

## **OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W WARSZAWIE**

**SPRAWOZDANIE**  
Okręgowego Inspektora Pracy  
z działalności w 2018 r.



# SPIS TREŚCI

|            |   | strona |
|------------|---|--------|
| <b>I</b>   | <b>WSTĘP</b>  | 1      |
| <b>II</b>  | <b>DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – INFORMACJE OGÓLNE</b>  | 5      |
|            | 1 Wprowadzenie  | 7      |
|            | 2 Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym   | 7      |
|            | 3 Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli  | 9      |
|            | 4 Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia  | 10     |
|            | 5 Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy   | 10     |
|            | 6 Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy  | 10     |
|            | 7 Egzekucja administracyjna   | 11     |
|            | 8 Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy   | 12     |
|            | 9 Polecenia   | 12     |
|            | 10 Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową                     | 12     |
|            | 11 Zawiadomienia prokuratury o popełnieniu przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami                  | 14     |
|            | 12 Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy   | 15     |
|            | 13 Skargi i wnioski   | 15     |
|            | 14 Porady prawne i techniczne   | 20     |
|            | 15 Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy   | 22     |
|            | 16 Spory zbiorowe pracy   | 23     |
|            | 17 Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16   | 25     |
| <b>III</b> | <b>BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY</b>  | 27     |
|            | 1 Badanie okoliczności i przyczyn ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wypadków przy pracy                       | 29     |
|            | 2 Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców                                | 30     |
| <b>IV</b>  | <b>KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ</b>  | 31     |
|            | 1 Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich                                  | 33     |
|            | 2 Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców            | 33     |
|            | 3 Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy | 34     |
|            | 4 Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych                                    | 35     |
|            | 5 Współpraca z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli instytucji łącznikowej                   | 36     |
| <b>V</b>   | <b>PRZESTRZEGANIE PRAWA PRACY – W TYM BEZPIECZENSTWA I HIGIENY PRACY, W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI</b>   | 39     |
| <b>A</b>   | <b>Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych</b>  | 41     |
|            | 1 Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy   | 41     |
|            | 2 Stosowanie outsourcingu pracowniczego   | 42     |
|            | 3 Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór) | 43     |
|            | 4 Zarządzanie ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy                | 44     |
|            | 5 Kontrole zakładów branży paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej    | 45     |
|            | 6 Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kontrole      | 46     |

|             |  | strona |
|-------------|--|--------|
| <b>B</b>    | <b>Zadania bieżące Państwowej Inspekcji Pracy</b>  | 48     |
|             | 1 Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych   | 48     |
|             | 2 Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych   | 50     |
|             | 3 Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane  | 51     |
|             | 4 Bezpieczeństwo w przemyśle   | 52     |
|             | 5 Bezpieczeństwo w leśnictwie  | 53     |
|             | 6 Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlu detalicznego   | 54     |
|             | 7 Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp   | 55     |
|             | 8 Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp   | 57     |
| <b>C</b>    | <b>Zadania stałe Państwowej Inspekcji Pracy</b>  | 59     |
|             | 1 Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych   | 59     |
|             | 2 Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku  | 61     |
|             | 3 Przestrzeganie przepisów dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych  | 63     |
|             | 4 Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)   | 65     |
|             | 5 Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych  | 67     |
|             | 6 Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie   | 69     |
|             | 7 Kontrole dot. problematyki REACH i CLP   | 74     |
|             | 8 Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO  | 78     |
|             | 9 Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych  | 80     |
|             | 10 Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii) oraz czasu pracy kierowców       | 80     |
|             | 11 Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wpłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy   | 82     |
|             | 12 Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni  | 84     |
|             | 13 Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji  | 84     |
|             | 14 Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez PIP - Pierwsza kontrola   | 85     |
|             | 15 Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono „Pierwszą kontrolę”  | 86     |
| <b>D</b>    | <b>Wyniki kontroli ujętych w rocznym planie zadań własnych okręgowego inspektoratu pracy</b>   | 86     |
|             | 1 Prawna ochrona pracy pracowników sektora bankowego, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z czasem pracy  | 86     |
|             | 2 Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych i chorobowych w podmiotach prowadzących działalność jako stacje demontażu pojazdów | 87     |
| <b>VI</b>   | <b>REALIZACJA ZADAŃ PROMOCYJNO-PREWENCYJNYCH</b>   | 91     |
| <b>VII</b>  | <b>WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYKRAJOWA</b>  | 103    |
| <b>VIII</b> | <b>PODSUMOWANIE I WNIOSKI</b>  | 107    |
| <b>IX</b>   | <b>ZAŁĄCZNIKI</b>  | 113    |

I.  
WSTĘP

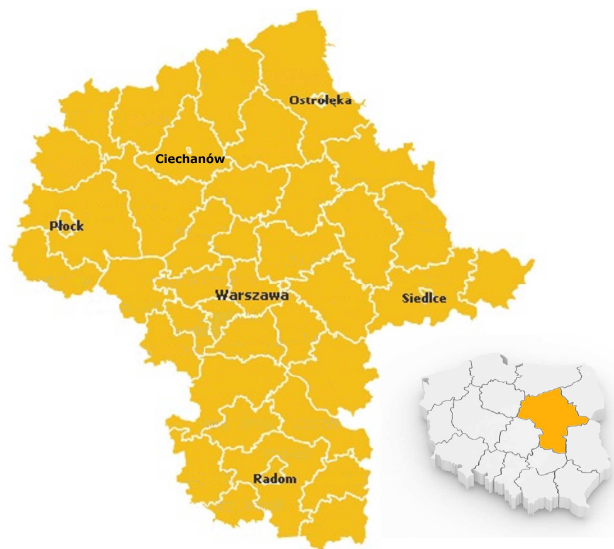




Już od 100 lat, Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole. Wsparciem działalności kontrolno-nadzorczej, są działania o charakterze promocyjno-prewencyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów. Zakres jej działania i uprawnień określa ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 623 t.j.) oraz statut, stanowiący załącznik do zarządzenia marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M. P. Nr 58, poz. 657, z 2009 r. Nr 8, poz. 76 oraz z 2011 r. Nr 2, poz. 19).

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi, a nadzór nad PIP sprawuje Rada Ochrony Pracy, powoływana przez Marszałka Sejmu. Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy, powołany przez Marszałka Sejmu, który ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy. Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy oraz 16 okręgowych inspektoratów pracy.

Jednym z nich jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, obejmujący zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar województwa mazowieckiego. Kieruje nim okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępców, tj. zastępcy ds. nadzoru oraz zastępcy ds. prawno – organizacyjnych. Podstawową rolę w strukturze organizacyjnej okręgowego inspektoratu pracy odgrywają samodzielne stanowiska ds. nadzoru i kontroli, na których zatrudnieni są pracownicy wykonujący i nadzorujący czynności kontrolne. W strukturze terenowej 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 oraz sekcje specjalizujące się w nadzorze rynku i budownictwie, a także organizacji, analiz i informatyki oraz finansowo-księgową.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zatrudnionych było 241 pracowników (240 etatów), w tym: 88 pracowników w oddziałach terenowych. Na stanowiskach wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne zatrudnionych było 166 osób, 17 osób przygotowywało się do wykonywania zadań inspektorskich, a 14 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 2018”, 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 2018 realizowano kolejny etap wieloletniego planu działań Państwowej Inspekcji Pracy (zadania na lata 2016-2018), obejmujący działania kontrolne i prewencyjne dotyczące zagadnień przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu, a zwłaszcza obejmujące kwestie zawierania przez pracodawców umów cywilnoprawnych i terminowych. Przedmiotem kontroli długofalowych w roku 2018 był również outsourcing pracowniczy. Kontrole miały na celu zdiagnozowanie skali omijania i naruszania przepisów art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Działaniami długofalowymi w roku 2018 objęto również zagadnienia mające szczególne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy. Prowadzono działania nadzorczo-kontrolne w zakresie obniżenia poziomu ryzyka w zakładach, w których odnotowano dużą liczbę wypadków przy pracy oraz wysoki poziom narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia, skutkujące chorobami zawodowymi lub innymi dolegliwościami związanymi z wykonywaniem pracy. Kontrole prowadzone były również w grupie zakładów, w których stwierdzono najwyższe wskaźniki wypadków przy pracy, w tym wypadków o cechach powtarzalnych. Prowadzone kontrole wsparte zostały działaniami prowadzonymi w ramach realizacji programu prewencyjnego, mającego na celu wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych poprzez praktyczną implementację elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy, w tym przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Wśród zadań długofalowych znalazł się również III etap kampanii prewencyjno-kontrolnej na rzecz ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

W ramach realizacji zadań rocznych i stałych ujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2018, 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 edukacyjnych, zakładów przemysłowych oraz placówek handlowych. Ponadto od marca 2018 r. prowadzono kontrole w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W roku 2018 realizowano również działania kontrolne w ramach tematów własnych, przyjętych dodatkowo w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie w oparciu o ocenę regionalnych zagrożeń zawodowych. Prowadzono kontrole mające na celu ograniczenie zagrożeń zawodowych przy prowadzeniu prac w podmiotach prowadzących działalność jako stacje demontażu pojazdów. Prowadzono również kontrole dotyczące prawnej ochrony pracy pracowników sektora bankowego, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z czasem pracy.

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

\*\*\*





II.  
DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA  
INFORMACJE OGÓLNE



## 1. Wprowadzenie

Na terenie objętym nadzorem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, na dzień 31 grudnia 2018 r. zarejestrowanych było ponad 930,2 tys. podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W aglomeracji warszawskiej zarejestrowano 658,3 tys. podmiotów gospodarczych. Podmioty objęte nadzorem oddziałów terenowych okręgu warszawskiego stanowią ok. 29,23% 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 |
|------|-------------------------|---------------------------|----------------------------------|
|      | <b>Ogółem</b>           | <b>930,2</b>              | <b>5,78 tys.</b>                 |
| 1.   | Warszawa                | 658,3                     | 6,65 tys.                        |
| 2.   | Oddział Radom           | 84,6                      | 4,46 tys.                        |
| 3.   | Oddział Siedlce         | 61,0                      | 5,08 tys.                        |
| 4.   | Oddział Ostrołęka       | 44,0                      | 3,67 tys.                        |
| 5.   | Oddział Płock           | 43,7                      | 3,36 tys.                        |
| 6.   | Oddział Ciechanów       | 38,5                      | 6,42 tys.                        |

W obowiązującej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie strukturze nadzoru **na jednego inspektora pracy** wykonującego czynności kontrolne **przypada średnio ponad 5,78 tys. podmiotów gospodarczych.**

### Struktura podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia

W strukturze podmiotów gospodarczych według wielkości zatrudnienia dominują podmioty zatrudniające do 9 pracowników, które stanowią 94,89% ogółu. Druga grupa zatrudnienia (od 10 do 49 pracowników) obejmuje 3,61% podmiotów, trzecia (od 50 do 249 pracowników) – 0,98% podmiotów i wreszcie czwarta, w której są największe zakłady pracy (powyżej 250 pracowników) obejmuje niespełna 0,52% podmiotów.

| L.p. | Wyszczególnienie             | Liczba podmiotów (w tys.) | Liczba podmiotów (% ogółu) |
|------|------------------------------|---------------------------|----------------------------|
|      | <b>Ogółem</b>                | <b>930,2</b>              | -                          |
|      | <i>w tym o zatrudnieniu:</i> |                           |                            |
| 1.   | do 9 pracowników             | 882,6                     | 94,89                      |
| 2.   | od 10 do 49 pracowników      | 33,6                      | 3,61                       |
| 3.   | od 50 do 249 pracowników     | 9,1                       | 0,98                       |
| 4.   | powyżej 250 pracowników      | 4,9                       | 0,52                       |

\*

## 2. Działalność kontrolna w roku sprawozdawczym

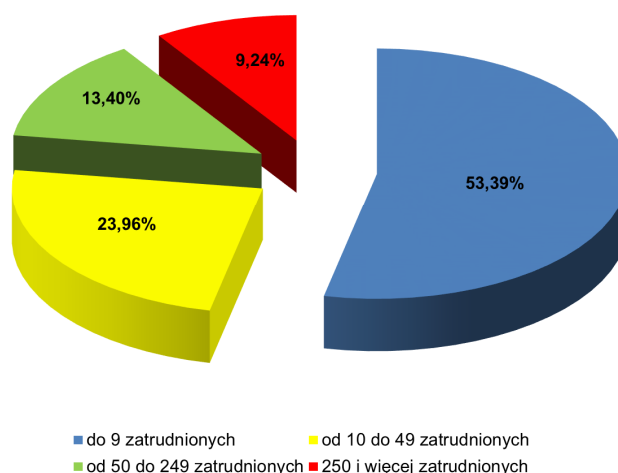
W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 7 992 kontrole w 6 442 podmiotach gospodarczych, w których pracowało blisko 1 181,2 tys. osób, przy czym w 328 kontrolach uczestniczyło co najmniej dwóch inspektorów - konieczność taka wynikała z wielkości zakładu, bądź złożoności badanej problematyki. Ponadto w 610 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 (53,39% objętych kontrolą podmiotów gospodarczych), a następnie odsetek ten zmniejszał się do 9,24% przy pracodawcach zatrudniających 250 i więcej pracowników.

#### Kontrole przeprowadzone w 2018 r. (wg struktury wielkości zatrudnienia)

| Wyszczególnienie                         | Liczba kontroli | Liczba skontrolowanych podmiotów | Liczba pracujących w skontrolowanych podmiotach |
|--|-----------------|----------------------------------|---|
| <b>OGÓŁEM</b>                            |                 |                                  |   |
| <i>w tym w podmiotach o zatrudnieniu</i> | <b>7 992</b>    | <b>6 447</b>                     | <b>1 181 179</b>                                |
| do 9 zatrudnionych                       | 3 954           | 3 442                            | <b>19 256</b>                                   |
| od 10 do 49 zatrudnionych                | 1 863           | 1 545                            | <b>35 292</b>                                   |
| od 50 do 249 zatrudnionych               | 1 138           | 864                              | <b>104 818</b>                                  |
| 250 i więcej zatrudnionych               | 1 037           | 596                              | <b>1 021 813</b>                                |



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

- handlu i napraw (28,08% objętych kontrolą pracodawców),
- budownictwa oraz budownictwa ogólnego i inżynierii lądowej (15,20% objętych kontrolą pracodawców),
- przetwórstwa przemysłowego (12,39% objętych kontrolą pracodawców).

Podczas kontroli tych podmiotów wydano najwięcej decyzji (74,84% ogółu decyzji, w tym 54,33% ogółu decyzji płatniczych oraz 92,59% ogółu decyzji wstrzymujących pracę i 92,73% ogółu decyzji skierowujących pracowników do innych prac), a także wniosków wystąpień (ok. 50,02% wszystkich wniosków ujętych w wystąpieniach), aby doprowadzić do stanu zgodnego z prawem.

#### Zakres ujawnionych nieprawidłowości w poszczególnych zakładach w latach 2015 – 2018

| Liczba stwierdzonych nieprawidłowości            | 0-2 | 3-8 | 9-15 | powyżej 15 |
|--|-----|-----|------|------------|
| 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%         |
| Odsetek ogółu skontrolowanych zakładów w 2015 r. | 36% | 37% | 18%  | 9%         |

\*

W roku 2018 wydano ogółem ponad 16,3 tys. decyzji (w porównaniu z rokiem 2017 mniej o 18,06%) oraz ponad 20 tys. wniosków w wystąpieniach (o 7,35% mniej niż w roku 2017). Zmniejszyła się również liczba poleceń wydanych w trakcie kontroli (w porównaniu z rokiem 2017, mniej o 20,43%). W roku 2018 nałożono o 4,17% więcej mandatów niż w roku 2017, natomiast zmalała liczba wniosków do sądu – o 52,88% mniej wniosków w porównaniu do roku ubiegłego.

### Porównanie podstawowych działań inspektorskich w latach 2015-2018

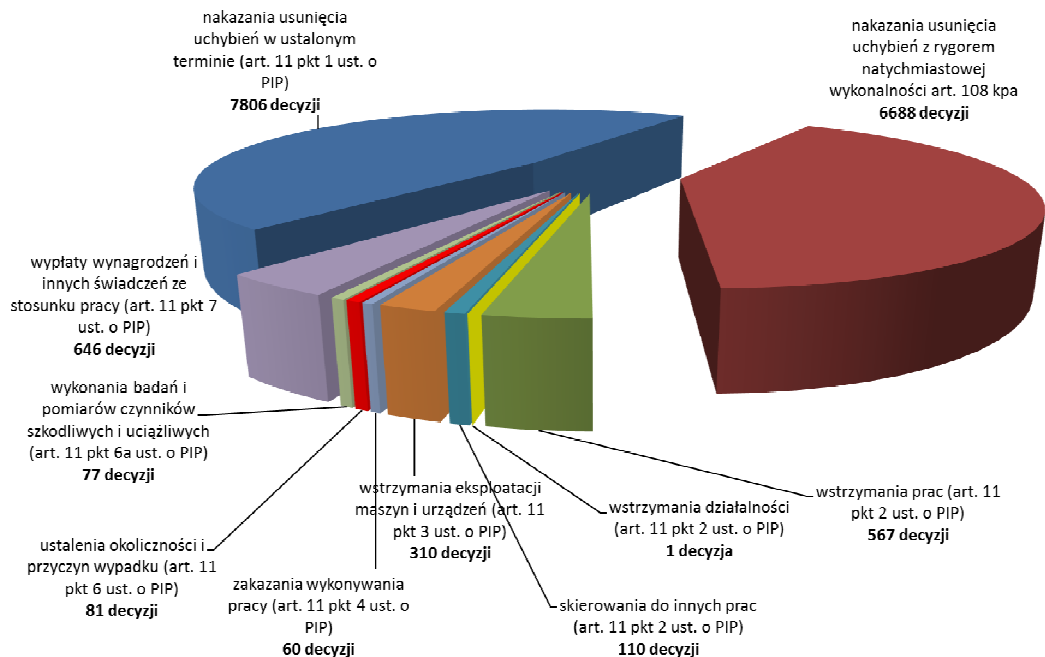
| Wyszczególnienie  | 2018 r. | 2017 r. | 2016 r. | 2015 r. |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Liczba przeprowadzonych kontroli                                    | 7 992   | 8 256   | 7 806   | 7 714   |
| Liczba kart ZN (podjęte czynności niezakwalifikowane jako kontrole) | 610     | 571     | 512     | 464     |
| Liczba wydanych decyzji   | 16 346  | 19 946  | 17 926  | 19 178  |
| Liczba decyzji wstrzymujących                                       | 567     | 666     | 576     | 714     |
| Liczba decyzji skierowujących                                       | 110     | 172     | 219     | 210     |
| Liczba wniosków w wystąpieniach                                     | 20 894  | 22 551  | 22 650  | 22 070  |
| Liczba poleceń  | 405     | 509     | 442     | 359     |
| Liczba nałożonych mandatów  | 2 197   | 2 109   | 2 067   | 2 316   |
| Kwota grzywny (w tys.)  | 2 662   | 2 537   | 2 500   | 2 728   |
| Liczba wniosków do sądu   | 139     | 295     | 328     | 261     |

\*

### 3. Decyzje inspektorów pracy wydane w wyniku kontroli

W 2018 r., w celu usunięcia zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń należnych pracownikom, inspektorzy pracy wydali ogółem **16 346 decyzji**, w tym 15 700 decyzji dotyczących bhp i 646 decyzji płacowe.

#### Struktura wydanych decyzji



W wyniku ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali 567 decyzji wstrzymania prac, w 1 przypadku nakazano wstrzymanie działalności, a 110 decyzjami skierowano do innych prac 187 pracowników. Ponadto w ramach przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 310 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn oraz 60 decyzji zakazujących wykonywania prac. Wydano również 6 688 decyzji, którym na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

\*

#### **4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia**

Podczas prowadzonych w 2018 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 646 decyzji nakazujących wypłatę 2 887 pracownikom należnych świadczeń, na łączną kwotę 10 190 496 zł. W pozostałych przypadkach ujawnione uchybienia regulowano w trybie wystąpień kierowanych do pracodawców.

\*

#### **5. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy**

W 2018 r. wniesiono do Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie 17 odwołań od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W 7 przypadkach przedmiotem odwołania były decyzje płacowe, w 9 przypadkach – rozstrzygnięcia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zaskarżono także 1 decyzję o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych Okręgowy Inspektor Pracy utrzymał w mocy 6 decyzji z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, 4 decyzje o charakterze placowym, a także 1 decyzję o nałożeniu kary pieniężnej w transporcie drogowym.

W 4 przypadkach rozstrzygnięcia organu I instancji zostały uchylone w całości w tym: 3 decyzje o charakterze placowym, 1 decyzję z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy - przedmiotowe decyzje zostały uchylone przez organ odwoławczy w całości i umorzono postępowanie organu I instancji.

W 2 przypadkach decyzje organu I instancji zostały uchylone w części – przedmiotowe decyzje dotyczyły nałożenia obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. 1 decyzję z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy uchylono w części dotyczącej terminu jej wykonania, natomiast drugą decyzję w części dotyczącej rozstrzygnięcia o nałożeniu obowiązku z zakresu bhp.

Ponadto Okręgowy Inspektor Pracy wydał jedną decyzję w trybie art. 155 Kodeksu postępowania administracyjnego, jedną decyzję w przedmiocie odmowy udzielenia informacji w trybie dostępu do informacji publicznej, jedną decyzję w trybie art. 54 § 3 Prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, a także jedno postanowienie w trybie art. 113 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego.

\*

#### **6. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy**

W roku 2018 zostały wniesione w sumie 3 skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego na decyzje Okręgowego Inspektora Pracy (2 skargi na decyzje Okręgowego Inspektora Pracy wydane w przedmiocie utrzymania w mocy decyzji organu I instancji wydanej w przedmiocie nałożenia obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także 1 skargę na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy wydaną w przedmiocie utrzymania w mocy decyzji organu I instancji wydanej w przedmiocie umorzenia postępowania o wpisanie byłego pracownika do ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze). W zakresie rozstrzygnięć dokonanych przez Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego należy zauważyć, iż przedmiotowe 3 skargi nie zostały jeszcze rozpoznane przez sąd.

W 2018 r. nie zostały wniesione żadne skargi kasacyjne do Naczelnego Sądu Administracyjnego na decyzje lub postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy. Naczelny Sąd Administracyjny rozpatrzył natomiast w 2018 r. skargę kasacyjną wniesioną w roku 2017. W tej sprawie Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie wyrokiem oddalił skargę pracodawcy na postanowienie OIP w przedmiocie stwierdzenia uchybienia terminu do wniesienia odwołania. Od przedmiotowego wyroku pracodawca wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku oddalił skargę kasacyjną pracodawcy.

\*

## 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 2018 r. inspektorzy pracy w związku ze stwierdzeniem niewykonania 197 decyzji wydali ogółem 61 upomnień, w których wzywano 56 pracodawców do wykonania nałożonego nakazem obowiązku - z zagrożeniem skierowania sprawy na drogę postępowania egzekucyjnego, w tym:

- 28 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 119 decyzji płacowych,
- 33 upomnień wydano w związku z niewykonaniem 78 decyzji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Efekt przyniosło 5 upomnień, w wyniku których zrealizowano ogółem 11 decyzji, w tym 2 upomnienia dotyczących 5 decyzji płacowych oraz 3 upomnienia, wskutek których zrealizowano 6 decyzji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

W wyniku ustaleń kontroli sprawdzających wykonanie decyzji ujętych w upomnieniach w 14 przypadkach wszczęto egzekucję administracyjną - 13 spraw wszczęto z powodu niewykonania decyzji inspektorów pracy dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, 1 sprawę z powodu niewykonania decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Tytuły wykonawcze dotyczące obowiązków o charakterze niepieniężnym skierowano do 12 pracodawców.

W związku z niewykonaniem 117 decyzji dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń oraz 5 decyzji z zakresu bhp, w stosunku do 12 pracodawców organ egzekucyjny wydał 14 postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia na ogólną kwotę 164 000,00 zł.

W 2018 r. wpłynęły 4 zażalenia na postanowienie o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia; 2 postanowienia utrzymano w mocy, 1 zaskarżone postanowienie uchylono, a w przypadku 1 zażalenia stwierdzono uchybienie terminu do wniesienia zażalenia, wobec powyższego organ odwoławczy stwierdził w drodze postanowienia niedopuszczalność odwołania i uchybienie terminu do wniesienia odwołania oraz pozostawił złożone zażalenie pozostawił bez rozpoznania.

Liczba wystawionych dla zobowiązanych tytułów wykonawczych o charakterze niepieniężnym wyniosła 14 i zmalała w stosunku do 2017 r. (dla porównania: w 2015 r. - 21, w 2016 r. - 28, w 2017 r. - 23). W 2018 r. wydano 14 postanowienia o nałożeniu grzywny (dla porównania: w 2017 r. wydano 23 postanowienia, w 2016 r. wydano 28 postanowień, w 2015 r. - 21 postanowień).

W 2018 roku wzrosła, w porównaniu z rokiem poprzednim, liczba wystawionych tytułów wykonawczych o charakterze pieniężnym, skierowanych w celu egzekucji do naczelników urzędów skarbowych. Wystawiono łącznie 58 tytułów na kwotę 195 399,60 zł, w tym 17 tytułów na kwotę 194 000,00 zł na grzywny w celu przymuszenia. Dla porównania 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), a w 2015 r. wystawiono do naczelników urzędów skarbowych ogółem 84 tytuły na łączną kwotę 154 901,98 zł, w tym 22 tytuły na kwotę 153 000,00 zł dotyczyło grzywien w celu przymuszenia.

## 8. Wystąpienia i wnioski inspektorów pracy

W związku z nieprzebrzeganiem przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy skierowali 20 894 wnioski (o 7,34% mniej w porównaniu z rokiem 2017) zawarte w 4 813 wystąpieniach. Wystąpienia i wnioski skierowane były do 4 360 pracodawców. Wydanymi wnioskami regulowano głównie zagadnienia prawnej ochrony pracy, w tym dotyczące nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń należnych pracownikom, czasu pracy, stosunku pracy czy urlopów pracowniczych. 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 2018 r. inspektorzy pracy wydali 405 poleceń (o ok. 20,43% mniej niż w roku 2017). 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 474 000,18 zł.

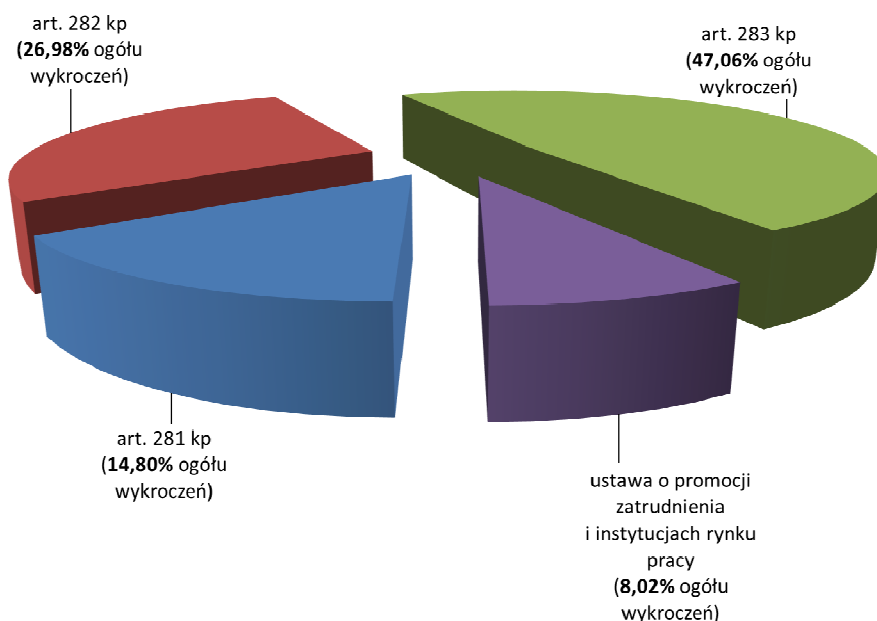
\*

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

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2018 r., inspektorzy pracy ujawnili 7 019 wykroczeń przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 139 wniosków o ukaranie do sądu, nałożonych zostało 2 197 mandatów na łączną kwotę 2 661 910 zł oraz wydano 1 300 środków wychowawczych.

Najczęściej wykroczenia dotyczyły naruszenia przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 kp) – 47,06% ogółu popełnionych wykroczeń. Wykroczenia dotyczące niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 kp) stanowiły 26,98% ogółu wykroczeń, a wykroczenia dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy (art. 281 kp) – 14,80% ogółu wykroczeń.

Najczęściej ujawniane wykroczenia





**Struktura ujawnionych wykroczeń i zastosowanych środków prawnych**

| Wyszczególnienie  | Ogółem       | Zastosowane środki prawne |              |                    |
|---|--------------|---------------------------|--------------|--------------------|
|   |              | Wnioski do sądu           | Mandaty      | Środki wychowawcze |
| <b>Wykroczenia ogółem</b>   | <b>7 019</b> | <b>507</b>                | <b>4 628</b> | <b>1 884</b>       |
| <i>w tym z:</i>   |              |                           |              |                    |
| - art. 281 kodeksu pracy  | 1 039        | 37                        | 794          | 208                |
| - art. 282 kodeksu pracy  | 1 894        | 157                       | 1 175        | 562                |
| - art. 283 kodeksu pracy  | 3 303        | 152                       | 2 308        | 843                |
| - ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy   | 563          | 124                       | 237          | 202                |
| - ustawy o ograniczaniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre dni   | 70           | 15                        | 47           | 8                  |
| - ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę  | 114          | 16                        | 52           | 46                 |
| - ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych   | 19           | 4                         | 7            | 8                  |
| - ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług   | 6            | -                         | 1            | 5                  |
| - ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych  | 2            | -                         | 1            | 1                  |
| - ustawy o społecznej inspekcji pracy   | 6            | 2                         | 4            | -                  |
| - ustawy o informowaniu pracowników o przeprowadzaniu z nimi konsultacji                                      | 2            | -                         | 1            | 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 139 wniosków o ukaranie do sądów, zawierających 507 wykroczeń. W porównaniu do lat ubiegłych, zmniejszyła się liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych (w 2017 r. 293 wnioski, w 2016 r. - 326 wniosków, w 2015 r. - 265 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 139 wniosków o ukaranie sądy rozpatrzyły 112 wniosków, w tym 104 rozstrzygnięcia zapadły w formie wyroków nakazowych, 8 orzeczeń zostało wydanych w formie wyroku. Łączna kwota grzywien, nałożonych na obwinionych o popełnienia wykroczenia wyniosła 298 800 zł.

**Postępowanie mandatowe**

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie nałożyli 2 197 mandatów karnych, na łączną kwotę 2 661 910 zł.

Średnia kwota mandatu wyniosła blisko 1 212 zł. Łączna liczba wykroczeń zawartych w mandatach wynosiła 4 628.

W okresie sprawozdawczym jeden pracodawca złożył do sądu wniosek o uchylenie mandatu karnego. Sąd odmówił uchylenia prawomocnego mandatu karnego wobec braku przesłanek określonych w art. 101 §1, §1a, §1b kpw.

**Środki wychowawcze**

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy zastosowali 1 300 środków wychowawczych. Łączna liczba wykroczeń zawartych w środkach wychowawczych wynosiła 1 884.

W 2018 r., w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, środkiem najczęściej stosowanym nadal był mandat karny. Należy wskazać, że sądy zaprzestały bardzo łagodnego karania pracodawców, sporadycznie wymierzając kary grzywny poniżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia. W okresie sprawozdawczym, wielokrotnie zasądzano kary grzywny w wysokości 5 000 zł. W jednym przypadku, wobec 5 członków zarządu spółki, zasądzone kary po 5 000 zł wobec każdego obwinionego. Sądy zasądzały także kary grzywny w wysokości 8 000 zł i 12 000 zł.

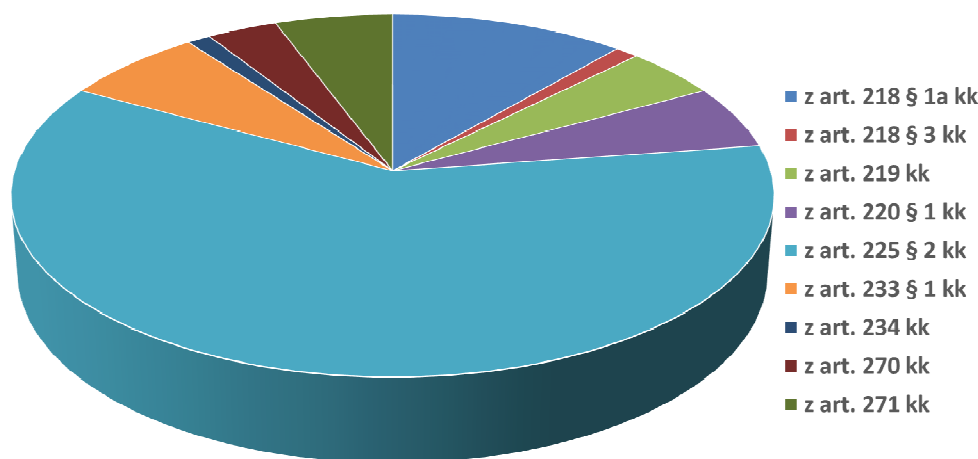
\*

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

W okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 78 zawiadomień o popełnieniu przestępstw dotyczących 88 czynów.

Zestawienie naruszenia artykułów typizujących przestępstwa w zawiadomieniach do prokuratury:

- z art. 218 § 1 a kk - 10 przestępstw,
- z art. 218 § 3 kk - 1 przestępstwo,
- z art. 219 kk - 4 przestępstwa,
- z art. 220 §1 kk - 5 przestępstw,
- z art. 225 § 2 kk - 53 przestępstwa,
- z art. 233 § 1 kk - 6 przestępstw,
- z art. 234 kk – 1 przestępstwo,
- z art. 270 kk – 3 przestępstwa,
- z art. 271 kk - 5 przestępstw.



W okresie sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie został poinformowany o 58 przypadkach wszczęcia postępowania przygotowawczego.

Prokuratura skierowała 4 akty oskarżenia do sądu, nie odnotowano żadnego zawieszenia postępowania sądowego.

#### Współpraca z sądami oraz prokuraturą

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili na wniosek prokuratury 7 kontroli. Jednej kontroli wskutek

udaremniania nie przeprowadzono, czynności wobec tego podmiotu nie zostały zakończone na dzień 31 grudnia 2018 r.

W prowadzonych przez organy ścigania i sądy postępowaniach inspektorzy pracy 105 uczestniczyli w charakterze świadka. Nie odnotowano przypadku, aby inspektor pracy występował przed sądem w charakterze biegłego.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie przekazywał informacje dotyczące kontroli oraz udostępnił dokumentację kontrolną na wniosek: sądu (wydziały pracy i wydziały karne) - ogółem 195, sądu karnego - 39 oraz policji i prokuratury - 352.

\*

## 12. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku

W roku 2018 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie skierowali do właściwych sądów pracy łącznie 3 pozwy o ustalenie istnienia stosunku pracy, na rzecz 3 osób wykonujących pracę w warunkach określonych w art. 22 §1 kodeksu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. W tym na rzecz 1 osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia oraz 2 osób wykonujących pracę w warunkach określonych w art. 22 §1 kodeksu pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy.

W obu sprawach strony zawarły ugodę i sąd postanowieniem nadał klauzulę wykonalności ugodom zawartym pomiędzy stronami oraz umorzył postępowania w tych sprawach. W przypadku 1 wniesionego w 2018 r. powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy sąd nie wydał żadnego rozstrzygnięcia. W okresie sprawozdawczym wystąpiły 2 przypadki oddalenia powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy (wniesionych w 2017 r.). W tym okresie nie wystąpiły przypadki odrzucenia, zwrotu, cofnięcia lub zawieszenia powództwa. W okresie sprawozdawczym nie wnoszono skargi kasacyjnej.

Wystąpił 1 przypadek wstąpienia przez inspektora pracy do postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy za zgodą powoda - świadczącego pracę od września 2013 r. do lipca 2017 r. na podstawie umów zlecenia. Do 31.12.2018 r. nie zapadło w tej sprawie żadne rozstrzygnięcie.

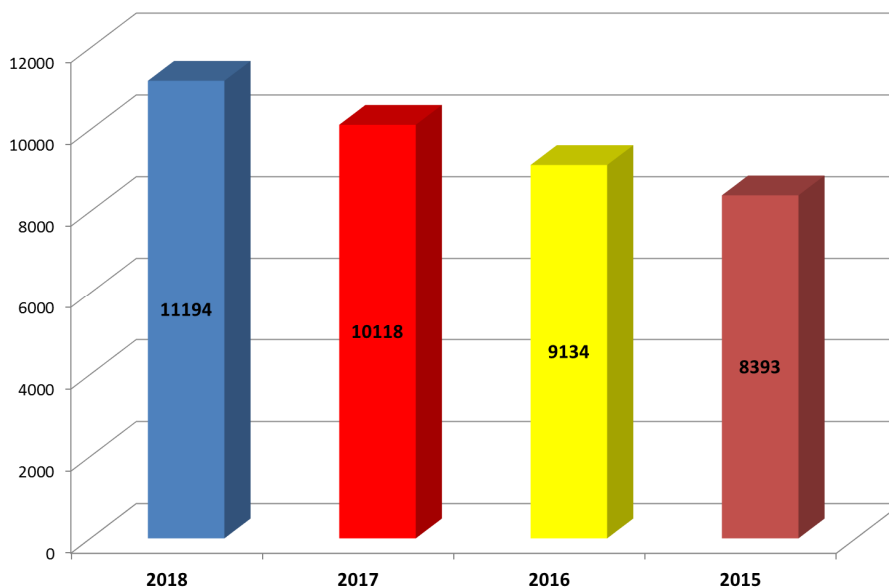
\*

## 13. Skargi i wnioski

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w tym do Oddziałów terenowych, zgłoszonych zostało 11 194 skarg i wniosków, to jest o 10,64% więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. W wyniku skarg przeprowadzono 5 087 czynności kontrolnych mających na celu wyjaśnienie zgłoszonych nieprawidłowości.

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

|                  | 2018  | 2017  | 2016  | 2015  |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Warszawa</b>  | 7 417 | 6 788 | 6 051 | 5 236 |
| <b>Ciechanów</b> | 506   | 415   | 308   | 278   |
| <b>Ostrołęka</b> | 694   | 531   | 453   | 545   |
| <b>Płock</b>     | 617   | 585   | 472   | 527   |
| <b>Radom</b>     | 1 209 | 1 093 | 1 102 | 1 064 |
| <b>Siedlce</b>   | 751   | 706   | 748   | 743   |



Najliczniejszą grupę osób zgłaszających skargi i wnioski stanowią byli pracownicy – 4 398 osób (24,15% zgłaszających skargi), pracownicy – 4 155 (22,81%), osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – 1 128 (6,19%), osoby pozostające anonimowymi – 1 097 (6,02%), osoby trzecie – 979 (5,38%), cudzoziemcy – 928 (5,10%) oraz związki zawodowe – 175 (0,96%).

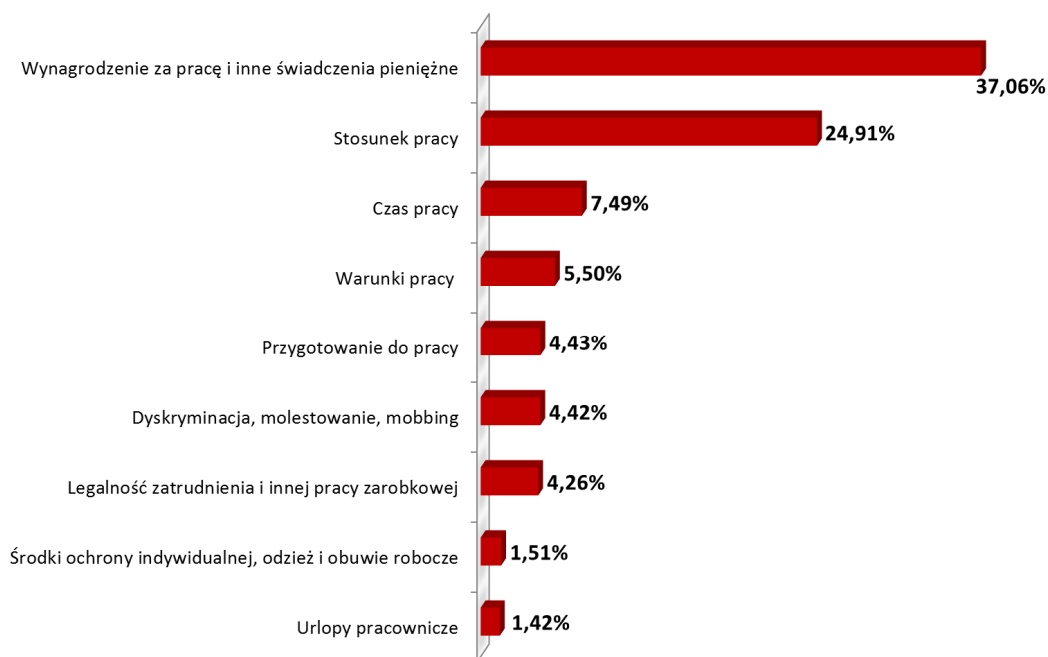
W skargach skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2017 r. zgłoszono łącznie 23 130 problemów. Nastąpił zatem wzrost ilości zgłaszanych problemów w stosunku do roku poprzedniego o 11,93%.

#### Problematyka najczęściej występująca w skargach

| Problematyka zgłaszana w skargach                     | Liczba problemów |
|---|------------------|
| Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne   | 8 491            |
| Stosunek pracy  | 5 706            |
| Czas pracy  | 1 717            |
| Warunki pracy   | 1 260            |
| Przygotowanie do pracy                                | 1 014            |
| Dyskryminacja, molestowanie, mobbing                  | 1 012            |
| Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej       | 976              |
| Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze | 347              |
| Urlopy pracownicze                                    | 326              |
| Pozostałe   | 2 062            |

Z powyższego zestawienia wynika, że nadal największą część skarg stanowią skargi dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy (36,71% ogólnej liczby problemów zgłoszonych w skargach).

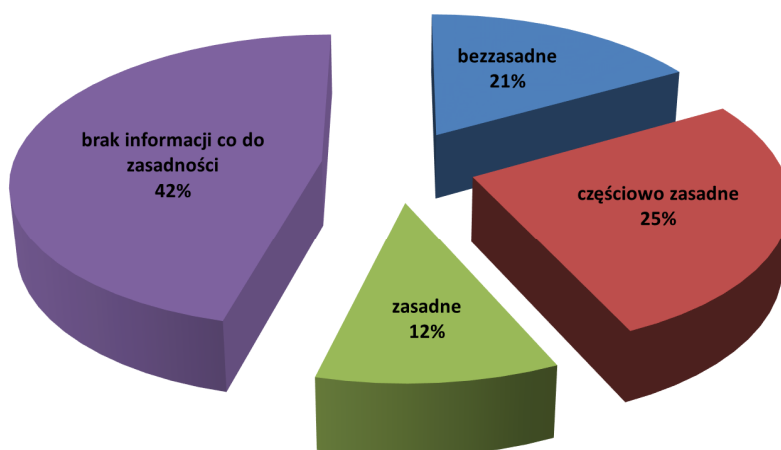
## Zakres przedmiotowy skarg



(Odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2018 r. wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie)

Z ogólnej liczby 11 194 skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2018 r. za zasadne uznano 1 196 skarg (co stanowi 10,69% ogółu skarg), za częściowo zasadne – 2 964 skargi (26,48%), za bezzasadne – 1 880 skarg (16,79%), w przypadku 5 154 skarg (46,04%) – 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



W porównaniu do 2017 r. odsetek skarg uznanych za zasadne nieznacznie zmalał, o około 4% zmalały także skargi uznane za bezzasadne (z 20,85% na 16,79%). Nastąpił natomiast niewielki wzrost odsetka skarg uznanych za częściowo zasadne.

### Charakterystyka głównych naruszeń

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

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

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

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

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

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

### **Efekty uzyskane w wyniku badania skarg**

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

- wydali 1 926 decyzji, w tym 1 493 decyzje pisemne oraz 433 decyzje ustne,
- skierowali 1 839 wystąpień zawierających 5 622 wnioski oraz wydali 160 poleceń,
- nałożyli 918 mandatów za 1 615 wykroczeń – na łączną kwotę 1 100 410 zł,
- skierowali 62 wnioski do sądu zawierających 177 wykroczeń.

W wyniku zastosowanych środków prawnych, inspektorzy pracy na rzecz pracowników wyegzekwowali łączną kwotę 1 844 275,34 zł.

\*

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

W 2018 r. nieznacznie wzrosła liczba skarg, w których poruszano problem mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 580 skarg w tym zakresie (w 399 skargach sygnalizowano problem mobbingu, a w 181 – nierównego traktowania).

Problematyka mobbingu i nierównego traktowania w zatrudnieniu jest trudna do badania, szczególnie wówczas, gdy zainteresowani chcą zachować anonimowość lub nie potrafią wskazać podstawy dyskryminacji. Zazwyczaj są to sprawy sporne, podlegające rozpatrzeniu przez sąd pracy. Stąd tak mało skarg uznano za zasadne, bowiem wśród rozpatrzonych skarg dotyczących mobbingu za zasadne uznano tylko 2 skargi, natomiast w przypadku nierównego traktowania w zatrudnieniu - 7 skarg.

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

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

\*

### **Skargi i wnioski składane przez związki zawodowe**

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 175 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe, w związku z którymi przeprowadzono 139 kontroli. Z ogólnej liczby 175 skarg zgłoszonych przez związki zawodowe – za zasadne uznano 24 skargi (13,71% skarg związkowych), za częściowo zasadne – 75 skarg (42,86%), za bezzasadne uznano 43 skargi (24,571%), brak informacji co do zasadności wskazano w przypadku 33 skarg (18,86%). W 2018 r. nieznacznie wzrósł odsetek skarg uznanych za zasadne i częściowo zasadne, a skarg uznanych za bezzasadne – zmalał.

Skargi i wnioski związkowe dotyczyły łącznie 470 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                       | 101              | 21,49%                       |
| Czas pracy                           | 95               | 20,21%                       |
| Wynagrodzenia i inne świadczenia     | 81               | 17,23%                       |
| Zbiorowe prawo pracy                 | 59               | 12,55%                       |
| Warunki pracy                        | 42               | 8,94%                        |
| Dyskryminacja, molestowanie, mobbing | 37               | 7,87%                        |
| Przygotowanie do pracy               | 22               | 4,48%                        |
| Urlopy pracownicze                   | 15               | 3,13%                        |

\* Zamieszczone w tabeli odsetki oznaczają udział danego problemu, w ogólnej liczbie problemów zgłoszonych w skargach, które w 2018 r. wpłynęły do OIP Warszawa

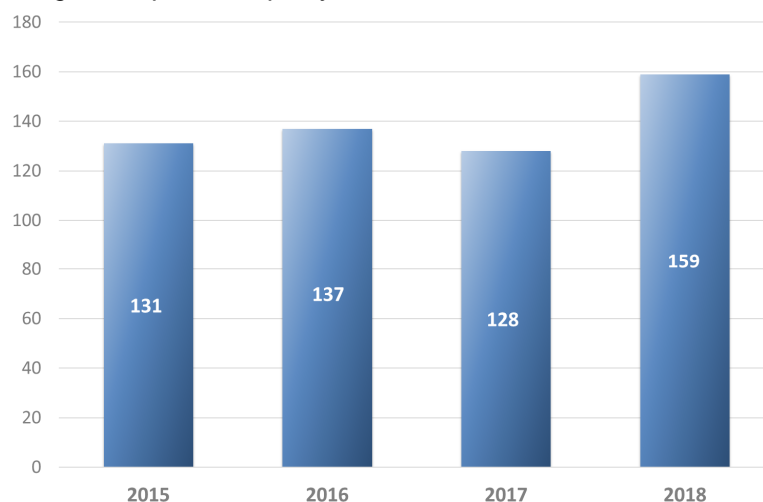
Podsumowując, związki zawodowe zazwyczaj kierują do Okręgowego Inspektoratu Pracy skargi wielotematyczne, zawierające zarówno konkretne problemy, podlegające kontroli inspektora pracy, jak i zagadnienia o dużym stopniu ogólności, nieprecyzyjnie sformułowane, a także takie, których rozpatrzenie nie należy do kompetencji inspektora. Organizacje związkowe bowiem przeceniają możliwości i rolę inspektora pracy, który nie zawsze dysponuje odpowiednimi narzędziami mogącymi rozwiązać wszystkie problemy czy uregulować sytuację w sposób zgodny z oczekiwaniami związków zawodowych. Stąd też znaczny jest odsetek problemów uznanych za niezasadne czy niemożliwy do ustalenia zasadności (odpowiednio: 39,57% i 25,53% ogółu zagadnień zgłoszonych przez związki).

### **Skargi na czynności inspektorów pracy**

W roku 2018 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 159 skarg na inspektorów pracy, przy czym cztery skargi zostały wycofane.

W analogicznym okresie 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło ogółem 128 skarg (127 skarg na inspektorów pracy i 1 - na pracownika administracji), z kolei w 2016 r. wpłynęło 137 skarg, a w 2015 r. 131 skarg.

Skargi na inspektorów pracy OIP w Warszawie w latach 2015-2018



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

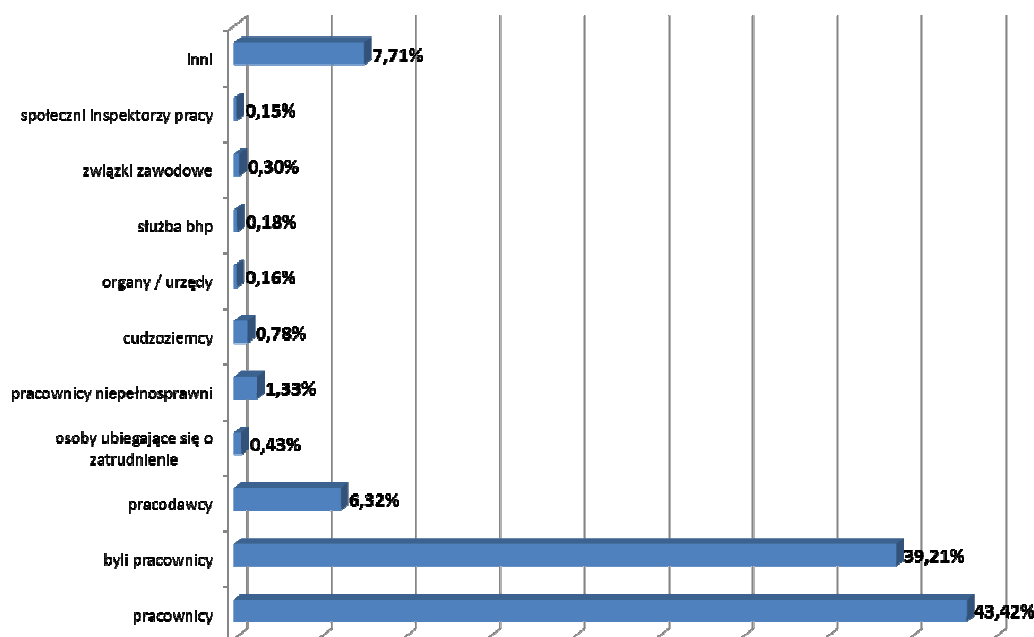
- 1) **1** skarga - uznana została za w pełni zasadną,
- 2) **18** skarg - uznano za częściowo zasadne,
- 3) **128** skarg - zostało uznanych za bezzasadne.

\*

#### 14. Porady prawne i techniczne

W 2018 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie udzielili ogółem 47 606 porad prawnych i technicznych, łącznej liczbie 8 283 interesantom (osobom pytającym). Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych w firmach pracodawców udzielili łącznie 24 823 porady ustne. Ponadto, udzielono odpowiedzi na 274 pisemne zapytania prawne, z czego 110 stanowią odpowiedzi wysłane drogą elektroniczną.

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,
- badania i pomiary czynników szkodliwych, środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze,
- mikroklimat i środowisko pracy,
- stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne,
- ocena ryzyka zawodowego,
- maszyny i urządzenia techniczne, transport,
- służba bhp i komisja bhp,
- ochrona pracy młodocianych,
- przygotowanie do pracy - badania, szkolenia, kwalifikacje,
- społeczna inspekcja pracy, 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. Ogólna liczba porad zmniejszyła się z 53 160 udzielonych porad w 2017 r. do 47 606 porad w 2018 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 i konkretne. Pracownicy są bardziej świadomi prawa ich reprezentacji przez związki zawodowe lub rady pracowników czy możliwości dochodzenia swoich roszczeń przed sądem pracy. Coraz częściej prawnicy udzielający porad konsultują już gotowe wnioski, powództwa czy akty prawa wewnątrzzakładowego pod kątem formalnej ich zgodności z przepisami.

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. Bardzo często jednak osoby odsyłane do inspekcji pracy, szczególnie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, kierowane są w sprawach nie należących do kompetencji organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Podsumowując tematykę poradnictwa prawnego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie w roku 2018, 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.

\*

## 15. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

W roku 2018 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło łącznie 201 wniosków o rejestrację oraz o wpis informacji (dla porównania w całym 2017 r. – 201 wniosków, 2016 r. - 176 wniosków, 2015 r. - 197, 2014 r. - 186, 2013 r. - 194, 2012 r. - 232, 2011 r. - 259, w 2010 r. - 262).

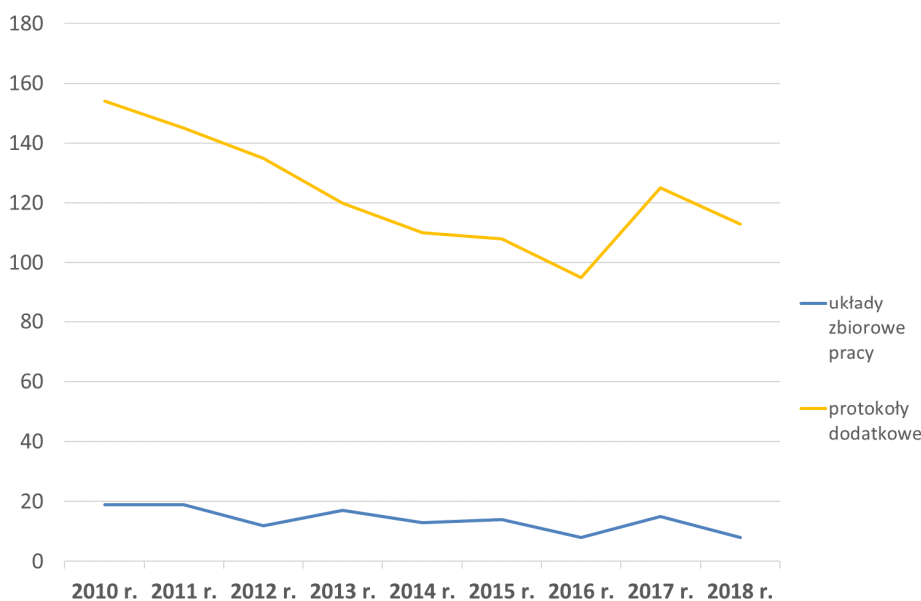
Wnioski dotyczyły:

- rejestracji układów - 11
- rejestracji porozumienia o stosowaniu układu - 5
- rejestracji protokołów dodatkowych - 134
- informacji ogółem - 51, w tym:
  - wypowiedzenie układu - 3
  - rozwiązanie układu (porozumienia) - 9
  - rozwiązanie organizacji związkowej - 7
  - wstąpienie związku zawodowego w prawa strony - 6
  - zawieszenie stosowania układu - 4
  - odstąpienie od stosowania układu - 1
  - zmiana nazwy, adresu - 20
  - inne informacje - 1

W okresie od dnia 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. odmówiono rejestracji 3 protokołów dodatkowych. Strony wycofały łącznie 4 wnioski. Z przyczyn formalnych odmówiono rozpatrzenia 16 wniosków o rejestrację oraz o wpis informacji. Ponadto zarejestrowano 8 zakładowych układów zbiorowych pracy, 113 protokołów dodatkowych oraz wpisano do rejestru 40 informacji.

Dla porównania w 2010 r. zarejestrowano 19 zakładowych układów zbiorowych pracy i 154 protokołów dodatkowych, 2011 r. – odpowiednio 19 układów i 145 protokołów dodatkowych, 2012 r. – 12 układów i 135 protokołów, 2013 r. - 17 układów i 126 protokołów, 2014 r. 13 układów i 110 protokołów, 2015 r. - 14 układów i 108 protokołów, 2016 r.- 8 układów oraz 95 protokołów dodatkowych, 2017 r. - 15 układów i 125 protokołów dodatkowych.

**Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych w latach 2010-2018 OIP Warszawa**



W 2018 r. udzielono ponad 200 porad prawnych i 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, odpowiedzi pisemnej lub osobom bezpośrednio zgłaszającym się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Dane z 2018 roku odnośnie rejestracji układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych wskazują na powrót do poziomu rejestracji sprzed 2017 roku. Utrzymuje się tendencja, że strony zakładowych układów zbiorowych pracy ograniczają zakres lub wysokość przyznawanych pracownikom świadczeń – dotyczy to przede wszystkim układów zawieranych po rozwiązaniu dotychczasowych układów.

Większość zarejestrowanych układów przewiduje jeszcze np.: prawo do nagród jubileuszowych czy wyższych niż przewidziane powszechnie obowiązującymi przepisami odpraw emerytalnych i rentowych, jednak coraz częściej prawo do tych świadczeń uzależnia się od zakładowego, zamiast - jak do tej pory - ogólnego stażu pracy. Zmiany dokonywane w drodze protokołów dodatkowych dotyczyły głównie zasad wynagradzania pracowników, premiowania i przyznawania dodatków, a także rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub obniżeniu wysokości odpisu na fundusz. 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 zmniejszyła się. W 2018 r. wpłynęło łącznie 12 wniosków dotyczących wypowiedzenia i rozwiązania zakładowego układu zbiorowego pracy, dla porównania w 2017 r. – 16 wniosków, w 2016 r. – 14, 2015 r. – 15, 2014 r. – 17, 2013 r. – 16.

\*

## 16. Spory zbiorowe pracy

W 2018 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 51 sporów zbiorowych zawierających 128 żądań. W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie zgłoszono 1247 sporów zbiorowych, co spowodowane było m.in. rejestracją sporów zbiorowych głównie od pracodawców związanych z oświatą, w związku z akcją prowadzoną przez Związek Nauczycielstwa Polskiego rozpoczęcia sporu zbiorowego ze wszystkimi szkołami i placówkami objętymi działaniem ZNP. W latach wcześniejszych liczba zarejestrowanych sporów była na podobnym poziomie co w roku 2018 i wynosiła odpowiednio: 42 spory - 2016 r., 195 - 2015 r., 43 - 2014 r., 54 - 2013 r., 52 - 2012 r., 44 - 2011 r.

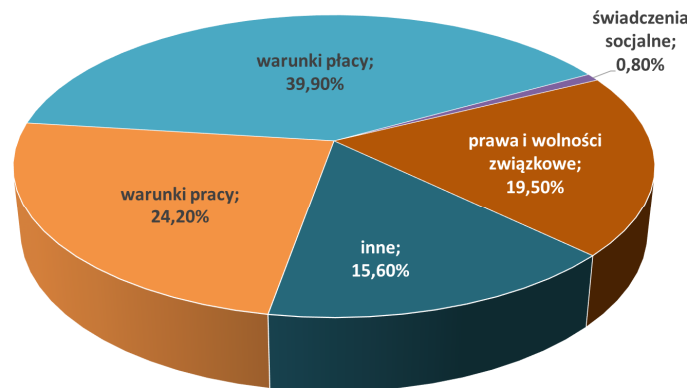


Żądania zgłoszone pracodawcom przez organizacje związkowe w sprawach dotyczących: warunków pracy, warunków płacy, świadczeń socjalnych, praw i wolności związkowych oraz innych, nie objętych definicją sporu zbiorowego:

- 31 żądań - warunki pracy (24,2 %),

- 51 żądań - warunki płacy (39,9 %),
- 1 żądanie - świadczenia socjalne (0,8 %),
- 25 żądań - prawa i wolności związkowe (19,5%),
- 20 żądań - dotyczących innych kwestii np. spory na tle reorganizacji zakładu pracy, uzupełnienia braków kadrowych, zmian regulaminu organizacyjnego, procedury antymobbingowej, rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, podjęcia prac legislacyjnych (15,6 %).

#### Zakres sporów zbiorowych w 2018 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 o zakończeniu sporu. Natomiast z informacji, które wpłynęły w 2018 r. wynika, że w okresie od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. zostało zakończonych 24 sporów zbiorowych, w tym 13 wszczętych w bieżącym okresie sprawozdawczym. Ponadto wpłynęły dwa powiadomienia o wycofaniu żądań przez organizacje związkowe. W większości przypadków brak jest natomiast informacji o szczegółowych warunkach zakończenia sporów zbiorowych. Najczęściej wymienianymi przyczynami sporów były żądania związane ze świadczeniami płacowymi oraz warunkami pracy. Wskazywano przede wszystkim żądania dotyczące wzrostu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jego waloryzacji, zwiększenia premii i nagród pracowniczych oraz dodatków stażowych. Następne miejsca zajmowały: warunki pracy oraz kwestie związkowe. Wśród żądań dotyczących warunków pracy strona związkowa najczęściej domagała się niepogarszania warunków pracy, ochrony miejsc pracy, zmiany organizacji pracy, przeprowadzenia inwestycji lub modyfikacji zapewniających poprawę warunków pracy. Spory zbiorowe związane z prawami i wolnościami związkowymi dotyczyły m.in. respektowania uprawnień związkowych odnośnie wprowadzania zakładowych źródeł prawa pracy, nieingerowania w reprezentację zakładowych organizacji związkowych oraz poprawy współpracy z tymi organizacjami. Jako „inne przyczyny” sporów wskazywano żądania dotyczące zachowania aktualnej struktury pracodawcy, wprowadzenia jednolitych zmian strukturalnych, zmian legislacyjnych, w tym przepisów powszechnie obowiązujących (ustawy, rozporządzenia), kwestie dotyczące rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem lub odstąpienie od zwolnienia.

\*

## 17. Zezwolenia na wykonywanie pracy przez dzieci do lat 16

W okresie sprawozdawczym w związku z rozpatrywaniem wniosków dotyczących zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci do lat 16, inspektorzy pracy przeprowadzili 188 kontroli, w wyniku których wydali 2 094 decyzje pozytywne.

Zajęcia zarobkowe dzieci polegały w szczególności na:

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


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

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

1. pisemną zgodę rodziców bądź opiekunów prawnych/ustawowych na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
2. orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
3. pozytywną opinię psychologiczno-pedagogiczną (opinię psychologa bądź pedagoga szkolnego w przypadku zajęć krótkotrwałych przy realizacji reklam) dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
4. pozytywną opinię przedstawicieli szkół (niekiedy i przedszkoli), do której uczęszczają ww. dzieci (w przypadku dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu) dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dzieci pracy lub innych zajęć zarobkowych,
5. oraz w przypadkach innych niż udział w przedstawieniach teatralnych, umowy zawarte z rodzicami (przedstawicielami małoletnich),
6. pozytywnie zaopiniowane protokoły „Komisji” opiniujące projekty scenograficzne widowisk teatralnych pod kątem ich zgodności z przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz o ochronie przeciwpożarowej do spektaklów, a w przypadku filmów, seriali, programów telewizyjnych zatwierdzone scenariusze.

\*\*\*





III.  
BADANIE OKOLICZNOŚCI  
I PRZYCZYN  
WYPADKÓW PRZY PRACY





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

Inspektorzy pracy ze zgłoszonych w 2018 roku 525 wypadków zbadali okoliczności i przyczyny 173 wypadków, gdzie poszkodowanych zostało 190 osób.

|            | Liczba zgłoszonych |                | Liczba zbadanych |                |
|------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|
|            | wypadków           | poszkodowanych | wypadków         | poszkodowanych |
| Śmiertelne | 99                 | 102            | 18               | 19             |
| Ciężkie    | 238                | 253            | 131              | 136            |
| Zbiorowe   | 63                 | 154            | 10               | 23             |

W związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 92 osoby, za 149 wykroczeń na łączną kwotę 133 200,00 zł. Ponadto za 13 wykroczeń skierowano 3 wnioski do sądu o ukaranie. W stosunku do 10 wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali w stosunku do 10 osób środki wychowawcze.

W porównaniu z 2017 r liczba zgłoszonych wypadków wzrosła nieznacznie o 9. Zbadano o 24 wypadki przy pracy mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego.

Najczęstszymi miejscami wypadków przy pracy były:

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

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

- upadek osoby z wysokości – na niższy poziom,
- ześlizgnięcie się, upadek, złamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik materialny),
- pochwycenie lub odrzucenie osoby,
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym.

Najczęstsze przyczyny wypadków:

- 46,23% to przyczyny ludzkie takie jak, brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika, nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika, niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika, stan psychofizyczny pracownika, który nie zapewniał bezpiecznego wykonania pracy,
- 41,51% przyczyn leżało po stronie niewłaściwej organizacji pracy polegającej na, niewłaściwej eksploatacji czynnika materialnego, niewłaściwej ogólnej organizacji pracy, niewłaściwej organizacji stanowiska pracy,
- 11,82% to przyczyny techniczne takie jak, wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego, niewłaściwe wykorzystanie czynnika materialnego, wady materiałowe czynnika materialnego.

Działania zmierzające do poprawy nadzoru nad bezpieczeństwem pracy, szczególnie wobec małych i średnich przedsiębiorców, powinny prowadzić do zapewnienia działania służby bhp. Dlatego celowym wydaje się wniosek legislacyjny dotyczący wprowadzenia obowiązku powołania komisji bhp przy zatrudnieniu powyżej 50 pracowników.

Wskazane jest podjęcie następujących działań:

1. rozpowszechnienie przepisów prawnych w zakresie ubezpieczenia i świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zasad prowadzenia i dokumentowania postępowania powypadkowego;

2. promowanie wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracodawców dostępnymi środkami, jak spotkania i konferencje z organizacjami pracowników i pracodawców, środki masowego przekazu, Internet;
3. wprowadzenie rozwiązań legislacyjnych w zakresie zasad szkolenia pracowników, przez jednostki dające gwarancję rzetelnego kształcenia pracodawców i pracowników, np. posiadające stosowny certyfikat w tym zakresie – adresaci: Główny Inspektorat Pracy, Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej;
4. egzekwowanie od pracodawców, u których dochodzi do wypadków powtarzalnych, wdrażania w praktyce właściwych wniosków profilaktycznych – adresaci: organy Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
5. udzielanie przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie porad w zakresie prawidłowego sporządzania dokumentacji powypadkowej oraz ustalania przyczyn, okoliczności wypadków przy pracy i wskazywania adekwatnych wniosków profilaktycznych – adresaci: pracownicy służb bezpieczeństwa i higieny pracy, społeczni inspektorzy pracy;
6. współpraca z Nadzorem Budowlanym oraz Urzędem Dozoru Technicznego.

\*

## **7. 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 198 kontrolach badając 395 dokumentacji związanych z badaniem przez zespoły powypadkowe okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy.

W związku z kontrolami przestrzegania przepisów ww. Rozporządzenia inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 6 osób, za 9 wykroczeń na łączną kwotę 7 000,00 zł. Inspektorzy pracy udzielili 809 porad prawnych, w tym 540 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

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

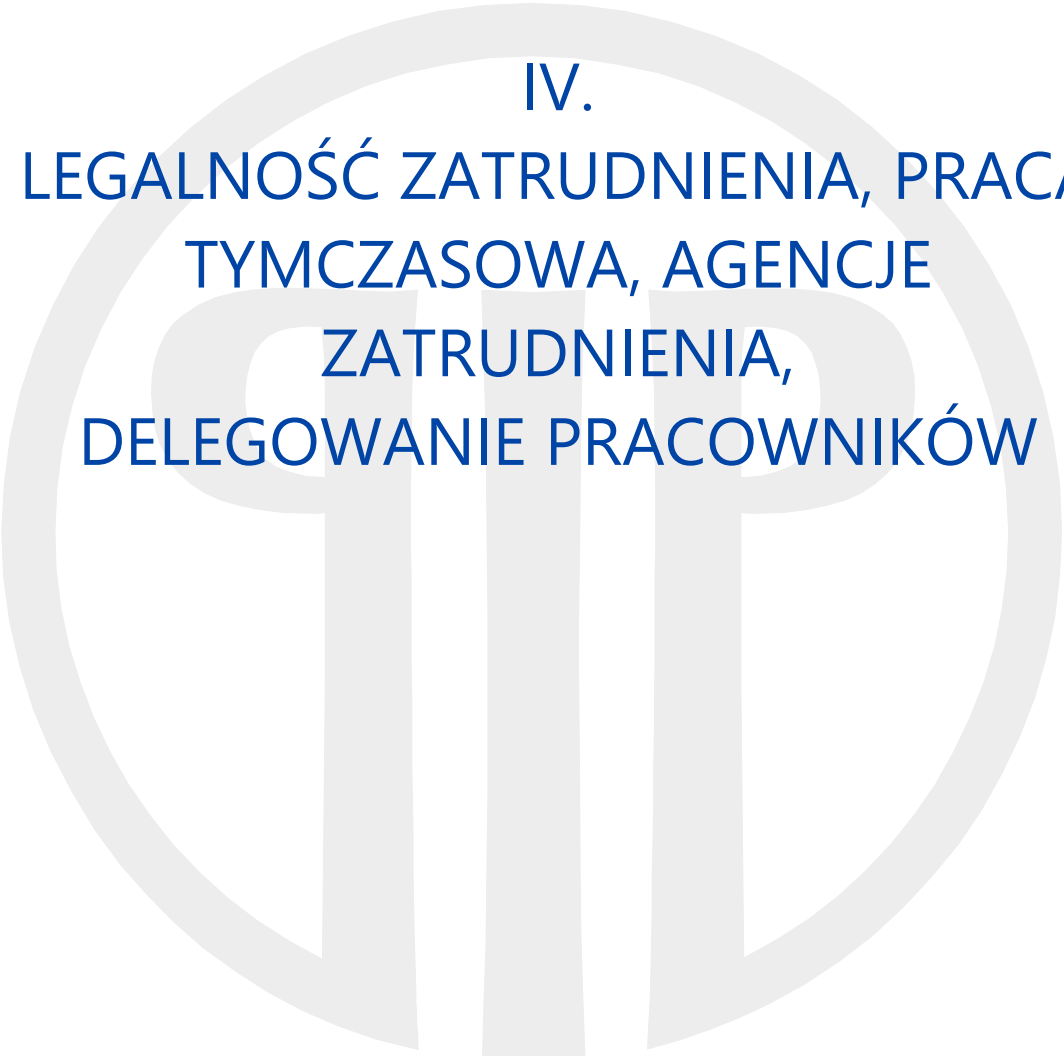
- ustalenie tylko częściowych przyczyn wypadku,
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku,
- ustalenie innych przyczyn niż wynikające z analizy inspektora pracy,
- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadki z nieuzasadnioną zwłoką,
- nieprzystąpienie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

Podczas kontroli u pracodawców ujawniono 68 nieprawidłowości dotyczących braku ustalenia wszystkich przyczyn wypadku, jest to 17,7% wszystkich ujawnionych nieprawidłowości.

Podobnie kontrole ujawniły 54 nieprawidłowości dotyczących ustalenia środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku, jest to 14,1% wszystkich ujawnionych nieprawidłowości. Wśród badanych zdarzeń wypadkowych, w 24 przypadkach (6,25 % wszystkich ujawnionych nieprawidłowości), stwierdzono zgłaszanie w odległym terminie wypadków ciężkich, zbiorowych i śmiertelnych, wymagających niezwłocznego zgłoszenia do Okręgowego Inspektoratu Pracy.

W trakcie kontroli powypadkowych przeprowadzanych przez inspektorów pracy, wielokrotnie członkowie zespołów powypadkowych, szczególnie pracownicy służby bhp, sygnalizują w dalszym ciągu trudności w uzyskaniu z policji i placówek służby zdrowia niezbędnych informacji dotyczących wypadku i jego skutków dla poszkodowanego.

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.



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



## 1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 990 kontroli w 968 podmiotach. W kontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było 89234 pracowników. Kontrolą objęto 4771 pracowników, 294 spośród nich świadczyło pracę nielegalnie. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 20 poleceń oraz 366 wystąpień zawierających 734 wnioski. Skierowano 23 wnioski o ukaranie. Nałożono 64 grzywny w formie mandatów na łączną kwotę 85500 zł. Stwierdzono 4 przypadki osób bezrobotnych, które nie poinformowały w terminie Powiatowego Urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej.

W 2018 r. nie odnotowano nowych zjawisk w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich. Z największą liczbą nieprawidłowości mamy do czynienia w branży sprzątającej gastronomicznej, budowlanej oraz w handlu. 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 również 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 potwierdzenia takiej umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy). W sytuacji potwierdzenia tego faktu przez osobę wykonującą pracę inspektor nie może (z braku dowodów) zanegować w sposób skuteczny tego stanu rzeczy.

Przyczyny występujących w obszarze legalności zatrudnienia nieprawidłowości pozostają od wielu lat takie same. Główną przyczyną są względy związane z pozapłacowymi kosztami pracy. Pracodawca zatrudniający pracownika bez zawierania jakiegokolwiek umowy nie jest zobowiązany do opłacania obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. Jednocześnie wykonujący taką pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wyższej kwocie (bez konieczności uiszczania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych). Drugą nie mniej ważną przyczyną jest chęć uniknięcia formalności związanych z nawiązywaniem, trwaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy. Pracodawca zatrudniający pracownika w sposób nieformalny (tj. „na czarno”) nie jest zobligowany chociażby do przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących zawierania umowy o pracę oraz jej rozwiązywania (na przykład przestrzegania zakazu rozwiązywania stosunku pracy w określonych przez prawo sytuacjach, respektowania obowiązujących okresów wypowiedzenia). Jest to niewątpliwie istotna przyczyna zatrudniania pracowników bez uprzedniego zawarcia jakiegokolwiek umowy, a także zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. 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 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 987 kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców w 923 podmiotach. Stwierdzono łącznie 469 przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom (w tym 34 przypadki pobytu uniemożliwiającego wykonywanie pracy, 331 przypadków wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę, 93 przypadki wykonywania pracy na warunkach innych niż w treści zezwolenia na pracę, 113 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). Głównym źródłem informacji dotyczących

przedsiębiorców powierzających nielegalnie prace obcokrajowcom są kierowane do OIP wnioski Powiatowych Urzędów Pracy, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego oraz skargi składane przez samych cudzoziemców.

Najistotniejsze nieprawidłowości w obszarze zatrudnienia obcokrajowców pozostają bez zmian w porównaniu z ubiegłymi latami. Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości należy zatrudnianie bez ważnego zezwolenia na pracę oraz na warunkach innych niż w treści zezwolenia. Do stwierdzanych naruszeń w zakresie zatrudniania pracowników – cudzoziemców dochodzi najczęściej w związku ignorancją wobec przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców i ich niezajomością 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. Nadal mamy do czynienia z przypadkami zatrudniania obcokrajowców na podstawie oświadczeń dotyczących innego podmiotu niż ten, który powierza pracę (przy czym z cudzoziemcem zawierana jest umowa w formie pisemnej). Zdarzają się również przypadki, gdy pracodawca zatrudnia obcokrajowca posługującego się kartą pobytu z adnotacją: „dostęp do rynku pracy”, przy czym karta ta jest wydana w związku z uzyskaniem przez cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy, na rzecz innego podmiotu. Nadal problemem przy przeprowadzaniu kontroli jest zjawisko firm zarejestrowanych w tak zwanych „biurach wirtualnych”. Dotyczy to zwłaszcza firm delegujących cudzoziemców do pracy poza granicami naszego kraju (najczęściej na teren Republiki Słowackiej i Czech).

\*

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

Przeprowadzone w okresie sprawozdawczym kontrole wykazały, iż trzy podmioty prowadziły agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa. W związku z tym zostały skierowane powiadomienia do właściwego organu dające podstawę do wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia. W toku przeprowadzonych kontroli wykazano również uchybienia związane z nie przedłożeniem w przewidzianym przepisami ustawy terminie marszałkowi województwa rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia.

| Lp. | Wyszczególnienie  | Liczba kontroli |
|-----|---|-----------------|
| 1.  | <b>Liczba przeprowadzonych kontroli:</b><br><i>w tym:</i> | <b>34</b>       |
| 2.  | wynikające z rozpatrzenia skargi                          | 15              |
| 3.  | związane z interwencją własną urzędu                      | 14              |
| 4.  | wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu    | 5               |

W 2018 r. w trakcie prowadzonych kontroli stwierdzono również przypadki naruszenia przepisów prawa polegające w szczególności na nie zamieszczaniu w ogłoszeniach i ofertach pracy numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości jest niewątpliwie wiele. Niektóre z nich zostały wskazane w trakcie kontroli, bezpośrednio przez osoby reprezentujące agencje zatrudnienia. Naruszenia wynikały przede wszystkim z niezajomości bądź niedostatecznej znajomości przepisów prawa w tym zakresie tj. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W ramach promocji problematyki ochrony pracy, w tym agencji zatrudnienia podczas targów i wystaw, przedstawiciele OIP w Warszawie współpracowali

z Powiatowymi Urzędami Pracy. Łączenie uczestniczono w 6 tego typu imprezach gdzie udzielano porad w zakresie agencji zatrudnienia oraz prowadzono kolportaż ulotek i wydawnictw związanych z ww. tematyką. Biorąc pod uwagę stwierdzone uchybienia, zdaniem inspektorów pracy, w dalszym ciągu zasadne jest prowadzenie kontroli w przedmiotowym zakresie, tym bardziej, że kontroli poddano niewielki odsetek podmiotów działających jako agencje zatrudnienia na obszarze województwa mazowieckiego. Zgodnie z rejestrem agencji zatrudnienia (KRAZ) liczba podmiotów działających jako agencje zatrudnienia na obszarze właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wynosi 1409 firm. Ilość podmiotów prowadzących działalność jako agencje zatrudnienia zwiększyła się o prawie 40% w porównaniu do roku ubiegłego.

\*

#### **4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych**

W trakcie prowadzonych w 2018 r. kontroli przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, dokonano oceny funkcjonowania przyjętych rozwiązań prawnych, dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych. Obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników tymczasowych realizowane są przez agencje pracy tymczasowej, jak i pracodawców użytkowników. Kontrole przeprowadzono w obu jednostkach.

Praca tymczasowa stosowana jest przez pracodawców prowadzących działalność gospodarczą różnych branż. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r., inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 74 kontroli w 71 różnych podmiotach, z czego 40 kontroli w agencjach pracy tymczasowej oraz 34 kontrole u pracodawców użytkowników.

W toku kontroli inspektorzy pracy ujawnili następujące nieprawidłowości:

##### **1. w agencjach pracy tymczasowej**

- prowadzenie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia,
- nieterminowe zawarcie na piśmie umowy o pracę tymczasową,
- nieprawidłowości w sporządzeniu umów o pracę pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym,
- dopuszczanie do pracy pracowników tymczasowych bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- nie zawiadamianie pracowników tymczasowych, przed zawarciem z nimi umowy o pracę o uzgodnieniach dokonanych z pracodawcą użytkownikiem tj. o: rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanym okresie wykonywania pracy tymczasowej, wymiarze czasu pracy pracownika tymczasowego, miejscu wykonywania pracy tymczasowej, zakresie informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę tego pracownika, zakresie przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zakresie przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową,
- nieprawidłowe oraz nieterminowe wypłacanie pracownikom tymczasowym wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- nieprawidłowe ustalanie i wypłacanie pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop,

- niestosowaniu przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wobec osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej.
2. u pracodawców użytkowników
- niezgodność umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą wykonującą pracę tymczasową z charakterem świadczonej pracy,
  - nie poinformowanie na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika,
  - nie poinformowanie na piśmie agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - nie uzgodnienie na piśmie z agencją pracy tymczasowej: rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego, miejsca wykonywania pracy tymczasowej
  - zatrudnienie pracownika tymczasowego na czas dłuższy niż dopuszczalny okres wykonywania pracy tymczasowej a rzecz jednego pracodawcy użytkownika,
  - nie dostarczenie pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz niewypłacanie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia, a także niewypłacanie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży,
  - nieprowadzenie kart ewidencji czasu pracy,
  - nieprawidłowości w zakresie czasu pracy,
  - dopuszczanie do pracy bez przeszkolenia w dziedzinie bhp.

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej organizacji pracy tak w agencjach pracy tymczasowej, jak i u pracodawców użytkowników oraz przepływu informacji pomiędzy nimi. Ponadto na powyższe ma wpływ niewystarczająca znajomość przepisów szczególnych, regulujących w niektórych aspektach uprawnienia pracowników tymczasowych odmiennie niż pozostałych pracowników. Jedną z głównych przyczyn uchybień występujących w agencjach zatrudnienia i pracodawców użytkowników jest chęć do zmniejszenia kosztów pracy poprzez powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Sytuacja taka ma miejsce ze względu na to, iż zatrudnienie cywilnoprawne zmniejsza obciążenia finansowe, związane z wypłatą wynagrodzenia (w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę) jak również wypłatą innych świadczeń ze stosunku pracy jak np. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej oraz generuje oszczędności w zakresie związanym z urlopami wypoczynkowymi.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy skierowali 2 wnioski do sądu o ukaranie osób winnych popełnionych wykroczeń, a 7 osoby ukarano mandatami karnymi na łączną kwotę 8 500 zł. Ponadto w stosunku do 1 osoby zastosowano środek wychowawczy.

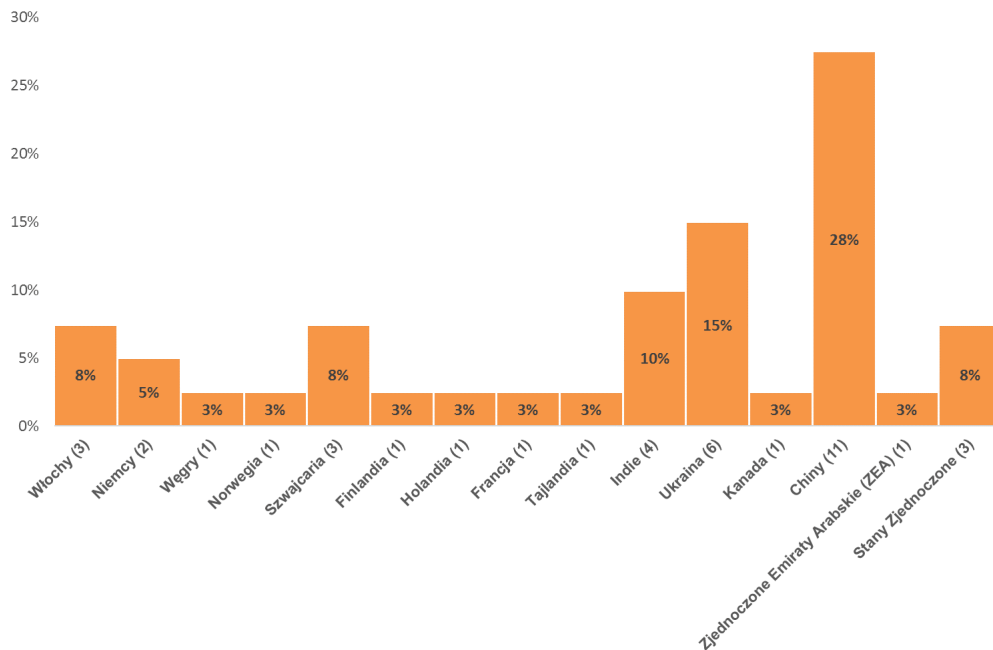
\*

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

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 45 kontroli w zakresie realizowania zadań instytucji łącznikowej. Przeprowadzone kontrole dotyczyły delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług – 26 kontroli, a także delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług – 19 kontroli.



## Liczba cudzoziemców według krajów, które delegowały na teren RP



W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 10 wystąpień zawierających 16 wniosków. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami 3 sprawców wykroczeń ukarano mandataми karnymi na łączną kwotę 3 000,00 zł, w 1 przypadku skierowano wniosek do sądu karnego o ukaranie, a w stosunku do 6 sprawców wykroczeń zastosowano środki wychowawcze.

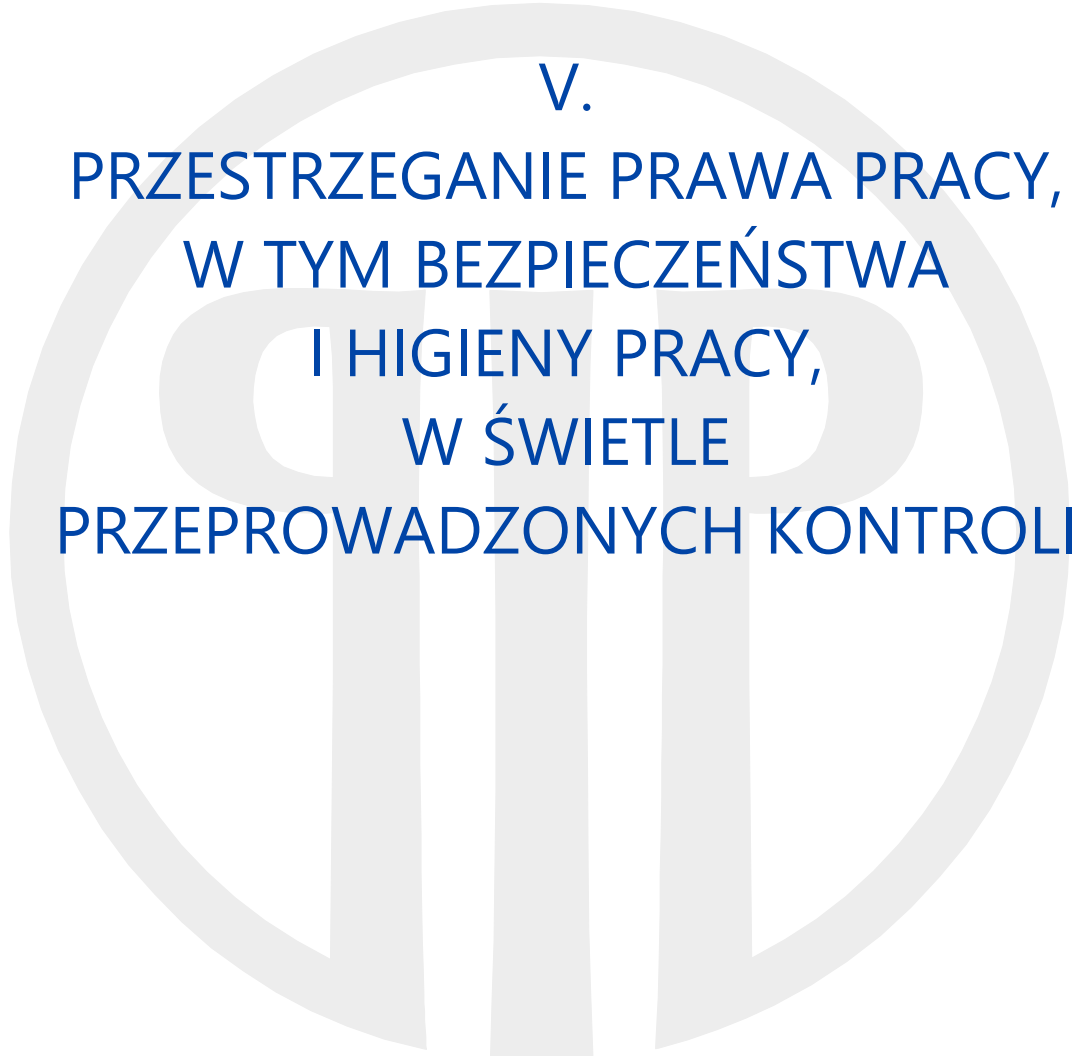
W przypadku delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, nieprawidłowości, które zostały stwierdzone podczas kontroli, dotyczyły następujących kwestii: nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę w odniesieniu do pracowników delegowanych, braku posiadania dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca, który to został oddelegowany, a także braku określenia w prawidłowy sposób miejsca wykonywania pracy w umowie o pracę.

Główną przyczyną nieprawidłowości jest: pośpiech, konieczność wykonania nagłego kursu za nieobecnego kierowcę, a tym samym brak zalegalizowania pracy 'cudzoziemcowi' oddelegowanemu w tzw. zastępstwie oraz nieumiejętność rozróżnienia kwestii „oddelegowania” wynikającej z ustawy o oddelegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług od kwestii „delegowania” w rozumieniu wykonywania podróży służbowej (delegowanie poza stałe miejsce wykonywania pracy).

W przypadku delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług, naruszenia przepisów dotyczyły: niezłożenia oświadczenia w przedmiocie delegowania pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i niedostarczenia w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego na terytorium RP, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, tłumaczenia dokumentów na język polski, nie później niż w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku. Na gruncie naruszenia przepisów prawa pracy jedynymi stwierdzonymi nieprawidłowościami były kwestie nierzetelnie prowadzonej ewidencji czasu pracy, pod kątem zapewnienia pracownikowi delegowanemu prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Przyczynami ujawnionych nieprawidłowości jest brak znajomości polskich przepisów - np. w zakresie formy prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz błędne przekonanie, że obowiązują przepisy kraju, w którym podmiot delegujący pracowników na teren RP ma swoją siedzibę – np. w zakresie formy prowadzenia ewidencji czasu pracy; w myśl zasady „skoro to my delegujemy pracownika, to prowadzimy ewidencję czasu pracy po swojemu”.

\*\*\*





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



## A. Wyniki kontroli ujętych w programie działań długofalowych

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

Realizując temat, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie w 2018 r. przeprowadzili ogółem 1402 kontroli w 1295 podmiotach. Łączna liczba osób wykonujących pracę na rzecz kontrolowanych podmiotów wynosiła 371 275 (w tym umowy cywilnoprawne 141 165 oraz podmioty samozatrudniające się 12 465).

Inspektorzy zakwestionowali zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych wydając wystąpienie lub polecenie w przypadku 68 kontroli. W następstwie stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych wskazujących na istnienie stosunku pracy wydano łącznie 62 wystąpienia zawierające 70 wniosków. Wydano również 7 poleceń w stosunku do 6 podmiotów. Inspektorzy pracy w następstwie ustaleń realizowanych kontroli, wnieśli 2 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy przeciwko 2 pracodawcom.

Należy wskazać, że w wielu przypadkach podczas kontroli, bezpośrednio po zakończeniu czynności lub w następstwie wydanego środka prawnego pracodawca zawarł umowy o pracę z osobami zatrudnionymi na podstawie umowy cywilnoprawnej, lub uznał już zakończony stosunek pracy. Wykonano 30 wniosków oraz 7 poleceń dotyczących zmiany podstawy zatrudnienia. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami z art. 281 pkt.1 kodeksu pracy, nałożono 25 mandatów na łączną kwotę 29 260 zł. Zastosowano 14 środków oddziaływania wychowawczego oraz skierowano 2 wnioski o ukaranie. W związku z prowadzonymi kontrolami w temacie skierowano także 5 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

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 tej praktyce, ustawodawca winien kontynuować zmiany przepisów prawa, wprowadzając rozwiązania zmierzające do zrównania obciążeń 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. Opcjonalnie wskazanym byłoby rozważenie możliwości wprowadzenia zmian w zakresie ochrony zdrowia i higieny pracy zatrudnionych w ramach umów zlecenia w zakresie czasu pracy i urlopów a także wprowadzenia podstawowej ochrony trwałości umowy. 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.

O słuszności takiego kierunku wskazuje reakcja niektórych branż na zmiany przepisów dotyczące stawki minimalnej przy umowach zlecenia oraz w zakresie obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Przykładem mogą być tu duże agencje ochrony posiadające własne agencje pracy tymczasowej (w ramach grupy kapitałowej), gdzie coraz większe znaczenie odgrywa formuła umowy o pracę tymczasową zastępująca wcześniej nagminnie zawierane umowy zlecenie.

Wskazanym byłoby również rozważenie wyposażenia organów Państwowej Inspekcji Pracy w możliwość wydawania decyzji administracyjnych w przedmiocie ustalenia stosunku pracy. Powyższe stanowiłoby skuteczny instrument nacisku na pracodawców dopełniający reformę przepisów w omawianym zakresie.

W ostatnim czasie sytuacja na rynku pracy zmieniła się. Pracodawcy odczuwają brak „rąk” do pracy. Implikuje to zmianę podejścia podmiotów gospodarczych do polityki zatrudniania, co w konsekwencji powoduje, że pracodawcy zaczynają doceniać pozapłacowe elementy tej polityki. Rynek pracownika sprawia, że w niektórych branżach trudno jest już pozyskać kogokolwiek do pracy inaczej niż na podstawie umowy o pracę. Dopyły pracowników z za

wschodniej granicy częstokroć nie jest już wystarczający, zwłaszcza w kontekście otwarcia się możliwości zarobkowania w Europie zachodniej dla tych grup osób które dotychczas zasilają nasz rynek pracy.

Kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy podjęło decyzję o objęciu kontrolą możliwie największej ilości umów zlecenia, stąd kontrole w tym zakresie były prowadzone niemal w każdym ujawnionym przypadku takiej umowy podczas kontroli. Wyniki kontroli byłyby prawdopodobnie bardziej znaczące gdyby podstawą typowania do kontroli w zakresie tematu była skarga pracownika, partnera społecznego lub organu. Niewątpliwie efektem zmasowanych kontroli jest wydźwięk prewencyjny i medialny. Coraz częściej rozważana jest zmiana modelu zatrudnienia polegająca na ograniczaniu umów cywilnoprawnych, zwłaszcza wśród dużych podmiotów związana z potrzebą ograniczania ryzyka operacyjnego. Z jednej strony presja kontroli z drugiej projektowane zmiany prawodawstwa, w dłuższej perspektywie mogą przynieść pozytywne efekty.

Przy okazji postępowania kontrolnego prowadzonego przez inspektorów pracy niezbędne jest uświadamianie pracodawców w zakresie ryzyk i konsekwencji wadliwego stosowania prawa, a także różnic i cech charakterystycznych stosunku pracy i stosunków cywilnoprawnych.

Wskazaniem jest również podejmowanie przez Państwową Inspekcję Pracy działań informacyjnych z wykorzystaniem środków masowego przekazu skierowanych do pracowników jak i do pracodawców. Takie działania znacznie rozszerzyłyby zasięg działania prewencji w omawianym obszarze.

\*

## **2. Stosowanie outsourcingu pracowniczego**

W roku 2018 przeprowadzono łącznie: 10 kontroli, które zakresem objęły podmioty korzystające z outsourcingu oraz podmioty realizujące outsourcing. W 2 przypadkach konieczne było przeprowadzenie kontroli krzyżowej (czynnościami objęto 2 pracodawców realizujących usługę transferu pracowników). W 2 przypadkach w umowie outsourcingowej doszło do przejścia pracowników przez wykonującego usługę i przywołano jako podstawę przejścia art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy. W pozostałych przypadkach w umowie outsourcingowej nie przywołano tego przepisu, ale pracę w ramach umowy świadczyli byli pracownicy pracodawcy korzystającego z outsourcingu. W ramach prowadzonych kontroli w jednym przypadku stwierdzono omijanie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie prowadzenia działalności gospodarczą, w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy, bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Nieprawidłowości związane bezpośrednio z realizowanym tematem zostały stwierdzone u 4 pracodawców, w stosunku do których inspektorzy pracy skierowali wystąpienia pokontrolne, obejmujące w sumie 4 wnioski. Nieprawidłowości dotyczyły braku koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu; w trakcie jednej z kontroli stwierdzono, że gdy po stronie przejmującej pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy znajdowało się konsorcjum różnych podmiotów gospodarczych nie wskazano, który z nich faktycznie będzie stroną stosunku pracy; w jednym przypadku stwierdzono, że podmiot przejmujący pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, nie stosuje w stosunku do nich, rozwiązań związanych z organizacją czasu pracy, określoną w Regulaminie pracy podmiotu przejmującego; w jednym przypadku stwierdzono, że pracodawca informując pracowników o warunkach przejścia do innego podmiotu w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, nie uzasadnił (brak daty przy podpisach pracownikach), że wskazana informacja dotarła do nich w wymaganym ustawowo terminie.

We wszystkich przeprowadzonych kontrolach tematycznych inspektorzy pracy nie kwestionowali faktu, że podmioty oferujące usługi outsourcingowe w sposób realny i rzeczywisty korzystały z uprawnień i wykonywały obowiązki pracodawcy wobec przejętych pracowników. Podmioty te sprawowały kierownictwo i nadzór nad przejętymi pracownikami; określały pracownikom rozkłady czasu pracy, udzielały pracownikom urlopów i innych zwolnień od pracy, zapewniały wymagane instruktaże w dziedzinie bhp, zapewniały dokonanie oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, faktycznie przechowywały i prowadziły akta osobowe,

prowadziły ewidencję czasu pracy, naliczały wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem potrąceń publicznoprawnych (zaliczek na podatek, składek na ubezpieczenie społeczne).

W analizowanym zagadnieniu kluczowym pozostaje fakt, że termin „outsourcing pracowniczy” nadal nie został uregulowany w sposób wiążący w żadnym z obowiązujących aktów prawnych. Z jednej strony outsourcing pracowniczy nadal jest przydatnym instrumentem, pozwalającym przedsiębiorcom na elastyczne zachowania w trudnych momentach na rynku pracy. Jednak brak mechanizmów pozwalających na szybką i skuteczną reakcję organów kontroli, w sytuacji wykorzystywania tego instrumentu dla celów omijania prawa może skutkować naruszeniem praw zatrudnianych, w tym trybie pracowników. Jednak kluczowym elementem z punktu widzenia pracowników pozostaje nie tylko kwestia pewności pracownika, kto pozostaje dla niego pracodawcą (wydającym faktycznie wiążące polecenia wynikające z istoty stosunku pracy, prowadzącym dokumentację pracowniczą oraz naliczającym i wypłacającym wynagrodzenie), ale przede wszystkim zapewnienie, że pracownik w wyniku kolejnych „transferów” pomiędzy podmiotami go zatrudniającymi, będzie miał zagwarantowaną ciągłość opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne. W tym miejscu należy przypomnieć o nowelizacji Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, która wprowadziła m.in. art. 38a rozszerzający uprawnienia ZUS dotyczące oceny, kogo w danym stanie faktycznym należy uznać za płatnika składek.

Wnioski płynące z kontroli podmiotów wykorzystujących konstrukcję outsourcingu pracowniczego, sugerują jednoznacznie potrzebę zwiększenia wymiany informacji pomiędzy instytucjami państwowymi (PIP, ZUS, Urzędy Skarbowe) na temat podmiotów uczestniczących w tym procesie, tak by w większej mierze zapewnić bezpieczeństwo pracownikom objętym outsourcingiem. Wydaje się, że dobrze byłoby wskazać wprost instytucję, której zadaniem byłaby koordynacja i wspieranie w wykrywaniu nadużyć. Należy również podkreślić, że inspektorzy pracy nie mają w swojej dyspozycji instrumentów prawnych, które w przypadku wątpliwości dotyczących np. pozorności przejęcia obowiązków pracodawcy przez podmiot realizujący usługę outsourcingu, mogły być podstawą do podjęcia przez inspektora pracy skutecznych działań pokontrolnych. Uprawnienia pokontrolne inspektorów pracy odnoszą się do naruszeń formalnych związanych ze stosowaniem dyspozycji normy art. 231 Kodeksu pracy, nie przekładają się natomiast na oczekiwania pracowników, pokrzywdzonych w wyniku outsourcingu, by przywrócić stan faktyczny zgodny z prawem. Punktem wyjścia do skutecznych działań w powyższym obszarze, z pewnością byłoby ustawowe zdefiniowanie outsourcingu pracowniczego, wraz z określeniem wzajemnych obowiązków podmiotów biorących udział w tym procesie.

\*

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

Rok 2018 był ostatnim etapem 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. Kontrolami objęto 3 zakłady. W każdym z zakładów przeprowadzono po 2 kontrole – pierwsza przeprowadzona w pierwszej połowie roku oraz druga sprawdzająca przeprowadzona do końca roku. Podczas prowadzonych kontroli szczególną uwagę zwracano na identyfikację wszystkich zagrożeń w relacji do przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych, skuteczność działań korygujących lub zapobiegawczych na stanowiskach pracy, informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz szkolenia w zakresie bhp i profilaktyczne badania lekarskie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami do pracodawców skierowano 26 decyzji i 20 wniosków. Decyzje dotyczyły między innymi wyposażenia maszyn w osłony, zabezpieczenia stref niebezpiecznych, wyznaczenia i oznakowania dróg transportowych oraz składowania.

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

W ramach przeprowadzanych kontroli z „wzmoczonego nadzoru” pracodawcy i ich służby chętnie i z 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. Przykładem są nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli. W tej sytuacji zasadnym jest kontynuowanie programu „wzmoczony nadzór” w wytypowanych zakładach pracy w ramach już zadań własnych.

W przypadku jednego z zakładów wielokrotne kontrole zakładu pracy ujawniały, za każdym razem nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp i prawa pracy. Niejednokrotnie nieprawidłowości tego samego rodzaju.

\*

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

W ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy w roku 2018 przeprowadzili łącznie 68 kontroli. Kontrolami objęto zakłady pracy wielu branż, w szczególności: produkcję spożywczą – 11 kontroli, zakłady komunalne – 4 kontrole, firmy budowlane – 3 kontrole, szpitale – 7 kontroli, zakłady produkcyjne różnych branż – 18 kontroli, drukarnie – 4 kontrole, outsourcing pracowniczy – 3 kontrole, usługi – 6 kontroli, handel – 5 kontroli, szkoły – 2 kontrole, inne – 5 kontroli. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości wydali 330 decyzji, w tym 93 decyzje ustne. Z rygiorem 108 kpa wydano 37 decyzji, wstrzymania eksploatacji maszyn – 4 decyzje, wstrzymania prac – 26 decyzji oraz 4 decyzje skierowujące 6 pracowników do innych prac, a w 2 przypadkach zakazano wykonywania prac. Skierowano ponadto 46 wystąpień zawierających 177 wniosków. Odnosząc się do przyczyn naruszeń prawa to w dużym uogólnieniu należy wskazać czynnik ludzki jako najbardziej zawodny. Przykłady nieprawidłowości stwierdzanych w toku kontroli ujawniają powtarzający się schemat działania pracodawców. Nie ma znaczenia ich wielkość zatrudnienia i rodzaj prowadzonej działalności. A mianowicie jeżeli kontrola ujawni naruszenia to zostaną one usunięte. W związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości w 10 przypadkach osoby winne popełnionych wykroczeń ukarano mandatami karnymi na łączną kwotę 14 200 zł, a w stosunku do 3 osób zastosowano środek wychowawczy.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że tylko w jednej firmie pracodawca wprowadził system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – PN-EN 18001/2004. System jest ten okresowo certyfikowany. Raport z okresowej certyfikacji potwierdził skuteczność systemu zarządzania, w tym audytów wewnętrznych i przeglądów zarządzania w zakresie mających zastosowanie wymagań i oczekiwanych wyników metodą pobierania próbek dostępnych informacji zgodnie z kryteriami i celami audytu w określonym zakresie certyfikacji. W pozostałych zakładach pracy zarządzanie bezpieczeństwem pracy oparto głównie na zadaniach służby bhp i komisji bhp.

Podsumowując miniony rok należy zwrócić uwagę na różnorodny dobór zakładów pracy do kontroli.

Poruszając się w obrębie tematu przez pryzmat wytworzonej dokumentacji pokontrolnej i informacjach w niej zawartej trudność sprawia przedstawienie jednoznacznych wniosków w zakresie przyczyn naruszeń prawa. Inspektor pracy oceniając stan faktyczny nie dokumentuje informacji z jakiego powodu powstały uchybienia. Niemniej jednak, w trakcie przeprowadzanych kontroli zauważalny jest problem związany z bagatelizowaniem przepisów prawa przez pracodawców. Według pracodawców główną przesłanką, z której wynikają stwierdzone nieprawidłowości są koszty związane z doprowadzeniem materialnych elementów środowiska pracy bądź dokumentów do zgodności z przepisami prawa. Natomiast wg oceny inspektorów



pracy najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest brak wiedzy pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów jak również brak świadomości o ewentualnych skutkach wynikających z tego tytułu.

Natomiast w kwestii analizy oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy na których doszło do wypadków ogólnie należy stwierdzić, że ocena zagrożeń których aktywacja doprowadziła do wypadku była zidentyfikowana. Wyznaczono środki zmniejszające ryzyko.

Do najczęstszych przyczyn nieprawidłowości (jak w latach ubiegłych) należy wskazać:

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

Z kolei pracodawcy wzorem lat ubiegłych, w szczególności prowadzący małe zakłady, przyczyn nieprawidłowości upatrują w:

- nieznanomości przepisów bhp,
- nadmiarze przepisów,
- niemożliwości dopilnowania wszystkich spraw osobiście,
- skupianiu się w pierwszej kolejności na sprawach podstawowej egzystencji przedsiębiorstwa i sprawach produkcyjnych,
- braku wykwalifikowanej kadry, posiadającej odpowiednią wiedzę do zajmowania się zadaniami związanymi z oceną ryzyka.

#### ***Rekontrole w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy***

Kontrolowani pracodawcy zrealizowali skierowane zalecenia pokontrolne. Przeprowadzone kontrole doprowadziły do usunięcia stwierdzonych niezgodności z przepisami prawa. Znaczący spadek liczby wypadków przy pracy można uznać że nastąpił w związku z działaniami podejmowanymi przez Państwową Inspekcją Pracy zarówno nadzorczymi jak i prewencyjnymi.

\*

### **5. Kontrole zakładów branży paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej**

W 2018 r. kontrolą objęto terminal przeznaczony do magazynowania i dystrybucji paliw. Instalacja technologiczna obiektu przystosowana jest do przyjęcia, magazynowania i dystrybucji hurtowej paliw płynnych takich jak: benzyny bezołowiowe Euro Super 95 i Super Plus 98, oleju napędowego, dodatków uszlachetniających, bioestrów. Przyjmowane do zbiorników magazynowych produkty ropopochodne są następnie rozlewane do cystern samochodowych i rozwożone do stacji paliwowych. W trakcie napełniania cystern samochodowych dodawane są do paliw uszlachetniające dodatki firmowe, bioetanol oraz biokomponenty. Charakter prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej wymagał uzyskania koncesji.

System bezpieczeństwa zawarty w zintegrowanym systemie zarządzania bezpieczeństwem jest ogólnodostępny dla wszystkich pracowników w wersji elektronicznej w zakładowej sieci intranet. Pracownicy zakładu są zapoznawani z dokumentami Systemu Zarządzania. Zintegrowany System Zarządzania zgodny z normami: PN-EN ISO 9001:2015-10, PN-EN ISO 14001:2015-09, PN-N 18001:2004.

Podczas kontroli przeprowadzono ćwiczenia symulujące wyciek bioetanolu z cysterny. Pozytywnie oceniono wykonywanie zadań wynikających z instrukcji bezpieczeństwa pożarowego przez pracownika, który zauważył wyciek bioetanolu, mistrza oraz kierownika zakładu. Osoby zaangażowane wykazały się znajomością sposobu postępowania w przypadku wystąpienia pożaru.

W ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem trzeba uznać przeprowadzanie corocznych gruntownych przeglądów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto, w każdy pierwszy czwartek miesiąca przeprowadzany jest Dzień Bezpieczeństwa Pracy.

W ramach społecznego nadzoru nad warunkami pracy działa Społeczna Inspekcja Pracy. Okazano księgę uwag i zaleceń, z której wynika, że zawarte wpisy są na bieżąco realizowane.

Kontrola została zaplanowana i przeprowadzona, w ramach wspólnej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz przedstawicieli Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska, na podstawie Deklaracji w sprawie porozumienia na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska w przemyśle naftowym i gazowym.

Analiza dokumentacji kontrolnej wskazuje, że pracodawca wykonał i wdrożył zalecenia pokontrolne wydane w wyniku poprzedniej kontroli. Ustalenia z ostatniej przeprowadzonej kontroli nie pozwoliły na sformułowanie zaleceń pokontrolnych. W związku z powyższym należy domniemywać, że kontrolowane obszary działalności pracodawcy, w których stwierdzono nieprawidłowości uległy poprawie, a te do których nie było uwag zachowały swój prawidłowy standard bezpieczeństwa.

Przygotowanie przedsiębiorcy do realizacji zadań z zakresu ograniczenia zagrożeń środowiska pracy zrealizowano prawidłowo w oparciu o „listę samokontrolną”. Działania proaktywne, którymi jest samokontrola wpłynęły pozytywnie na wynik kontroli. Konsekwencją skutecznej samokontroli było brak podstaw do skierowania zaleceń pokontrolnych.

Podsumowując, trzeba potwierdzić skuteczny, prawidłowy wpływ przeprowadzonych samokontroli na działania przedsiębiorcy na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Systematyczne, okresowe zintegrowane kontrole zmuszają pracodawcę do utrzymywania prawidłowego poziomu bezpieczeństwa pracy. Poziom wypadkowości jest odzwierciedleniem podejmowanych działań zarówno przez pracodawcę jak i przez organy kontroli, ponieważ z zebranych materiałów wynika, że od roku 2011 w kontrolowanym zakładzie pracy nie odnotowano wypadku przy pracy, awarii przemysłowej, choroby zawodowej ani podejrzeń o takie choroby.

\*

## **6. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kontrole**

W roku sprawozdawczym kontynuowano 3-letnią kampanię prewencyjno-kontrolną, mającej na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w tartakach i zakładach stolarskich oraz wsparcie pracodawców zainteresowanych dostosowaniem ich przedsiębiorstw do obowiązującego prawa. Kontrolami objęto podmioty gospodarcze prowadzące działalność związaną z obróbką drewna, produkcją wyrobów z drewna, w tym tartacznych. Przeprowadzono 78 kontroli w 78 podmiotach, w których pracowało łącznie 605 osób.

Kontrolami objęto zakłady, które były zapraszane w roku ubiegłym na szkolenia. Kontrolami objęto podmioty, które uczestniczyły w szkoleniach i wypełniły karty zgłoszenia oraz podmioty, które nie zareagowały na zaproszenia.

W wyniku ustaleń dokonanych w trakcie kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 708 decyzji nakazowych i skierowali do pracodawców 219 wniosków zawartych w wystąpieniach. W wyniku stwierdzenia popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika wszczęto postępowania wykroczeniowe, w wyniku, których wystawiono 17 mandatów na łączną kwotę 18500 zł.

Najczęściej wykazywane nieprawidłowości dotyczyły:

- stanu technicznego maszyn i urządzeń,
- instalacji elektrycznych eksploatowanych w zakładzie,

- instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń, technologicznych, składowania, transportu, udzielania pierwszej pomocy,
- czynników środowiska pracy oraz związanych z tym zagadnieniem środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego,
- przygotowania pracowników do pracy, w tym braku kwalifikacji, badań lekarskich (wstępnych, okresowych) i szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (wstępnych i okresowych).
- oceny ryzyka zawodowego,
- pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- pomieszczeń, stanowisk pracy i terenu zakładów pracy, w tym miejsc składowania produktów i surowców, impregnowania drewna itp.,
- służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

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

Analiza dokumentacji kontrolnych wykazała, że wśród zakładów, które przystąpiły do programu i przysłały ankiety nie ujawniano uchybień skutkujących wydaniem decyzji wstrzymania prac lub wstrzymania eksploatacji maszyn.

Na podstawie zapisów w protokołach kontroli ustalono, że pracodawcy poddani kontroli dysponowali łącznie około 300 maszynami.

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej (protokoły, decyzje nakazowe), nasuwa się wniosek, że stan techniczny eksploatowanych maszyn kształtuje się na poziomie zadawalającym. Na ogólną liczbę 708 wydanych decyzji (łącznie pisemnych i ustnych), w 4 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn. Relatywnie niewielka liczba decyzji wstrzymujących pozwala wysnuć wniosek, o którym mowa wyżej. Należy nadmienić, że inspektorzy pracy największe zastrzeżenia do eksploatowanych maszyn mieli w zakładach, w których była przeprowadzona pierwsza kontrola.

W kontrolowanych podmiotach w latach 2015 – 2018 zarejestrowano 16 wypadków przy pracy w 13 zakładach, w tym w jednym zakładzie 2 wypadki, oraz w drugim 3. Nie miały miejsca zbiorowe wypadki przy pracy. Wśród wskazanych wypadków nie zarejestrowano wypadku śmiertelnego, zanotowano 4 ciężkie i 12 lekkich.

Odnotowane przez inspektorów wypadki przy pracy spowodowane były:

- kontaktem z ruchomymi elementami maszyn (zetrzymanie z ostrym narzędziem),
- uderzeniem przedmiotem w ruchu - uderzeniem spadającym przedmiotem,
- najechanie przez środki transportu zakładowego (wózek jezdniowy).

Powodowały one takie skutki jak: amputacje palców, rany szarpane, urazu śródstopia, uraz kręgosłupa lędźwiowego. Przy obsłudze maszyn odnotowano 6 wypadków.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy odnotowywali nieprawidłowości związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn oraz rejestrowania wypadków przy pracy. Zwracano uwagę na zbyt ogólnikowe zapisy dotyczące okoliczności zdarzeń, identyfikowanie nie wszystkich przyczyn zdarzenia. Zespoły nie formułowały wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadków, np. nie odniesiono się do niestosowania narzędzi pomocniczych przy obsłudze pilarki. W jednym przypadku stwierdzono powołanie zespołu powypadkowego w niewłaściwym składzie – brak przedstawiciela pracowników. W jednym przypadku zespół nie odniósł się do stanu osłon maszyn, na których doszło do wypadku.

Spośród wszystkich objętych kontrolą podmiotów, w 32 dokonano pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy. W znacznej części tych zakładów pracodawcy nie uaktualniali takich pomiarów.

Z uwagi na charakter działalności prowadzonej przez objęte kontrolami podmioty, na oddziaływanie czynników szkodliwych (zwłaszcza pyłów i hałasu oraz w mniejszym stopniu

substancji chemicznych i wibracji) narażona jest praktycznie większość pracowników. Liczba osób, które nie wykonują prac związanych z obróbką drewna jest znikoma w stosunku do zatrudnionych.

Przeprowadzono pomiary dla 217 stanowisk pracy, co daje szacowaną liczbę ok. 500 pracowników narażonych na oddziaływanie szkodliwych czynników środowiska pracy, biorąc pod uwagę zmianowość i liczbę pracowników obsługujących maszyny w zespołach wieloosobowych.

W 55 % zakładów nie przeprowadzano pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. W związku z powyższym dokładne wskazanie liczby osób, które wykonują pracę w warunkach niezgodnych z normami higienicznymi dotyczyć może tylko zakładów, które dysponują wynikami pomiarów. Należy przy tym stwierdzić, że pomimo braku pomiarów w kartach oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska „stolarz” identyfikowano zagrożenia wynikające z „zapylenia” i „hałasu”.

W kontrolowanych zakładach pracownicy poza nielicznymi wyjątkami stosowali środki ochrony indywidualnej.

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

Szczególnie ważnym jest uświadamianie pracodawcom obowiązku egzekwowania od pracowników i innych zatrudnionych osób stosowania bezpiecznych metod pracy i ponoszonej z tego tytułu odpowiedzialności. Powyższe powinno być realizowane zarówno w ramach działań kontrolno – nadzorczych jak i prewencyjnych.

\*\*

## B. Zadania bieżące Państwowej Inspekcji Pracy

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

Kontrole pozwoliły ocenić skalę przestrzegania obowiązku wypłacania przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego), wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikające z wysokości minimalnej stawki godzinowej tj. w 2018 roku – 13, 70 zł brutto za godzinę – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz przepisami wykonawczymi do ustawy. Kontrole inicjowane były głównie skargami zatrudnianych osób, sygnałami o nieprawidłowościach, jak też prowadzone były przy rozpatrywaniu skarg dotyczących innych zagadnień a także innych kontroli tematycznych.

Skontrolowano przedsiębiorców oraz inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi. W zdecydowanej większości były to umowy zlecenia.

W 2018 roku inspektorzy pracy działający w ramach właściwości terytorialnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 1466 kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu w 1359 podmiotach, gdzie zawartych było 150 950 umów cywilnoprawnych i obowiązki świadczyło ok. 11 tys. samozatrudnionych. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano prawie 9 tys. cudzoziemców.

Wyniki przeprowadzonych czynności wskazują, że na 1466 przeprowadzonych kontroli – w 255 spośród nich stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu. Nieprawidłowości stwierdzono w ok. 19 % kontroli.

W związku z nieprawidłowościami wydano łącznie:

- 255 wystąpień zawierających 413 wniosków,
- 25 poleceń w toku kontroli dotyczących 24 pracowników,
- 30 mandatów karnych na kwotę 33 300 zł, 7 wniosków o ukaranie, 22 środki wychowawcze, 4 zawiadomienia do prokuratury.

Skala naruszeń przepisów nadal pozostaje na poziomie nie przekraczającym 20 % kontroli, przy czym relatywnie większa liczba kontroli w 2018 roku (w porównaniu do 2017 roku) wynikała ze skarg a znacznie mniejsza liczba kontroli to tzw. kontrole planowe. Poza nielicznymi wyjątkami skala stwierdzonych nieprawidłowości nie miała charakteru rażącego, często sprowadzała się do braku stosownych ustaleń co do prowadzenia ewidencji przepracowanych godzin, wymogu comiesięcznego wypłacania wynagrodzenia, nieterminowego jego wypłacania, czy też prób obejścia przepisów poprzez dokonywanie niewłaściwych potrąceń.

Główne przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości:

- brak odpowiednich postanowień w umowie i ustaleń pomiędzy zleceniobiorcą, a zleceniodawcą w sprawie sposobu ewidencjonowania godzin,
- rzeczywiste trudności w ustaleniu liczby godzin świadczenia zlecenia,
- zwlekanie z wypłaceniem wynagrodzenia zleceniobiorcom, odwlekanie terminu wypłaty z bliżej nieznanymi powodami, co powodowało naruszenie obowiązku comiesięcznej wypłaty,
- dokonywanie potrąceń z różnych niewłaściwych powodów (np. w związku z oceną jakości wykonywanych prac, pozaumownymi praktykami potrącania za szkody wyrządzone przez zleceniobiorców),
- rzadko spotykane kontynuowanie wcześniejszych nagannych praktyk zatrudniania zleceniobiorców za bardzo niskim wynagrodzeniem (poniżej minimalnej stawki),
- zła wola i chęć zysku ze strony podmiotów zatrudniających kosztem zleceniobiorców,
- brak odpowiedniej świadomości zleceniobiorców przy zawieraniu umowy w zakresie odpowiedzialności za odstąpienie od umowy i wiążące się z tym próby obejścia przepisów.

Wyniki przeprowadzonych kontroli na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie w 2018 r. pozwalają stwierdzić, że obecnie sytuacja osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych poprawia się, ponieważ:

- podmioty zatrudniające określają stawkę wynagrodzenia za godzinę realizacji zlecenia nie niższą niż minimalna, a często znacznie wyższą. Do jednostkowych wyjątków należą sytuacje, gdzie stawka została określona w zaniżonej wysokości powodując niezapewnienie minimalnego wynagrodzenia;
- podmioty zatrudniające częściej decydują się na zawieranie umów o pracę mając świadomość zapewnienia również minimalnego wynagrodzenia dla zleceniobiorców;
- większość kontroli wskazuje na dość dobrą znajomość przepisów o minimalnym wynagrodzeniu przez podmioty zatrudniające, a składane skargi przez osoby zatrudniane wskazują na świadomość praw co do wysokości wynagrodzenia. Szereg osób skarżących nie ma jednak świadomości, iż organy PIP nie regulują kwestii obniżenia wysokości wynagrodzenia np. w sytuacji, kiedy w umowie zlecenia określono stawkę 20 zł za godzinę, a wypłacono np. 18 zł za każdą godzinę;
- zasadnicze cele wprowadzonej nowelizacji przepisów zostały spełnione, jednocześnie wyniki kontroli w podmiotach kontrolowanych już wcześniej w zakresie wypłacania minimalnego wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych są bardziej zadowolające niż w podmiotach kontrolowanych po raz pierwszy.

Relatywnie dużo trudności powodują kwestie właściwego ustalenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu zleceniodawcy” oraz przedkładania stosownych informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi. W świetle art. 8b ust. 1, 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 kodeksu cywilnego, strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W przypadku, gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie (świadczący usługi) przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia (świadczenia usług), w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. W tym zakresie w wielu przypadkach dochodzi do sytuacji spornych,

np. brak ustalenia w umowie liczby godzin przewidzianych dla zlecenia przy jednoczesnym braku informacji o „wykazu” godzin ze strony zleceniobiorcy a także rozbieżności pomiędzy rejestrem godzin prowadzonym przez zleceniodawcę w porównaniu z informacjami przekazywanymi przez zleceniobiorcę. Ponadto trudności co do rozliczeń powodują długie okresy (ponadmiesięczne) przewidziane dla realizacji zleceń, a co za tym często idzie niejasny system wypłacania wynagrodzenia.

Istotnym problemem jest kwestia prawidłowości dokonywania potrąceń z umów cywilnoprawnych. Jakkolwiek przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu wprost przewidują odpowiedzialność za niewypłacenie co najmniej minimalnego wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych – tak w kwestii potrąceń brak jest takiego rozwiązania jaki przewiduje art. 282 §1 pkt 1 kp – poprzez bezpodstawne obniżenie wynagrodzenia albo dokonanie bezpodstawnego potrącenia. Stąd wątpliwości dotyczą potrąceń dokonywanych z wynagrodzenia zleceniobiorcy za jego zgodą – z różnych tytułów. Na przykład zdarzają się sytuacje, kiedy zleceniobiorca zgadza się na potrącenie za każdy obiad w kwocie np. 10 zł netto z umowy zlecenia – ale prowadziło to do finalnego wypłacenia wynagrodzenia w kwocie niższej niż 13,70 zł brutto za godzinę. W takim przypadku nie można mówić o bezpodstawnym potrąceniu, nie można pominąć okoliczności zgody na potrącenie i uznać, że doszło do naruszenia przepisów – skoro nie miało to na celu obejścia przepisów ustawy. Jednak karygodne wydają się przypadki zmierzające do obejścia przepisów np. potrącenia z kwoty minimalnej na przykład na środki czystości, odzież roboczą w kwotach po kilka zł/h. W takiej sytuacji, można mówić o niezapewnieniu należnego minimalnego wynagrodzenia, ponieważ zastosowane potrącenia miały na celu obejście przepisów.

Kolejną kwestią niejednoznaczną jest termin wypłacania wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej. Ustawodawca wprowadził obowiązek wypłacania takiego wynagrodzenia, co najmniej raz w miesiącu – jednak bez określenia terminu wypłaty.

Stąd przedmiotem regulacji organów PIP winien być jak się wydaje przede wszystkim - poza zapewnieniem minimalnego wynagrodzenia – obowiązek comiesięcznego wypłacania wynagrodzenia za zlecenia dłuższe niż miesiąc. Wydaje się także, że brak comiesięcznego wypłacania takiego wynagrodzenia z umów trwających co najmniej miesiąc – winien stać się odrębnym wykroczeniem stypizowanym w ustawie o wynagrodzeniu minimalnym.

Do rozważenia pozostaje także możliwość wprowadzenia karalności za dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia należnego zleceniobiorcy lub potrąceń mających na celu omijanie przepisów ustawy, przy czym okoliczności takiego „obchodzenia” przepisów są różne i są tym bardziej naganne o ile rażąco naruszają zasady współżycia społecznego.

\*

## **2. Ocena przestrzegania znolizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych**

W okresie od stycznia do końca grudnia 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili łącznie 68 kontroli w zakresie przestrzegania znolizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych. Kontroli poddano 68 pracodawców zatrudniających łącznie 12 654 pracowników.

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

Dobór zakładów do kontroli wynikał z informacji posiadanych przez inspektorów pracy w tym z tematyki rozpatrywanych skarg dotyczących różnych zagadnień w zakresie stosunku pracy oraz innych zagadnień prawnej ochrony pracy. W małym stopniu dobór zakładów do kontroli wynikał ze skarg, gdzie wyłącznym zarzutem były naruszenia przepisów o zawieraniu umów terminowych oraz w niewielkim stopniu z danych z rejestru zawiadomień pracodawców o zawarciu umów na czas określony na okres dłuższy niż 33 miesiące.

Wystąpiły liczne przypadki niewłaściwego ustalenia okresu wypowiedzenia umów zawartych po dniu 22.02.2016 r. Największa skala nieprawidłowości dotyczyła braku poinformowania lub

niewłaściwym poinformowaniu pracownika na piśmie o obowiązującej długości okresu wypowiedzenia – nie później niż 7 dni od zawarcia umowy. Uchybienia i nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły około 25 % podmiotów poddanych kontroli - w odniesieniu do 36 pracowników. W zakresie umów na okres próbny nie stwierdzono przypadku zawarcia takiej umowy na okres dłuższy niż 3 miesiące, natomiast w 1 przypadku zawarto dwukrotnie taką umowę z tą samą pracownicą. W przypadku 6 pracowników (6 umów na okres dłuższy niż 33 miesiące) nie zamieszczono wymaganych informacji w umowie uzasadniających jej zawarcie – dotyczy umów o których mowa w art. 251 § 4 kp. Dodatkowo w pięciu innych przypadkach (5 umów) uzasadnienie zawarcia takiej umowy było dość lakoniczne i ograniczało się jedynie do sformułowań ustawowych. W odniesieniu do 6 umów stwierdzono brak zawiadomienia okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy na czas dłuższy niż 33 miesiące. Zatem łącznie zastrzeżenia co do sposobu określenia obiektywnych przyczyn zawarcia umowy na ponad 33 miesiące dotyczyło 11 umów w 8 podmiotach.

Najczęściej jako przyczyny zawarcia umów na okres dłuższy niż 33 miesiące pracodawcy wskazują dosłownie przesłanki ustawowe tj. obiektywne przyczyny leżące po jego stronie z informacją, że w danym przypadku służy to zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w świetle okoliczności zawarcia umowy. Dodatkowo pracodawcy wskazują m.in. na terminowe kontrakty handlowe lub usługowe, oraz np. termin najmu obiektu, warunkujące zawarcie umowy np. na 5 lat, a także na czas pobytu pracownika cudzoziemca na terenie RP.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa należy zaliczyć wg inspektorów:

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

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

Działania kontrolne inspektorów pracy skutkowały:

- wydaniem 27 wystąpień zawierających 39 wniosków pokontrolnych w zakresie tematyki zawierania umów terminowych – dotyczących łącznie 47 pracowników,
- zastosowaniem 4 mandatów karnych na kwotę 5100 zł za wykroczenia z art. 281 pkt 1a kodeksu pracy,
- udzieleniem w toku kontroli łącznie 125 porad prawnych.

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

\*

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 27 kontroli, w tym 23 kontrolami objęto wykonawców zamówień publicznych i 4 podwykonawców ww. zamówień.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili w 1 przypadku naruszenie przepisu art. 22 Kodeksu pracy, co skutkowało wydaniem 1 wniosku w wystąpieniu. Wniosek dotyczył 2 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Podczas kontroli stwierdzono również w jednej z firm nielegalne powierzenie pracy 4 cudzoziemcom, 2 obywatelom Ukrainy i 2 obywatelom Gruzji.

Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców, podwykonawców zamówień publicznych realizowano, równolegle sprawdzając stan bezpieczeństwa i higieny pracy przy robotach budowlanych, oraz związanych z budową dróg. W 1 przypadku kontrolę podjęto w związku z informacją sygnałną innego podmiotu, kontrola jednak nie wykazała nieprawidłowości w ww. obszarze.

Realizując założenia tematu kontroli, inspektorzy analizowali zapisy zawieranych umów na wykonawstwo robót, usług w części dotyczącej określenia podstawy zatrudnienia osób i odnosili do zastanego stanu faktycznego. Informacje dotyczące warunków zamówień publicznych inspektorzy otrzymywali od podmiotów kontrolowanych, wiedzę w tym zakresie czerpali również z informacji publikowanych na stronach internetowych urzędów i instytucji, zakładów zamawiających roboty, usługi. Inspektorzy pracy nie sygnalizowali problemów związanych z pozyskaniem informacji niezbędnych do dokonania niezbędnych ustaleń w zakresie prowadzonych kontroli.

Prowadząc kontrolę w firmie realizującej roboty drogowe w Ostrowi Mazowieckiej, inspektor pracy na podstawie okazanej specyfiki istotnych warunków zatrudnienia ustalił, że zamawiający – Miasto Ostrów Mazowiecka – wymagało od wykonawców, podwykonawców lub osób przez nich wskazanych realizujących czynności objęte zamówieniem – powierzenia wykonania prac objętych umową, osobom zatrudnionym na podstawie umów o pracę. Inspektor pracy ustalił, że 2 osoby pracujące w ramach realizacji kontraktu były zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Po analizie warunków ich zatrudnienia inspektor pracy stwierdził, że charakter świadczonej przez nich pracy jest niezgodny z rodzajem zawartej umowy. W ocenie kontrolującego, praca zleceniobiorców była pracą określonego rodzaju na rzecz zatrudniającego i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez zatrudniającego oraz za ustalonym przez strony wynagrodzeniem. W konsekwencji ustaleń, inspektor pracy skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające wniosek o dokonanie zmiany umów zawartych ze zleceniobiorcami, na umowy o pracę. Inspektor pracy pisemnie poinformował Burmistrza Miasta Ostrowi Mazowieckiej o dokonanych ustaleniach w przedmiocie kontroli.

Kontrolując firmę z Warszawy, realizującą zamówienie publiczne - budowę budynku w Warszawie inspektor pracy nie stwierdził, aby zamówienie publiczne było realizowane wbrew umowie przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Stwierdził jednak, że zatrudnieni na podstawie umów o pracę cudzoziemcy, dwóch obywateli Ukrainy i dwóch obywateli Gruzji nie posiadało wymaganych zezwoleń na pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Inspektor pracy nałożył na winnego naruszeń mandat karny w wysokości 2 000 zł, oraz poinformował o dokonanych ustaleniach wojewodę mazowieckiego i Straż Graniczną.

Podczas kontroli, inspektorzy pracy stwierdzali nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych osób zatrudnionych, tylko w jednym przypadku, gdy pracodawca nie dokonał wymaganego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych przed wszczęciem kontroli. Pracodawca z Józefowa, uchybienie to usunął w trakcie kontroli, termin na zgłoszenie został w tym przypadku przekroczony o 20 dni.

Podsumowując, kontrole przeprowadzone w przedmiotowym zakresie nie wskazują na masowe występowanie negatywnych zjawisk w tym obszarze przestrzegania przepisów prawa.

\*

#### **4. Bezpieczeństwo w przemyśle**

W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 111 kontroli w 110 zakładach, prowadzących działalność przypisaną do różnych branż: obróbka metalu, obróbka drewna, przerób tworzyw sztucznych, przemysł spożywczy, poligrafia, produkcja odzieży, przemysł szklarski, itp.

Kontrole dotyczyły między innymi analizy wypadków przy pracy. Na 111 skontrolowanych w 47 miały miejsce wypadki przy pracy. W jednym zakładzie z branży obróbki metalu wydarzyły się 2 ciężkie wypadki przy pracy (po jednym w 2016 i 2017) i w jednym zakładzie z branży przerobu tworzyw sztucznych miał miejsce 1 ciężki wypadek przy pracy i 1 zbiorowy wypadek przy pracy (oba w 2015). Pozostałe wypadki pracodawcy zakwalifikowali jako lekkie w skutkach.



Z zestawienia danych wynika, że najczęściej powtarzającym się skutkiem wypadku był uraz kończyny górnej.

W kontrolowanych zakładach pracy nie stwierdzono żadnego przypadku choroby zawodowej. Jedynie w 1 zakładzie z branży obróbki metalu jest podejrzenie choroby zawodowej związanej z ubytkiem słuchu, jednak postępowanie jest w toku.

Przekroczenia norm higienicznosanitarnych stwierdzono ogólnie w 8 kontrolowanych zakładach. Stwierdzono przekroczenia NDN (najwyższe dopuszczalne natężenie) hałasu, NDS (najwyższe dopuszczalne stężenie) substancji chemicznej oraz MDE (maksymalna dopuszczalna ekspozycja) promieniowania optycznego nielaserowego. W 12 zakładach nie wytypowano czynników szkodliwych w środowisku pracy, dla których należy przeprowadzić badania i pomiary. Dodatkowo w kilku przypadkach stwierdzono nieaktualne wyniki badań i pomiarów.

W zakładach pracy, w których występowały przekroczenia norm higienicznosanitarnych, nie stwierdzono przypadków zatrudniania pracowników bez właściwych środków ochrony – na stanowiskach na których występują przekroczenia.

W jednym zakładzie pracy (przemysł szklarski) stwierdzono zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych mimo przekroczenia NDN hałasu.

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

- 1115 decyzji (848 decyzji na piśmie i 267 decyzji ustnych), w tym 61 decyzji wstrzymujących prace, 31 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn lub urządzeń, 16 decyzji skierowania 20 pracowników do innych prac oraz 276 decyzji z rygorem natychmiastowego wykonania na podstawie art. 108 kpa,
- 187 wniosków w wystąpieniach,
- 40 mandatów (85 wykroczeń), na łączną kwotę 52 800 zł,
- 11 środków wychowawczych (23 wykroczeń).

Największa liczba wydanych w wyniku kontroli decyzji nakazowych, dotyczyła braku osłon ruchomych elementów maszyn.

Sformułowano 8 wniosków dotyczących: zainicjowania prac legislacyjnych i wprowadzenia dodatkowych zasad w trakcie przeprowadzania kontroli.

\*

## 5. Bezpieczeństwo w leśnictwie

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 25 kontroli u 25 przedsiębiorców. Wydano 51 decyzji nakazowych, w tym 8 wstrzymujących pracę i 1 wstrzymującą eksploatację maszyn i urządzeń. Skierowano 45 wniosków zawartych w 18 wystąpieniach. Stwierdzając popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika wobec osób winnych inspektorzy zastosowali 2 mandaty karne na kwotę 2 900 zł, a w 7 przypadkach zastosowali środki wychowawcze.

Kontrole dotyczyły następujących zagadnień:

- 1) Przygotowanie pracowników do pracy:
  - a) ocena ryzyka zawodowego – stwierdzane nieprawidłowości to: brak oceny ryzyka zawodowego na wszystkich lub części stanowisk pracy, brak uwzględnienia wszystkich zagrożeń występujących podczas pracy,
  - b) szkolenia bhp dla pracowników – uchybienia w tym zakresie dotyczyły: nie terminowo przeprowadzonego szkolenia wstępnego lub okresowego (w tym dot. pracodawcy).
  - c) profilaktyczne badania lekarskie – nieprawidłowości to brak wstępnych badań lekarskich, brak okresowych badań lekarskich,
  - d) 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,
  - e) wyposażenie w odzież i obuwie robocze – w jednym przypadku stwierdzono użytkowanie przez pracownika uszkodzonych spodni, a w drugim świadczenie pracy przez pracownika w butach bez wzmocnianych nosków.

- 2) Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy i w trakcie pracy:
  - a) prace szczególnie niebezpieczne – w tym zakresie nieprawidłowości dotyczyły braku wykazu prac niebezpiecznych występujących w kontrolowanym podmiocie,
  - b) instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy – uchybienia sprowadzały się do braku opracowanych instrukcji obsługi użytkowanych maszyn i urządzeń, wykonywania prac transportowych,
  - c) ścinka drzew pilarkami – w jednym przypadku stwierdzono stosowanie niewłaściwej techniki ścinki drzew,
  - d) decyzje UDT zezwalające na eksploatację – w tym zakresie u 1 pracodawcy, stwierdzono przypadek pracy maszyny bez aktualnej decyzji UDT dopuszczającej ją do eksploatacji.
- 3) Profilaktyka zdrowotna nieprawidłowości lub zaniechania działań profilaktycznych:
  - a) badania przesiewowe – borelioza – na 25 zakładów poddanych kontroli w ramach tematu nie stwierdzono kierowania pracowników na badania przesiewowe,
  - b) szczepienia ochronne – zaledwie jeden z kontrolowanych pracodawców poddał pracowników szczepieniom ochronnym,
  - c) pierwsza pomoc – inspektorzy odnotowali brak zapewnienia pracownikom instrukcji udzielania pierwszej pomocy, a także w 1 przypadku przeterminowane środki w apteczce pierwszej pomocy.

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy dokonywali analizy przedłożonych protokołów powypadkowych. W kontrolowanych podmiotach w latach 2015 – 2017 zarejestrowano 10 wypadków przy pracy, nie odnotowano chorób zawodowych.

Poprawa lub stabilizacja stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach, w których w latach poprzednich dokonywano czynności kontrolnych przynajmniej częściowo osiągnięta jest w wyniku realizacji wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych.

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

\*

## **6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach handlu detalicznego**

### **Placówki wielkopowierzchniowe o pow. sprzedaży co najmniej 300 m<sup>2</sup>**

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

Stwierdzono następujące nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy:

- nieudzielanie dobowego odpoczynku,
- zatrudnianie przeciętnie ponad 5 dni w tygodniu,
- niewypłacenie dodatku za pracę w porze nocnej.

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,
- uszkodzonych zamków chłodni i mroźni utrudniających bądź uniemożliwiających wydostanie się z tych pomieszczeń,
- braku instrukcji bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń oraz dotyczących składowania i magazynowania.

### **Inne placówki handlowe**

Kontroli poddano 49 placówek (42 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego.

Z zakresu prawnej ochrony pracy najczęściej stwierdzano następujące nieprawidłowości:

- niepoinformowanie pracowników pisemnie o warunkach zatrudnienia,
- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników,
- 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 godzinowego 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 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,
- niestabilne konstrukcje regałów magazynowych,
- zastawione drogi i wyjścia ewakuacyjne,
- brak instrukcji bhp dotyczącej magazynowania i składowania,
- zastawiony towarami dostęp do umywalki lub miski ustępowej.

Analiza wyników kontroli placówek handlowych daje podstawę do wniosku, że w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy powtarza się problem składowania i magazynowania. Stwierdzono przypadki „przetowarowania” magazynów, ustawiania towarów w każdym dostępnym miejscu, w tym na drogach ewakuacyjnych i w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych. Często stwierdzono brak instrukcji bhp przy składowaniu i magazynowaniu, instrukcji BHP przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych oraz brak informacji o maksymalnym obciążeniu urządzeń do składowania. Ujawniano przypadki niewłaściwego i niestabilnego składowania towarów na regałach lub ustawiania towarów na podłodze w sposób umożliwiający ich przewrócenie się. Dużym problemem jest zastawianie dróg ewakuacyjnych uniemożliwiając swobodne wydostanie się pracowników na otwartą przestrzeń. Podczas kontroli w 2018 r. stwierdzono zwiększenie nasilenia problemów, ostatnio marginalnych, w obszarze dopuszczania pracowników do pracy bez szkolenia w dziedzinie bhp oraz bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

W zakresie prawnej ochrony pracy w mniejszych placówkach handlowych najczęściej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia akt osobowych (w 34% placówkach), informowania na piśmie pracowników o warunkach zatrudnienia (stwierdzono w 14% placówkach), nieprawidłowości w wypłacaniu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń z tytułu stosunku pracy (stwierdzono w 14% małych placówkach).

Przeprowadzone kontrole przyczyniły się do poprawy zagadnień z zakresu prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie jednostek handlowych. Powtarzające się naruszenia przepisów podobne jak w latach ubiegłych dowodzą, iż należy kontynuować kontrole zwłaszcza w mniejszych placówkach handlowych oraz rozszerzyć oddziaływanie poprzez wykorzystanie i zastosowanie kampanii informacyjnych, którymi dysponuje Państwowa Inspekcja Pracy.

\*

## **7. Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp**

W roku sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 15 kontroli podmiotów leczniczych wykonujących działalność leczniczą. We wszystkich stwierdzono nieprawidłowości.

Do charakterystycznych rodzajów naruszeń należą:

W zakresie prawnej ochrony pracy: nie zapewnienie faktycznego 11 - godzinowego odpoczynku dobowego, wynikającego z łączenia pracy przez te same osoby w tym samym podmiocie: raz jako pracownik raz jako wykonawca umowy cywilnoprawnej z macierzystym podmiotem; błędy, przeoczenia w naliczaniu poszczególnych składników wynagrodzenia

skutkujące zaniżeniem bądź nie wypłaceniem świadczenia pieniężnego; nieprawidłowości dotyczące urlopów wypoczynkowych, w tym zaniżanie należnego wymiaru, nieudzielanie ich, faktyczna niemożliwość skorzystania, kumulowanie urlopów nawet z 2016 r.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: uchybienia w zakresie: pierwszych i następnych szkoleń okresowych (brak, nieterminowość przeprowadzenia), oceny ryzyka zawodowego (nieprzeprowadzona, brak zapoznania, nieuwzględnienie zagrożeń); odzieży i obuwia roboczego (brak ustaleń ich rodzajów lub niedostarczenie, brak kart przydziału, nie dotrzymanie terminów wynikających z zasad przydziału); warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym stanu technicznego obiektów budowlanych oraz pomieszczeń pracy i pomieszczeń socjalnych, w których one się znajdują.

| Rok     | Liczba wypadków przy pracy w skontrolowanych 15 placówkach: |            |         |          | Liczba wypadków przy pracy związanych z zakłuciem lub skaleczeniem (ekspozycja na czynniki biologiczne) | Liczba zdarzeń związanych z zakłuciem lub skaleczeniem (ekspozycja na czynniki biologiczne), dla których nie przeprowadzono postępowania | Zatrudnienie na koniec roku |        |
|---------|---|------------|---------|----------|---|--|-----------------------------|--------|
|         | Ogółem  | w tym:     |         |          |   |  |                             |        |
|         |   | śmiertelne | ciężkie | zbiorowe |   |  |                             | lekkie |
| 2015 r. | 77  |            |         |          | 77  | 1  | 74                          | 5.078  |
| 2016 r. | 78  |            |         |          | 78  | 3  | 91                          | 5.793  |
| 2017 r. | 76  |            |         | 1        | 76  | 2  | 98                          | 5.799  |

Efekty osiągnięte w wyniku przeprowadzonych kontroli:

- 8 poleceń zostało wykonanych podczas kontroli, w tym dla 6 pracowników naliczono i wypłacono świadczenia pieniężne na łączną kwotę 1712,65 zł;
- z 41 decyzji ustnych 40 zostało wykonanych podczas kontroli;
- z 20 wydanych nakazów zawierających łącznie 86 decyzji wykonano dotąd 13 nakazów, w tym 36 decyzji, dla których termin wykonania już upłynął. Dla przykładu: oznakowano miejsca stwarzające zagrożenie wypadkowe, uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego pominięte wcześniej zagrożenia takie jak agresja pacjentów, stres, czynnik psychospołeczny związany z organizacją pracy, możliwość zakłucia się ostrymi przedmiotami (igła, itp); prawidłowo zorganizowano służbę bhp; ustalono okoliczności i przyczyny zdarzeń wypadkowych związanych z ekspozycją na czynnik biologiczny;
- z 18 wystąpień zawierających łącznie 143 wnioski (dotyczące zarówno prawnej ochrony pracy jak i bezpieczeństwa i higieny pracy), wykonano dotąd 13 wystąpień (108 wniosków). Dla przykładu: 28 osobom wypłacono kwotę łącznej 6162,91 zł tytułem wyrównania dodatku za pracę w porze nocnej; udzielono pracownikom urlopów za 2016r. i w większości za 2017r.; zawarto porozumienie w sprawie wprowadzenia ruchomego czasu pracy; zakupiono odzież roboczą dla 38 osób; zarezerwowano środki finansowe na zakup odzieży roboczej; wydano pracownikom obuwie robocze.

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

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). Nowe przyczyny to nieprzebranie przepisów prawa wynikające ze względów organizacyjnych, w szczególności w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych, odpoczynków, które wynikają z niezastępowalnych braków personelu niezależnych od podmiotów leczniczych.

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

W zakresie prawnej ochrony pracy wskazano także na brak na rynku pracy personelu pielęgniarskiego oraz lekarzy specjalistów danej dziedziny medycyny, brak środków pieniężnych, nieznanomość przepisów, niewiedzę, ustępstwa wobec pracowników (np. w zakresie kumulowania urlopów). W zakresie zawierania umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami wskazano na specyfikę niektórych podmiotów leczniczych wymagających szczególnych umiejętności (np. szpitale pediatryczne), a także wybór przez samych pracowników medycznych, tj. lekarzy i pielęgniarki na taki dodatkowy rodzaj zatrudnienia (daje im gwarancję dodatkowych pieniędzy bez pracy w innym podmiocie leczniczym).

\*

## **8. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp**

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 12 kontroli. Podstawą nawiązania pracowniczego stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach są przepisy kodeksu pracy i karty nauczyciela w taki sposób zatrudnionych jest 669 pracowników. Stwierdzono przypadki zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych - umów zlecenia, ale stanowiły one marginalną formę zatrudnienia (22 osoby). Ogółem w skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 669 pracowników, w tym 647 kobiet, 3 pracowników posiadało stopień niepełnosprawności.

Dla kontrolowanych szkół organem prowadzącym był samorząd terytorialny gminny, powiatowy i wojewódzki jak również osoby fizyczne i prawne. Skontrolowano wszystkie typy jednostek oświatowych od przedszkoli do szkół ponadgimnazjalnych tj. 5 szkół podstawowych, 4 zespoły szkół w skład których wchodziły wygaszane gimnazja lub przedszkola, 2 przedszkola, 1 liceum ogólnokształcące. W placówkach działają struktury związkowe Związku Nauczycielstwa Polskiego, NSZZ „Solidarność”, NSZZ „Solidarność-80”.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy zastosowali adekwatne środki prawne. W trakcie kontroli wydali ogółem 15 decyzji ustnych, które zostały wykonane przed zakończeniem kontroli. Do pracodawców skierowanych zostało 8 pisemnych nakazów pokontrolnych, które zawierały 9 decyzji. Inspektorzy pracy skierowali ponadto do kontrolowanych podmiotów 12 wystąpień pokontrolnych, zawierających ogółem 50 wniosków oraz wydano 5 poleceń. Niektóre naruszenia przepisów bhp stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Wobec 4 osób zastosowano środki wychowawcze, 1 osobę ukarano mandatem karnym, na kwotę 1 000 zł., a w 1 przypadku skierowano wniosek do sądu karnego.

Przeprowadzone czynności kontrolne wykazały nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę z zatrudnionymi nauczycielami w kontrolowanych jednostkach. Polegały one przede wszystkim na zawieraniu z nauczycielami posiadającymi stopień awansu zawodowego nauczyciel mianowany i dyplomowany 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. 4 ). Nie stwierdzono przypadku zawierania umów o pracę bez formy pisemnej. Kontrole wykazały nieprawidłowości w treści umów o pracę polegające na wpisywaniu w umowach okresowych zawieranych z nauczycielami informacji o możliwości ich rozwiązania za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia, w sytuacji gdy przepisy Karty Nauczyciela stanowią o trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Stwierdzono, że zawierając umowy okresowe z nauczycielami, dyrektorzy szkół wskazują jedynie podstawę prawną – art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela nie wskazując potrzeb wynikających z organizacji nauczania.

Kontrole nie wykazały 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 analizy przeprowadzonych czynności kontrolnych wynika, że wprowadzona reforma oświaty nie spowodowała nadmiernego rozwiązywania stosunków pracy.

Stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wydawanych świadectw pracy np. nie zamieszczanie w nich informacji na temat wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, podstaw prawnych dotyczących urlopów bezpłatnych, nie wskazywano adresu sądu.

Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę nauczycielom:

- 1 przypadek nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia w dniu nawiązania pracowniczego stosunku pracy (powyższe wynika z zapisu ustawowego, że dzień nawiązania stosunku pracy jest dniem nabycia prawa do wynagrodzenia),
- 2 przypadki nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

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 wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nie jest wypłacane w tym terminie tj. ostatniego dnia miesiąca. Wynagrodzenie naliczane jest błędnie 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. Dyrektorzy często nie rozliczają tych godzin w okresach miesięcznych, a w następnym miesiącu.

W 12 skontrolowanych jednostkach, nie występowały nieprawidłowości w zakresie urlopów wypoczynkowych i wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy lub wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego nauczycieli.

Udzielanie urlopów dla poratowania zdrowia nauczycielom na podstawie obowiązującej od 1 stycznia 2018 zmiany wynikającej z art.76 pkt. 34 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych, nie sprawiło dyrektorom kontrolowanych jednostek trudności. Kontrole inspektorów pracy nieprawidłowości w tym zakresie nie stwierdziły.

Kontrola dokumentacji pracowniczej przez inspektorów pracy wykazała nieprawidłowości w zakresie:

- prowadzenia akt osobowych,
- wydawania pisemnych informacji o warunkach zatrudnienia,
- regulaminów pracy,
- ustalania systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i długości okresów rozliczeniowych dla pracowników nie będących nauczycielami,
- czasu pracy pracowników nie będących nauczycielami, nie wypłacanie dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w porze nocnej,
- ewidencji czasu pracy ( sposobu jej prowadzenia ).

Stwierdzano nieprawidłowości dotyczące szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Odnotowano brak szkoleń ogólnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nie zapewniano szkoleń wstępnych na stanowisku pracy. Zdarzały się przypadki przeprowadzania szkoleń po dopuszczeniu do pracy i nie przestrzeganie terminów szkoleń okresowych, a także dokumentowania ich w niewłaściwej formie. Nieprawidłowości w zakresie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy występowały w jednostkach, w których nie utworzono służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W kontrolowanych placówkach prowadzone są rejestry wypadków przy pracy. Czynności kontrolne wykazały, że w latach 2016 i 2018 odnotowano w rejestrach kontrolowanych podmiotów po 1 wypadku przy pracy, które zakwalifikowane było jako lekkie. Analiza dokumentacji pokontrolnej wykazała, że wypadki dotyczyły najczęściej nauczycieli wychowania fizycznego oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Inspektorzy pracy stwierdzili, że nieprawidłowości w zakresie postępowania powypadkowego polegały na:

- nie ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy,
- na braku adekwatnych wniosków profilaktycznych,

- przeprowadzanie postępowań powypadkowych z opóźnieniem,
- nie zawiadomianiu okręgowego inspektora pracy o wypadku zbiorowym – wypadek drogowy z udziałem pracowników dowożących dzieci do szkoły.

Wszystkie udokumentowane wypadki zostały zakwalifikowane jako lekkie.

Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazały występowanie nieprawidłowości w zakresie stosowania przepisów Karty Nauczyciela jak i kodeksu pracy. Nieprawidłowości dotyczyły pracowników oświaty zarówno nauczycieli jak i pracowników nie będących nauczycielami.

Zmiany Karty Nauczyciela wynikające z ustawy o systemie oświaty i ustawy o finansowaniu zadań oświatowych, biorąc pod uwagę wyniki kontroli, nie spowodowały większych problemów. Doprecyzowanie tych przepisów w zakresie np. urlopów wypoczynkowych, urlopów zdrowotnych, czy zatrudniania nauczycieli na podstawie umów cywilnoprawnych ułatwia kontrolę i zminimalizowało pole do interpretacji.

Wprowadzenie art. 220 ust. 1 ustawą prawo oświatowe nie przyniosło negatywnych skutków w postaci wzmożonego rozwiązywania pracowniczych stosunków pracy z nauczycielami. Inspektorzy pracy stwierdzali, że w kontrolowanych szkołach następowało nawiązywanie pracowniczych stosunków pracy.

Stwierdzono tak jak w latach ubiegłych przypadki (obejścia prawa) - nawiązywania stosunku pracy w ramach umowy o pracę a nie poprzez mianowanie.

W zakresie wynagradzania nauczycieli nieprawidłowości są powtarzalne i dotyczą rozliczania godzin ponadwymiarowych na podstawie art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela w okresach miesięcznych. Rozliczanie godzin ponadwymiarowych w okresach miesięcznych jest praktycznie niewykonalne. Stało się praktyką, że dyrektorzy szkół rozliczają godziny ponadwymiarowe w okresach tygodniowych lub wypłacają wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe w następnych miesiącach.

Wypłata wynagrodzenia „z góry” dla nauczycieli zagwarantowana przepisami Karty Nauczyciela powoduje (co wykazała kontrola), że nowozatrudnieni nauczyciele otrzymują wynagrodzenie w pełnej wysokości ale po terminie tj. nie w pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych jednostkach najczęściej występowały nieprawidłowości w zakresie :

- odzieży i obuwia roboczego oraz środki ochrony indywidualnej ,
- przygotowania do pracy – szkolenia wstępne i okresowe z zakresu bhp,
- oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- postępowania powypadkowego,
- oceny warunków pracy stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe.

\*\*

## 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 17 kontroli u pracodawców trudniących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Łączne zatrudnienie w kontrolowanych zakładach wynosiło 927 osób, w tym 61 osoby świadczyło pracę na umowy cywilno-prawne.

Kontrole były podejmowane na podstawie:

- informacji od pracodawców o zamiarze przystąpienia do prac w kontakcie z azbestem – telefoniczne lub pisemne;
- rozpoznania problematyki przez kontrolujących;
- telefonicznej (anonimowej) informacji o wykonywaniu prac w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest.

Analizując przeprowadzone kontrole, stwierdzono 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 brak było zapisów dopuszczających do pracy w kontakcie z pyłami azbestu (zaświadczenia dotyczyły dopuszczenia pracowników do pracy na stanowisku np. „pracownik ogólnobudowlany”, „pracownik fizyczny”).

W przypadku kontroli dotyczących wykonywania prac w kontakcie z azbestem prowadzonych na wolnym powietrzu pracodawcy nie zlecali przeprowadzenie pomiarów emisji włókien azbestu. Pomiary środowiska pracy w pomieszczeniach pracy wykonano po zakończeniu demontażu elementów systemu wentylacji zawierających azbest w budynku położonym w Warszawie przy ul. Jagiellońskiej. Pomiary kontrolne przeprowadziło akredytowane Laboratorium. Nie stwierdzono przekroczeń wartości dopuszczalnych.

W czasie kontroli w firmach specjalizujących się w wykonywaniu prac w kontakcie z materiałami zawierającymi azbest nie stwierdzono przypadku wykonywania robót, przez pracowników nie wyposażonych w środki ochrony indywidualnej. Pracownicy zostali wyposażeni i stosowali kombinezony ochronne oraz ochronniki układu oddechowego - półmaski jednorazowe. Pracodawcy zapewniali możliwość wymiany środków ochrony indywidualnej w trakcie trwania zmiany roboczej, kiedy kombinezony ulegały uszkodzeniu. Po wykonywaniu robót środki ochronny indywidualnej traktowane były jak odpady azbestowe i składowane razem z odpadami zawierającymi azbest. Stwierdzono przypadki nie stosowania środków ochrony indywidualnej podczas prac na wysokości.

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

Nieprawidłowości w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej dotyczyły głównie firm, które nie specjalizują się w pracach związanych z azbestem a wynikały z:

- braku skutecznego nadzoru przez osoby kierujące pracownikami co skutkuje zdejmowaniem masek w trakcie pracy jak również brakiem odpowiedniego zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości;
- braku dostatecznej wiedzy wśród pracodawców co do zasad doboru środków ochrony dróg oddechowych;
- odczucia dyskomfortu osób pracujących w kombinezonach pyłoszczelnych jak również maskach przeciwpływowych. To negatywne odczucie jest szczególnie nasilone w okresie letnim, przy pracach wykonywanych w pełnym słońcu.

Nieprawidłowe zabezpieczenia i oznaczenia miejsca wykonywania prac spowodowane były, niechęcią pracodawców, którzy w przypadku prac prowadzonych w miejscach dostępnych dla osób postronnych obawiali się umieszczania tablic ostrzegających o występowaniu azbestu.

Skutki zdrowotne tych zagrożeń związanych z azbestem, które mogą wystąpić w przyszłości są bagatelizowane zarówno przez pracodawców jak i pracowników wykonujących prace. Prowadzona jest ograniczona dokumentacja w zakresie oceny ryzyka zawodowego. Ze względu na trudności w dokonaniu tej oceny samodzielnie, pracodawcy zlecają ją wyspecjalizowanym służbom, które dokonują oceny ryzyka zawodowego uwzględniając wszystkie możliwe zagrożenia. W efekcie powstaje dokument liczący kilka stron, będący dla osób wykonujących pracę fizyczną często dokumentem niezrozumiałym.

Nie wprowadza się szczegółowych planów prac. Niektóre firmy wykonujące prace w kontakcie z azbestem dysponują tak zwanymi „ogólnymi planami uniwersalnymi”, w których nie



uwzględnia się specyfikę danego miejsca rozbiórki. W ocenie pracodawców prowadzenie osobnych planów prac dla każdego miejsca wykonywania robót trwających parę godzin jest zbędne.

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

W czasie prac kontrolnych współpracowano z terenowymi organami inspekcji sanitarnej. Współpraca ta polegała głównie na kontaktach telefonicznych i wzajemnym przekazywaniu informacji o miejscach wykonywania robót gdzie występują materiały zawierające azbest.

W wyniku realizacji nakazów wydanych w czasie kontroli uzyskano efekty dotyczące:

- usunięcia nieprawidłowości dotyczących dostępu do miejsca wykonywania robót, przez co ograniczono narażenie osób postronnych na działanie pyłu azbestu osób,
- wstrzymania prac w kontakcie z pyłami azbestu prowadzonymi w warunkach nieprawidłowego zabezpieczenia pracowników na upadek z wysokości,
- prawidłowego oznakowania materiałów (odpadów) zawierających azbest.

Kontrole spowodowały podniesienie świadomości odnośnie występujących zagrożeń zarówno u pracodawców jak i pracowników kontrolowanych firm.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że firmy mające długą praktykę w demontażu materiałów zawierających azbest są prawidłowo przygotowane do wykonywania tych robót i przestrzegają obowiązujące w tym zakresie przepisy. Przy wykonywaniu robót pracowników wyposaża się w środki ochrony indywidualnej. Przed przystąpieniem do pracy są oni przeszkoleni w zakresie bhp i mają aktualne badania lekarskie. Firmy, w których przeprowadzono kontrole stosują technologie i organizację robót ograniczającą emisję azbestu do środowiska. Nieprawidłowości przy wykonywaniu robót w kontakcie z azbestem dotyczyły firm dopiero zaczynających tego typu prace. Firmy te nie zapewniają swoim pracownikom specjalistycznych badań lekarskich, pracownicy nie są przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa wykonywania prac w kontakcie z azbestem, a roboty te są wykonywane bez wcześniej opracowanego planu pracy i bez wyposażenia pracowników w prawidłowo dobrane środki ochrony indywidualnej chroniące zarówno przed szkodliwym oddziaływaniem pyłów azbestu jak i chroniące przed upadkiem z wysokości.

\*

## **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 157 wyrobów. Kontrole wyrobów wprowadzonych do obrotu ujawniły uchybienia dotyczące zarówno ich budowy jak i towarzyszącej dokumentacji, w szczególności polegające na:

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

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 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 2018 r. były kontrole obuwia o cechach ochronnych. Kontrolą objęto 37 wyrobów. W przypadku 3 wyrobów stwierdzono nieprawidłowości, które dotyczyły 2 wyrobów spoza Unii Europejskiej i 1 wyprodukowanego przez polskiego przedsiębiorcę. Uchybienia stwierdzone w wyniku kontroli to: nieprawidłowa deklaracja zgodności, nieprawidłowa zawartość instrukcji użytkowania (polegały one na braku nazwy i adresu producenta lub jego upoważnionego przedstawiciela, nazwy, adresu i numeru identyfikacyjnego jednostki notyfikowanej uczestniczącej w procesie oceny zgodności) oraz nieprawidłowości dotyczące oznakowania. Do żadnego z wyrobów objętych kontrolą, w ramach podtematu 005D nie było uwag co do budowy lub wykonania środka ochrony indywidualnej.

Analogicznie jak w latach ubiegłych, kontrole wyrobów w zakresie spełniania przez nie wymagań zasadniczych prowadzone były m.in. na wniosek organów celnych (podtemat 005A). W 2018 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wpłynęło 10 wniosków skierowanych przez Naczelnika Mazowieckiego Urzędu Celno-Skarbowego w Warszawie, o wydanie opinii w sprawie spełniania przez wyrób zasadniczych wymagań. Realizując swój ustawowy obowiązek, inspektorzy pracy każdorazowo podejmowali czynności kontrolne w ramach nadzoru rynku, w obecności pracownika Służby Celno-Skarbowej. W toku prowadzonych czynności dokonywano oględzin wyrobów znajdujących się w składach celnych oraz dokonywano analizy dokumentów dostarczonych przez importera.

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

- dla maszyn – 17 wyrobów,
- dla sprzętu elektrycznego – 7 wyrobów,
- dla środka ochrony indywidualnej – 2 wyroby.

Wydano 26 opinii dla organów celnych, w tym 25 negatywnych.

W trzech przypadkach zgłoszone wyroby nie spełniały definicji wyrobu podlegającego ocenie zgodności. W związku z powyższym brak było podstaw do wszczęcia postępowania wynikającego z art. 43a ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2010 r. Nr 138, poz. 935) bądź art. 87 ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2016 r., poz. 542).

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

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

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 28 wyrobów.

Jedna z kontroli wykazała, że wyrób – wózek paletowy masztowy nie spełnia następujących wymagań zasadniczych:

- użytkownik nie otrzymał od sprzedawcy dokumentacji technicznej wyrobu,
- na wyrobie brak tabliczki znamionowej oraz informacji które powinny się na niej znajdować,
- urządzenie nie posiada oznakowania znakiem CE,
- użytkownik nie otrzymał od sprzedawcy deklaracji zgodności WE,

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). Ustalono, że kontrolowany wyrób: wózek masztowy, o udźwigu 2000 kg jest uniwersalnym urządzeniem znajdującym zastosowanie przy rozładunku samochodów dostawczych jak i w magazynach czy sklepach. Podczas próby rozpoczęcia eksploatacji wózka masztowego, o którym mowa powyżej przy jego obciążeniu masą ok. 1000 kg nastąpiło odkształcenie płoży podstawy wózka.

Postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy w Warszawie obligujące do usunięcia niezgodności ww. wyrobu zostało, w dniu 10 grudnia 2018 roku skierowane do wprowadzającego do obrotu ww. wózek. Jednocześnie powiadomiono użytkownika o podjętych działaniach. W grudniu 2018 roku jedna z firm wprowadzających wyrób do obrotu poinformowała, że w związku z wszczętym postępowaniem z nadzoru rynku, wyrób niespełniający wymagań został odkupiony od użytkownika. Powyższą sytuację potwierdził również użytkownik. W związku z odkupieniem wyrobu postępowanie zostało umorzone, z powodu wycofania wyrobu z obrotu.

W 2018r kontrolami objęto użytkowane w warsztatach samochodowych podnośniki stacjonarne (podtemat 005C). Łącznie w ubiegłym roku skontrolowano 81 takich urządzeń. W przypadku 8 producentów zakończono działania na etapie kontroli w wyniku pozytywnych działań naprawczych. Poza powtarzającymi się uchybieniami dotyczącymi nieprawidłowej deklaracji zgodności, nieprawidłowej zawartość instrukcji użytkowania w 5 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wykonania wyrobu. Podczas realizacji podtematu 005C wystąpiły trudności polegające na braku dostępu do aktualnej normy PN-EN 1493:2010 Podnośniki pojazdów. Ponadto pomimo możliwości zakupu normy bezpośrednio w PKN, dostępna jest jedynie wersja angielska normy, a brak jej tłumaczenia na j. polski powoduje błędy interpretacyjne zawartych w niej informacji dot. budowy podnośników.

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 niektórym przedsiębiorcom całkowicie obcy. Taki stan rzeczy może tylko zmienić wysoka i dokuczliwa 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 2018 r. na terenie Mazowsza przeprowadzono 74 kontrole u 68 pracodawców zatrudniających 7.341 osób, w tym 5.965 na podstawie umów o pracę z 3.647 kobietami i 1.132 osobami niepełnosprawnymi.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali 112 zarządzeń nakazowych dotyczących 1.162 pracowników, w tym 64 decyzji na piśmie.

Nieprawidłowości stwierdzone przez kontrolujących inspektorów pracy skutkowały ujawnieniem 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Nałożono 3 mandaty karne na łączną kwotę 3 000 zł. Wykroczenia dotyczyły:

- nie zapewnienia zatrudnionym osobom niepełnosprawnym instrukcji BHP,
- nieterminowego wypłacania osobom niepełnosprawnym wynagrodzenia za pracę,
- zatrudniania osób niepełnosprawnych bez szkoleń okresowych w zakresie BHP,
- nie wyposażenia wycinarki elementów rękawic w pełną osłonę przekładni pasowej,
- zatrudniania osób niepełnosprawnych bez aktualnych okresowych badań lekarskich,

- zatrudniania osoby niepełnosprawnej bez wymaganych kwalifikacji przy eksploatacji kotłów o mocy powyżej 50 kW.

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 49 postanowień obejmujących 59 osób niepełnosprawnych, w których potwierdzili utworzenie stanowisk (refundowanych) zgodnie z wymaganiami prawa pracy.

W odpowiedzi na wnioski zakładów pracy, Inspektorzy pracy zdefiniowali także 17 opinii w postaci decyzji, w tym dla 3 firm ubiegających się o status zakładu pracy chronionej po raz pierwszy. Potwierdzono spełnienie przez zakłady pracy wymagań przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także uwzględnienie potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełnienie wymagań dostępności do nich.

### Porównanie wyników kontroli z lat 2015 – 2018 wg układu tabelarycznego:

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

| Zagadnienia objęte kontrolą               | Liczba kontrolowanych zakładów w których stwierdzono nieprawidłowości, gdzie:<br>A - zakłady ZPCh, ZAZ<br>B - zakłady ubiegające się o status i przystosowujące miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych |      |      |      |      |
|---|--|------|------|------|------|
|   |  | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
| Eksploatacja instalacji i urządzeń elekt. | A  | 4    | 4    | 8    | 12   |
|   | B  | 12   | 5    | 11   | 15   |
| Maszyny i urządzenia                      | A  | 1    | 11   | 11   | 10   |
|   | B  | 3    | 6    | 11   | 16   |
| Stanowiska pracy                          | A  | 6    | 14   | 20   | 24   |
|   | B  | 6    | 7    | 26   | 28   |
| Budynki i pomieszczenia pracy             | A  | 4    | 8    | 6    | 14   |
|   | B  | 5    | 4    | 4    | 10   |
| Barieri architektoniczne                  | A  | 3    | 4    | 6    | 5    |
|   | B  | 1    | 4    | 4    | 6    |
| Pomieszczenia higieniczno-sanitarne       | A  | 1    | 4    | 6    | 4    |
|   | B  | 3    | 4    | 10   | 11   |
| Oświetlenie pomieszczeń pracy             | A  | 4    | 6    | 3    | 3    |
|   | B  | 3    | 7    | 4    | 7    |
| Wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy | A  | 1    | 3    | 2    | 5    |
|   | B  | 3    | 4    | -    | -    |
| Praca w godzinach nadliczbowych           | A  | -    | -    | -    | 1    |
| Urlopy                                    | A  | 1    | -    | 4    | 1    |
| Wynagrodzenia                             | A  | -    | -    | 4    | 1    |
| Szkolenie w zakresie bhp *)               | A  | 3    | 12   | 12   | 22   |
| 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 2018 r. nieprawidłowości w toku prowadzonych czynności kontrolnych nie różnią się od tych z lat poprzednich – co do ilości i ich wagi. Odsetek ilości kontroli i wydanych decyzji, pozostają na tym samym lub zbliżonym poziomie.

Ilość skierowanych do pracodawców środków prawnych w latach 2015 ÷ 2018, w stosunku do ilości przeprowadzonych kontroli, tj.:

| Badany okres | Ilość kontroli | Skierowane do wykonania i realizacji środki prawne: |         |           |       |                              |
|--------------|----------------|---|---------|-----------|-------|------------------------------|
|              |                | decyzje   | wnioski | polecenia | razem | stosunek środków do kontroli |
| 2015 r.      | 137            | 252   | 63      | 15        | 330   | 2,41                         |
| 2016 r.      | 118            | 156   | 59      | 6         | 221   | 1,87                         |
| 2017 r.      | 106            | 205   | 81      | 5         | 291   | 2,75                         |
| 2018 r.      | 74             | 112   | 29      | 2         | 143   | 1,93                         |

Przeprowadzone kontrole w 2018 r. w dalszym ciągu wskazują na naruszanie praw pracowniczych zatrudnianych osób niepełnosprawnych zarówno w zakładach pracy chronionej jak i na otwartym rynku pracy.

Konieczne jest dalsze nadzorowanie tego zagadnienia, gdyż występuje stałe zapotrzebowanie w Rzeczypospolitej Polskiej na pracę tej grupy społecznej. 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)**

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

W roku 2018 na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzono ogółem 138 kontroli w 137 podmiotach gospodarczych. W skontrolowanych zakładach w 2018 r. zatrudnionych było łącznie 811 osób, w tym 40 kobiet oraz 98 obcokrajowców, prace na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywało 150 osób.

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

- braku niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej w miejscu prowadzenia prac budowlanych (wydano 48 decyzji w tym zakresie),
- nieprawidłowości związane z rusztowaniami (niekompletne lub brak poręczy ochronnych, pośrednich i zamykających – wydano 37 decyzji dotyczących tej kwestii),
- nie stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości oraz brak hełmów ochronnych (wydano 28 decyzji),
- nieprawidłowości związanych z zabezpieczeniem pracownika przed upadkiem z wysokości poprzez zastosowanie środków ochrony zbiorowej – balustrad ochronnych (26 decyzji),
- braku niezbędnego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych oraz braku lub niewłaściwego przeprowadzenia szkolenia – instruktazu stanowiskowego (17 decyzji).

Znaczna ilość przeprowadzonych kontroli dotyczy prac na wysokości, które są niebezpieczne dla osób bezpośrednio je wykonujących ale również stanowią zagrożenie dla osób postronnych. Stąd tak wiele stwierdzanych nieprawidłowości związanych z brakiem lub niestosowaniem przez pracowników sprzętu ochrony indywidualnej chroniącego przed upadkiem z wysokości, brakiem wydzielenia i oznakowania stref niebezpiecznych w miejscach zagrożonych spadaniem przedmiotów z góry lub negatywnym stanem rusztowań, z których prowadzone były prace budowlane, remontowe.

Większość zgłoszeń dokonana była przez osoby postronne bądź pracowników wykonujących prace w warunkach zagrażających ich zdrowiu i życiu. Tak jak w roku 2017 ponad 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 budynku lub instalacji technicznych. W okresie zimowym nasilają się zgłoszenia dotyczące niskiej temperatury na stanowiskach pracy. Najczęściej dotyczą one obiektów handlowych. Spowodowane to jest brakiem wiatrołapów, kurtyn powietrznych przy wejściach głównych do obiektów handlowych, niewłaściwe usytuowanie stanowiska pracy (bardzo często na wprost wejścia), co powoduje napływ zimnego powietrza z zewnątrz.

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

1. niewłaściwą organizację pracy wynikającą z niewiedzy bądź ograniczonych środków finansowych – pomijanie bądź odkładanie na późniejszy termin wykonania niezbędnych zabezpieczeń zapewniających ochronę życia bądź zdrowia pracowników, brak właściwego sprzętu (przestarzały sprzęt) lub korzystanie z urządzeń własnej konstrukcji np. nie spełniających minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zatrudnianie do obsługi maszyn i urządzeń osób nie posiadających stosownych uprawnień;
2. tolerowanie przez osoby zatrudnione na stanowiskach nadzoru nieprzestrzegania przez podległych im pracowników przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynika to głównie ze skróconego czasu realizacji inwestycji a to z kolei związane jest z rachunkiem ekonomicznym – krótszy termin realizacji to niższe koszty;
3. niedostateczna znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważące podejście do zagadnień bezpieczeństwa pracy, brak świadomości mogących wystąpić zagrożeń i odpowiedzialności karnej;
4. 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;
5. brak wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, spowodowany emigracją zarobkową w okresie realizacji tematu.

Najczęściej wymienianą przez pracodawców przyczyną takiego stanu rzeczy jest konieczność ograniczania kosztów ze względu na dużą konkurencję i krótki czas na realizację zadania. Również brak wykwalifikowanych pracowników, a co za tym idzie zatrudnianie osób zza 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 wydali 679 decyzji, w tym 61 decyzji wstrzymania prac, 21 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, 10 decyzji dotyczących zakazu wykonywania prac.

#### Najczęściej wydawane środki prawne

| Rodzaj zastosowanego środka                 | Liczba wydanych środków |      |            | Liczba pracowników objętych środkami prawnymi |      |             |
|---|-------------------------|------|------------|---|------|-------------|
|   | 2016                    | 2017 | 2018       | 2016  | 2017 | 2018        |
| <b>Decyzje ogółem (na piśmie i ustne)</b>   |                         |      |            |   |      |             |
| w tym:                                      | 1342                    | 1450 | <b>679</b> | 3989  | 3183 | <b>1857</b> |
| - decyzji ustnych                           | 1057                    | 1222 | <b>556</b> | -   |      |             |
| - wpisanych do książki kontroli             | 4                       | 0    | <b>6</b>   | -   |      |             |
| - na piśmie                                 | 281                     | 228  | <b>117</b> | -   |      |             |
| - zakazania wykonywania prac                | 91                      | 14   | <b>10</b>  | -   |      |             |
| - wstrzymania eksploatacji maszyn           | 31                      | 66   | <b>21</b>  | -   |      |             |
| - skierowań do innych prac                  | 44                      | 14   | <b>14</b>  | 146   | 42   | <b>14</b>   |
| - natychmiastowego wykonania z art. 108 kpa | 1026                    | 1148 | <b>530</b> | -   |      |             |
| <b>Wnioski w wystąpieniach</b>              | 137                     | 89   | <b>68</b>  | 498   | 278  | <b>144</b>  |

W wyniku stwierdzenia rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 61 mandatów karnych na kwotę 85 300 zł, ujawniając 123 wykroczenia.

W następstwie wykonania środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy w związku z przeprowadzonymi kontrolami wyeliminowano 679 nieprawidłowości powodujących zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, jak również osób postronnych, nieuczestniczących w procesach

pracy. Pracodawcy wykonali 7 decyzji zakazania wykonywania prac, 21 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Natomiast 14 pracowników skierowano do innych prac.

Zgłoszenia dokonywane przez osoby postronne okazywały się uzasadnione. Wrażliwość i świadomość społeczna jest bardzo wysoka, osoby zgłaszające nieprawidłowości w miejscach publicznych prawidłowo identyfikują i oceniają zagrożenia. Celowym jest kontynuowanie tego rodzaju działań, tym bardziej, że z dokonanej analizy zastosowanych środków prawnych wynika, iż stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezadowalający. Fakt zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy występujących zagrożeń podczas wykonywania tych robót stanowi dowód, że występuje brak poszanowania dla przestrzegania przepisów w tak ważnym zakresie jak bezpieczeństwo życia lub zdrowia ludzi. Jednym z elementów dążenia do poprawy przestrzegania przepisów powinny być kampanie promocyjne skierowane zarówno do przedsiębiorców, jak i również do społeczeństwa oraz kontynuacja działalności nadzorczej w tym temacie.

\*

## 5. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

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

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

W 2018r. inspektorzy OIP Warszawa przeprowadzili 12 kontroli u pracodawców, którzy stosowali produkty biobójcze w różnych procesach technologicznych, procesach pracy.

Struktura zakładów objętych kontrolą przedstawiała się następująco:

- Zakłady przemysłu spożywczego – mleczarnie, przetwórstwo mięsa - 4,
- Zakłady zajmujące się produkcją wyrobów farmaceutycznych, kosmetycznych - 3,
- Ośrodki sportu, rekreacji (baseny) i rehabilitacji - 3,
- Zakłady zajmujące się produkcją wyrobów z drewna i ich impregnacji - 1,
- Apteka - 1.

W kontrolowanych zakładach zarejestrowano 1692 pracujących, z czego 1581 stanowiły osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, w tym 1006 kobiet. Wśród zatrudnionych w ramach stosunku pracy nie było pracowników młodocianych. Pracę wykonywało także 14 osób niepełnosprawnych. Kontrolowani przedsiębiorcy 62 osobom powierzyli pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umów – zleceń).

W narażeniu na bezpośrednie działanie produktów biobójczych pracowało 92 pracowników.

Ogółem w 12 zakładach pracy inspektorzy skontrolowali 47 substancji i preparatów chemicznych. W żadnym z skontrolowanych zakładów pracy, kontrolujący nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wprowadzenia do obrotu produktów biobójczych bez wymaganego pozwolenia lub braku decyzji o wpisie do rejestru produktów biobójczych. W jednym przypadku stwierdzono, iż na etykiecie opakowania produktu biobójczego umieszczono zapis, który odnosił się do innego stosowanego środka. Na opakowaniu produktu biobójczego o nazwie Sanclean Plum umieszczono odręczny napis, iż jest to środek o nazwie „Ludwik”. W jednym z kontrolowanych zakładów stwierdzono także, że produkt biobójczy o nazwie SANOXSEPT zawierał nieczytelną etykietę, co utrudniało odczytanie informacji na niej zamieszczonej.

Nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach między innymi dotyczyły:

- braku opracowania i udostępnienia do stałego korzystania instrukcji postępowania z produktami biobójczymi;
- braku przydziału pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz stosowania środków ochrony indywidualnej niezgodnie z przeznaczeniem;
- przechowywania produktów biobójczych w miejscach do tego nie przeznaczonych;
- niewłaściwego sporządzenia oceny ryzyka zawodowego dla pracowników mających kontakt z produktami biobójczymi stwierdzono u jednego pracodawcy;
- w jednym z kontrolowanych zakładów stwierdzono, że stosowano produkt biobójczy o nazwie

Sanoxsept, którego termin przydatności do użytkowania upłynął ponad roku temu, tzn. 15.06.2017r. Ponadto umieszczona na opakowaniu etykieta była nieczytelna (powstałe zabrudzenia), a pracodawca nie posiadał karty charakterystyki w/w produktu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 8 nakazów pisemnych zawierających ogółem 24 decyzji. Wydano 1 decyzję zakazującą wykonywania pracy przy stosowaniu produktu biobójczego. Realizując niniejszy temat za naruszenia przepisów i zasad bhp nałożono 2 mandaty karne.

W wyniku decyzji wydanych przez inspektorów pracy osiągnięto znaczną poprawę warunków pracy polegającą na wyeliminowaniu zagrożeń narażonych pracowników na działanie produktów biobójczych. Dla przykładu: w 2 zakładach wykonano skuteczną wentylację w pomieszczeniu składowania produktów biobójczych.

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

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

W pięciu kontrolowanych zakładach stwierdzono brak opracowanych instrukcji postępowania z produktami biobójczymi. Stosujący produkty biobójcze często uważają, iż wystarczające są informacje zawarte w kartach charakterystyki i nie zachodzi konieczność sporządzenia dodatkowych instrukcji postępowania z tymi produktami. Nie zawsze jednak karty charakterystyki są dostępne pracownikom bezpośrednio na stanowiskach pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najmniejszą liczbę nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzali w Ośrodkach Sportu i Rekreacji, gdzie stosowane produkty biobójcze oparte są na podchlorynie sodu. W zakładach tych proces uzdatniania wody prowadzony jest w procesie zamkniętym (zhermetyzowanym), gdzie pracownicy nie mają bezpośrednio z nim kontaktu.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wykazują, że przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości według pracodawców są ciągle zmieniające się przepisy, z którymi mają problemy w bieżącym zapoznawaniu się z nimi, a w konsekwencji wdrażaniu ich w życie. Pracodawcy winę składają na gęszcz przepisów, brak ich przejrzystości i spójności. Ponadto eliminowanie samych źródeł zagrożeń wiąże się z reguły ze zmianą procesu technologicznego i w rezultacie dużym wzrostem kosztów na inwestycje. Wprowadzenie rozwiązań bezpiecznych, takich jak np. hermetyzacja wielu procesów technologicznych z wykorzystaniem produktów biobójczych, jak np. przy impregnacji drewna była niewątpliwie wskazanym przedsięwzięciem, ale często wyniki pomiarów środowiska pracy dla danego czynnika wykazują minimalną jego obecność w środowisku pracy, a co za tym idzie przyjęcie takiego rozwiązania wydaje się być zbędne.

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

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

Podsumowując powyższy temat, należy stwierdzić, że przeprowadzone kontrole wykazały istnienie znacznej ilości problemów we wdrażaniu i stosowaniu przepisów dotyczących produktów biobójczych. Pomimo, iż została wprowadzona nowa ustawa to brak jest przepisów



wykonawczych dotyczących np. wykazu produktów biobójczych, szczegółowych uprawnień i kompetencji organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy.

\*

## 6. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W roku 2018 inspektorzy pracy przeprowadzili 544 kontrole w 482 podmiotach wykonujących prace budowlane. Kontrolami objęto przedsiębiorców, na rzecz których prace wykonywało łącznie 3 166 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy, na podstawie którego pracę wykonywało 2 664 osoby (w tym 117 kobiet, 1 młodociany oraz 2 osoby niepełnosprawne). W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 424 osoby. Ponadto pracę świadczyło 60 podmiotów samozatrudniających się.

Liczba zatrudnionych osób na podstawie umowy o pracę przypadających na jednego przedsiębiorcę uległa zmianie. W 2018 r. na jednego skontrolowanego przedsiębiorcę (pracodawcę) przypadało średnio 5,5 pracowników (2013 r. – 9,5; 2014 r. – 6,6; 2015 r. – 7,5; 2016 r. – 7,8; 2017 r. - 8). Udział umów o pracę w stosunku do innych form zatrudnienia, (można przyjąć) pozostał na niezmiennym poziomie i wynosi 84% (dla porównania: w 2017 r. - 85%, 2016 r. – 84%, 2015 r. – 80%, 2014 r. – 75%, w 2013 r. - 78%, w 2012 r. - 80%).

### Najczęściej występujące nieprawidłowości na skontrolowanych placach budów

| Wybrane zagadnienia objęte kontrolą   | Liczba kontroli |      |      |      | Liczba nieprawidłowości    |              |                |              |
|---|-----------------|------|------|------|----------------------------|--------------|----------------|--------------|
|   | 2018            | 2017 | 2016 | 2015 | 2018                       | 2017         | 2016           | 2015         |
| Zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości.  | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>170</b><br><b>(31%)</b> | 216<br>(32%) | 380<br>(63%)   | 402<br>(68%) |
| Budowa i stan techniczny rusztowań.   | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>162</b><br><b>(30%)</b> | 257<br>(38%) | 164<br>(27%)   | 180<br>(31%) |
| Zabezpieczenie przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym.                       | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>145</b><br><b>(27%)</b> | 244<br>(36%) | 90<br>(15%)    | 124<br>(21%) |
| Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych). | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>134</b><br><b>(25%)</b> | 203<br>(30%) | 215<br>(35,7%) | 166<br>(28%) |
| Nieprawidłowo zabezpieczone dojścia do stanowisk pracy.                                       | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>64</b><br><b>(12%)</b>  | 95<br>(14%)  | 118<br>(19,6%) | 90<br>(15%)  |
| Brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót.   | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>100</b><br><b>(18%)</b> | 65<br>(9%)   | 95<br>(16%)    | 83<br>(14%)  |
| Szkolenia pracowników z zakresu bhp.  | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>153</b><br><b>(28%)</b> | 189<br>(28%) | 132<br>(22%)   | 115<br>(20%) |
| Brak niezbędnego zabezpieczenia stanowiska pracy.   | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>27</b><br><b>(5%)</b>   | 54<br>(8%)   | 98<br>(16%)    | 83<br>(14%)  |
| Brak odpowiednich kwalifikacji.   | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>11</b><br><b>(2%)</b>   | 31<br>(5%)   | 85<br>(14%)    | 79<br>(13%)  |
| Nieużywanie hełmów ochronnych.  | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>48</b><br><b>(9%)</b>   | 119<br>(17%) | 148<br>(25%)   | 105<br>(18%) |
| Nieprawidłowości związane z badaniami lekarskimi.   | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>44</b><br><b>(8%)</b>   | 28<br>(4%)   | 50<br>(8,3%)   | 50<br>(9%)   |
| Brak zabezpieczenia otwartych otworów technologicznych.                                       | 544             | 686  | 602  | 587  | <b>92</b><br><b>(17%)</b>  | 106<br>(16%) | 107<br>(18%)   | 109<br>(19%) |

W 2018 r. nieprawidłowości dotyczące braku bądź nieprawidłowego doboru środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości stwierdzono w 46 kontrolach, co stanowi 8 % wszystkich kontroli przeprowadzonych w temacie 021A.

Inspektorzy pracy nadal stwierdzają nieprawidłowości dotyczące niewłaściwej organizacji prac w wykopach. Powyższe dotyczy nieprawidłowego umocnienia ścian wykopu bądź nie wykonania skarpy o nieprawidłowym nachyleniu. W 2018 r. braki w tym zakresie stwierdzono w 21 kontrolach co stanowi 4% wszystkich kontroli przeprowadzonych w temacie 021A.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 4 142 decyzje nakazowe, 307 z nich dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, w 150 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn natomiast w 58 kontrolach wydano decyzje zakazujące wykonywania prac.

54 decyzje dotyczyły skierowania do innych prac 88 pracowników, nie posiadających uprawnień kwalifikacyjnych lub zatrudnianych przy danej pracy wbrew przepisom prawa.

Pracodawcy i osoby nadzorujące pracę zostali ukarani 276 mandatami na kwotę 356 550 zł w związku z popełnieniem 564 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

W jednym przypadku poinformowano prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa przez kontrolowany podmiot.

Przeprowadzono 8 kontroli na wniosek innych organów nadzoru i kontroli:

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

W 58 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 40 w tym 19 do Wojewody, 20 do Straży Granicznej oraz 1 do ZUS.

Zakres stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości występujących na placach budów, w stosunku do roku 2017 i lat ubiegłych, pozostaje ten sam.

W 2018 r. prym wiodą nieprawidłowości dotyczące:

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

Budowy do kontroli, tak jak w latach poprzednich, wybierane były bezpośrednio przez inspektorów pracy bądź zgłaszane przez pracowników lub osoby postronne. O wyborze budowy do kontroli przez inspektora pracy znaczący wpływ miało, czy prace na wysokości są właściwie wykonywane, czy pracownicy stosują zbiorowe bądź indywidualne środki ochrony zabezpieczające przed upadkiem z wysokości oraz czy ww. środki są właściwie dobrane w uzależnieniu od usytuowania stanowiska pracy, technologii wykonywanych prac, itp. Ponadto inspektorzy pracy kontrolowali w pierwszej kolejności budowy gdzie stan techniczny rusztowań budził zastrzeżenia.

W ocenie inspektorów największy wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budów ma brak pracowników wykwalifikowanych co zresztą zgłaszane jest podczas kontroli także przez przedstawicieli firm budowlanych. Brak wykwalifikowanych kadr na rynku pracy powoduje to, że zatrudniane są osoby, które zawodowo z budownictwem nie mają nic wspólnego bądź pracownicy zza wschodniej granicy, których kwalifikacje trudno zweryfikować. W 2018 r. liczba tych drugich gwałtownie wzrosła, nie ma już budowy, na której nie pracowałby obcokrajowiec. Skutkuje to tym, że prace wykonywane są przez osoby nie przygotowane pod względem technologii realizowanych prac, nie posiadające utrwalonej wiedzy z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz nie posiadające wymaganych kwalifikacji do wykonywania niektórych zawodów (np.: spawacz, monter rusztowań, itp).

Znacząca migracja pracowników w tym ich pozyskiwanie dopiero w momencie rozpoczęcia prac budowlanych wygenerowało wzrost o 100% nieprawidłowości w zakresie dopuszczania pracowników do pracy bez poddania ich wcześniej badaniom profilaktycznym.

Na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na placu budowy powinny mieć wpływ osoby sprawujące nadzór nad wykonywanymi pracami ze strony GW (kierownicy budów, robót czy też majstrzy budowlani). Jednakże tak nie jest, ww. osoby z nadzoru technicznego „przymykają oczy”

na to, że pracownicy firm podwykonawczych nie przestrzegają ustalonych norm z zakresu bhp bądź są dopuszczani do pracy bez wymaganych szkoleń. Ograniczają się oni tylko do wzięcia od podwykonawcy oświadczenia, że podlegli mu pracownicy (zleceniobiorcy) zostali poddani szkoleniu stanowiskowemu z zakresu bhp na placu budowy.

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

Takie podejście, że strony nadzoru technicznego na placu budowy skutkuje tym, że pracodawcy (przedsiębiorcy) jeszcze mniej uwagi zwracają na techniczne bezpieczeństwo pracy. Wychodzą oni z założenia, że skoro istnieją ciche przyzwolenie na nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bhp to po co się starać. Bardzo często pracodawcy (przedsiębiorcy), którzy na przykład wykonywali zlecenia na dużych placach budów, realizowanych przez firmy przynależne do Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, gdzie nadzór techniczny zwracał uwagę na stan bhp, sami przyznawali się do tego, że skoro tutaj nikt od nich nie wymaga działań z zakresu bhp to tego nie robią gdyż skraca to im czas realizacji inwestycji i umożliwia szybsze przejście do następnego zlecenia.

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. W 2018 r. często można było się spotkać z stwierdzeniem ze strony przedsiębiorców, że „do czasu przyścia inspekcji pracy działamy jak dotychczas, jak przyjdzie inspektor to będziemy poprawiać”. Powyższe stwierdzenie świadczy, że pracodawcy mają świadomość, że postępują nie zgodnie z przepisami prawa pracy w tym bhp jednakże to akceptują a grzywnę związaną z wykroczeniami w tym zakresie wliczają w koszty prowadzonej działalności. W związku z powyższym nasuwa się pytanie czy kary za nieprzestrzeganie przepisów bhp są za małe czy też należałoby zwiększyć ilości kontroli na placach budów. Rozwiązanie jak zawsze leży po środku. Zwiększenie kwot mandatów jak najbardziej byłoby wskazane ale też intensywność kontroli przypadających na jeden plac budowy powinna wzrosnąć szczególnie w przypadku tych pracodawców, którzy nie stosują się do przepisów prawa i wyznają zasadę, że „poprawimy ale dopiero jak inspektor przyjdzie”.

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

### ***Kontrole prac przy budowach i remontach dróg***

W roku 2018 inspektorzy pracy przeprowadzili 62 kontrole w 56 podmiotach wykonujących prace drogowe lub mostowe. Kontrole przeprowadzono na terenie budów, na których wykonywano zarówno obiekty mostowe czy liniowe obiekty drogowe, jak i na budowach, na których wykonywano tylko remonty dróg w zakresie podbudowy i nawierzchni. Skontrolowano między innymi następujące inwestycje: budowa Południowej Obwodnicy Warszawy (odcinek wschodni od węzła Wał Miedzeszyński do węzła Patriotów Wschód), remont obiektu mostowego nad rzeką Długą w miejscowości Marki (droga krajowa nr 8), modernizacja wiaduktu kolejowego (Warszawa ul. Górczewska), budowa wiaduktu drogowego WD-12 na drodze S17, obwodnica Radomia (wiadukt WS-1).

Kontrolami objęto podmioty zatrudniające łącznie 610 osób. W strukturze rodzaju zatrudnienia dominował stosunek pracy 551 osób (w tym 23 kobiet).

W pozostałych przypadkach wykonujących pracę zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych – 55 osób. Powierzono prace przy robotach drogowych 35 cudzoziemcom.

Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych,
- zapewnienia pracownikom zaplecza higienicznosanitarnego,
- dostarczania i stosowania środków ochrony indywidualnej,
- szkoleń wstępnych oraz okresowych z tematyki dotyczącej bhp,
- organizowania bezpiecznych stanowisk pracy, w tym pracy w wykopach i na wysokości.

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

1. 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;
2. Zbyt duża pewność siebie, ignorancja, ze strony osób kierujących pracownikami (osób posiadających duży staż na stanowiskach kierowniczych). Sytuacja taka występowała szczególnie podczas kontroli prac wykonywanych w wykopach, których ściany były umocnione w sposób wadliwy. Osoby nadzorujące (kierownicy robót) tłumaczyli się, że taki system zabezpieczenia ścian wykopów stosują od dłuższego czasu i nic się do tej pory nie stało;
3. Lekkoomyślność, niedbalstwo i lekceważenie zagrożeń przez osoby bezpośrednio sprawujące nadzór nad pracownikami jak i przez samych pracowników;
4. Krótki czas realizacji inwestycji. Nieuwzględnienie w kosztorysach oraz harmonogramie realizacji inwestycji zaleceń wynikających z przepisów bhp, a dotyczących między innymi wygradzenia stref niebezpiecznych, właściwego zabezpieczenia terenu wykonywania prac przed dostępem osób postronnych, zagwarantowania osobom wykonującym prace prawidłowego zaplecza higienicznosanitarnego;
5. Duża rotacja w zatrudnieniu, wysokie koszty uzyskania kwalifikacji i uprawnień wymaganych do eksploatacji specjalistycznego sprzętu.

Często zagrożenia powodowały same osoby postronne, które lekceważąc znaki ostrzegawcze i informacyjne ustawione na terenie wykonywanych prac drogowych wchodziły w strefy niebezpieczne. Należy tutaj nadmienić, że ww. budowy są budowlami liniowymi o znacznej długości i niemożliwym jest ustawienie ogrodzenia po całym obwodzie terenu gdzie wykonywane są roboty drogowe. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzano podczas kontroli firm wykonujących prace drogowe krótkotrwałe.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 310 decyzji nakazowych, a 10 z ww. decyzji dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2 decyzje zakazujące wykonywania prac. Pracodawcy i osoby kierujące pracownikami zostali ukarani 18 mandatami karnymi na kwotę 21 000 zł w związku z popełnieniem 31 wykroczeń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Skierowano 1 wniosek do sądu o ukaranie zawierający 6 wykroczeń. W 12 przypadkach inspektorzy pracy poprzestali na wydaniu środka wychowawczego w postaci pouczenia.

Do końca grudnia 2018 r. potwierdzono wykonanie ponad 87% wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy.

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

- zapewnienie właściwego wygradzenia terenu wykonywanych robót drogowych, w tym właściwego wygradzenia stref niebezpiecznych związanych z pracą maszyn budowlanych,
- wyegzekwowanie zastosowania indywidualnych środków ochrony między innymi głowy, słuchu i oczu (twarzy),
- przeprowadzenie szkoleń wstępnych w zakresie bhp obejmujących swoim zakresem zagadnienia bezpiecznego wykonywania robót drogowych,

- zapewnienie bezpiecznych warunków pracy przy wykonywaniu prac ziemnych, w tym właściwego umacniania ścian wykopów.

W stosunku do wyników kontroli uzyskanych w 2017 roku można zauważyć, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych w 2018 roku pozostał na podobnym poziomie.

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

Pozytywną rzeczą jest fakt, że tylko w jednym przypadku inspektorzy stwierdzili na tyle drastycznych nieprawidłowości, aby wymagało to sporządzenia wniosku o ukaranie, a około 71% kontroli zakończyło się bez zastosowania postępowania mandatowego.

Reasumując wskazane jest dalsze monitorowanie tego sektora budownictwa ze względu na niewłaściwe podejście osób kierujących pracownikami do tematyki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też samych pracowników (nieznajomość lub lekceważenie zagrożeń) szczególnie, że na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wzrasta ilość obiektów wznoszonych jak i poddawanych remontom.

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

W roku 2018 inspektorzy pracy przeprowadzili 18 kontroli w 18 podmiotach gospodarczych wykonujących prace budowlane. Kontrole przeprowadzono na terenie budów, na których wykonywano zarówno budynki mieszkalne wielorodzinne, prace remontowe dachów, termomodernizacje elewacji, czy roboty liniowe. Większość kontroli z tematu dotyczyło robót krótkotrwałych, które kończyły się bezpośrednio podczas kontroli lub kilka dni po podpisaniu protokołu z kontroli. Kontrole podejmowano po zgłoszeniu nieprawidłowości przez osoby trzecie przy wykonywaniu prac budowlanych (pisemnie, telefonicznie) lub bezpośrednio po stwierdzeniu zaistniałych nieprawidłowości przez inspektorów pracy.

Podczas krótkich kontroli najczęściej nieprawidłowości dotyczyły:

- stosowania środków ochrony indywidualnej;
- zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości;
- budowy i stanu technicznego rusztowań (u 25 % kontrolowanych pracodawców).

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

- pośpiech, lekceważenie zagrożenia, lekkomyślność osób wykonujące prace na terenie budowy, akceptowanie zachowań niezgodnych z zasadami bezpiecznej pracy przez nadzór budowy, niewiedza, nieświadomość cięższej odpowiedzialności za stan bhp osób nadzorujących pracę,
- rutyna zarówno pracowników wykonujących prace fizyczne jak i nadzoru, w tym i pracodawców przekonanych o swojej nieomyślności i pewności co do zastosowanych sposobów pracy, wypróbowanych już wielokrotnie wcześniej z „pozytywnym skutkiem”,
- oszczędzanie lub nieuwzględnianie w kosztorysach środków na zakup i zastosowanie systemów bezpieczeństwa dla osób wykonujących prace w strefach niebezpiecznych na terenie prowadzonych prac na przykład w wykopach czy przy pracach na wysokości.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali łącznie 95 decyzji, 14 dotyczyło wstrzymania prac prowadzonych w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, 2 dotyczyły wstrzymania eksploatacji maszyn, 9 pracowników zostało skierowanych do innych prac. W związku ze stwierdzeniem rażących naruszeń przepisów związanych z występującymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy nałożyli 11 mandatów na kwotę 11 500 zł ujawniając 19 wykroczeń.

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

- wyegzekwowanie zastosowania środków ochrony indywidualnej m.in. głowy oraz chroniących przed upadkiem z wysokości,

- zapewnienie bezpiecznych warunków pracy przy wykonywaniu prac ziemnych, w tym właściwego umacniania ścian wykopów,
- zapewnienie właściwego wygradzenia stref niebezpiecznych na terenie budowy chroniących pracownika przed uderzeniem przedmiotem spadającym z góry lub potrąceniem przez sprzęt ciężki, np. do robót ziemnych,
- właściwy montaż rusztowań metalowych wykonanych przez osoby do tego uprawnione wraz z dokonaniem prawidłowego odbioru technicznego.

\*

## 7. Kontrole dot. problematyki REACH i CLP

### ***Kontrole dotyczące problematyki REACH***

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

Realizując harmonogram działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 rok, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili w sumie 12 kontrole w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach uzdatniania wody i oczyszczania ścieków. Kontrolowane podmioty były dalszymi użytkownikami chemikaliów, zgodnie z przepisami REACH – Rozporządzenia (WE) Nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r.

Kontrole prowadzone były w ramach realizacji tematu i nie były spowodowane wypadkiem przy pracy, zdarzeniem potencjalnie wypadkowym. Czynności kontrolne w 3 podmiotach prowadzone były na skutek skarg dotyczących nieprawidłowości w przestrzeganiu przez pracodawcę przepisów prawa pracy i bhp.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 461 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 442 pracowników, w tym 122 kobiety. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 3 pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, oraz 19 osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

Z przedłożonych dokumentacji wynika, że w bezpośrednim narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych, pracę świadczyło łącznie 99 pracowników.

W 5 skontrolowanych zakładach (ok. 42% kontrolowanych) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownikom wykonującym prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych.

W 7 zakładach (ok. 58% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego. W ocenach ryzyka nie uwzględniono stosowanych chemikaliów (m.in. niebezpiecznych właściwości czynników chemicznych, rodzaju, poziomu i czasu trwania narażenia, warunków pracy przy użytkowaniu czynników chemicznych, z uwzględnieniem ilości tych czynników).

W 5 skontrolowanych zakładach (ok. 42% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości w prowadzeniu spisu stosowanych materiałów niebezpiecznych. Spośród kontrolowanych – w 3 zakładach stwierdzono brak sporządzonego spisu, w 2 zakładach pracodawca posiadał nieaktualny spis, który nie uwzględniał wszystkich stosowanych materiałów niebezpiecznych.

W 8 zakładach (ok. 67% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, właściwe do rodzaju zagrożeń oraz zapewnienie ich stosowania. Nieprawidłowości stwierdzono głównie w stacjach uzdatniania wody (SUW), w których nie jest wymagana stała obsługa urządzeń. Pracowników nie wyposażono we wszystkie środki ochrony indywidualnej bądź wyposażono w środki ochrony indywidualnej o właściwościach ochronnych nieadekwatnych do zagrożeń stwarzanych przez stosowane w zakładzie substancje i mieszaniny chemiczne.

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

W 3 zakładach stwierdzono nieprawidłowości polegające na posiadaniu nieaktualnych kart charakterystyki.

Inspektorzy pracy podczas prowadzonych czynności kontrolnych w 5 zakładach (ok. 42% kontrolowanych) stwierdzili nieprawidłowości w zakresie braku oznakowania lub niewłaściwego oznakowania pojemników, opakowań, w których przechowywane są niebezpieczne substancje czy mieszaniny chemiczne. Nieprawidłowości dotyczyły braku oznakowania zbiorników, pojemników technologicznych. Środki były przechowywane w nieoryginalnych pojemnikach, opakowaniach tymczasowych lub wtórnych.

W dwóch zakładach kontrola wykazała niezgodności pomiędzy oznakowaniem naniesionym na oryginalnych opakowaniach z podchlorynem sodu, a oznakowaniem ww. substancji określonym w karcie charakterystyki. W ramach posiadanych kompetencji, zgodnie z właściwością rzeczową inspektor pracy skierował pisma do Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Radomiu, właściwego ze względu na miejsce prowadzonej działalności dostawcy substancji niebezpiecznej, informujące o nieprawidłowościach przy wprowadzaniu materiału niebezpiecznego do obrotu - celem podjęcia działań służbowych zgodnie z właściwością rzeczową.

Jedną z częstszych nieprawidłowości stwierdzonych w kontrolowanych podmiotach był brak oznakowania magazynów lub miejsc składowania chemikaliów. Nieprawidłowość stwierdzono w 8 zakładach (ok. 67 % kontrolowanych).

Przeprowadzone kontrole wykazały, że do jednych z najczęściej powtarzających się nieprawidłowości było niezapewnienie pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności dotyczących postępowania z niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi, wskazującymi zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, uwzględniających informacje zawarte w kartach charakterystyki. Nieprawidłowości zostały stwierdzone aż w 9 zakładach (75 % kontrolowanych). W 5 zakładach (ok. 42 % kontrolowanych) nie udostępniono pracownikom instrukcji udzielania pierwszej pomocy.

W ocenie pracodawców przyczyny naruszeń prawa to:

- niewiedza, co do obowiązków nałożonych przepisami prawnymi, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w związku z częstymi zmianami przepisów lub nieodpowiednio przeprowadzonymi szkoleniami,
- konieczność zmniejszania kosztów pracy w prowadzonej działalności,
- brak dostatecznych środków finansowych na poprawę warunków pracy,
- niemożliwość dopilnowania wszystkich spraw związanych z prowadzoną działalnością,
- nadmiar nałożonych obowiązków jak i przepisów często niejasnych i niezrozumiałych,
- niekompetencja firm zewnętrznych wykonujących czynności służb bhp, których rola ogranicza się głównie do przeprowadzania szkoleń bhp oraz oceny ryzyka zawodowego,
- zbyt wysokie koszty pracy i ograniczanie liczby zatrudnionych, co uniemożliwia zatrudnianie kompetentnych osób czy kadry, które mogłyby być doradcami w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu, magazynowaniu chemikaliów,
- niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej spowodowany brakiem odpowiedniej wiedzy, znajomości w w/w zakresie zarówno przez pracodawców, osób kierujących pracownikami jak również przez pracowników służby bhp.

Według inspektorów pracy przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- nieznanie przez pracodawców, osoby kierownictwa czy nadzoru obowiązków wynikających z występowania w miejscu pracy czynników chemicznych;
- wykonywanie zadań przez specjalistów bhp w sposób powierzchowny. Osoby te niejednokrotnie nie posiadały wystarczającej znajomości przebiegających w zakładzie procesów produkcyjnych, nie były również zapoznane z instrukcjami użytkowanych maszyn, narzędzi i materiałów. Dlatego też nie były w stanie zidentyfikować wszystkich zagrożeń występujących na poszczególnych stanowiskach pracy;

- niezapewnienie odpowiedniego nadzoru ze strony pracodawców, osób nadzorujących (kierujących pracownikami), pracowników służby bhp - przede wszystkim podczas stosowania przez pracowników niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych;
- brak zaangażowania pracodawców w sprawy dotyczące warunków pracy. W ramach realizacji tematu 19 decyzji ustnych zostało wykonane w czasie trwania kontroli, co świadczy, że zagrożenia można eliminować na bieżąco, bądź nie dopuszczać do ich powstania;
- nieegzekwowanie przez pracodawców przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- brak opracowanych procedur bezpiecznej pracy. W przeważającej większości zakładów nie sporządzono instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia.
- oszczędności pracodawców na wydatkach wynikających z poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku ustaleń dokonanych podczas kontroli, inspektor pracy skierował dwa pisma do Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Radomiu, właściwego ze względu na miejsce prowadzonej działalności dostawcy substancji niebezpiecznej. Pisma informowały o nieprawidłowościach przy wprowadzaniu materiału niebezpiecznego do obrotu - celem podjęcia działań służbowych zgodnie z właściwością rzeczową. Stwierdzona nieprawidłowość dotyczyła niezgodności oznakowania opakowań z niebezpieczną substancją „podchlorynem sodu” z oznakowaniem ww. substancji określonym w karcie charakterystyki.

W wyniku zadziałania inspektora pracy, Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w informacji zwrotnej poinformował, że podczas kontroli przeprowadzonej w firmie ustalono, iż oznakowanie niebezpiecznej substancji „podchlorynu sodu” zostało zmienione.

W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili 22 porady prawne, 51 porad technicznych oraz 9 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, wyłącznie w ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, inspektorzy pracy wydali 117 decyzji w tym 3 z nich dotyczyły przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych. Skierowano również 7 wystąpień zawierających 18 wniosków.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi tylko i wyłącznie z zagadnieniami wyszczególnionymi do realizacji tematu, w 4 kontrolowanych podmiotach zostały wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawione 4 mandaty kredytowe (9 wykroczeń) na łączną kwotę 4600 zł. W stosunku do 3 pracodawców zastosowano środki wychowawcze (5 wykroczeń).

Reasumując większość nieprawidłowości wynikała z nieznajomości 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, często również społeczni inspektorzy pracy czy związki zawodowe.

W większych zakładach szkolenia okresowe bhp najczęściej przeprowadzają osoby bądź firmy zewnętrzne, specjalnie dla pracowników zakładu w tematyce dostosowanej do profilu działalności zakładu.

W ocenie inspektora pracy pracodawcy zatrudniający do 50 osób, jak i pracodawcy zakładów niekontrolowanych przez PIP, w ograniczonym zakresie posiadali wiedzę o prawach i obowiązkach pracodawców wynikających z Kodeksu Pracy oraz jako dalszych użytkowników chemikalii z Rozporządzeniu (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006r w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH). Jednocześnie pracodawcy wykazywali duże zainteresowanie w poznawaniu przepisów prawa pracy w zakresie stosowania chemikaliów.

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



**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 kontroli w zakładach stosujących substancje i ich mieszaniny chemiczne w procesach uzdatniania wody i oczyszczania ścieków.

Kontrole prowadzone były w ramach realizacji tematu i nie były spowodowane wypadkiem przy pracy lub zdarzeniem potencjalnie wypadkowym. Czynności kontrolne w 3 podmiotach prowadzone były na skutek skarg dotyczących nieprawidłowości w przestrzeganiu przez pracodawcę przepisów prawa pracy i bhp.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 461 osób. W ramach umów o pracę zatrudnionych było ogółem 442 pracowników, w tym 122 kobiety. W kontrolowanych podmiotach zatrudniano 3 pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, oraz 19 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych.

Z przedłożonych dokumentacji wynika, że w bezpośrednim narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych, pracę świadczyło łącznie około 99 pracowników.

Czynności kontrolne wykazały, że w 3 zakładach (25% kontrolowanych) stwierdzono uchybienia w oznakowaniu pojemników/opakowań. Nieprawidłowości dotyczyły braku oznakowania zbiorników, pojemników technologicznych. Środki były przechowywane w nieoryginalnych pojemnikach, opakowaniach tymczasowych lub wtórnych.

W 2 zakładach dla jednej substancji „podchlorynu sodu” stwierdzono nieprawidłowości związane z oznakowaniem opakowań z substancją, oryginalnych dostarczonych przez tego samego dostawcę. Niezgodności stwierdzono pomiędzy oznakowaniem naniesionym na oryginalnych opakowaniach z podchlorynem sodu z oznakowaniem ww. substancji określonym w karcie charakterystyki. Zarówno na oznakowaniach jak i w kartach charakterystyki określony był dostawca z siedzibą w województwie mazowieckim. W tym przypadku w ramach posiadanych kompetencji, zgodnie z właściwością rzeczową inspektor pracy skierował pisma do Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego, właściwego ze względu na miejsce prowadzonej działalności dostawcy substancji niebezpiecznej, informujące o nieprawidłowościach przy wprowadzaniu materiału niebezpiecznego do obrotu. Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w informacji zwrotnej poinformował, że podczas kontroli przeprowadzonej w firmie ustalono, iż oznakowanie niebezpiecznej substancji „podchlorynu sodu” zostało zmienione.

W 5 zakładach (ponad 42% kontrolowanych) stwierdzono nieprawidłowości dotyczące braku oznakowania opakowań z 6 mieszaninami niebezpiecznymi, w sposób umożliwiający identyfikację zawartości opakowań. Nieprawidłowości dotyczyły opakowań i pojemników technologicznych.

Łącznie w 3 zakładach (25% kontrolowanych) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące nieuwzględnienia oznakowania CLP w kartach charakterystyki 1 substancji i 3 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 9 zakładach (75 % kontrolowanych), w dokumentacjach zakładowych (instrukcjach, programach szkoleń, szkoleniach) pracodawcy nie uwzględnili wymagań odnoszących się do oznakowania opakowań chemikaliów według rozporządzenia CLP. 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,
- niekompetencja firm zewnętrznych wykonujących czynności służb bhp, których rola ogranicza się głównie do przeprowadzania szkoleń bhp oraz oceny ryzyka zawodowego,
- zbyt wysokie koszty pracy i ograniczanie liczby zatrudnionych, co uniemożliwia zatrudnianie kompetentnych osób, które mogłyby być doradcami w sporządzaniu dokumentacji

zakładowych (instrukcji, programów szkoleń itp.) uwzględniających zagadnienia określone w rozporządzeniu CLP,

- konieczność zmniejszania kosztów pracy i brak dostatecznych środków finansowych na przeszkolenie specjalistyczne większej grupy pracowników z zakresu obowiązywania rozporządzenia CLP, przeprowadzone przez specjalistów spoza zakładu,
- wysokie koszty szkoleń specjalistycznych.

Według inspektorów pracy przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- niezajomość 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 01.12.2010 r. a mieszanin od 01.06.2015 r. w przeważającej liczbie kontrolowanych zakładów pracodawcy nie podjęli działań mających na celu, odpowiednio wcześniej, uwzględnienie wymagań dotyczących CLP w dokumentacji zakładowej (jak instrukcje, programy szkoleń).

Nieudostępnianie pracownikom informacji o nowym oznakowaniu substancji i mieszanin zgodnie z CLP skutkuje niezajomością podstawowych zasad użytkowania, czy dobrych praktyk postępowania z chemikaliami. W sytuacji realnego zagrożenia, pracownicy nie będą posiadali wiedzy jak mają się zachować, aby skutecznie chronić swoje życie i zdrowie.

Mając na celu zlikwidowanie stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości, wyłącznie w ramach zagadnień wyszczególnionych do realizacji tematu, inspektorzy pracy wydali 25 decyzji.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, związanymi tylko i wyłącznie z realizacją tematu, w 3 kontrolowanych podmiotach zostały wszczęte postępowania w sprawach o wykroczenia i wystawione 2 mandaty kredytowe na łączną kwotę 2 000 zł. W jednym zakładzie w stosunku do 1 osoby zastosowano środek wychowawczy.

W wyniku działań inspektorów pracy przejawiających się w wydanych nakazach i decyzjach ustnych, uzyskano wymierne efekty w postaci poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez oznakowanie zbiorników, pojemników z substancjami i mieszaninami chemicznymi w sposób umożliwiający identyfikację ich zawartości, uzyskanie aktualnych kart charakterystyki zawierających klasyfikację i elementy oznakowania zgodne z danymi zamieszczonymi na etykietach opakowań, opracowanie procedur bezpiecznej pracy - instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia.

Analizując przeprowadzone kontrole należy stwierdzić, że stopień znajomości oraz stan wdrażania przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 tzw. „CLP” (obowiązuje od 20.01.2009r) w kontrolowanych podmiotach stał na przeciętnym poziomie. Większość nieprawidłowości wynikała z niezajomości przepisów prawa lub ich lekceważenia. Doświadczenia w tym zakresie wskazują, że znajomość stanu prawnego w szczególności wśród „małych” przedsiębiorstw jest na stosunkowo niskim poziomie.

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

\*

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

W roku 2018 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 pracodawców realizujących projekty badawcze zamkniętego użycia GMO oraz GMM realizowane w 2018 roku dotyczyły oceny przestrzegania przez pracodawców wymagań w zakresie bezpieczeństwa w Zakładach Inżynierii Genetycznej. Sprawdzono m.in. przygotowanie pracowników do pracy, w tym dokumentację dot. szkoleń w dziedzinie bhp oraz badań lekarskich osób uczestniczących w realizacji projektu zamkniętego użycia GMO oraz GMM, dokonano przeglądów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz realizowanych procesów technologicznych. Nie stwierdzono nieprawidłowości.

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

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

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

Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, należy uznać za bardzo dobry. W głównej mierze wynika to z faktu, że prace z użyciem GMM i GMO prowadzone były przeważnie w podmiotach, będących uczelniami wyższymi, bądź 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.

### **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: 25 kontroli u 15 pracodawców. Kontrole prowadzone były na wniosek Ministra Środowiska. Kontrole obejmowały pracodawców, u których mają być prowadzone badania naukowe związane z zamkniętym użyciem organizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych zaliczanych do I i II grupy zagrożenia.

W ramach realizacji tematu wydano 23 pozytywne postanowienia i jedno postanowienie negatywne. Postanowienia dotyczyły Zakładów Inżynierii Genetycznej:

- GMM I kategoria – 15 postanowień;
- GMM II kategoria – 6 postanowień;
- GMO I kategoria – 1 postanowienie;
- GMO II – 2 postanowienia.

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

Wszystkie wnioski na prowadzenie Zakładów Inżynierii Genetycznej zostały – z jednym wyjątkiem – zaopiniowane pozytywnie. Wniosek, który zaopiniowano negatywnie dotyczył GMO I (typ zakładu – zwierzętarnia). W trakcie kontroli stwierdzono, że pomieszczenia i stanowiska pracy nie spełniają wymagań przepisów bezpieczeństwa pracy m. in. w zakresie nieprawidłowego zabezpieczenia przed możliwością upadku z wysokości w obszarze dojść do stanowisk pracy, nierównego podłoża, a także braku odpowiedniego zabezpieczenia przed możliwością odniesienia urazu w przypadku zbiecia szyb znajdujących się w drzwiach oddzielających poszczególne pomieszczenia zwierzętarni. Stosownymi decyzjami administracyjnymi zobowiązano pracodawcę do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, a Okręgowy Inspektor Pracy wydał postanowienie stwierdzające, że kontrolowany zakład nie spełnia wymagań z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Podczas prowadzenia kontroli w zakładach (poza 1 opisanym wyżej wyjątkiem) nie stwierdzono naruszeń przepisów dotyczących bezpieczeństwa przy realizacji projektów związanych z zamkniętym użyciem GMO i GMM. Powyższy stan wynika z faktu, iż projekty badawcze realizowane są w jednostkach naukowo badawczych i dydaktycznych zaliczanych do najlepszych w kraju.

\*

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

W ramach realizacji tematu, w 2018 r. przeprowadzono łącznie 12 kontroli, w tym 11 pracodawców i 1 przedsiębiorcy.

Podczas kontroli sprawdzano czy:

- charakter prowadzonej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej wiąże się z koniecznością uzyskania koncesji,
- przedsiębiorca posiada koncesję odpowiadającą rodzajowi prowadzonej działalności,
- przedsiębiorca spełnia warunki określone w udzielonej koncesji,
- przedsiębiorca uzyskał wpis do Rejestru Podmiotów Przywożących,
- zgłoszono do URE sprawozdanie o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności.

Liczba skontrolowanych koncesji w podziale na koncesje dotyczące:

- wytwarzania paliw ciekłych 2,
- magazynowania paliw ciekłych 2,
- przeładunku paliw ciekłych 2,
- obrotu paliwami ciekłymi 12,
- obrotu paliwami ciekłymi z zagranicą 1.

Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie posiadania koncesji odpowiadającej rodzajowi prowadzonej działalności, a także spełniania warunków określonych w udzielonej koncesji oraz zgłaszania do URE sprawozdań o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych.

\*

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

W ramach realizacji tematu, w 2018 r. przeprowadzono łącznie 32 kontrole. Łącznie skontrolowano 29.259 dni pracy kierowców, w tym:

- w krajowym przewozie rzeczy – 7.157 dni przepracowanych przez kierowców,
- w międzynarodowym przewozie rzeczy – 22.022 dni przepracowanych przez kierowców,
- w krajowym przewozie osób – 1 dzień przepracowany przez kierowcę,
- w międzynarodowym przewozie osób – 79 dni przepracowanych przez kierowców.

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

- w krajowym przewozie zarobkowym – 7.158 dni przepracowanych przez kierowców,
- w międzynarodowym przewozie zarobkowym – 22.101 dni przepracowanych przez kierowców,
- w krajowym przewozie na potrzeby własne – nie przeprowadzono kontroli,
- w międzynarodowym przewozie na potrzeby własne – nie przeprowadzono kontroli.

Naruszenia w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców stwierdzono w 26 skontrolowanych podmiotach.

Łączna wysokość nałożonych kar w roku 2018 jest wysoka – 107.050 zł. i utrzymuje się, porównując do lat poprzednich, stale na wysokim poziomie.

Wysokość nakładanych kar nie maleje mimo widocznego wzrostu świadomości prawnej przedsiębiorców oraz powstawania w firmach transportowych struktur zarządzających transportem. Powyższe jest realizowane przez wyspecjalizowane podmioty zewnętrzne na zasadzie umów o świadczenie usług w tym zakresie jak i zdobywanie przez osoby zarządzające transportem certyfikatu kompetencji zawodowych. Powinno mieć to znaczący wpływ na poprawę stanu przestrzegania prawa w omawianym zakresie. Wysokości kar nakładanych przez inspektorów pracy nie potwierdzają powyższych założeń.

Pracodawcy wskazują, że naruszenia przepisów wynikają z nieuczciwej konkurencji w branży, pracodawca, który łamie przepisy, skraca czas realizacji zleceń transportowych i w ten sposób zmniejsza koszty realizowanych przewozów. To z kolei wymusza podobne postępowanie u innych pracodawców – przewoźników, jeśli chcą się utrzymać na rynku transportowym.

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

W ocenie pracodawców przyczyny naruszeń przepisów z zakresu czasu jazdy, przerw i odpoczynków wynikają także z:

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

Według inspektorów pracy najczęstsze 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 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.

Niepokojące jest zjawisko określania wynagrodzenia kierowców na poziomie niższym niż wynagrodzenie minimalne. Poddając analizie 2018 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 zaszerogowania pracownika określonego stawką miesięczną.

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

- brak specjalnych i stale funkcjonujących w przedsiębiorstwach transportowych systemów zarządzania bezpieczeństwem w transporcie drogowym, opartych między innymi na systemie oceny ryzyka,
- zbyt krótkie terminy dostaw niejako zmuszające do popełniania naruszeń głównie dotyczących odpoczynków dziennych i tygodniowych oraz czasów tzw. jazdy ciągłej (bez zachowania wymaganej przerwy) oraz jazdy dziennej,
- 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.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2018 r., wykazały dużą skalę stwierdzonych naruszeń obowiązujących norm prawnych dotyczących czasu pracy kierowców oraz czasu jazdy, przerw i czasu odpoczynku kierowców wykonujących przewozy drogowe na terenie Mazowsza. Część naruszeń wykazanych podczas kontroli jest określona w systemie oceny ryzyka jako bardzo poważne, czyli jako kategoria naruszeń, które bezpośrednio wpływają na bezpieczeństwo w transporcie drogowym i mogą mieć wpływ na utratę wymogu dobrej reputacji, niezbędnego do uzyskania i posiadania zezwolenia na wykonywanie zawodu przewoźnika drogowego.

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

Charakter prawa dotyczącego transportu drogowego, wielość regulacji i nakładanie się regulacji prawa krajowego, unijnego i międzynarodowego, nie ułatwia zrozumienia tej tematyki. Nieznajomość przepisów rozporządzenia 561/2006 jest problemem nie tylko dla przewoźników, ale również i kierowców i zarządzających transportem. Menedżerowie transportu, mimo posiadanego certyfikatu kompetencji zawodowych powinni stale rozwijać swoją wiedzę w tym zakresie, aby być na bieżąco i móc w sposób odpowiedzialny monitorować pracę kierowców. Kierowcy jako pierwszy element w procesie łamania przepisów rozporządzenia 561/2006, powinni w szczególności być poddawani szkoleniom wstępnym i cyklicznym szkoleniom przypominającym treść przepisów i ich praktyczne zastosowanie, a także skutki ich naruszania.

\*

## **11. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy**

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie przeprowadzili 270 kontroli w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Pracodawcy poddani kontrolom zatrudniali ogółem 88306 osób z czego w ramach stosunku pracy 75076 pracowników, w tym: 34482 kobiet, 17 młodocianych oraz 1766 pracowników niepełnosprawnych. Pozostali pracujący to: 10736 w ramach umów cywilnoprawnych oraz 2094 podmiotów samozatrudniających się. W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 1939 cudzoziemców.

Analiza dokumentacji kontrolnych pozwala na wyciągnięcie wniosku, że w każdym badanym przypadku, nieprawidłowości z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń miały charakter wielowątkowy. 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 taki stan rzeczy wskazuje 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.

Podobnie jak w poprzednich latach do najczęściej występujących nieprawidłowości należy zaliczyć:

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

Stwierdzone nieprawidłowości spowodowane są zdaniem wielu pracodawców koniecznością zmniejszenia kosztów pracy w związku z dużą konkurencją w prowadzonej działalności. Wielu pracodawców wykazuje im uchybienia usprawiedliwia swoją niewiedzą oraz koniecznością realizacji bieżących zadań w zakresie prowadzonej działalności co wymaga często „naciągania” przepisów m.in. z zakresu czasu pracy. Dla przykładu, choroba czy urlop wypoczynkowy pracownika przy napiętym stanie osobowym powoduje konieczność wykonania pracy przez pozostałych pracowników. Zarzut braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelnego prowadzenia pracodawcy próbują „obalać” stwierdzeniem, że zatrudniają niewielu pracowników i zarówno, oni jak i pracownicy taką ewidencję mają niejako „w głowie”. Ponadto podnoszony jest również zarzut co do niejasności niektórych uregulowań z zakresu czasu pracy. Jako przyczyna nieprawidłowości w zakresie czasu pracy wskazywana jest obecna sytuacja na rynku pracy związana z brakiem pracowników spełniających wymagania pracodawców. W związku z powyższym pracodawcy, aby zrealizować zadania korzystają z pracy pracowników już zatrudnionych.

Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy m. in. w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej, pracy w dniu wolnym od pracy powinno pociągać za sobą wypłatę pracownikom wynagrodzenia wraz z należnymi dodatkami. Pracodawcy niestety dopuszczają się niewypłacania pracownikom świadczeń. Zazwyczaj, tam gdzie dochodzi do łamania przepisów w zakresie czasu pracy, tam też w zdecydowanej większości przypadków dochodzi także do łamania przepisów prawa pracy w zakresie naliczania i wypłacania pracownikom należnych im wynagrodzeń.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 195 wystąpień zawierających łącznie 834 wnioski pokontrolne,
- 90 nakazów płacowych na kwotę łącznie 1 200 987,5 zł,
- ponadto wydano 21 poleceń,
- za popełnione wykroczenia związane z tematyką czasu pracy i wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne 121 mandatów karnych, za 220 wykroczeń, na łączną kwotę 155 500 zł,
- skierowano 5 wniosków do sądu (zawierających 11 wykroczeń),
- oraz zastosowali 36 środków wychowawczych (łącznie za 47 wykroczeń).

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.

Nadal należy popierać dążenie do zmian przepisów prawa pracy tak, aby regulacje z zakresu czasu pracy były jednoznaczne i precyzyjne oraz nie wymagały posiłkowania się orzecznictwem Sądu Najwyższego co obecnie niestety jest normą. Dotyczy to chociażby zaliczania czasu tzw. szkoleń zawodowych (poza szkoleniami z zakresu bhp) do czasu pracy i ich oddziaływania chociażby na okresy odpoczynku dobowego czy tygodniowego.

\*

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

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, inspektorzy pracy działający na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie od 11 marca 2018 r rozpoczęli kontrole sprawdzające przestrzeganie wymienionego przepisu.

### Placówki wielkopowierzchniowe

Kontroli poddano 13 placówek (10 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego. W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono przestrzeganie zakazu pracy w niedziele, święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę.

### Mniejsze placówki handlowe

Kontroli poddano 960 placówek (770 pracodawców) prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 26 wniosków w wystąpieniach. Na osoby winne popełnienia wykroczeń nałożono 42 mandaty (za 43 wykroczenia) na łączną kwotę 44100 zł. Ponadto skierowano 7 środków wychowawczych za 7 wykroczeń. Skierowano 9 wniosków do sądu o ukaranie za 12 wykroczeń.

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 2018 roku tj:

- placówki handlowe, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych (pkt 6),
- placówki pocztowe w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 roku Prawo pocztowe (pkt 7),
- placówki handlowe, w których handel jest prowadzony przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek (pkt 27).

Kontrole przeprowadzone w 2018 roku nie wykazały naruszenia art. 4 oraz art. 9 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W 2018 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie udzielono łącznie 58 pisemnych porad prawnych oraz 81 porad ustnych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie. Podczas dyżurów telefonicznych pełnionych w niedziele obowiązywania ograniczenia handlu, dyżurujący inspektorzy pracy odebrali łącznie 485 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 (...) w wielu przypadkach uniemożliwia 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 sieci sklepów Żabka.

\*

## 13. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

W ramach realizacji tematu w 2018 r. przeprowadzono 10 kontroli. Nieprawidłowości w zakresie przepisów prawa pracy dotyczących przestrzegania przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji stwierdzono w 7 zakładach pracy. Nie stwierdzono przykładów rażących naruszeń przepisów w tym temacie.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to :

- nieprzekazywanie informacji ministrowi do spraw pracy informacji o radzie pracowników,



- nieinformowanie pracowników o osiągniętej wielkości zatrudnienia i możliwości utworzenia rady pracowników,
- nieterminowe organizowanie (zwołanie) pierwszego zebrania rady pracowników,
- nieprzestrzeganie terminu zgłaszania kandydatów na członków rady.

Przyczyny takich nieprawidłowości wynikają:

- z określonych w przepisach prawa pracy ścisłych terminów, co do wyborów rady pracowników, niewskazujących na możliwość przesunięcia takich wyborów np. ze względu na okres urlopowy czy zwolnienia lekarskie,
- z braku dostatecznej znajomości przepisów – zarówno wśród pracodawców jak i pracowników.

Analizując wyniki zagadnień poruszanych w trakcie czynności kontrolnych przeprowadzanych na terenie województwa mazowieckiego należy wskazać, że w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie braku lub nieterminowego przekazania ministrowi właściwemu do spraw pracy informacji o radzie pracowników, braku informacji pracowników o możliwości utworzenia rady (po osiągnięciu odpowiedniej wielkości zatrudnienia) oraz nieterminowego zwoływania pierwszego zebrania rady pracowników. Nieprawidłowości te stwierdzono w 3 skontrolowanych zakładach. Przyczyną tego stanu może być nieznamość lub lekceważenie przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa pracy dotyczących rad pracowników.

\*

#### **14. Kontrola pracodawców po raz pierwszy kontrolowanych przez PIP - 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 tego tematu, kontroli poddano łącznie 234 podmioty na terenie województwa mazowieckiego. W wyniku kontroli wydano 1121 decyzji, skierowano 1326 wniosków, wydano 25 poleceń. W wyniku stwierdzonych wykroczeń nałożono 44 mandaty, skierowano 52 środki wychowawcze. Udzielono 584 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, 540 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 155 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Dokonując oceny z zakresu prawnej ochrony pracy, z uwagi na skalę stwierdzonych nieprawidłowości, należy zwrócić uwagę na uchybienia w zakresie prowadzenia akt osobowych pracowników oraz informowania pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia. Nieprawidłowości stwierdzano również w treści umów o pracę i świadectw pracy oraz nieterminowe zawieranie umów o pracę. Kolejnym problemem są nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę bądź innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono nieprawidłowości związane z dopuszczaniem do pracy pracowników bez wstępnych i okresowych szkoleń w dziedzinie bhp, a także zaświadczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanych przez nich stanowiskach. Wysoką skalę nieprawidłowości wykazano w zakresie oceny ryzyka zawodowego (braku oceny ryzyka zawodowego i nie zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego). Ponadto częstym przypadkiem było niesporządzanie i nieudostępnianie pracownikom do stałego korzystania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących stosowanych w zakładach procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami dla zdrowia pracowników, a także obsługi użytkowanych maszyn i innych urządzeń technicznych.

Powyższe nieprawidłowości (badania, instrukcje, szkolenia i ocena ryzyka zawodowego) świadczą o braku zainteresowania pracodawców bezpieczeństwem pracy.

Stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- braku spisu substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- braku kart charakterystyki substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- braku oznakowania substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- braku pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy.

Dokonując oceny legalności zatrudnienia, należy zwrócić uwagę na uchybienia w zakresie niezgłaszania w terminie pracowników do ubezpieczenia społecznego oraz nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy. Nieprawidłowości dotyczące nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcowi stwierdzono na terenie kilku zakładów pracy.

Według inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości wynikają przede wszystkim z braku wiedzy, świadomości i doświadczenia w zarządzaniu.

\*

## **15. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono „Pierwszą kontrolę”**

Celem kontroli w ramach realizacji omawianego tematu była ocena poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach kontrolowanych w poprzednich latach. W ramach realizacji tematu w 2018 r. zostały przeprowadzone 92 kontrole.

Sprawdzono realizację 407 decyzji, z czego stwierdzono brak realizacji 12 decyzji. Wydano 3 upomnienia. Decyzje, których niewykonano dotyczyły zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dokonano sprawdzenia realizacji 583 wniosków, z czego stwierdzono niewykonanie 62 wniosków w zakresie prawnej ochrony pracy, a także wniosków profilaktycznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 56 decyzji i skierowano 37 wniosków zawartych w wystąpieniach. Na osoby odpowiedzialne za popełnione wykroczenia nałożono 10 mandatów karnych na kwotę 11 500 zł i skierowano 12 środków wychowawczych.

Analizując wyniki z przeprowadzonych czynności kontrolnych należy uznać skuteczność podjętych działań za zadowalającą.

\*\*

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

### **1. Prawna ochrona pracy pracowników sektora bankowego, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z czasem pracy**

Realizując temat w 2018 r. przeprowadzono 10 kontroli. Zakresem kontroli objęto zagadnienia związane z prawną ochroną pracy pracowników szeroko rozumianego sektora bankowego. Kontrolowano w szczególności banki działające zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz.U.2015.128 z póź.zm.); jak również banki spółdzielcze działające na podstawie ustawy z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających (Dz. U. 2018.613 t.j.). W ramach realizowanego tematu inspektorzy pracy prowadzili również kontrole w instytucjach finansowych, działających na podstawie ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o kredycie konsumenckim (Dz. U. 2011 nr 126 poz. 715).

Obszarem, w którym stwierdzono największą liczbę nieprawidłowości, zgodnie z założeniami tematu były zagadnienia związane z czasem pracy. Regulując stwierdzone naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy, inspektorzy pracy łącznie skierowali 11 wniosków w wystąpieniach pokontrolnych, najczęściej dotyczyły one :

- naruszenia zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- niezrekompensowania pracy w dodatkowym dniu wolnym, odbiorem czasu wolnego do końca okresu rozliczeniowego,
- braku odbioru dnia wolnego za pracę w niedzielę , najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego czasu pracy,

- braku rekompensaty w postaci właściwego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;
- nie wypłacenia dodatku za pracę w porze nocnej,
- stosowania niewłaściwego systemu czasu pracy na określonych stanowiskach pracy (system zadaniowy),
- stosowania rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy, po zawarciu porozumienia z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Pozostałe środki prawne związane były z obszarem urlopów wypoczynkowych (3 wnioski) dotyczące głównie dzielenie urlopów wypoczynkowych na części; przygotowania do pracy pracowników (1 wniosek oraz 1 decyzja) w zakresie szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp.

Jedną z ciekawszych kwestii podejmowanych w ramach tematu 940, było zbadanie adekwatności stosowanych systemów czasu pracy, z faktycznym zakresem obowiązków wykonywanych przez pracowników sektora bankowego. W wyniku poczynionych ustaleń inspektorzy pracy skierowali wnioski, których celem było: przeprowadzenie niezwłocznej analizy w przedmiocie stosowania zadaniowego systemu czasu pracy na stanowiskach: starszy doradca ds. klienta biznesowego, doradca ds. kluczowych klientów, bankier klienta pod kątem zgodności z definicją ustawową oraz zapisami zawartymi w Regulaminie pracy Banku. Pracodawca podjął działania mające na celu uwzględnienia wniosku inspektora pracy, w odniesieniu do oddziałów poza stanowiskami Menedżera Zespołu oraz Dyrektora Oddziału. W trakcie rekontroli przedstawiono inspektorowi pracy założenia zmiany, w zakresie zadaniowego systemu czasu pracy. Zmiana systemu czasu pracy (konwersja) dotyczyła ok. 1300 pracowników, objęła wszystkie oddziały. Na systemie zadaniowym pozostali Menedżerowie Zespołów, Dyrektorzy Oddziałów oraz osoby na stanowiskach pracy związanych z obsługą klienta biznesowego, którzy wykonują głównie czynności służbowe poza placówką. Przeprowadzona zmiana w wyniku wystąpienia pokontrolnego, doprowadziła do stosowania zadaniowego systemu czasu pracy, zgodnie z przesłankami określonymi w art. 140 Kodeksu pracy, uzasadnionymi rodzajem oraz organizacją pracy

\*

## **2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych i chorobowych w podmiotach prowadzących działalność jako stacje demontażu pojazdów**

W ramach realizacji zadań własnych Okręgowego Inspektoratu pracy w Warszawie, w roku sprawozdawczym inspektorzy pracy prowadzili kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach samochodowych.

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

Realizując temat, skontrolowano łącznie 9 podmiotów, głównie prowadzących działalność jako stacje demontażu pojazdów, w których pracę świadczyło łącznie 110 osób. Najczęstszą formą zatrudnienia był stosunek pracy - 101 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym 16 kobiet. Na podstawie umów cywilnoprawnych, pracę świadczyło 7 osób oraz 1 podmiot samozatrudniający się. Wśród osób świadczących pracę, stwierdzono zatrudnienie 2 cudzoziemców i 1 osoby niepełnosprawnej.

Analiza dokumentacji z przeprowadzonych w temacie kontroli wykazała, że w kontrolowanych podmiotach w okresie ostatnich trzech lat nie stwierdzono wypadków przy pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, kontrolowanym pracodawcom wydano 130 decyzji, w tym 30 decyzji ustnych. Spośród wszystkich wydanych decyzji 35 podlegało rygorowi natychmiastowej wykonalności ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego oraz jedną decyzję wstrzymującą prace. Ponadto skierowano 7 wystąpień zawierających 22 wnioski mające charakter prewencyjny. W stosunku do osób winnych popełnionych wykroczeń wszczęto postępowanie wykroczeniowe - 3 mandaty (5 wykroczeń) na kwotę 3 000 zł oraz w 3 przypadkach zastosowano środki wychowawcze.

Podczas kontroli inspektorzy pracy udzielili 28 porad prawnych oraz 62 porady dotyczących zagadnień technicznych i 2 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Stwierdzone w czasie prowadzonych czynności kontrolnych nieprawidłowości dotyczyły najczęściej:

1. Stanowisk i procesów pracy, w tym:
  - niewłaściwego sposobu składowania i magazynowania – 14,62% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów lub urządzeń przeznaczonych do składowania (regałów) – 6,92% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku lub niewłaściwej instrukcji składowania – 7,69% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku lub niewłaściwej instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technicznych – 3,08% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku instrukcji wykonywania ręcznych prac transportowych – 2,31% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
2. Obiektów i pomieszczeń pracy, w tym:
  - braku wyznaczenia i oznakowania dróg transportowych oraz stref składowania – 5,38% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych oraz nieoznakowanie – 3,85% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - nieoznakowania widocznymi barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc w zakładzie pracy, w których występują zagrożenia dla pracowników – 2,31% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku lub niewłaściwego oznakowania dróg wewnątrzzakładowych – 2,31% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - nieopracowania zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, zgodnych z przepisami prawa o ruchu drogowym – 1,54% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - niewłaściwego stanu technicznego posadzek – 1,54% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku lub niewłaściwej wentylacji – 1,54% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - niewłaściwej wysokości pomieszczeń – 0,77% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
3. Organizacji bezpiecznej pracy, w tym:
  - braku lub niewłaściwej oceny ryzyka zawodowego – 3,85% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku służby bhp – 3,08% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
4. Czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych, a w szczególności:
  - braku rozpoznania czynników szkodliwych oraz dokonania pomiarów tych czynników – 5,38% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
5. Środków ochrony indywidualnej, a w szczególności:
  - nieustalenia rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego – 2,31% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku instrukcji używania środków ochrony indywidualnej 1,54% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
6. Maszyn i urządzeń technicznych:

- niewłaściwego stanu technicznego maszyn, urządzeń i narzędzi – 5,38% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.
7. Przygotowania do pracy, w tym:
- braku lub nieterminowo przeprowadzonych szkoleń wstępnych – 3,08% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku lub nieterminowo przeprowadzonych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp – 2,31% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
  - braku lub nieterminowo przeprowadzonych szkoleń okresowych dla pracodawców i osób kierujących pracownikami – 2,31% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.

Ponadto w 3 przypadkach stwierdzono użytkowanie maszyn i urządzeń podlegających odbiorowi przez Urząd Dozoru Technicznego, bez decyzji Prezesa UDT dopuszczającej maszyny i urządzenia do eksploatacji. O stwierdzonych przypadkach poinformowano stosownymi pismami UDT.

W ocenie pracodawców nieprawidłowości i uchybienia związane były z:

- brakiem czasu na realizację zamierzeń, w związku z krótkim terminem realizacji zobowiązań,
- brakiem świadomości o wymogach dotyczących danego zagadnienia (brak znajomości przepisów),
- brakiem środków pieniężnych na dostosowanie stanowisk pracy do wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Natomiast inspektorzy pracy wskazywali następujące przyczyny:

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

W wyniku realizacji wydanych decyzji zapewniono poprawę bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych podmiotach.


Przeprowadzone kontrole i uzyskane w ich wyniku efekty zgodnie potwierdzają, że u pracodawców zajmujących się demontażem pojazdów, podstawowym problemem jest brak znajomości obowiązującego stanu prawnego i dostępu do praktycznych informacji dot. sposobu spełnienia wymagań tych przepisów. Brak obowiązku tworzenia służb bezpieczeństwa i higieny pracy i w związku z tym doraźne angażowanie osób fizycznych spełniających formalne wymagania do realizacji tych zadań, w wielu przypadkach okazało się niewystarczające.

Wyniki przeprowadzonych kontroli, a zwłaszcza zakres wykazanych zagrożeń wskazuje na potrzebę:

- podnoszenia świadomości pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac w podmiotach prowadzących działalność jako stacje demontażu pojazdów, po przez działania profilaktyczne (broszury, materiały informacyjne) w zakresie obowiązujących przepisów, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zagrożenia związane z czynnikami środowiska pracy, sposobami ochrony przed tymi zagrożeniami, roli oceny ryzyka zawodowego w procesach działań profilaktycznych. Przyczyni się to do podniesienia poziomu wiedzy pracodawców i pracowników, a tym samym spowoduje pewną poprawę warunków pracy,
- kontynuacji działalności kontrolnej – w formie rutynowych kontroli - w zakładach zajmujących się demontażem pojazdów, a także w innych zakładach o podobnym profilu działalności,
- organizacji szkoleń z zainteresowanymi pracodawcami, reprezentującymi kontrolowaną branżę lub podobne działalności.

\*\*\*





VI.  
REALIZACJA ZADAŃ  
PROMOCYJNO PREWENCYJNYCH





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

### **Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna**

Rok 2018, był kontynuacją zainaugurowanej w 2016 r. 3-letniej kampanii prewencyjno-kontrolnej, mającej na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w tartakach i zakładach stolarskich oraz wsparcie pracodawców zainteresowanych dostosowaniem ich przedsiębiorstw do obowiązującego prawa. W ramach tematu 110P realizowano III etap, do którego zaproszono podmioty w oparciu o bazy zakładów przekazane przez Główny Inspektorat Pracy oraz CEIDG. Wytypowano zakłady z terenu działania Oddziałów w Ciechanowie i Radomiu wchodzących w skład Okręgowego Inspektoratu w Warszawie.

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

Łącznie w szkoleniach uczestniczyło 26 osób reprezentujących 24 podmioty gospodarcze. Uczestnicy szkoleń zostali zapoznani z założeniami programu i jego regulaminem. Szczegółowo omówiono cele, zadania i zasady udziału w programie.

Podobnie jak w latach poprzednich podmiotom, które przystąpiły do programu przekazano informacje dotyczące kolejnych kroków, które powinny być podjęte aby pozytywnie ukończyć program. Uczestnicy poinformowani zostali, że wysłana zostanie im „Ankieta specjalistyczna do ewidencji przeprowadzonych działań dostosowawczych” oraz o konieczności jej wypełnienia i odesłania na wskazany adres. Przekazano informację, że krok ten jest niezbędny, celem przystąpienia do końcowego etapu programu, tj. poddania się kontroli sprawdzającej, której pozytywny wynik jest warunkiem otrzymania przez pracodawcę „Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego”.

Podsumowując, zakończone do chwili obecnej etapy programu prewencyjnego 110P pozwalają na stwierdzenie, że wdrożony i prowadzony program przyniesie efekty w postaci poprawy stopnia przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach nim objętych.

Powyższe stwierdzenie po części opiera się na ocenie wyników przeprowadzonych kontroli sprawdzających. Chociaż ewidentne stwierdzenie poprawy lub jej braku praktycznie możliwe jest jedynie poprzez kontrole i rekontrole, to ustalone przez inspektorów stany faktyczne w zakładach poddanych kontroli pozwalają zaryzykować ocenę, że wystąpiła poprawa w zakładach tej branży (w stosunku do ustaleń kontroli prowadzonych w takich zakładach w latach ubiegłych). Podkreślić należy, że duża część tych kontroli (ponad 50 %) to kontrole przeprowadzone w zakładach, które przystąpiły do programu.

Można zatem stwierdzić, że na zauważalną poprawę stopnia praworządności w stosunkach pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach objętych programem, dość istotny wpływ miało przekazanie pracodawcom – na prowadzonych szkoleniach – podstawowej wiedzy z prawa pracy i uświadomienie odpowiedzialności z tytułu nieprzestrzegania obowiązujących przepisów. Lektura nawet tylko pobieżna przekazanych materiałów, zwłaszcza listy kontrolnej (nawet jeżeli nie jest ona właściwie wykorzystana), uświadamia pracodawcom jakie nieprawidłowości występują w zakładzie.

\*

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

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

W omawianym okresie odbyły się szkolenia dla 11 podmiotów. Szkoleniom zostało poddanych 11 pracodawców oraz 282 pracowników.

W kampanii wzięły udział zaproszone podmioty, które uzyskały wiedzę o kampanii za pośrednictwem strony internetowej GIP, podczas szkoleń związanych z innymi tematami prewencyjnymi, jak również za pośrednictwem bezpośredniego kontaktu z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy zostali poinformowani na temat projektów szkoleniowych prowadzonych przez PIP, co spowodowało ich udział w Kampanii.

Pracodawcy, którzy przystąpili do realizacji programu kierowali się przede wszystkim potrzebą zapewnienia wiedzy i świadomości pracowników z zakresu zjawiska społecznego w środowisku pracy jakim jest stres. Ważnym faktem, na który zwracali uwagę uczestnicy szkoleń była możliwość poszerzenia wiedzy zarówno teoretycznej jak i praktycznej w zakresie zapobiegania skutkom stresu.

Pracodawcy kierowali się również chęcią poznania niepożądanych zachowań, które mogłyby spowodować powstanie sytuacji stresowej wśród podległych pracowników. W zakresie szkoleń dla pracowników pracodawcy poznali zagadnienia niezbędne do podniesienia wiedzy oraz świadomości pracowników z zakresu zjawiska społecznego w środowisku pracy jakim jest stres.

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

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

\*

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

W 2018 r. realizacja programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” przede wszystkim miała na celu:

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

W związku z realizacją programu przekazano 61 zaproszeń do dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych. Ponadto prowadzono rozmowy m.in. z przedstawicielami II Oddziału ZUS w Warszawie w celu propagowania prowadzonych przez PIP programów dla dzieci i młodzieży, w szczególności „Kultura Bezpieczeństwa” oraz „Poznaj swoje prawa w pracy”.

Rozszerzenie współpracy z II Oddziałem ZUS w Warszawie zaowocowało udziałem przedstawicieli OIP Warszawa w konferencji pn. „Lekcje z ZUS”, która odbyła się 25.10.2018 r. W konferencji wzięło udział 18 nauczycieli, którzy odpowiedzieli na zaproszenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie oraz pozostali nauczyciele przybyli na zaproszenie II Oddziału ZUS. Przedstawiciele OIP Warszawa przedstawili podstawowe cele programu oraz przeprowadzili szkolenie ze sposobu realizacji programu. Dodatkowo zgromadzonym nauczycielom przybliżono informacje o konkursie organizowanym w ramach programu tj. „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 6 szkół ponadgimnazjalnych.

Do chwili obecnej odnotowano udział 49 szkół w programie „Kultura bezpieczeństwa”, z których zdecydowana większość zadeklarowała udział w konkursie dla młodzieży „Poznaj swoje prawa w pracy”.

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

\*

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

W 2018 roku temat prewencyjny „Prewencja wypadkowa” został skierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których odnotowano wypadki przy pracy, lub do pracodawców, u których nie zaistniały wypadki, a zgłosili zainteresowanie podniesieniem standardów bhp, poprzez uczestnictwo w programie prewencyjnym, ze szczególnym uwzględnieniem pracodawców z sektora budowlanego oraz pracodawców wykorzystujących w działalności maszyny.

Uwzględniono również pracodawców, zatrudniających do 100 pracowników, u których zaistniały w okresie objętym analizą, wypadki śmiertelne, ciężkie lub zbiorowe, mające cechy zdarzeń powtarzalnych. Należy nadmienić, że zainteresowanie programem prewencyjnym, odnotowano u pracodawców, zatrudniających ponad 50 pracowników, u których nie odnotowano zdarzeń wypadkowych śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych. W doborze zakładów kierowano się założeniami, że program skierowany jest głównie do zakładów branży budowlanej i produkcyjnej. Pracodawcy podjęli informacje o programie prewencyjnym, w trakcie kontroli oraz z wymiany informacji między podmiotami gospodarczymi.

Celem działań była prezentacja metod zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz powiązania znaczenia analizy stanu bhp i przyczyn wypadków przy pracy oraz skuteczności środków zapobiegającym tym wypadkom w zakładach. 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. Dotyczy to w szczególności zakładów, kontrolowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

W ramach programu przeprowadzono:

- 3 szkolenia, w których uczestniczyło 36 pracodawców;
- przeprowadzono 2 prezentacje z zakresu prewencji wypadkowej, na zaproszenie zakładów, które nie zgłosiły udziału w programie, ze względu na bardzo dużą liczbę zatrudnionych pracowników. W szkoleniu uczestniczyli pracownicy służby bhp oraz przedstawiciele pracodawców, odpowiedzialnych w zakładach pracy, między innymi za działania służby bhp oraz stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia w powyższych zakładach, zostały przeprowadzone ze względu na duże zagrożenia wypadkowe, zaistniałe wypadki śmiertelne;
- przeprowadzono szkolenie w zakresie odpowiedzialności za przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień z zakresu prewencji wypadkowej, dla zakładów z branży budowlanej, w połączeniu z realizacją tematu prewencyjnego „Budowa. STOP wypadkom”;
- 36 pracodawców wypełniło kartę zgłoszeniową;

- nadesłano 2 ankiety specjalistyczne;
- przeprowadzono 4 kontrole w ramach realizowanego tematu;
- przeprowadzono 1 kontrolę sprawdzającą.

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

Nawiązano współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, w ramach programu prewencyjnego, organizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy, oferując wspólne szkolenie lub udział inspektora pracy w szkoleniach organizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W przedsiębiorstwach uczestniczących w programie, kontrolujący inspektorzy pracy przeprowadzili weryfikację ankiet przekazanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, w ramach programu prewencyjnego „Prewencja wypadkowa”. Dane zostały zweryfikowane na podstawie rejestru wypadków przy pracy, kart oceny ryzyka zawodowego i analizy wypadków przy pracy prowadzonych przez pracodawców.

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

\*

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

Jednym z celów programowych Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę oraz poprawa poziomu bezpieczeństwa pracy w mikro zakładach pracy. Realizując powyższe, wzorem lat ubiegłych, w 2018 roku prowadzono program prewencyjny Zdobądź dyplom PIP. Kampania promocyjno-prewencyjna skierowana była głównie do pracodawców zatrudniających do 9 pracowników.

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

Do udziału w programie zaproszono 84 pracodawców z branży produkcyjnej, handlowej, usługowej, transportowej oraz medycznej i oświatowej. Część pracodawców chęć udziału w programie prewencyjnym zgłosiła osobiście, jednak odsetek takich zakładów jest bardzo mały, podobnie jak odsetek zakładów wcześniej nie kontrolowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Nadal większość pracodawców zostało zgłoszonych do udziału w programie przez inspektorów pracy, którzy prowadzili u nich kontrole. Podczas realizacji programu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie zorganizowano łącznie 5 szkoleń w których uczestniczyło 56 pracodawców oraz osób reprezentujących pracodawców. Programem objęto 54 pracodawców, którzy uczestniczyli w przeprowadzonych szkoleniach.

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

Zgodnie z ustaleniami z uczestnikami szkoleń, przez kolejne miesiące, pracodawcy mieli podjąć działania mające na celu dostosowanie zakładów pracy do obowiązujących przepisów prawa. W tym czasie pracodawcy mogli konsultować z inspektorami pracy swoje wszystkie działania dostosowawcze mając na celu wyeliminowanie występujących w zakładach nieprawidłowości. Z uczestnikami szkoleń ustalono okres dostosowawczy trwający ok. 3 – 5 miesięcy.

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

W kolejnych edycjach programu, w celu zwiększenia zainteresowania pracodawców ww. programem, wydaje się być zasadnym wykorzystanie wizerunku pracodawców, którzy odbyli specjalistyczne szkolenie i sukcesywnie dostosowywali swoje zakłady do obowiązującego prawa dążąc do zdobycia Dyplomu PIP, stanowiącego wyróżnienie za poprawę poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładzie. Istotnym elementem popularyzacji wśród pracodawców oraz ich zachęcania do udziału w programie, jest większe zaangażowanie inspektorów państwa, którzy mają bezpośredni kontakt z potencjalnymi uczestnikami w programie.

Dla podniesienia efektywności prowadzenia działalności prewencyjnej i zwiększenia zaangażowania inspektorów w prewencję, jako jeden ze sposobów sprawowania nadzoru nad warunkami pracy w zakładach, ważnym jest uświadomienie inspektorom pracy, że działalność prewencyjna jest równie ważna co prowadzenie kontroli.

Można również spróbować powiązać realizację zadań kontrolnych, z działaniami prewencyjnymi, chociażby podczas realizacji kontroli tematycznych takich jak pierwsza kontrola, czy też podczas prowadzenia kontroli, które kończą się odebraniem oświadczenia od pracodawcy.

\*

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

Popularyzacja problematyki prawa pracy oraz promowanie proaktywnych postaw skutkujące wzrostem poziomu bezpieczeństwa, a także dbałość o organizację bezpiecznych stanowisk pracy oraz praworządność w zakładach pracy, należą do celów ujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy. 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 2018 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie zajął się organizacją i przeprowadzeniem konkursów adresowanych do różnych grup odbiorców, tj.:

- 1) **Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej** – pracodawcy;
- 2) **Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych** – uczniowie szkół ponadgimnazjalnych;
- 3) **Konkurs dla pracowników młodocianych** – pracownicy młodociani zatrudnieni w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego;
- 4) **Buduj bezpiecznie** - pracodawcy, przedsiębiorcy z branży budowlanej (konkurs realizowany bez etapu centralnego);
- 5) **Bezpieczne gospodarstwo rolne** - rolnicy indywidualni.

Po zakończeniu konkursów można stwierdzić, że spotykają się one z bardzo pozytywnym odbiorem uczestników i przyciągają one z roku na rok coraz więcej chętnych, 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. Właśnie ta grupa docelowa będąca na progu swojej aktywności zawodowej wykazuje się największym stopniem zainteresowania tematyką związaną z szeroko pojętym zagadnieniem z zakresu prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ukierunkowanie również działań na rolników, którzy w zdecydowanej większości nie są przedsiębiorcami podlegającymi kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy jest jednym z nielicznych narzędzi umożliwiającym dotarcie do nich. Kształtowanie dobrych praktyk wśród tej grupy jak również w najbardziej wypadkowej branży budowlanej znajduje uzasadnienie i bardzo pozytywny odbiór.

\*

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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w okresie sprawozdawczym (od stycznia do końca sierpnia 2018 r.) realizował działania informacyjno-promocyjne pod nazwą: „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” wśród:

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

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

W okresie sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie działaniami prewencyjnymi objął ogółem 1 662 podmioty tj.:

- przeprowadzono 156 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych i prac polowych oraz 111 wizytacji w ramach konkursu *Bezpieczne Gospodarstwo Rolne (temat 404F)*,
- w 32 szkoleniach, wykładach i prelekcjach, w tym 17 szkoleniach uczestniczyło 1109 uczniów ze szkół podstawowych, gimnazjalnych oraz uczniów ze szkół rolniczych, oraz zorganizowano 15 szkolenia dla 257 rolników,
- w 9 konkursach promujących bezpieczną pracę w gospodarstwie rolnym zarejestrowano łącznie 138 podmiotów.

Realizując cele wyznaczone w kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie podjął współpracę z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, efektem czego było zorganizowanie dwóch konkursów. Pierwszy konkurs pn. „Bezpiecznie na wsi mamy – upadkom zapobiegamy” przeprowadzono dla dzieci ze środowisk wiejskich. Była to już VIII edycja Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla uczniów szkół podstawowych, który objęty jest honorowym patronatem Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi.

Wspólnie z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zorganizowano również konkurs wiedzy dla uczniów Zespołu Szkół Agrotechnicznych i Gospodarki Żywnościowej w Radomiu pod hasłem - Kto bezpiecznie pracuje na nagrody zasługuje.

W okresie lipca i sierpnia 2018 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy 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 trzech turnusach przeszkolono 172 osoby oraz wybrano najładniejsze prace plastyczne. Nadmienić należy, że wymienione działania na rzecz dzieci prowadzone są od 2001 r. Współpraca w zakresie realizacji programów prewencyjno-promocyjnych odbywała się w praktyce pomiędzy Oddziałem w Płocku, a Stacją Harcerską Chorągwi Mazowieckiej ZHP w Gorzewie.

Podczas wizytacji gospodarstw rolnych oraz prac polowych udzielane były porady z zakresu bezpiecznego wykonywania prac, w tym eksploatacji maszyn i urządzeń podlegających dozorowi technicznemu. Ponadto rozdawano rolnikom wydawnictwa promujące bezpieczną pracę

w rolnictwie. Szczególny nacisk położony został na edukację dzieci i młodzieży, narażonej na niebezpieczeństwa wynikające ze specyfiki mieszkania na terenach wiejskich oraz wykonywanej pracy w gospodarstwach swoich rodziców.

W ramach realizacji tematu, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie podejmował działania współpracy z lokalnymi instytucjami tj. między innymi z Mazowiecką Izbą Rolniczą, Związkiem Producentów Rolnych w Kozienicach, Urzędami Pracy oraz Strażą Graniczną.

Podsumowując realizację tematu, można 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 bhp.

\*

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

W dążeniu do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach województwa mazowieckiego, nie tylko poprzez nadzór i kontrolę nad warunkami pracy, ale również przez edukację organizatorów pracy, inspektorzy Okręgowy Inspektoratu Pracy w Warszawie realizowali w 2018 r. działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!”.

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

Ponadto, do udziału w szkoleniach rekrutowane były także podmioty we współpracy z sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Formuła szkolenia zakładała poniesienie ciężarów organizacyjnych przez gospodarzy spotkania i udział inspektora pracy w roli wykładowcy. Należy zaznaczyć, że w związku z faktem iż w szkoleniach na budowach firm –sygnatariuszy brali udział głównie podwykonawcy z danej inwestycji, inspektorzy pracy prowadzący szkolenie rozpoczynali spotkanie od przeglądu warunków pracy na tej inwestycji, która prowadzona była razem z nadzorem budowy. Zebrane obserwacje służyły następnie do omówienia występujących na znanym wykonawcom placu budowy nieprawidłowości i wspólnym poszukiwaniu właściwych rozwiązań technicznych i organizacyjnych mających poprawić istniejące standardy wykonywania pracy.

Podczas szkoleń realizowanych w związku z tematem Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!” w roku 2018 zaprezentowano zagadnienia dotyczące:

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

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

Podczas szkoleń omawiano sposób korzystania z Listy kontrolnej z komentarzem, i przekazano materiały wydawnicze inspekcji pracy. Uczestników szkoleń poinformowano także o możliwości uczestnictwa w programach prewencyjnych Zdobądź Dyplom PIP i Prewencja wypadkowa (element ten był referowany przez koordynatorów tematów w OIP Warszawa). Jedno ze szkoleń w siedzibie OIP Warszawa adresowane było do firm budowlanych zatrudniających obcokrajowców spoza UE i połączone zostało ze szkoleniem na temat legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Skuteczne ograniczanie wypadków przy pracy w budownictwie wydaje się opierać na dwóch filarach – nadzorze podmiotów działających na rynku oraz podnoszeniu świadomości społecznej w zakresie potrzeby zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia na placu budowy.

W tym pierwszym przypadku inspektorów pracy wspierać można opracowując pomocne samokopiujące druki (takie jak na przykład druk żądania) a także wzory decyzji i wniosków w tematach, które są stosunkowo nowe a działalność kontrolna powinna w ich zakresie podlegać intensyfikacji (jak legalność zatrudnienia obywateli krajów spoza UE).

W drugim przypadku najskuteczniejszymi są działania informacyjne prowadzone na skalę masową, co umożliwił przekaz telewizyjny. W zakresie działań edukacyjnych i informacyjnych pamiętać należy, że w komunikacji bezpośredniej najskuteczniejszym narzędziem kształtowania postaw jest dialog i oddziaływanie inspektora na podmioty sprawujące nadzór nad pracownikami na placu budowy: kierowników budowy, kierowników robót, pracodawców, majstrów.

\*

### **Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie”**

W 2018 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie realizowali czynności w ramach kampanii „Pracuję legalnie”. Obejmowały one między innymi szkolenia dla pracodawców, udział w imprezach organizowanych przez Urząd Wojewódzki w Warszawie, Powiatowe Urzędy Pracy, współpracę z lokalnymi mediami, kontakty z mediami.

Cele kampanii:

- Propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w szarej strefie i przyjmujących ofertę pracy nielegalnej;
- Uświadomienie pracującym korzyści wynikających z wykonywania pracy legalnie oraz zagrożeń wypływających z wykonywania pracy nierejestrowanej lub deklaratywnej;
- Piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez tych pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa;

Najważniejszą rolę w realizacji kampanii odgrywały szkolenia z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz obcokrajowców przeprowadzane przez inspektorów pracy. Szkolenia odbywały się zarówno w siedzibie urzędu, jak i podczas imprez realizowanych przez partnerów kampanii (jednostki samorządu terytorialnego, urzędy pracy). W 7 przeprowadzonych szkoleniach wzięło udział 238 pracodawców z różnych branż, którym zostały przedstawione zagadnienia dotyczące nowych regulacji prawnych w obszarze cudzoziemców, a także zwrócono uwagę na nowe przepisy dotyczące zezwoleń na pracę sezonową. Wszystkim pracodawcom udostępniono także wydawnictwa specjalnie przygotowane na potrzeby kampanii przez Państwową Inspekcję Pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że kampania stanowi ważny element w kształtowaniu wiedzy w temacie legalności zatrudnienia wśród pracodawców, ma realny wpływ na poprawę warunków pracy cudzoziemców, a także jest sposobem uświadamiania społeczeństwa o szerokim problemie jakim jest niekontrolowany proces udziału cudzoziemców w polskim rynku pracy.

\*

### **Działania informacyjne dotyczące bhp pracowników tymczasowych - w ramach kampanii SLIC**

Celem programu było ograniczanie poziomu zagrożeń wypadkowych i zawodowych w firmach zatrudniających pracowników tymczasowych poprzez działania informacyjne i uświadamiające. Kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących wśród pracowników tymczasowych.



Realizując cele wyznaczone w kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie skierował swoje działania informacyjno-edukacyjne w stosunku do przedsiębiorców na rzecz których świadczona jest praca przez pracowników tymczasowych, agencji pracy tymczasowej i pracowników tymczasowych. Podczas spotkań z pracodawcami użytkownikami szczególną uwagę zwracano na fakt, że w zakresie BHP, pracownikom tymczasowym należy zapewnić taki sam poziom ochrony, jak innym pracownikom w zakładzie pracy. Odnośnie agencji pracy kładziono nacisk na obowiązek prewencyjny zagrożeń zawodowych, z uwagi na fakt, że pracownicy agencji świadczą pracę w różnych sektorach i są narażeni na różnorakie niebezpieczeństwa.

Działaniami objęto 17 podmiotów, wśród których rozpowszechniano również materiały promocyjne dotyczące kampanii.

\*

### **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 sektora transportowego, partnerów społecznych oraz organów nadzoru.

Do udziału w programie zaproszono 40 pracodawców, z których udział w szkoleniu wzięło udział 28 osób, reprezentujących 25 podmiotów. Uczestnicy szkoleń zostali zapoznani z założeniami programu i celem tych działań. Szczegółowo omówiono cele, zadania i zasady udziału w programie.

Jednym z głównych celów szkolenia było przekazanie uczestnikom podstawowej wiedzy na temat obowiązującego prawa pracy. Omawiano przyczyny i okoliczności wypadków komunikacyjnych, jak również statystyki odnotowanych w ciągu ostatnich lat wypadków na terenie województwa mazowieckiego, psychospołeczne czynniki ryzyka w pracy kierowców, konsekwencje prawne, ekonomiczne i psychospołeczne wypadków komunikacyjnych.

Pracodawcy obecni na szkoleniach otrzymywali m. in. niżej wymienione materiały informacyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy:

- Czas pracy kierowców poradnik pracodawcy,
- Czas pracy kierowców - nie prowadź bez przerwy.

Ponadto, w ramach realizacji programu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie wzięli udział w Konferencji Transportowej, w której uczestniczyło 120 przewoźników z branży transportowej. Zostali oni zapoznani z wymaganiami przepisów dotyczącymi czasu pracy kierowców oraz skutkami tych naruszeń, co z kolei ma bezpośrednie przełożenie na możliwość wystąpienia wypadków przy pracy.


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. Rozporządzenie 561/2006 stosuje się niezależnie od kraju rejestracji pojazdu, do przewozu drogowego wykonywanego wyłącznie na terytorium Unii Europejskiej oraz pomiędzy UE, Szwajcarią i państwami EOP. Natomiast do międzynarodowego transportu drogowego wykonywanego chociażby w części poza wymienionymi obszarami, stosuje się Umowę europejską dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowy, czyli tzw. umowę AETR. Umowa AETR jest bardzo zbliżona w treści do rozporządzenia 561/2006. W zależności zatem od trzech kryteriów: osobowego, rodzajowego (czyli rodzaju przewozu, jakim pojazdem wykonywany jest przewóz) i terytorialnego (czyli skąd dokąd wykonywany jest przewóz drogowy), może okazać się, że dany kierowca wykonuje przewóz drogowy na podstawie rozporządzenia 561/2006 i jednocześnie ustawy o czasie pracy kierowców, lub wykonuje ten przewóz

na podstawie umowy międzynarodowej AETR i ustawy o czasie pracy kierowców, czy w końcu wyłącznie na podstawie polskiej ustawy o czasie pracy kierowców.

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

\*\*\*



VII.  
WSPÓŁPRACA KRAJOWA  
I MIĘDZYNARODOWA



**Współpraca krajowa**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w 2018 r. kontynuował współdziałanie z organami nadzoru i kontroli na rzecz ochrony pracy w ramach zawartych porozumień krajowych. Współpraca ta polegała na wymianie informacji, podejmowaniu działań interwencyjnych, wspólnych kontrolach w wyniku zgłaszanych skarg i sygnałów o naruszeniu przepisów. Dane liczbowe dotyczące współpracy prezentuje poniższa tabela.

| ORGAN   | OGÓLEM     | Kontrole wspólne | Kontrole na wnioski organu współdziałającego | Poinformowanie o wynikach kontroli przeprowadzonej samodzielnie przez PIP | Liczba powiadomień |
|---|------------|------------------|--|---|--------------------|
| 01. ZZ - ZWIĄZKI ZAWODOWE                                     | 97         | 0                | 36   | 225   | 0                  |
| 02. SIP - SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY                           | 4          | 0                | 1  | 4   | 0                  |
| 03. RADA PRACOWNIKÓW  | 2          | 0                | 0  | 2   | 0                  |
| 11. PAŃSTWOWA INSPEKCJA SANITARNA                             | 7          | 0                | 1  | 6   | 1                  |
| 12. INSPEKCJA OCHRONY ŚRODOWISKA                              | 3          | 1                | 2  | 2   | 0                  |
| 13. URZĄD CELNY   | 12         | 1                | 4  | 11  | 2                  |
| 14. URZĄD SKARBOWY; URZĄD KONTROLI SKARBOWEJ                  | 68         | 0                | 39   | 66  | 11                 |
| 16. RPO - RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH                         | 1          | 0                | 1  | 1   | 0                  |
| 20. PAŃSTWOWY NADZÓR BUDOWLANY                                | 11         | 1                | 3  | 10  | 0                  |
| 21. UDT - URZĄD DOZORU TECHNICZNEGO                           | 45         | 1                | 1  | 43  | 0                  |
| 22. ITD - INSPEKCJA TRANSPORTU                                | 2          | 0                | 0  | 2   | 0                  |
| 25. URZĄD TRANSPORTU KOLEJOWEGO                               | 2          | 0                | 1  | 1   | 0                  |
| 30. PROKURATURA   | 29         | 2                | 6  | 26  | 0                  |
| 31. POLICJA   | 116        | 20               | 30   | 85  | 2                  |
| 32. STRAŻ POŻARNA   | 8          | 4                | 0  | 4   | 0                  |
| 33. STRAŻ MIEJSKA   | 1          | 0                | 1  | 0/0   | 0                  |
| 34. STRAŻ GRANICZNA   | 175        | 13               | 5  | 161   | 137                |
| 40. ORGANY WŁADZY USTAWODAWCZEJ                               | 1          | 0                | 1  | 0   | 0                  |
| 50. WOJEWODA  | 174        | 4                | 22   | 165   | 139                |
| 51. MINISTERSTWA ( OPRÓCZ DEPARTAMENTU FUNDUSZY MPIPS)        | 13         | 0                | 11   | 22  | 0                  |
| 55. ORGANY WŁADZY WYKONAWCZEJ (OPRÓCZ WOJEWODY I MINISTERSTW) | 1          | 0                | 0  | 1   | 0                  |
| 60. MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA                                     | 5          | 0                | 1  | 5   | 2                  |
| 61. STAROSTA / PREZYDENT MIASTA                               | 5          | 0                | 1  | 5   | 3                  |
| 62. WÓJT / BURMISTRZ  | 6          | 1                | 1  | 5   | 0                  |
| 70. WUP - WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY                              | 6          | 0                | 5  | 6   | 3                  |
| 71. PUP - POWIATOWY URZĄD PRACY                               | 34         | 0                | 32   | 32  | 1                  |
| 80. ZUS - ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH                      | 132        | 3                | 24   | 126   | 46                 |
| 81. WOMP - WOJEWÓDZKI OŚRODEK MEDYCyny PRACY                  | 3          | 0                | 1  | 2   | 0                  |
| 83. PFRON   | 1          | 0                | 1  | 1   | 0                  |
| 99. INNE  | 22         | 3                | 7  | 16  | 0                  |
| <b>Razem:</b>   | <b>986</b> | <b>54</b>        | <b>238</b>                                   | <b>1035</b>   | <b>349</b>         |

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

Wzorem lat poprzednich Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie współpracował z Policją, w szczególności w tematyce dotyczącej wypadków przy pracy oraz związanej z zagrożeniami o charakterze publicznym i legalności zatrudnienia.

Ponadto w ramach współpracy z organami Straży Granicznej prowadzone były wspólne kontrole w zakresie legalności zatrudnienia (łącznie 13 kontroli). W kwietniu 2018 r. inspektorzy z sekcji legalności zatrudnienia przeprowadzili szkolenie dla pracowników Straży Granicznej dotyczące specyfiki zatrudnienia na podstawie umów o pracę tymczasową.

W ramach wymiany informacji prowadzone były kontrole na wniosek Wojewody Mazowieckiego w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców. W zakresie legalności zatrudnienia przeprowadzane były również kontrole na wniosek Urzędu Pracy Miasta Stołecznego Warszawy. Na rzecz tego Urzędu przeprowadzono również szkolenie w zakresie dotyczącym zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (czerwiec 2018 r.). Ponadto w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców przeprowadzane były kontrole na wniosek Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach (luty 2018 r.) oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Łosicach.

Pracownicy Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie w roku 2018 przeprowadzili 8 szkoleń dla 101 społecznych inspektorów pracy oraz 1 szkolenie dla pracowników Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie umów cywilnoprawnych oraz 2 szkolenia dla 58 młodych członków związków zawodowych OPZZ w ramach Akademii Organizowania Pracowników.

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

Ponadto pracownicy Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie uczestniczyli w 9 targach pracy organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz Urzędy Dzielnic. Podczas targów pracownicy Okręgowy Inspektorat Pracy prezentowali wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz materiały promujące pożądane zachowania w zakładach pracy – zarówno dla pracodawców oraz pracobiorców. Działania powyższe zostały skierowane do 310 podmiotów. Przeprowadzono 6 wykładów dla 280 podmiotów o tematyce związanej z problematyką prawnej ochrony pracy oraz warunkami pracy. Wykłady ukierunkowane były zarówno do pracodawców jak i pracobiorców ale również dla młodzieży stanowiącej bezpośrednie zaplecze na rynku pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie trzykrotnie uczestniczył w Dożynkach, na których prowadzono działania promocyjno – edukacyjne poprzez udostępnianie wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy oraz materiałów promocyjnych, jak również szeroko zakrojone poradnictwo prawne.

W ramach XI Wojewódzkiego Konkursu BHP organizowanego przez WISB i Oddział w Radomiu promowano wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych właściwe zachowania w zakresie bhp w zakładach pracy oraz wiedzę z zakresu prawa pracy. W konkursie uczestniczyło 90 uczniów.

W dniu 21 maja 2018 r. zorganizowano konferencję „Od wieku na rzecz ochrony pracy- Państwowa Inspekcja Pracy w 100- lecie Niepodległości Państwa Polskiego”. Konferencja miała charakter uroczysty, a jednocześnie była forum prezentacji osiągnięć Inspekcji wobec instytucji szczebla centralnego, środowisk uczelnianych oraz innych.

\*\*\*

VIII.  
PODSUMOWANIE I WNIOSKI







Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy podejmowane w 2018 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 2016 – 2018 długofalowego programu działania, w roku 2018, w działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, uwzględniono priorytety mające na celu:

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

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

W roku 2018 w ramach programu wieloletniego realizowano następujące zadania:

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

W ramach zadań przewidzianych w 2018 r. realizowano również zamierzenia planu jednorocznego dotyczące:

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

Wymienione zadania realizowano w ramach kontroli planowych oraz w trakcie badania zasadności wnoszonych skarg pracowniczych i wniosków organizacji związkowych, jak również w trakcie działań popularyzatorsko - doradczych polegających na promocji zagadnień ochrony pracy.

Przeprowadzone zgodnie z planem pracy na 2018 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 ciężających 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 okresie sprawozdawczym inspektorzy wydali **16 346 decyzji** w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wśród wymienionych decyzji, aż **567** nakazywało **wstrzymanie prac** ze względu na stwarzane bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz **110** decyzji **skierowania do innych prac 187 osób** zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach niebezpiecznych, wzbronionych lub też szkodliwych, a także **60** decyzji **zakazujących wykonywania prac** w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. W związku ze stwarzaniem przez eksploatowane w zakładach maszyny i urządzenia, bezpośrednim zagrożeniem dla życia lub zdrowia ludzi, inspektorzy wydali **310** decyzji **wstrzymujących ich eksploatację**.

Dokonanie ogólnej oceny sytuacji w sferze bezpieczeństwa pracy umożliwia analiza danych statystyki o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych. W 2018 r. uzyskano informacje od pracodawców, organów prokuratury, poszkodowanych oraz ze środków masowego przekazu, ogółem o **525 zdarzeniach wypadkowych**, które wydarzyły się na terenie województwa mazowieckiego. **Inspektorzy pracy zbadali** okoliczności i przyczyny **173 wypadków**, w których poszkodowanych zostało **190 osób**. Wśród zbadanych wypadków było **18 śmiertelnych** i **131 ciężkich**. Pośród wszystkich zbadanych wypadków, aż **10** było wypadkami **zbiorowymi**, w których **poszkodowane** zostały **23 osoby**.

Wypadkami będącymi odchyleniem od stanu normalnego, które doprowadziły do wypadków przy pracy były mn.in: upadek osoby z wysokości, ześlizgnięcie się, upadek, złamanie się czynnika materialnego, pochwycenie lub odrzucenie osoby, utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym. Z analizy przyczyn zaistniałych zdarzeń wynika, że nadal w strukturze badanych wypadków dominują przyczyny ludzkie (46,23%) oraz organizacyjne (41,51%). Przyczyny techniczne stanowiły natomiast 11,82%.

Liczba wnoszonych zasadnych skarg pracowniczych obrazuje stan przestrzegania prawa pracy. W roku 2018 zgłoszone zostały **11 194 skargi** pracownicze i wnioski organizacji związkowych. Spośród rozpatrzonych skarg i wniosków za zasadne lub częściowo zasadne uznano 37,17%. Zakres przedmiotowy skarg na przestrzeni ostatnich kilku lat nie ulega zmianie. W dalszym ciągu najczęściej, bo ponad 37,06% dotyczyło wynagrodzeń za prace i innych świadczeń pieniężnych, około 24,91% stosunku pracy. Ponadto 4,42% 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 **646 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń należnych 2 887 pracownikom na łączną kwotę 10 190 495,30 zł**. Ponadto w wyniku realizacji **wniosków w wystąpieniach skierowanych do pracodawców oraz wydanych poleceń**, realizowanych w trakcie kontroli, wypłacono pracownikom zaległe należności na łączną kwotę **482 115,25 zł**.

W trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych w 2018 r., inspektorzy pracy ujawnili **7 019 wykroczeń** przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową. Następstwem stwierdzonych nieprawidłowości było skierowanie przez inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie **139 wniosków o ukaranie do sądu**. Nałożonych zostało **2 197 mandatów** na łączną kwotę **2 661 910 zł** oraz wydano 1 300 środków wychowawczych.

Analiza przeprowadzonych w 2018 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 (**11 194 skargi** zgłoszone w **2018 r.**, tj. o 10,64% 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.

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.

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.

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

\*\*\*



IX.  
ZAŁĄCZNIKI





**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. - kontrole i środki prawne**  
( wg sekcji gospodarki narodowej PKD )

| Wyszczególnienie      |                                   | L I C Z B A  |                      |                  |  |                                 |  |  |                         |                            |                        |
|-----------------------|-----------------------------------|--------------|----------------------|------------------|--|---------------------------------|--|--|-------------------------|----------------------------|------------------------|
|                       |                                   | kontroli     | decyzji              |                  |  |                                 |  | decyzji nakazujących zaprzestania działalności <sup>2)</sup> | wystąpień <sup>3)</sup> | wniosków w wystąpie- niach | poleczeń <sup>4)</sup> |
|                       |                                   |              | w tym:               |                  |  |                                 |  |  |                         |                            |                        |
|                       |                                   |              | ogółem <sup>1)</sup> | 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                     |
| <b>OGÓŁEM, w tym:</b> |                                   | <b>7 992</b> | <b>16 346</b>        | <b>567</b>       | <b>110</b>                             | <b>310</b>                      | <b>646</b>                                 | <b>0</b>   | <b>4 813</b>            | <b>20 894</b>              | <b>405</b>             |
| 1.                    | 'Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo' | 67           | 106                  | 4                | 0                                      | 3                               | 0  | 0  | 50                      | 183                        | 1                      |
| 2.                    | 'Górnictwo i wydobywanie'         | 9            | 45                   | 1                | 1                                      | 0                               | 15   | 0  | 7                       | 33                         | 0                      |
| 3.                    | 'Przetwórstwo przemysłowe'        | 924          | 3 424                | 124              | 31                                     | 68                              | 152  | 0  | 650                     | 2 661                      | 56                     |
| 4.                    | 'Wytwarzanie energii'             | 38           | 29                   | 0                | 0                                      | 0                               | 4  | 0  | 24                      | 63                         | 1                      |
| 5.                    | 'Dostawa wody'                    | 56           | 236                  | 1                | 1                                      | 0                               | 1  | 0  | 38                      | 192                        | 2                      |
| 6.                    | 'Budownictwo'                     | 1 151        | 5 388                | 371              | 69                                     | 162                             | 80   | 0  | 616                     | 2 522                      | 31                     |
| 7.                    | 'Handel , naprawy'                | 2 244        | 3 411                | 30               | 2                                      | 27                              | 119  | 0  | 1 149                   | 5 258                      | 77                     |
| 8.                    | 'Transport i gospodarka magazyn.' | 590          | 625                  | 8                | 3                                      | 2                               | 71   | 0  | 450                     | 2 295                      | 51                     |
| 9.                    | 'Zakwaterowanie i usługi gastr.'  | 308          | 422                  | 1                | 0                                      | 2                               | 16   | 0  | 223                     | 1 089                      | 10                     |
| 10.                   | 'Informacja i komunikacja'        | 216          | 140                  | 5                | 0                                      | 5                               | 18   | 0  | 111                     | 462                        | 4                      |
| 11.                   | 'Finanse i ubezpieczenia'         | 145          | 128                  | 0                | 0                                      | 0                               | 21   | 0  | 79                      | 303                        | 12                     |
| 12.                   | 'Obsługa rynku nieruchomości'     | 77           | 197                  | 5                | 0                                      | 1                               | 8  | 0  | 51                      | 191                        | 3                      |
| 13.                   | 'Działalność profesjonalna'       | 451          | 421                  | 3                | 1                                      | 3                               | 53   | 0  | 249                     | 1 113                      | 11                     |
| 14.                   | 'Usługi administrowania'          | 643          | 494                  | 10               | 1                                      | 3                               | 22   | 0  | 391                     | 1 442                      | 74                     |
| 15.                   | 'Administracja publiczna'         | 206          | 228                  | 2                | 0                                      | 0                               | 0  | 0  | 160                     | 424                        | 5                      |
| 16.                   | 'Edukacja'                        | 286          | 375                  | 2                | 1                                      | 34                              | 30   | 0  | 195                     | 884                        | 29                     |
| 17.                   | 'Opieka zdrowotna i pomoc społ.'  | 207          | 289                  | 0                | 0                                      | 0                               | 5  | 0  | 150                     | 665                        | 22                     |
| 18.                   | 'Kultura, rozrywka i rekreacja'   | 133          | 91                   | 0                | 0                                      | 0                               | 10   | 0  | 49                      | 213                        | 1                      |
| 19.                   | 'Pozostała działalność usługowa'  | 238          | 297                  | 0                | 0                                      | 0                               | 21   | 0  | 168                     | 886                        | 15                     |
| 20.                   | 'Gospodarstwa domowe'             | 0            | 0                    | 0                | 0                                      | 0                               | 0  | 0  | 0                       | 0                          | 0                      |
| 21.                   | 'Organizacje eksterytorialne'     | 1            | 0                    | 0                | 0                                      | 0                               | 0  | 0  | 1                       | 13                         |                        |
| 22.                   | 'Działalność nieokreślona'        | 2            | 0                    | 0                | 0                                      | 0                               | 0  | 0  | 2                       | 2                          | 0                      |

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

Źródło: dane PIP

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



**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. - kontrole i środki prawne**  
( wg wielkości zatrudnienia )

| Wyszczególnienie |  | L I C Z B A  |                      |            |            |            |            |  |                         |                          |                       |
|------------------|--|--------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|--|-------------------------|--------------------------|-----------------------|
|                  |  | kontroli     | decyzji              |            |            |            |            | decyzji nakazujących zaprzestania działalności <sup>2)</sup> | wystąpien <sup>3)</sup> | wniosków w wystąpieniach | poleceń <sup>4)</sup> |
|                  |  |              | ogółem <sup>1)</sup> | w tym:     |            |            |            |  |                         |                          |                       |
| 1                | 2  | 3            | 4                    | 5          | 6          | 7          | 8          | 9  | 10                      | 11                       | 12                    |
|                  | <b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b> | <b>7 992</b> | <b>16 346</b>        | <b>567</b> | <b>110</b> | <b>310</b> | <b>646</b> | <b>0</b>   | <b>4 813</b>            | <b>20 894</b>            | <b>405</b>            |
| 1.               | 1 - 9  | 4 502        | 9 955                | 398        | 75         | 184        | 362        | 0  | 2 466                   | 11 428                   | 200                   |
| 2.               | 10 - 49                                      | 1 753        | 4 213                | 131        | 27         | 73         | 190        | 0  | 1 225                   | 5 567                    | 112                   |
| 3.               | 50 - 249                                     | 946          | 1 380                | 30         | 7          | 51         | 85         | 0  | 639                     | 2 417                    | 56                    |
| 4.               | 250 i powyżej                                | 791          | 798                  | 8          | 1          | 2          | 9          | 0  | 483                     | 1 482                    | 37                    |

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

<sup>2)</sup> łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

<sup>3)</sup> łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

<sup>4)</sup> 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 2018 r. - kontrole i środki prawne  
( wg form własności )**

| Wyszczególnienie |   | L I C Z B A  |                      |                  |  |                                 |  |          |  |                         |                          |                       |
|------------------|---|--------------|----------------------|------------------|--|---------------------------------|--|----------|--|-------------------------|--------------------------|-----------------------|
|                  |   | kontroli     | decyzji              |                  |  |                                 |  |          | decyzji nakazujących zaprzestania działalności <sup>2)</sup> | wystąpień <sup>3)</sup> | wniosków w wystąpieniach | poleceń <sup>4)</sup> |
|                  |   |              | ogółem <sup>1)</sup> | 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                       |                       |
|                  | <b>OGÓŁEM, w tym:</b>   | <b>7 992</b> | <b>16 346</b>        | <b>567</b>       | <b>110</b>                             | <b>310</b>                      | <b>646</b>                                 | <b>0</b> | <b>4 813</b>   | <b>20 894</b>           | <b>405</b>               |                       |
| 1.               | <b>Sektor publiczny<sup>a)</sup></b><br>ogółem, w tym własność: | <b>727</b>   | <b>1 050</b>         | <b>6</b>         | <b>2</b>                               | <b>34</b>                       | <b>0</b>                                   | <b>0</b> | <b>471</b>   | <b>1 531</b>            | <b>40</b>                |                       |
|                  | 1. państwowa  | 266          | 373                  | 1                | 1                                      | 1                               | 0  | 0        | 147  | 473                     | 12                       |                       |
|                  | 2. samorządowa  | 430          | 605                  | 5                | 1                                      | 33                              | 0  | 0        | 301  | 1 003                   | 28                       |                       |
|                  | 3. mieszana   | 31           | 72                   | 0                | 0                                      | 0                               | 0  | 0        | 23   | 55                      | 0                        |                       |
| 2.               | <b>Sektor prywatny<sup>b)</sup></b><br>ogółem, w tym własność:  | <b>7 191</b> | <b>15 236</b>        | <b>560</b>       | <b>107</b>                             | <b>276</b>                      | <b>646</b>                                 | <b>0</b> | <b>4 311</b>   | <b>19 260</b>           | <b>364</b>               |                       |
|                  | 1. prywatna krajowa   | 6 063        | 13 625               | 513              | 95                                     | 252                             | 574  | 0        | 3 614  | 16 569                  | 288                      |                       |
|                  | 2. prywatna zagraniczna   | 717          | 814                  | 17               | 2                                      | 7                               | 21   | 0        | 458  | 1 859                   | 37                       |                       |
|                  | 3. prywatna mieszana  | 411          | 797                  | 30               | 10                                     | 17                              | 51   | 0        | 239  | 832                     | 39                       |                       |
| 3.               | <b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>                | <b>0</b>     | <b>0</b>             | <b>0</b>         | <b>0</b>                               | <b>0</b>                        | <b>0</b>                                   | <b>0</b> | <b>0</b>   | <b>0</b>                | <b>0</b>                 |                       |
| 4.               | <b>Nieokreślona własność</b>                                    | <b>74</b>    | <b>60</b>            | <b>1</b>         | <b>1</b>                               | <b>0</b>                        | <b>0</b>                                   | <b>0</b> | <b>31</b>  | <b>103</b>              | <b>1</b>                 |                       |

<sup>a)</sup> **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

<sup>b)</sup> **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

<sup>c)</sup> **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

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

<sup>2)</sup> łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP.

<sup>3)</sup> łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

<sup>4)</sup> 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 2018 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową ( wg sekcji gospodarki narodowej PKD )**

| Wyszczególnienie |                                   | L I C Z B A           |                    |                                 |                                 |                            |                               |                                     |  |
|------------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--|
|                  |                                   | ujawnionych wykroczeń |                    |                                 |                                 | podjętych środków prawnych |                               |                                     | zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa |
|                  |                                   | ogółem                | w tym:             |                                 |                                 | nałożonych mandatów        | skierowanych wniosków do sądu | zastosowanych środków wychowawczych |  |
|                  |                                   |                       | objętych mandatami | wskazanych we wnioskach do sądu | objętych środkami wychowawczymi |                            |                               |                                     |  |
| 1                | 2                                 | 3                     | 4                  | 5                               | 6                               | 7                          | 8                             | 9                                   | 10   |
|                  | <b>OGÓŁEM, w tym:</b>             | <b>7 019</b>          | <b>4 628</b>       | <b>507</b>                      | <b>1 884</b>                    | <b>2 197</b>               | <b>139</b>                    | <b>1 300</b>                        | <b>62</b>  |
| 1.               | 'Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo' | 51                    | 36                 | 1                               | 14                              | 15                         | 1                             | 12                                  | 0  |
| 2.               | 'Górnictwo i wydobywanie'         | 9                     | 9                  | 0                               | 0                               | 4                          | 0                             | 0                                   | 1  |
| 3.               | 'Przetwórstwo przemysłowe'        | 824                   | 561                | 54                              | 209                             | 270                        | 13                            | 142                                 | 6  |
| 4.               | 'Wytwarzanie energii'             | 11                    | 9                  | 0                               | 2                               | 7                          | 0                             | 2                                   | 0  |
| 5.               | 'Dostawa wody'                    | 46                    | 38                 | 0                               | 8                               | 16                         | 0                             | 7                                   | 0  |
| 6.               | 'Budownictwo'                     | 1 573                 | 1 204              | 102                             | 267                             | 562                        | 21                            | 172                                 | 12   |
| 7.               | 'Handel , naprawy'                | 1 624                 | 1 062              | 108                             | 454                             | 481                        | 31                            | 308                                 | 11   |
| 8.               | 'Transport i gospodarka magazyn.' | 641                   | 473                | 34                              | 134                             | 226                        | 20                            | 95                                  | 9  |
| 9.               | 'Zakwaterowanie i usługi gastr.'  | 397                   | 226                | 60                              | 111                             | 105                        | 12                            | 70                                  | 1  |
| 10.              | 'Informacja i komunikacja'        | 123                   | 73                 | 13                              | 37                              | 41                         | 3                             | 31                                  | 4  |
| 11.              | 'Finanse i ubezpieczenia'         | 82                    | 47                 | 0                               | 35                              | 21                         | 0                             | 25                                  | 0  |
| 12.              | 'Obsługa rynku nieruchomości'     | 88                    | 55                 | 2                               | 31                              | 25                         | 2                             | 20                                  | 0  |
| 13.              | 'Działalność profesjonalna'       | 348                   | 195                | 38                              | 115                             | 87                         | 7                             | 77                                  | 3  |
| 14.              | 'Usługi administrowania'          | 431                   | 233                | 45                              | 153                             | 122                        | 13                            | 108                                 | 8  |
| 15.              | 'Administracja publiczna'         | 136                   | 79                 | 0                               | 57                              | 68                         | 0                             | 51                                  | 0  |
| 16.              | 'Edukacja'                        | 171                   | 100                | 9                               | 62                              | 48                         | 5                             | 44                                  | 1  |
| 17.              | 'Opieka zdrowotna i pomoc społ.'  | 135                   | 59                 | 16                              | 60                              | 31                         | 6                             | 43                                  | 3  |
| 18.              | 'Kultura, rozrywka i rekreacja'   | 75                    | 39                 | 11                              | 25                              | 14                         | 1                             | 17                                  | 2  |
| 19.              | 'Pozostała działalność usługowa'  | 252                   | 130                | 14                              | 108                             | 54                         | 4                             | 74                                  | 1  |
| 20.              | 'Gospodarstwa domowe'             | 1                     | 0                  | 0                               | 1                               | 0                          | 0                             | 1                                   | 0  |
| 21.              | 'Organizacje eksterytorialne'     | 0                     | 0                  | 0                               | 0                               | 0                          | 0                             | 0                                   | 0  |
| 22.              | 'Działalność nieokreślona'        | 1                     | 0                  | 0                               | 1                               | 0                          | 0                             | 1                                   | 0  |

<sup>a)</sup> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

<sup>b)</sup> Dostawa wody:ścieki, odpady, rekultywacja

<sup>c)</sup> Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

<sup>d)</sup> Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

<sup>e)</sup> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

<sup>f)</sup> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

<sup>g)</sup> Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

<sup>h)</sup> Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

<sup>i)</sup> Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

<sup>j)</sup> Organizacje i zespoły eksterytorialne



**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 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<br>prokuratury o<br>podejrzeniu<br>przestępstwa |
|                  |  | ogółem                | w tym:                |                                       |                                       | nałożonych<br>mandatów     | skierowanych<br>wniosków do<br>sądu | zastosowanych<br>środków<br>wychowawczych |   |
|                  |  |                       | objętych<br>mandatami | wskazanych<br>we wnioskach<br>do sądu | objętych<br>środkami<br>wychowawczymi |                            |                                     |   |   |
| 1                | 2  | 3                     | 4                     | 5                                     | 6                                     | 7                          | 8                                   | 9   | 10  |
|                  | <b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b> | 7 019                 | 4 628                 | 507                                   | 1 884                                 | 2 197                      | 139                                 | 1 300                                     | 62  |
| 1.               | 1 - 9  | 4 343                 | 2 892                 | 399                                   | 1 052                                 | 1 339                      | 104                                 | 695                                       | 57  |
| 2.               | 10 - 49                                      | 1 722                 | 1 206                 | 66                                    | 450                                   | 557                        | 19                                  | 311                                       | 3   |
| 3.               | 50 - 249                                     | 581                   | 336                   | 14                                    | 231                                   | 195                        | 7                                   | 182                                       | 1   |
| 4.               | 250 i powyżej                                | 373                   | 194                   | 28                                    | 151                                   | 106                        | 9                                   | 112                                       | 1   |

Źródło: dane PIP





**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową**  
( wg form własności )

| Wyszczególnienie |   | L I C Z B A           |                    |                                 |                                 |                            |                               |                                     |  |
|------------------|---|-----------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--|
|                  |   | ujawnionych wykroczeń |                    |                                 |                                 | podjętych środków prawnych |                               |                                     | zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa |
|                  |   | ogółem                | w tym:             |                                 |                                 | nałożonych mandatów        | skierowanych wniosków do sądu | zastosowanych środków wychowawczych |  |
|                  |   |                       | objętych mandatami | wskazanych we wnioskach do sądu | objętych środkami wychowawczymi |                            |                               |                                     |  |
| 1                | 2   | 3                     | 4                  | 5                               | 6                               | 7                          | 8                             | 9                                   | 10   |
|                  | <b>OGÓŁEM, w tym:</b>   | <b>7 019</b>          | <b>4 628</b>       | <b>507</b>                      | <b>1 884</b>                    | <b>2 197</b>               | <b>139</b>                    | <b>1 300</b>                        | <b>62</b>  |
| 1.               | <b>Sektor publiczny<sup>a)</sup></b><br>ogółem, w tym własność: | <b>337</b>            | <b>163</b>         | <b>21</b>                       | <b>153</b>                      | <b>115</b>                 | <b>14</b>                     | <b>124</b>                          | <b>2</b>   |
|                  | 1. państwowa  | 87                    | 36                 | 2                               | 49                              | 18                         | 2                             | 38                                  | 1  |
|                  | 2. samorządowa  | 234                   | 122                | 14                              | 98                              | 93                         | 7                             | 83                                  | 1  |
|                  | 3. mieszana   | 16                    | 5                  | 5                               | 6                               | 4                          | 5                             | 3                                   | 0  |
| 2.               | <b>Sektor prywatny<sup>b)</sup></b><br>ogółem, w tym własność:  | <b>6 648</b>          | <b>4 442</b>       | <b>486</b>                      | <b>1 720</b>                    | <b>2 069</b>               | <b>125</b>                    | <b>1 167</b>                        | <b>60</b>  |
|                  | 1. prywatna krajowa   | 5 815                 | 3 903              | 464                             | 1 448                           | 1 810                      | 122                           | 973                                 | 55   |
|                  | 2. prywatna zagraniczna   | 558                   | 359                | 18                              | 181                             | 170                        | 2                             | 125                                 | 4  |
|                  | 3. prywatna mieszana  | 275                   | 180                | 4                               | 91                              | 89                         | 1                             | 69                                  | 1  |
| 3.               | <b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>                | <b>0</b>              | <b>0</b>           | <b>0</b>                        | <b>0</b>                        | <b>0</b>                   | <b>0</b>                      | <b>0</b>                            | <b>0</b>   |
| 4.               | <b>Nieokreślona własność</b>                                    | <b>34</b>             | <b>23</b>          | <b>0</b>                        | <b>11</b>                       | <b>13</b>                  | <b>0</b>                      | <b>9</b>                            | <b>0</b>   |

<sup>a)</sup> **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

<sup>b)</sup> **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

<sup>c)</sup> **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.