 15 podmiotów.

Uczestnicy szkolenia zostali zapoznani z założeniami programu i jego regulaminem. Prowadzący omówili cele, zadania i zasady udziału w programie. W czasie szkolenia jego uczestnikom przekazano podstawową wiedzę dotyczącą obowiązujących przepisów prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podczas szkolenia jego uczestnicy otrzymali bezpłatne wydawnictwa PIP opracowane dla prowadzonej kampanii: „Bezpieczna praca w masarni i ubojni” oraz „Masarnia i ubojnia” Lista kontrolna z komentarzem Materiał Pomocniczy dla Pracodawców.

Przedsiębiorcy biorący udział w szkoleniach jako główny powód udziału w programie wskazywali na możliwość uzyskania dodatkowej wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy np. legalność zatrudnienie cudzoziemców.

*

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 okresie: styczeń - grudzień 2019 r. w przeprowadzonych szkoleniach w tym zakresie uczestniczyło 26 podmiotów z 143 uczestnikami.

Pracodawcy, którzy przystąpili do realizacji programu kierowali się przede wszystkim chęcią poszerzenia wiedzy zarówno teoretycznej jak i praktycznej w zakresie zapobiegania skutkom stresu, a także chęcią poznania niepożądanych zachowań, które mogłyby spowodować powstanie sytuacji stresowej wśród podległych pracowników.

W podsumowaniu realizacji tematu należy stwierdzić, że prowadzone szkolenia poszerzają wiedzę pracowników i pracodawców w podejściu do rozwiązań problematyki związanej ze stresem w środowisku pracy. Pracodawcy chętnie organizują szkolenia dla zatrudnianych pracowników, a pracownicy poznają techniki radzenia sobie ze stresem.

Realizacja tego programu cieszy się dość dużym zainteresowaniem u pracodawców, wyrażają zainteresowanie przeprowadzenia szkoleń dla zatrudnianych pracowników w odniesieniu do zagadnień dotyczących dyskryminacji w miejscu pracy i mobbingu.

*

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

W 2019 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, oraz zwiększenie wiedzy nauczycieli o zagrożeniach występujących w środowisku pracy, zwiększenie wśród młodych pracowników świadomości zagrożeń związanych z pracą, a także nawiązanie współpracy ze szkołami wyższymi zainteresowanymi problematyką budowania kultury bezpieczeństwa w pracy oraz jej popularyzacją w społeczeństwie.

W realizacji programu przekazano 40 zaproszeń do dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych, prowadzono rozmowy m.in. z przedstawicielami II Oddziału ZUS w Warszawie w zakresie propagowania prowadzonych przez PIP programów dla dzieci i młodzieży, w szczególności Kultura Bezpieczeństwa oraz Poznaj swoje prawa w pracy.

We wrześniu 2019 r. zostało zorganizowane spotkanie dla 21 nauczycieli, którzy odpowiedzieli na zaproszenie. Koordynator tematu poprowadziła wykład dotyczący sposobu realizacji programu. Dodatkowo zgromadzonym nauczycielom przybliżono informacje o konkursie organizowanym w ramach programu pt. „Poznaj swoje prawa w pracy” oraz przekazano materiały niezbędne do realizacji programu „Kultura bezpieczeństwa”. Powyższe działanie spotkało się z pozytywną reakcją i zaowocowało deklaracją udziału w Programie dodatkowo 3 szkół ponadgimnazjalnych.

Spośród 20 szkół biorących udział w programie „Kultura bezpieczeństwa”, zdecydowana większość zadeklarowała udział w konkursie dla młodzieży „Poznaj swoje prawa w pracy”.

*

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

W 2019 r. temat prewencyjny „Prewencja wypadkowa” został skierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których odnotowano wypadki przy pracy i którzy zgłosili zainteresowanie podniesieniem standardów BHP, ze szczególnym uwzględnieniem pracodawców z sektora budowlanego oraz pracodawców wykorzystujących w działalności maszyny.

Celem programu 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. Skierowano uwagę również na czynnik, aspekt społeczny i ekonomiczny skutków wypadków przy pracy, w powiązaniu z prewencją wypadkową.

Celem było także wsparcie pracodawców, w działaniach służących ograniczeniu zagrożeń zawodowych, które mogą skutkować wypadkami przy pracy. Doboru zakładów do programu dokonano na podstawie analizy danych z bazy ZUS IWA oraz danych zgromadzonych w bazie wewnętrznej Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgłoszenia podmiotów realizowano poprzez służbowy kontakt z pracodawcami podczas kontroli, lub przesyłając zaproszenie do udziału w programie w formie pisemnej.

W trakcie prowadzonych w ramach programu szkoleń zapoznano uczestników z założeniami programu i wszystkimi etapami programu. Prowadzący szkolenie inspektor pracy omówił:

- zasady postępowania zespołu powypadkowego, pracodawcy, w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, z uwzględnieniem prawidłowego wskazania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz adekwatnego do przyczyn wskazania i stosowania wniosków profilaktycznych,

- analizy zdarzeń potencjalnie wypadkowych, jako nieodłącznego elementu zarządzania bezpieczeństwem im zapobieganiu zdarzeniom wypadkowym (prewencji),
- wybrane aspekty oceny ryzyka zawodowego w oparciu o opracowanie dostępne na stronie Państwowej Inspekcji Pracy „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa. Lista kontrolna z komentarzem, materiał pomocniczy dla pracodawców” oraz innych publikacji,
- systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Podsumowując, 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. Działania podejmowane w ramach programu przyczyniają się do podnoszenia wiedzy pracowników w zakresie bhp, nadzoru nad warunkami pracy i zmniejszenia zagrożeń urazowych i wypadkowych na stanowiskach pracy.

*

Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP”

W 2019 r. działania w tym bloku, prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, skupiały się ponownie na dwóch grupach podmiotów: mikroprzedsiębiorstwa różnych branż oraz zakłady usług leśnych.

Głównym celem kampanii skierowanej do pracodawców zatrudniających do 9 pracowników, było udzielenie wsparcia w zakresie poprawy technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym eliminacji lub ograniczenia zagrożeń występujących na zorganizowanych w zakładach stanowiskach pracy oraz wskazanie sposobów upowszechniania wiedzy o ochronie pracy i bezpiecznych zachowań w środowisku pracy.

O programie prewencyjnym, pracodawcy byli informowani w czasie kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w zakładach oraz podczas bezpośrednich spotkań i rozmów prowadzonych z pracodawcami i ich przedstawicielami np. przy okazji innych szkoleń prowadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie czy na różnego rodzaju targach. Publikacje umieszczone na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy jak i materiały edukacyjne i publikacje rozdawane i rozpowszechniane przez inspektorów pracy podczas prowadzonych działań były bardzo cennym źródłem wiedzy na temat bhp w zakładach pracy oraz programu prewencyjnego.

Do udziału w programie zaproszono pracodawców z różnych branż w tym między innymi produkcyjnej, handlowej, usługowej. Podczas realizacji programu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zorganizowano łącznie 3 szkolenia, na które zaproszono łącznie 35 pracodawców. W szkoleniach uczestniczyło 18 pracodawców.

Podczas szkoleń prowadzonych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie pracodawcom została przedstawiona tematyka związana z prawną ochroną pracy, w tym zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dot. oceny ryzyka zawodowego. Ponadto pracodawcy mieli możliwość zapoznać się z zagadnieniami z legalności zatrudnienia obywateli polskich jak i cudzoziemców. Wszystkim uczestnikom szkolenia zostały przekazane materiały szkoleniowe, zawierające wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz Lista kontrolna z komentarzem „Dostosuj zakład do obowiązującego prawa”, które zostały zaprezentowane i omówione przez inspektorów prowadzących szkolenia. Ponadto w ramach wsparcia inspektorzy pracy podczas czynności kontrolnych prowadzonych w zakładach pracy przeprowadzili wiele rozmów z osobami kierującymi pracownikami udzielając wielu porad prawnych i technicznych.

Po przeprowadzeniu audytów oraz rozmów z pracodawcami i ich przedstawicielami można uznać, że udział w programie 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.

Celem programu kierowanego do zakładów usług leśnych było ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez:

- wsparcie pracodawców którzy przystąpią do programu prewencyjnego w przeprowadzeniu działań na rzecz wzrostu praworządności w stosunkach pracy, w szczególności na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących poprzez organizowanie szkoleń doradztwo inspektorów pracy oraz przeprowadzenie szkoleń,
- popularyzację wiedzy na temat bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców i pracowników zakładów usług leśnych.

Do udziału w programie prewencyjnym zaproszono podmioty prowadzące działalność gospodarczą na terenie powiatów ciechanowskiego, mławskiego, żuromińskiego, płońskiego, pułtuskiego, nowodworskiego, wyszkowskiego, przasnyskiego, nidzickiego, płockiego, kozienickiego i radomskiego w zakresie pozyskiwania drewna oraz usług związanych z leśnictwem.

Pisemne zaproszenia do udziału w szkoleniach za pośrednictwem Poczty Polskiej wysłano do 44 podmiotów (wszyscy odebrali korespondencję). Ponadto telefonicznie oraz poprzez Nadleśnictwo w Kozienicach zaproszono 13 pracodawców.

W ramach realizacji programu zorganizowano 4 szkolenia:

- 2 w siedzibie Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Ciechanowie
- 1 szkolenie w siedzibie Nadleśnictwa Kozienice
- 1 szkolenie w siedzibie Nadleśnictwa w Chorzelach.

W trakcie szkolenia pracodawcom przekazano materiały edukacyjno-szkoleniowe, między innymi:

- w postaci broszury „Bezpieczne pozyskanie drewna – Dobre praktyki”,
- ulotki zatytułowane „Praca w wysokich i niskich temperaturach – informacje dla pracodawców” i „Żurawie Leśne – Urządzenia poddózorowe”,
- materiał pomocniczy jakim jest „Lista kontrolna z komentarzem”.

Podsumowując realizację tematu w 2019 r. należy stwierdzić, że podejmowanie działań profilaktycznych w przedmiotowym zakresie, jako działania równoległego do realizowanych kontroli, jest jak najbardziej wskazane. Powyższe umożliwi uzyskanie dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy lub co najmniej utrzyma dotychczasowe standardy w podmiotach prowadzących działalność w zakresie pozyskiwania drewna oraz usług związanych z leśnictwem.

*

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

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. Bardzo ważną częścią działań prewencyjnych, które w dużym stopniu promują pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy i bezpieczną i higieniczną pracę oraz kształtują świadomość prawną wśród przyszłych pracowników wchodzących na rynek pracy są konkursy corocznie organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy. W 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zajął się organizacją i przeprowadzeniem konkursów adresowanych do różnych grup odbiorców, tj.:

- **Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej** – pracodawcy,
- **Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych** – uczniowie szkół ponadgimnazjalnych,
- **Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy** – społeczni inspektorzy pracy,
- **Konkurs dla pracowników młodocianych** – pracownicy młodociani zatrudnieni w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego,
- **Buduj bezpiecznie** - pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej (konkurs realizowany bez etapu centralnego),

- **Bezpieczne gospodarstwo rolne** - rolnicy indywidualni.

Dwa z wymienionych konkursów w 2019 r. zostały Decyzją Głównego Inspektora Pracy podniesione do rangi ogólnokrajowej, a mianowicie, konkurs: „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” i „Buduj bezpiecznie”.

Po zakończeniu konkursów można stwierdzić, że spotykają się one z bardzo pozytywnym odbiorem uczestników i przyciągają z roku na rok coraz więcej chętnych. Niewątpliwie ma to duży wpływ na kształtowanie dobrych praktyk i wysokiego poziomu przestrzegania przepisów prawa pracy wśród szerokiego grona zainteresowanych.

Najbardziej zauważalne efekty prowadzonych działań konkursowych są wśród dzieci i młodzieży. Ta grupa właśnie będąca na progu swojej aktywności zawodowej wykazuje się największym stopniem zainteresowania tematyką związaną z szeroko pojętym zagadnieniem z zakresu prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

*

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 realizował działania informacyjno-promocyjne pod nazwą: „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” i „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” wśród rolników indywidualnych i ich rodzin, a także dzieci i młodzieży ze środowisk wiejskich oraz uczniów i studentów szkół rolniczych.

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

W okresie sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie działaniami prewencyjnymi objął ogółem 1.225 podmiotów (objętych harmonogramem centralnym), tj.:

- przeprowadzono 167 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych i prac polowych w tym 117 wizytacji w ramach konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne (temat 404F),
- w 33 szkoleniach, wykładach i prelekcjach, gdzie w 16 szkoleniach uczestniczyło 817 uczniów ze szkół podstawowych, gimnazjalnych oraz uczniów ze szkół rolniczych, zorganizowano także 17 szkoleń dla 166 rolników,
- w 17 konkursach promujących bezpieczną pracę w gospodarstwie rolnym zarejestrowano łącznie 192 podmiotów, gdzie w 9 konkursach uczestniczyło 139 uczniów ze szkół podstawowych, gimnazjalnych oraz uczniów ze szkół rolniczych, zorganizowano także 8 konkursów dla 53 rolników.

Wspólnie z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zorganizowano konkurs dla dzieci środowisk wiejskich – „Bezpiecznie na wsi - maszyna pracuje, a dziecko obserwuje”.

W okresie poprzedzającym termin składania prac plastycznych w konkursie „Bezpiecznie na wsi - maszyna pracuje, a dziecko obserwuje” pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wspólnie z pracownikami Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego edukowali młodzież szkół podstawowych środowisk wiejskich, które wyraziły akces wzięcia udziału w ww. konkursie i były zainteresowane przeprowadzeniem szkolenia dla uczniów.

W okresie wakacyjnym 2019 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, Oddział w Płocku realizowali wśród dzieci i młodzieży przebywającej w Stacji Chorągwi Mazowieckiej ZHP w Gorzewie konkurs edukacyjny „Bezpiecznie wypoczywam i pracuję w miejscu zamieszkania”.

W trakcie trwania turnusów przeszkolono 117 osoby oraz wybrano najładniejsze prace plastyczne. Nadmienić należy, że wymienione działania na rzecz dzieci prowadzone są nieprzerwanie od 2001 r. Współpraca w zakresie realizacji programów prewencyjno-promocyjnych odbywała się w praktyce pomiędzy Oddziałem w Płocku, a Stacją Harcerską Chorągwi Mazowieckiej ZHP w Gorzewie.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono ogółem 156 wizytacji gospodarstw, w tym:

- 33 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych, w tym wizytacje prac polowych,

- 117 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych w ramach Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

Podczas realizacji kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie podejmował działania współpracy z lokalnymi instytucjami związanymi z rolnictwem tj. między innymi:

Wspólne stoisko informacyjne z Mazowiecką Izbą Rolniczą oraz Konkurs wiedzy o bezpieczeństwie pracy w rolnictwie przeprowadzony podczas masowej imprezy - Zwoleński Festiwal Chleba - XXI Dożynki Powiatowe 2019”.

W dniu 9 września 2019 r. pracownik Inspektoratu Pracy w Warszawie brał udział w szkoleniu zorganizowanym przez Polską Federację Hodowców Bydła i Producentów Mleka z zakresu bezpiecznej pracy przy obsłudze zwierząt.

Należy podkreślić, że na podstawie dotychczasowej współpracy z mediami, można stwierdzić, że są otwarte na współpracę oraz dostrzegają konieczność podejmowania działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa w rolnictwie indywidualnym.

W 2019 r. dystrybuowano nw. wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy podczas konkursów, szkoleń, wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych oraz imprez masowych, w łącznej ilości: 1 640 egz.

Reasumując, za konieczne uznaje się kontynuowanie w kolejnych latach wielokierunkowych działań prewencyjnych determinujących stałą poprawę bezpieczeństwa pracy rolniczej, a mianowicie polegających na:

- uczestniczeniu w okolicznościowych imprezach odbywających się w środowisku wiejskim np. festynach ludowych, targach, dożynkach itp.,
- prowadzeniu szkoleń rolników, uczniów szkół rolniczych, prelekcje dla uczniów szkół podstawowych i gimnazjów,
- organizowaniu konkursów, olimpiad z zakresu wiedzy o bhp adresowanych do rolników, młodzieży szkół rolniczych oraz uczniów szkół podstawowych i gimnazjów,
- wizytowaniu gospodarstw indywidualnych rolników, polowych prac sezonowych (wiosennych, żniwnych i jesiennych),
- czynne uczestnictwo w badaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy rolniczej we współpracy z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – uregulowanie na szczeblu GIP – Centrala KRUS zakresu naszej obecności podczas ww. czynności. Jest to przydatny element pracy prewencyjnej (ten aspekt współpracy jest jednak mocno utrudniony ze względu na procedury Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego),
- upowszechnianiu wśród rolników standardów europejskich w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie,
- udział pracowników PIP w sympozjach i szkoleniach umożliwiających podnoszenie ich kwalifikacji, co wpływa znacząco na ich późniejszą pracę. Wiedząc więcej są w stanie prowadzić z rolnikiem rozmowę jak równy z równym, co ma wpływ na zainteresowanie zagadnieniami bhp osób uczestniczących w szkoleniach organizowanych przez PIP.

Szczególny nacisk położony został na edukację dzieci i młodzieży narażonej na niebezpieczeństwa wynikające z specyfiki mieszkania na terenach wiejskich oraz wykonywanej pracy w gospodarstwach swoich rodziców.

Należy pozytywnie ocenić współpracę z instytucjami pracującym na rzecz rolnictwa (Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ośrodek Doradztwa Rolniczego i Mazowiecką Izbą Rolniczą) oraz z lokalnymi mediami propagującymi w swoich audycjach tę problematykę.

Można, zatem stwierdzić zauważalną poprawę stopnia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach indywidualnych, dość istotny wpływ ma przekazywanie uczniom, czyli w przyszłości rolnikom oraz rolnikom na prowadzonych szkoleniach – podstawowej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i uświadomienie odpowiedzialności z tytułu nieprzestrzegania obowiązujących przepisów i zasad bezpiecznej pracy.

Materiały, które wykorzystywane były w realizacji programu spełniły swoje zadanie. W sposób czytelny i przystępny opracowano broszury tematyczne związane z bezpieczną pracą w gospodarstwie rolnym.

*

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 pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie realizowali w 2019 r. działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie w ramach programu „Budowa. STOP wypadkom!”.

Rekrutacja podmiotów do udziału w programie prowadzona była dwutorowo. W pierwszym przypadku, inspektorzy pracy w trakcie prowadzenia czynności kontrolnych, wybierali podmioty zatrudniające pracowników, w przypadku których powodem zaobserwowanych podczas kontroli nieprawidłowości była niedostateczna wiedza dot. prawidłowej organizacji pracy na placu budowy. Do wybranych w ten sposób pracodawców koordynator tematu kierował zawiadomienia o szkoleniu z prośbą o informację zwrotną zawierającą imiennie zadeklarowaną ilość osób mających wziąć udział w szkoleniu. Następnie na tej podstawie została sporządzona lista zaproszonych do szkolenia. Ponadto, przy współpracy z sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, wyłaniano podmioty do udziału w szkoleniach, które organizowane były na terenie budów.

Szkolenia organizowane były w okresie poprzedzającym największe nasilenie robót budowlanych, a także w trakcie ich trwania. Łącznie zorganizowano 4 szkolenia, z czego 3 odbyły się podczas Tygodnia Bezpieczeństwa w Budownictwie we współpracy z dużymi przedsiębiorstwami budowlanymi – generalnymi wykonawcami - sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Natomiast jedno szkolenie miało miejsce 25.06.2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Tematyka prowadzonych szkoleń obejmowała następujące zagadnienia:

- właściwe przygotowanie pracowników do pracy i sprawowania skutecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami,
- zagospodarowanie i oznakowanie placu budowy w tym: ciągi komunikacyjne oraz przejścia i dojścia do stanowisk pracy,
- strefy niebezpieczne oraz wykonywane prace w strefach niebezpiecznych,
- prace w wykopie, prace na wysokości, prace na rusztowaniu,
- prace związane z obsługą żurawi wieżowych,
- stosowanie właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej przy pracach na wysokości i pracach w wykopach,
- koordynacja działań wielu podmiotów na małym terenie,
- prawidłowe przygotowanie i praktyczne stosowanie Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót (IBWR),
- odpowiedzialność za naruszenia przepisów bhp przy wykonywaniu prac budowlanych.

Oceniając program należy zaznaczyć, że prezentowane treści przekładają się bezpośrednio na ochronę życia i zdrowia własnych pracowników i nich samych.

*

Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie”

W 2019 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie realizowali także czynności w ramach kampanii „Pracuję legalnie”. Głównym elementem tej kampanii było prowadzenie szkoleń z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz obcokrajowców dla pracodawców organizowanych przez Urzędy Pracy z udziałem inspektorów pracy Sekcji Legalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W tym zakresie została podjęta współpraca z Polsko-Ukraińską Izbą Gospodarczą, a także kontakty z mediami. Zorganizowano, przeprowadzono m.in. działania:

- 22 lutego 2019 r. spotkanie z pełnomocnikiem Polsko-Ukraińskiej Izby Gospodarczej podczas którego omówiono zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia cudzoziemców na terenie RP oraz przedyskutowano zasady współpracy pomiędzy Izbą a Państwową Inspekcją Pracy.
- 5 czerwca 2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie odbyło się szkolenie dla pracodawców. Przedmiotem szkolenia były zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia obcokrajowców oraz kwestie dotyczące podejmowania pracy przez obywateli polskich.
- 26 września 2019 r. inspektorzy pracy uczestniczyli w „Tygodniu Przedsiębiorczości” – kampanii prowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach współpracy, inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płońsku pt. „Zatrudniam legalnie, pracuję legalnie”.
- 16 października 2019 r. przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy Warszawa uczestniczył w Targach pracy organizowanych przez Urząd Pracy m.st. Warszawy.
- 18 października 2019 r. udział inspektora pracy w konferencji „Współczesne formy wykonywania pracy” podczas której przedstawił on prezentację na temat współczesnych form wykonywania pracy zarobkowej oraz udzielił wywiadu dla telewizji TVP INFO.

*

Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”

Celem programu było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszeniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracownika. Realizując wyżej wymienione cele Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie prowadził działania edukacyjno-informacyjne w ramach otwartych szkoleń dla pracodawców, przedsiębiorców, osób samozatrudniających się w sektorze transportowym w zakresie wymagań określonych dla kierowców oraz przyczyn wypadków przy pracy, będących skutkiem naruszenia przepisów o czasie pracy ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn związanych z błędami organizacyjnymi i ludzkimi.

W ramach realizacji tematu wskazana jest także współpraca z partnerami społecznymi, organami nadzoru, instytucjami i organizacjami upowszechniającymi problematykę bezpieczeństwa na drogach. W realizacji prowadzonego tematu w 2019 r. szkoleniami otwartymi objęto przedsiębiorców z sektora transportowego i partnerów społecznych, przeprowadzono także spotkania informacyjne w Programie 1 Polskiego Radia.

W lutym 2019 r. m.in. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy byli gośćmi Programu 1 Polskiego Radia podczas audycji – „Jedynka w drodze”. W programie poruszany był temat usuwania śniegu z pojazdów ciężarowych, co budzi wiele kontrowersji ze względu na brak rozwiązań technicznych umożliwiających zachowanie przez kierowców bezpieczeństwa podczas wykonywania tych prac /wysokość około 4 metrów/. Podczas dyskusji poruszone zostały również alternatywne rozwiązania techniczne, w szczególności dotyczące podnośników koszowych oraz platform, z których bezpiecznie można wykonywać przedmiotowe prace.

Podczas programu na żywo, słuchacze mieli możliwość zadawania inspektorom pracy pytań na antenie oraz mogli podzielić się informacjami, jak obecnie wykonują prace związane z odśnieżaniem pojazdów ciężarowych.


W ramach realizowanego tematu organizowano szkolenia dla pracodawców, przewoźników, podczas których zapoznano słuchaczy z założeniami programu i celem tych działań. Szczegółowo omówiono cele, zadania i zasady udziału w programie, a także przekazano podstawową wiedzę na temat obowiązujących przepisów głównie w zakresie czasu pracy kierowców. Omawiano przyczyny i okoliczności wypadków komunikacyjnych, jak również statystyki odnotowanych w ciągu ostatnich lat wypadków na terenie województwa mazowieckiego. Omówiono także psychospołeczne czynniki ryzyka w pracy kierowców, konsekwencje prawne, ekonomiczne i psychospołeczne wypadków komunikacyjnych.

Szkoleniami objęto m.in. 62 kierowców komunikacji miejskiej, 35 osób – kierowców pojazdów o tonażu powyżej 3,5 tony. W trakcie prowadzonych szkoleń ich uczestnicy podnosili,

że podawane informacje dają możliwość dokonania oceny porównawczej stanu przestrzegania przepisów prawa pracy faktycznie występującego w zakładzie z obowiązującymi przepisami.

Działania prewencyjne w ramach prowadzonego tematu wskazują na to, że na zagadnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w stosunku do kierowców należy zwrócić w najbliższym czasie szczególną uwagę. Działania powinny zmierzać do doskonalenia rozwiązań prawnych, w tym uproszczenia obowiązujących przepisów prawa krajowego i międzynarodowego.

Tak jak w ubiegłym roku, tak i w tym roku zasadnym jest by podejmować działania prewencyjne w tym temacie które zmierzały by do wzmocnienia kwestii doskonalenia rozwiązań prawnych.



VII.
WSPÓŁPRACA KRAJOWA
I MIĘDZYNARODOWA

Współpraca krajowa

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w 2019 r. kontynuował współdziałanie z organami nadzoru i kontroli na rzecz ochrony pracy w ramach zawartych porozumień krajowych. Współpraca ta polegała na wymianie informacji, podejmowaniu działań interwencyjnych, wspólnych kontrolach w wyniku zgłaszanych skarg i sygnałów o naruszeniu przepisów. Dane liczbowe dotyczące współpracy prezentuje poniższa tabela.

ORGAN	OGÓŁEM	Kontrole wspólne	Kontrole na wnioski organu	Poinformowanie o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez PIP	Liczba powiadomień
01. ZZ - Związki zawodowe	91	-	36	90/182	-
02 SIP - Społeczna inspekcja pracy	9	1	2	8/13	-
10. NIK - Najwyższa izba kontroli	1	-	-	1/1	-
11. PIS - Państwowa Inspekcja sanitarna	13	1	1	12/12	-
12. PIOŚ - Państwowa inspekcja ochrony środowiska	4	1	1	3/3	-
13. Urząd celny	11	-	5	11/11	3
14. Urząd kontroli skarbowej	58	-	42	50/52	10
16. RPO – Rzecznik praw obywatelskich	4	-	4	4/4	1
18. GIODO - Główny inspektor ochrony danych osobowych	1	-	-	1/1	-
20. Państwowy nadzór budowlany	11	1	3	8/8	-
21. UDT - Urząd dozoru technicznego	24	-	-	24/24	1
25. Urząd transportu kolejow.	2	-	-	2/2	-
30. Prokuratura	47	2	14	44/44	1
31. Policja	128	36	36	93/96	-
32. PSP - Straż pożarna	3	1	-	2/2	-
34. Straż graniczna	192	26	10	172/172	138
40. Organy władzy ustawodawczej	5	-	5	5/5	-
50. Wojewoda	168	-	9	167/167	131
51. Ministerstwa - oprócz departamentu funduszy MIPIS	6	-	2	6/6	-
55. Organ władzy wykonawczej (oprócz wojewody i ministerstw)	4	-	3	3/3	-
60. Marszałek województwa	5	-	-	5/5	4
61. Starosta / prezydent miasta	12	-	6	12/12	4
62. Wójt / burmistrz	4	-	-	4/4	-
70. WUP - Wojewódzki urząd pracy	4	-	4	3/3	-
71. PUP - Powiatowy urząd pracy	39	-	36	35/35	9
80. ZUS - Zakład ubezpieczeń społecznych	148	7	44	133/133	26
81. WOMP - Wojewódzki ośrodek medycyny pracy	4	-	1	3/3	1
83. PFRON – państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych	3	-	2	3/3	-
90. Organizacje pracodawców	2	-	2	1/1	-
99. Inne	28	-	9	25/25	1
Razem	1 031	76	278	930/1 032	330

W 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie aktywnie współpracował ze związkami zawodowymi poprzez szereg spotkań, działalność szkoleniową, jak również poprzez działalność kontrolną – na wnioski organizacji związkowych informujące między innymi o łamaniu praw pracowniczych, w tym nieprzestrzeganiu czasu pracy, warunków pracy, braku wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych, zbiorowego prawa pracy, przygotowania do pracy, dyskryminacji, molestowania, mobbingu, urlopów pracowniczych. Ponadto, Kierownictwo Okręgowego Inspektoratu Pracy wielokrotnie uczestniczyło w spotkaniach z zarządami

poszczególnych Związków Zawodowych. W ramach współpracy ze Społeczną Inspekcją Pracy przeprowadzono 15 szkoleń społecznych inspektorów pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie współpracował także z Policją, w szczególności w zakresie wypadków przy pracy oraz tematyki związanej z zagrożeniami o charakterze publicznym i legalności zatrudnienia. Współpraca z Policją w zakresie wypadków przy pracy polegała między innymi na wymianie informacji lub na podejmowaniu działań interwencyjnych. Działania te dotyczyły najczęściej kwestii prowadzonych przez Policję postępowań w sprawach niedopełnienia obowiązku wynikającego z odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa pracy. W zakresie legalności zatrudnienia, współpraca z Policją przejawiała się między innymi wspólnymi kontrolami. W 2019 r. przeprowadzono 18 kontroli, w których uczestniczyli funkcjonariusze Policji. Inspektorzy pracy uczestniczyli między innymi w akcji „Joint Action Day”. Podczas wspólnych kontroli inspektorzy pracy sprawdzali przestrzeganie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia obcokrajowców, natomiast policjanci prowadzili czynności w zakresie ustalenia występowania ewentualnych przesłanek pracy przymusowej i handlu ludźmi.

Ponadto, w ramach współpracy z Policją i Prokuraturą odbyła się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie narada robocza z przedstawicielami Prokuratur i Policji.

W spotkaniu, zorganizowanym w ramach współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Warszawie, a działającymi na terenie województwa mazowieckiego organami Prokuratury i Policji. W naradzie tej uczestniczyła Okręgowy Inspektor Pracy wraz z Zastępcami oraz przedstawiciele Prokuratury Okręgowej w Warszawie, Prokuratury Okręgowej Warszawa Praga, a także 18 przedstawicieli Policji w tym: Komendy Stołecznej Policji (Sekcja Ochrony Pracy), 6 Komend Rejonowych Policji w Warszawie, 9 Komend Powiatowych Policji. W naradzie uczestniczyli także inspektorzy pracy badający na co dzień wypadki przy pracy. Przedmiotem narady było wypracowanie sprawniejszych zasad komunikacji i wzajemnego informowania się o ustaleniach w sprawach zdarzeń wypadkowych mających związek z pracą najemną. Omówiono formalnoprawne wymogi i przesłanki ułatwiające przekazywanie informacji i dokumentacji pomiędzy inspektorami pracy, a organami ścigania.

W ramach współpracy z organami Straży Granicznej prowadzone były wspólne kontrole w zakresie legalności zatrudnienia (łącznie 26 kontroli). Przejawem tej współpracy było także 10 kontroli przeprowadzonych na wniosek Straży Granicznej. Ponadto 172 razy, inspektorzy pracy informowali Straż Graniczną o wynikach kontroli (w tym 168 o naruszeniach przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców).

W 2019 r. Okręgowy Inspektor Pracy współpracował z Wojewodą Mazowieckim, informując 167 razy o wynikach kontroli (w tym 162 razy o przypadkach stwierdzonych naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w związku z kontrolami inspektorów pracy realizujących temat w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców). W ramach wymiany informacji prowadzone były również kontrole na wniosek Wojewody Mazowieckiego, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami dotyczącymi legalności zatrudniania cudzoziemców.

Należy zauważyć, iż wnioski z Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego były, obok skarg składanych przez obcokrajowców, jednym z głównych źródeł informacji o nielegalnym zatrudnieniu pracowników. W ramach współpracy z Urzędem Wojewódzkim odbyło się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie spotkanie, w którym wzięli udział Okręgowy Inspektor Pracy oraz Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy i koordynator/nadinspektor sekcji legalności zatrudnienia Okręgu. Mazowiecki Urząd Wojewódzki reprezentowali Dyrektor Wydziału Rynku Pracy oraz Kierownik Oddziału Obsługi Pracodawców. Zebrani omówili zagadnienia związane ze współpracą w zakresie działalności zagranicznych firm delegujących cudzoziemców na teren Polski. Współpraca z Urzędem Wojewódzkim polegała również na udziale przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w pracach Wojewódzkiego Zespołu do spraw Zapobiegania Handlowi Ludźmi.

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie współpracowali zarówno z Wojewódzkim Urzędem Pracy, jak i z Powiatowymi Urzędami Pracy. W ramach tej współpracy inspektorzy pracy przeprowadzili na wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy

4 kontrole, informując trzy razy o wynikach kontroli. W zakresie legalności zatrudnienia przeprowadzono również kontrole na wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Z kolei, w ramach współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy przeprowadzono 36 kontroli na wniosek urzędów, a o wynikach kontroli inspektorzy pracy powiadomili Powiatowe Urzędy Pracy w 35 przypadkach. W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili w tym zakresie na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy 9 kontroli.

Ponadto, w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie uczestniczyli czynnie w organizowanym rokrocznie Tygodniu Przedsiębiorczości.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wzięli także udział w Konferencji „Lekcje z ZUS” oraz przeprowadzili szkolenie z zakresu stresu dla kadry kierowniczej II Oddziału ZUS w Warszawie. Ponadto, w 2019 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zorganizował także 5 szkoleń w zakresie zmian w prawie pracy dla jednostek samorządowych oraz pracodawców we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie brali udział w charakterze eksperta z zakresu prawa pracy w lokalnej prasie w ramach dyżurów prawnych oraz podczas Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości organizowanego przez Mazowiecką Izbę Gospodarczą w Ciechanowie.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie uczestniczyli także w 16 Targach Pracy organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz Urzędy Dzielnic. Podczas Targów Pracy pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy prezentowali wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz materiały promujące pożądane zachowania w zakładach pracy – zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców oraz – w miarę możliwości – udzielali porad z zakresu prawnej ochrony pracy. Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie brali także udział w Targach Pracy dla Osób Niepełnosprawnych i Targach Pracy dla Seniorów, organizowanych w Ratuszu Dzielnicy Bemowo. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie brali także udział w Targach Pracy na zaproszenie Ochotniczego Hufca Pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie uczestniczył także w Dożynkach oraz Festynach, na których prowadzono działania promocyjno-edukacyjne poprzez udostępnianie wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy i materiałów promocyjnych, jak również szeroko zakrojone poradnictwo prawne. Organizował także wizytacje gospodarstw rolnych biorących udział w Konkursie pt. „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” (XVII edycja) w siedzibie KRUS w Warszawie.

Z kolei, we współpracy z Izbą Rzemiosła zrealizowano finał regionalny Ogólnopolskiego Konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych pod hasłem „Bezpiecznie od startu”, który odbył się w siedzibie Izby Rzemieślniczej w Warszawie. Konkurs adresowany był do uczniów rzemiosła, czyli młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych oraz uczniów odbywających praktykę u rzemieślników. Celem konkursu było popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle, a jego zakres dotyczył problematyki prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy przewidzianych w podstawie programowej kształcenia w zawodach. W wyniku przeprowadzonych eliminacji wyłoniono 2 uczniów – laureatów konkursu etapu regionalnego, którzy będą reprezentować Izbę Rzemieślniczą i uczestniczyć w XIX edycji Ogólnopolskiego Konkursu Wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych.

Zwieńczeniem działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w roku ubiegłym była uroczysta konferencja zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie (pod honorowym patronatem Marszałka Sejmu) z okazji obchodów jubileuszu 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy, jaka odbyła się w dniu 18.10.2019 r. w auli Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Konferencja zgromadziła szerokie grono partnerów społecznych oraz przedstawicieli urzędów i instytucji, od wielu lat współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy, na rzecz ochrony pracujących. Wśród gości nie zabrakło także przewodniczących

Zarządów NSZZ „Solidarność”: Regionu Mazowsze, Regionu Ziemia Radomska oraz przedstawicieli innych organizacji związkowych.

Konferencję rozpoczęło wykonanie hymnu państwowego przez chór Państwowego Ludowego Zespołu Pieśni i Tańca „Mazowsze”, którego występ artystyczny uświetnił Konferencję. Z uwagi na historyczny charakter konferencji, nie mogło zabraknąć projekcji filmowej, która przedstawiła historię Państwowej Inspekcji Pracy od momentu powołania instytucji przez Marszałka Józefa Piłsudskiego, aż do czasów współczesnych. Odczytany został także list Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która podkreśliła że Państwowa Inspekcja Pracy była jedną z pierwszych instytucji państwowych w niepodległej Polsce i do dzisiaj pozostaje strażnikiem dobrych i bezpiecznych warunków pracy oraz list Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która podkreśliła rolę Państwowej Inspekcji Pracy. Nie zabrakło również ciepłych słów od przedstawicieli organizacji związków zawodowych.

Na zakończenie obrad, Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie podziękowała prelegentom i gościom Konferencji podkreślając, że odpowiedzialność, wiedza i najwyższy profesjonalizm kadry inspekcyjnej każdego dnia przynoszą wymierne efekty w zakresie przywracania stanu zgodnego z porządkiem prawnym oraz eliminacji zagrożeń dla zdrowia i życia w środowisku pracy.

VIII.
PODSUMOWANIE I WNIOSKI



Egzekwowanie przepisów prawa pracy stanowi misję Państwowej Inspekcji Pracy. Służą temu ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne zmierzające do poszanowania praworządności i ograniczenia zagrożeń zawodowych. W 2019 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. Podejmowane zagadnienia stanowiły odpowiedź na najpilniejsze bieżące potrzeby w sferze egzekwowania prawa pracy i zapewnienia właściwych warunków pracy.

W ramach przyjętego na lata 2019 – 2021 długofalowego programu działania, w roku 2019, w działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, uwzględniono priorytety mające na celu:

- koncentrację działań kontrolnych i prewencyjnych w obszarach aktywności gospodarczej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych,
- eliminowanie bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników (tj. eliminowanie niebezpiecznych metod pracy i jej niewłaściwej organizacji oraz poprawa ergonomii),
- podejmowanie działań o charakterze prewencyjnym i promocyjnym.

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

W roku 2019 w ramach programu wieloletniego realizowano następujące zadania:

- ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy,
- bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń,
- bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- wzmożony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń,
- kampania prewencyjno-kontrolna, obejmująca szereg zagadnień służących kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów.

W ramach zadań przewidzianych w 2019 r. priorytety w zakresie prawnej ochrony pracy mające na celu:

- ograniczenie skali naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy ze względu na ciągle wysoki poziom nieprawidłowości i ich społeczne skutki,
- ocenę skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy (w niektórych branżach, np. w budownictwie, handlu, gastronomii, umowy prawa cywilnego zawierane są wyraźnie w celu ograniczenia kosztów zatrudnienia),
- weryfikację prawidłowości wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług (w powiązaniu ze zwalczaniem zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy).

W 2019 r. realizowano również zamierzenia planu jednorocznego dotyczące:

- poprawy przestrzegania prawa pracy,
- diagnozowania wybranych zagadnień ochrony pracy,
- 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 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie kontrole oraz dane stanu wypadkowości pozwalają ocenić, że stan praworządności w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy jak również warunków technicznego bezpieczeństwa w dalszym ciągu odbiega od oczekiwań.

Przyczyny tego stanu, wynikają ze słabej kondycji finansowej firm, trudności w interpretacji przepisów prawa, a w konsekwencji ich stosowaniu. Inspektorzy pracy zauważają również inne przyczyny, w tym przykładowo:

- lekceważący stosunek do ciążących na pracodawcach obowiązków,
- świadome ograniczanie kosztów związanych z wypłacaniem pracownikom należnych im świadczeń pieniężnych,
- koszty ponoszone na zapewnienie pracownikom wymaganych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2019 roku realizując przyjęty program działania inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili **7 843 kontrole** w **6 234 podmiotach gospodarczych**. W większości skontrolowanych zakładów pracy inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości.

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy dokonywali oceny prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. Ocenianiem bezpieczeństwa pracy zajmowali się w trakcie 3 664 kontroli, zaś w trakcie 5 810 kontroli przestrzeganiem prawa pracy. Najczęściej kontrolowali jednocześnie oba obszary.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy wydali **20 718 decyzji** w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wśród wymienionych decyzji, aż **855** nakazywało **wstrzymanie prac** ze względu na stwarzane bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz **153** decyzje **skierowania do innych prac 387 osób** zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub też szkodliwych, a także **82** decyzje **zakazujących wykonywania prac** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. W związku ze stwarzanym przez eksploatowane w zakładach maszyny i urządzenia, bezpośrednim zagrożeniem dla życia lub zdrowia ludzi, inspektorzy wydali **305** decyzji **wstrzymujących** ich **eksploatację**.

Dokonanie ogólnej oceny sytuacji w sferze bezpieczeństwa pracy umożliwia analiza danych statystyki o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych. W 2019 r. uzyskano informacje od pracodawców, organów prokuratury, poszkodowanych oraz ze środków masowego przekazu, ogółem o **514 zdarzeniach wypadkowych**, które wydarzyły się na terenie województwa mazowieckiego. **Inspektorzy pracy zbadali** okoliczności i przyczyny **177 wypadków**, w których poszkodowanych zostało **199 osób**. Wśród zbadanych wypadków było **17 śmiertelnych** i **97 ciężkich**. Pośród wszystkich zbadanych wypadków, **7** było wypadkami **zbiorowymi**, w których **poszkodowanych** zostało **21 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, upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik materialny), pochwycenie lub odrzucenie osoby, utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym. Z analizy przyczyn zaistniałych zdarzeń wynika, że nadal w strukturze badanych wypadków dominują przyczyny ludzkie oraz organizacyjne.

Liczba wnoszonych zasadnych skarg pracowniczych obrazuje stan przestrzegania prawa pracy. W roku 2019 zgłoszonych zostało **12 063 skarg** pracowniczych i wniosków organizacji związkowych. Spośród rozpatrzonych skarg i wniosków za zasadne lub częściowo zasadne uznano 37%. Zakres przedmiotowy skarg na przestrzeni ostatnich kilku lat nie ulega zmianie. W dalszym ciągu najwięcej, bo ponad 39,02% dotyczyło wynagrodzeń za prace i innych

świadczeń pieniężnych, około 22,20% stosunku pracy. Ponadto 2,97% 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 **1019 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń należnych 5 171 pracownikom na łączną kwotę 16 287 926,10 zł.** Ponadto w wyniku realizacji **wniosek w wystąpieniach skierowanych do pracodawców oraz wydanych poleceń**, realizowanych w trakcie kontroli, wypłacono pracownikom zaległe należności na łączną kwotę **601 068,77 zł.**

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2019 r., inspektorzy pracy ujawnili **7 390 wykroczeń** przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następnym stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie **120 wniosków o ukaranie do sądu.** Nałożonych zostało **2 332 mandaty** na łączną kwotę **2 784 470 zł** oraz wydano 1 206 środków wychowawczych.

Analiza przeprowadzonych w 2019 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.

Należy wskazać, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie jest wciąż narastająca ilość zgłaszanych skarg i wniosków (**12 063 skargi** zgłoszone **w 2019 r.**, tj. o 7,76% więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego). Niewątpliwie ma to wpływ na całokształt funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w aspekcie doboru zakładów pracy do kontroli (zwłaszcza kontroli tematycznych), czasu trwania kontroli, niejednokrotnie konieczności prowadzenia kontroli w zespołach co najmniej 2 osobowych. W wielu przypadkach podejmowanie działań pomimo zaangażowania inspektorów pracy jest nieefektywne, w związku z brakiem możliwości przeprowadzenia kontroli we wskazanych przez skarżących lub wnioskodawców podmiotach.

Częstą praktyką jest zatrudnianie pracowników przez podmioty zarejestrowane w tzw. „biurach wirtualnych” – gdzie nie jest prowadzona działalność gospodarcza pomimo, że adres rejestrowy widnieje w Krajowym Rejestrze Sądowym.

W Warszawie znajdują się siedziby ministerstw, urzędów centralnych oraz bardzo wielu firm prowadzących działalność na terenie całego kraju, w tym również o zasięgu globalnym. Charakterystyka podmiotów dysponujących najwyższej klasy obsługą prawną sprawia, że problemy analizowane w trakcie kontroli mają charakter już nie podstawowy i na wskroś oczywisty, a dotyczą spraw znacznie bardziej skomplikowanych pod względem prawnym i mających nieco większą skalę rozpatrywanych problemów. Przedkłada się to oczywiście na wysiłek wkładany przez inspektora pracy w kontrolę oraz na jej zakres.

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

Ponadto, Mazowsze już od dawna jest największym placem budowy w Polsce. Znajduje to potwierdzenie w prowadzonych badaniach GUS, które wskazują że województwa mazowieckie i wielkopolskie cechują zdecydowanie największe wartości wskaźników udziału w krajowej powierzchni użytkowej mieszkań i największe natężenie efektów budownictwa

niemieszkaniowego. W tym sektorze gospodarki zatrudnienie znajduje coraz większa liczba cudzoziemców, a także prace wykonuje bardzo duża liczba firm zarejestrowanych poza terenem naszego województwa. Są to głównie firmy małe zatrudniające od kilku do kilkunastu pracowników, w których stan ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praworządności w stosunkach pracy, zwłaszcza w zakresie nieprawidłowości przy zawieraniu umów i powierzaniu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, a także czasu pracy (w szczególności pracy w godzinach nadliczbowych) jest niezadowolający.

Powyższe okoliczności sprawiają, iż inspektorzy koncentrują się przede wszystkim na kontrolach skargowych, dotyczących legalności zatrudnienia oraz związanych z badaniem przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Prowadzone są również intensywne działania zarówno kontrolne jak i prewencyjne adresowane do branży budowlanej.

W 2019 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem około 34 tys. porad prawnych i technicznych. W ramach stałych dyżurów prawnych przyjęto w biurach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie łącznie ponad 10 tys. osób. Należy również wskazać, iż w bieżącym okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 2 071 pisemnych wniosków o udzielenie porady prawnej i technicznej, na które udzielano pisemnych odpowiedzi. Z powyższego wynika, że nadal jest duże zapotrzebowanie na ten rodzaj działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Poprawa stanu ochrony pracy jest możliwa jedynie dzięki konsekwentnemu egzekwowaniu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotychczasowe doświadczenie pokazało, że najskuteczniejszym sposobem na poprawę w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, jest połączenie działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym. W związku z powyższym, zasadnym jest dalsze podejmowanie działań, wynikających bezpośrednio z zapisów ustawowych, a także związanych z koniecznością stałego monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy, jak również badanie nieprawidłowości zgłaszanych w skargach. Prowadzone kontrole zostaną uzupełnione działaniami prewencyjnymi, zmierzającymi do edukacji społeczeństwa, w zakresie poszanowania praworządności i ograniczenia zagrożeń zawodowych.

Miniony rok 2019 był szczególnym dla Państwowej Inspekcji Pracy, która obchodziła jubileusz 100 – lecia swojego istnienia pod hasłem „Od wieku na rzecz ochrony pracy”. Z tej okazji skierowano pod naszym adresem wiele ciepłych słów i podziękowań. Zauważono nowe wyzwania przed jakimi stoi inspekcja i zmiany, za którymi przyjdzie nam nadążyć.

Z okazji jubileuszu Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Pan Andrzej Duda uhonorował wielu pracowników inspekcji medalami za długoletnią służbę. Do zacnego grona odznaczonych dołączyło 19 pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, którzy wzorowo wykonywali obowiązki wynikające z pracy zawodowej. Przyznano 6 złotych, 9 srebrnych i 4 brązowe Medale za Długoletnią Służbę. Zwieńczeniem obchodów w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie była uroczysta konferencja (pod honorowym patronatem Marszałka Sejmu), która odbyła się w dniu 18.10.2019 r. w auli Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Tematem przewodnim konferencji były „Współczesne formy wykonywania pracy”. Główny Inspektor Pracy Pan Wiesław Łyszczek uhonorował 73 pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Pamiątkowe medale i listy gratulacyjne otrzymali pracownicy z najdłuższym stażem pracy w Państwowej Inspekcji Pracy. Konferencja zgromadziła szerokie grono partnerów społecznych oraz przedstawicieli urzędów i instytucji, od wielu lat współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy, na rzecz ochrony pracujących na terenie Mazowsza.

IX.
ZAŁĄCZNIKI



Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:								
1	2	3	ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń	9	10	11	12
	OGOŁEM, w tym:	7 843	20 718	855	153	305	1 019	0	4 912	22 588	503
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	108	237	1	1	2	0	0	68	237	4
2.	Górnictwo, wydobywanie	15	22	0	0	0	5	0	8	28	
3.	Przetwórstwo przemysłowe	809	3 290	147	39	60	135	0	559	2 445	62
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	28	41	0	0	0	2	0	18	56	1
5.	Dostawa wody ^{b)}	47	211	11	3	2	0	0	37	181	0
6.	Budownictwo	1 249	7 541	596	74	171	190	0	646	2 610	25
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1 892	4 677	32	14	16	324	0	1 159	5 743	128
8.	Transport i gospod. magaz.	648	781	5	10	5	83	0	504	2 624	83
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	364	678	1	0	3	40	0	277	1 407	17
10.	Informacja i komunikacja	231	224	0	0	0	23	0	121	572	17
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	128	117	1	0	0	4	0	91	376	28
12.	Obsługa rynku nieruchom.	94	220	6	3	5	20	0	60	278	2
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	539	787	35	4	32	62	0	277	1 221	27
14.	Usługi administrowania ^{g)}	742	653	20	5	2	73	0	450	1 808	45
15.	Administracja publiczna ^{h)}	111	166	0	0	3	0	0	62	184	4
16.	Edukacja	245	251	0	0	1	11	0	182	879	22
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	226	308	0	0	0	12	0	168	695	17
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	152	188	0	0	0	21	0	59	312	5
19.	Pozostała działaln. usług.	211	322	0	0	3	14	0	163	912	16
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	1	1	0	0	0	0	0	1	6	
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	2	0	0	0	0	0	0	2	14	
22.	Nieokreślona działalność	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

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

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

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

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

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

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

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

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

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

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

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

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	zakłady o zatrudnieniu:	7 843	20 718	855	153	305	1 019	0	4 912	22 588	503	
1.	1 - 9	4 328	13 437	601	99	220	526	0	2 535	12 281	270	
2.	10 - 49	1 769	4 599	176	30	60	262	0	1 247	6 139	133	
3.	50 - 249	932	1 778	62	20	21	163	0	640	2 499	64	
4.	250 i powyżej	814	904	16	4	4	68	0	490	1 669	36	

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

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

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

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

Źródło: dane PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontrole	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	7 843	20 718	855	153	305	1 019	0	4 912	22 588	503
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	610	1 010	7	3	11	37	0	372	1 443	37
	1. państwowa	279	408	3	0	7	33	0	163	594	17
	2. samorządowa	312	587	4	3	4	2	0	200	828	20
	3. mieszana	19	15	0	0	0	2	0	9	21	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	7 156	19 541	839	149	290	974	0	4 504	20 988	454
	1. prywatna krajowa	5 991	16 996	717	126	266	816	0	3 754	17 812	382
	2. prywatna zagraniczna	717	1 407	73	15	9	56	0	483	1 925	34
	3. prywatna mieszana	448	1 138	49	8	15	102	0	267	1 251	38
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	77	167	9	1	4	8	0	36	157	12

^{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 2019 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową**
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	7 390	5 207	447	1 736	2 332	120	1 206	95
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	57	37	1	19	17	1	13	0
2.	Górnictwo, wydobywanie	6	6	0	0	3	0	0	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	852	648	56	148	304	16	108	5
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	14	14	0	0	8	0	0	0
5.	Dostawa wody ^{b)}	92	31	48	13	16	5	11	2
6.	Budownictwo	1 599	1 338	65	196	614	19	130	23
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1 616	1 053	55	508	471	23	341	18
8.	Transport i gospod. magaz.	698	471	69	158	217	17	114	13
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	469	323	27	119	126	4	76	2
10.	Informacja i komunikacja	175	117	12	46	42	4	29	2
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	95	47	16	32	26	3	23	4
12.	Obsługa rynku nieruchom.	88	68	7	13	32	1	10	1
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	377	265	9	103	111	3	73	5
14.	Usługi administrowania ^{g)}	552	375	42	135	170	12	101	10
15.	Administracja publiczna ^{h)}	38	20	0	18	9	0	15	0
16.	Edukacja	204	101	32	71	43	7	53	2
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	144	71	8	65	36	5	45	2
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	67	38	0	29	17	0	23	2
19.	Pozostała działaln. usług.	246	184	0	62	70	0	40	3
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	1	0	0	1	0	0	1	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	1

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

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

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

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

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

Źródło: dane PIP

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

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

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

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

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	7 390	5 207	447	1 736	2 332	120	1 206	95
1.	1 - 9	4 616	3 346	293	977	1 459	78	627	83
2.	10 - 49	1 736	1 301	36	399	572	15	294	9
3.	50 - 249	665	369	97	199	200	16	147	3
4.	250 i powyżej	373	191	21	161	101	11	138	0

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	7 390	5 207	447	1 736	2 332	120	1 206	95
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	254	105	17	132	57	4	106	1
	1. państwowa	111	44	0	67	22	0	54	1
	2. samorządowa	134	54	17	63	31	4	51	0
	3. mieszana	9	7	0	2	4	0	1	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	7 080	5 064	430	1 586	2 258	116	1 086	92
	1. prywatna krajowa	6 003	4 305	372	1 326	1 932	94	889	77
	2. prywatna zagraniczna	636	447	24	165	184	7	122	5
	3. prywatna mieszana	441	312	34	95	142	15	75	10
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	56	38	0	18	17	0	14	2

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

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

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

