



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY  
W GDAŃSKU**

Sprawozdanie z działalności  
Okręgowego Inspektoratu Pracy  
w Gdańsku w 2018 roku

Gdańsk 2019 r.



## SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE .....	1
II.	OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH .....	3
III.	STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBAH ZAWODOWYCH .....	4
IV.	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA - INFORMACJE OGÓLNE .....	7
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy .....	7
2.	Decyzje nakazowe inspektorów pracy .....	8
3.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP .....	9
4.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy .....	10
5.	Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia .....	10
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową .....	11
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa .....	12
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy .....	13
9.	Skargi i wnioski .....	13
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY .....	15
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2018 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku .....	15
2.	Bezpieczeństwo w zakładach o wysokiej skali zagrożeń .....	18
3.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych .....	22
4.	Kontrole prac przy budowach i remontach dróg .....	27
5.	Realizacja krótkich kontroli w budownictwie .....	28
6.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym) .....	30
7.	Pierwsza kontrola .....	31
8.	Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowa- dzo pierwszą kontrolę .....	38
9.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	41
10.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych .....	42
11.	Kontrole dotyczące problematyki REACH .....	44
12.	Kontrole dotyczące problematyki CLP .....	48
13.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych .....	50
14.	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych .....	52
15.	Bezpieczeństwo w przemyśle .....	54
16.	Bezpieczeństwo w leśnictwie .....	56
17.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna .....	59
18.	Nadzór rynku .....	60
19.	Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw płynnych .....	63

20.	Kontrole zatrudniania ratowników wodnych, zwłaszcza na kąpieliskach, pływaniach i parkach wodnych .....	64
21.	Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających .....	65
22.	Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających .....	68
23.	Odbiory statków .....	72
24.	Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich .....	72
VI.	<b>OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI .....</b>	<b>75</b>
1.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy .....	75
2.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych .....	83
3.	Kontrola przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców .....	85
4.	Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy .....	91
5.	Prawidłowość zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane ..	94
6.	Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych w roku 2018 .....	95
7.	Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp ...	96
8.	Handel - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp .....	97
9.	Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni .....	100
10.	Edukacja - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp .....	102
11.	Urlopy wypoczynkowe władz samorządowych .....	104
12.	Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji .....	105
VII.	<b>PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA .....</b>	<b>107</b>
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich .....	107
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców .....	110
3.	Kontrole agencji zatrudnienia .....	116
4.	Kontrole agencji pracy tymczasowej .....	117
5.	Kontrole pracodawców użytkowników .....	118
6.	Bezpieczeństwo pracy pracowników tymczasowych – kampania SLIC .....	120
7.	Stosowanie outsourcingu pracowniczego .....	123
8.	Delegowanie pracowników .....	124
VIII.	<b>DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI .....</b>	<b>126</b>
1.	Informacje ogólne .....	126
2.	Porady prawne i techniczne .....	128
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy .....	129
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych .....	133
5.	Spory zbiorowe pracy .....	134

6.	Spółeczna inspekcja pracy .....	134
7.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy .....	135
8.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci .....	136
9.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy .....	137
IX.	WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY .....	138
1.	Współpraca z parlamentarzystami .....	138
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego i zawodowego .....	138
3.	Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy .....	140
4.	Inne instytucje i organizacje.....	145
X.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY .....	147
XI.	PODSUMOWANIE .....	150

**ZAŁĄCZNIKI :**

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Załączniki nr: 1 A, B, C, 2 A, B, C.



## I. WPROWADZENIE

*Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poszanowania prawa pracy.*

Państwowa Inspekcja Pracy jest podległym Sejmowi organem nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

W 2017 roku Państwowa Inspekcja Pracy funkcjonowała w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz. U. z 2018 r. poz. 623 z późn. zm.) oraz Statut, stanowiący załącznik do Zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M.P. Nr 58, poz. 657 z późn. zm.).

**Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku** jest jednostką organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy, obejmującą w ramach terytorialnej właściwości województwo pomorskie. Siedziba Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku mieści się przy ul. Okopowej 7.

e-mail: [kancelaria@gdansk.pip.gov.pl](mailto:kancelaria@gdansk.pip.gov.pl)

<http://gdansk.pip.gov.pl>

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2018 roku działało 13 sekcji: w siedzibie Okręgu oraz w 4 oddziałach:

- w Gdyni, ul. Witomińska 19,
- w Starogardzie Gdańskim, ul. Sikorskiego 18,
- w Wejherowie, ul. Obrońców Helu 1,
- w Słupsku, ul. 11 Listopada 2.

Ponadto funkcjonowała także sekcja badań środowiska pracy.

Pełniącym obowiązki Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku jest mgr Robert Strąk, Zastępcą Okręgowego Inspektora Pracy jest mgr inż. Piotr Prokopowicz.

Pracą poszczególnych komórek organizacyjnych kierują kierownicy oddziałów i sekcji.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych było, wg stanu na dzień 31 grudnia 2018 r., 167 pracowników, w tym 111 wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne.

Podstawowe działania Państwowej Inspekcji Pracy mają charakter kontrolno-nadzorczy i prewencyjno-promocyjny. Skoncentrowane są przede wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje – zdiagnozowany wcześniej – zły stan ochrony pracy. Program Państwowej Inspekcji Pracy został opracowany na podstawie przeprowadzonej diagnozy problemów i potrzeb ochrony pracy w kraju, uwzględniającej również jedno ze źródeł informacji o nieprzestrzeganiu lub nieprawidłowym stosowaniu przepisów prawa, jakim są kontrole skargowe.

Zaplanowane kontrole i programy prewencyjne z założenia miały promować bezpieczne zachowania i wspierać pracodawców w dążeniu do ograniczenia zagrożeń skutkujących wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. W dążeniu do osiągnięcia poprawy bezpieczeństwa i poszanowania praw pracowników Państwowa Inspekcja Pracy koncentruje się na skuteczności ustawowych działań, zgodnych z obowiązującymi procedurami, a także międzynarodowymi standardami.

W 2018 roku kontynuowana była strategia pierwszej kontroli, rozpoczęta w 2016 roku. Kontrole w ramach tej strategii jako kontrole kompleksowe miały na celu wskazanie pracodawcom lub przedsiębiorcom nieprawidłowości występujących w kontrolowanych podmiotach. Instruktażowo – doradczy charakter takich kontroli zakładał pozostawienie pracodawcy określonego czasu na wyeliminowanie nieprawidłowości, okresowe niestosowanie sankcji i pouczenie kontrolowanego o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym.

W centrum uwagi inspektorów pracy pozostawała nadal problematyka zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

W 2018 roku kontynuowane były kontrole przestrzegania obowiązku zapewnienia przez pracodawcę minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umów zlecenia i umów o świadczenie usług.

Nowym zadaniem były kontrole przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Zgodnie z programem działalność prewencyjna, w tym dotycząca promocji ochrony pracy, rozwijana była w szczególności na szczeblu lokalnym, tj. na terenie powiatów i gmin województwa pomorskiego. Rolą Państwowej Inspekcji Pracy jest również budowanie kultury bezpieczeństwa pracy poprzez upowszechnianie obowiązujących regulacji prawnych, podejmowanie działań promujących pozytywne zachowania w środowisku zawodowym, w tym postawy odpowiedzialności za bezpieczeństwo własne i współpracowników.

Istotnym w funkcjonowaniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku jest realizowanie **kontroli zarządczej**. Kontrola ta realizowana była szczególnie w zakresie działań podejmowanych dla zapewnienia wytyczonych celów i zadań Okręgu, z uwzględnieniem ryzyk związanych z poszczególnymi obszarami prowadzonej działalności.

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2018 rok zostały zrealizowane.



## II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 296.630 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 930.195 osób - wg danych na dzień 31 grudnia 2018 r. z rejestru Regon, uzyskanych z **Urzędu Statystycznego** w Gdańsku.

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (18,5%), zakłady sekcji budownictwa (13,3%), zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (10,1%), działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (10,1%), obsługą rynku nieruchomości (7,6%), transportem i gospodarką magazynową (6,5%), zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5,7%) oraz zajmujące się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (5,4%).

Wśród nadzorowanych zakładów 96,4% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób. Podmioty sektora prywatnego stanowiły 96,3% ogółu zakładów.

W 2018 r. zanotowano nieznaczny wzrost (o 1%) ilości podmiotów funkcjonujących w województwie pomorskim, natomiast spadek o 3,1% liczby osób pracujących.

Natomiast zgodnie z danymi **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w Gdańsku, według stanu na dzień 31.12.2018 r. – w województwie pomorskim liczba płatników składek wynosiła ogółem 176.243, zaś liczba ubezpieczonych ogółem – 999.097.

### III. STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBYCH ZAWODOWYCH

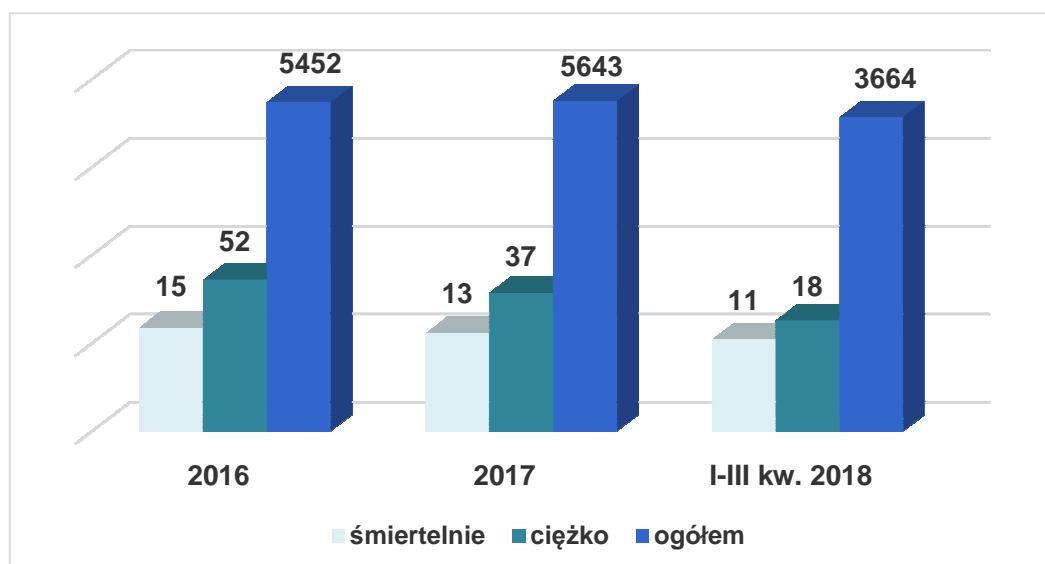
Na stan warunków pracy w województwie pomorskim ma wpływ poziom wypadkowości oraz zachorowalności na choroby zawodowe.

#### Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim

Według wstępnych danych GUS za trzy kwartały 2018 roku w województwie pomorskim zarejestrowano **3.664** poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W zarejestrowanych wypadkach 11 osób poniosło śmierć, a 18 osób odniosło ciężkie obrażenia. Na ogólną liczbę 3.664 poszkodowanych, 1.304 osoby to kobiety.

W okresie pierwszych trzech kwartałów 2018 r. wskaźnik częstotliwości wypadków (liczba poszkodowanych na 1.000 pracujących) w województwie pomorskim wyniósł **4,52**.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2016 – I-III kw. 2018  
na terenie województwa pomorskiego (wg danych GUS)**



Według danych GUS, do zdecydowanej większości wypadków przyczyniają się sami poszkodowani. Jednak z kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy OIP Gdańsk wynika, iż znacznie zaniżony jest udział przyczyn związanych z niewłaściwą ogólną organizacją pracy. Najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane w szczególności z: niewłaściwym stanem czynnika materialnego, niewłaściwą organizacją pracy lub stanowiska pracy, niewłaściwym samowolnym zachowaniem się pracownika, lub tzw. innymi przyczynami.

Od szeregu lat obserwowana jest ilościowa dominacja wypadków w przetwórstwie przemysłowym.

W okresie pierwszych trzech kwartałów 2018 r. wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jednego poszkodowanego) w województwie pomorskim wyniósł **32,1**.

Do wydarzeń, które spowodowały najczęściej urazów w wypadkach przy pracy w I-III kwartale 2018 roku zaliczyć należy:

- zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt lub będący w ruchu,
- kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym,
- obciążenie fizyczne lub psychiczne,
- uwięzienie, zmiżdżenie.

### **Wypadki przy pracy rolniczej**

Według Komunikatu KRUS o wypadkach i chorobach w 2018 roku w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS **520** (w roku 2017 – 624) zdarzenia wypadkowe,
- **536** (w roku 2017 - 539) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, w tym 3 wypadki śmiertelne (w roku 2017 – 1).

W 2018 r. w województwie pomorskim zarejestrowano **11** (w roku 2017 - 12) chorób zawodowych rolników.

### **Choroby zawodowe**

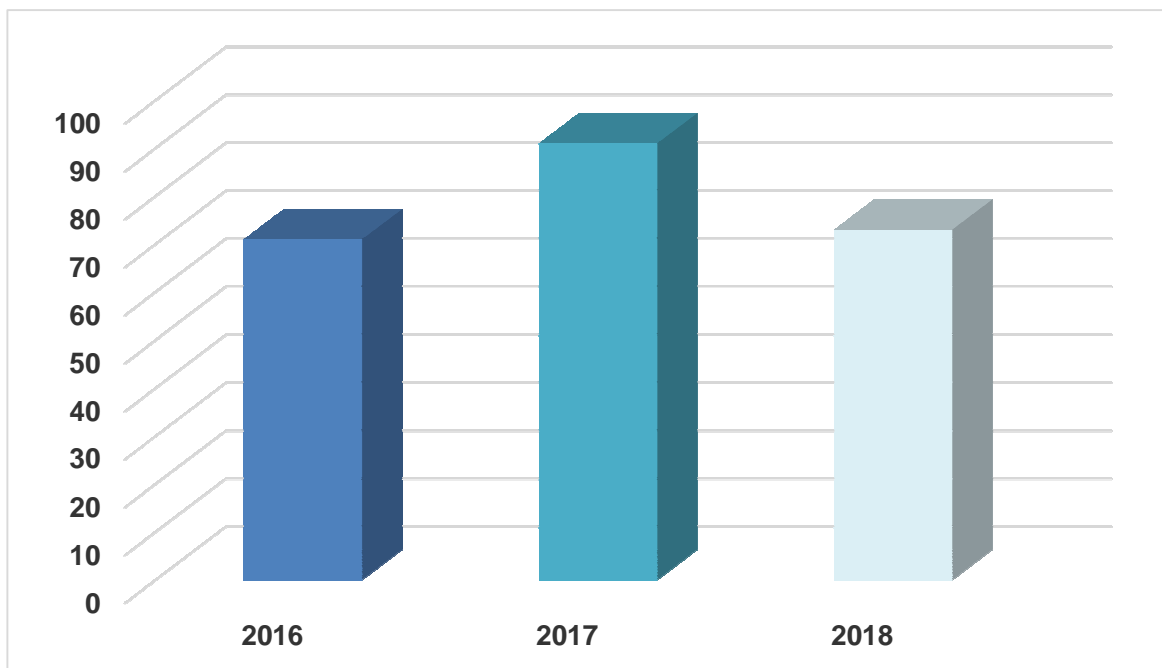
Na terenie województwa pomorskiego w 2018 r. stwierdzono **73** choroby zawodowe, a w roku 2017 stwierdzonych było 91 takich chorób (dane PWIS Gdańsk).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najczęściej było:

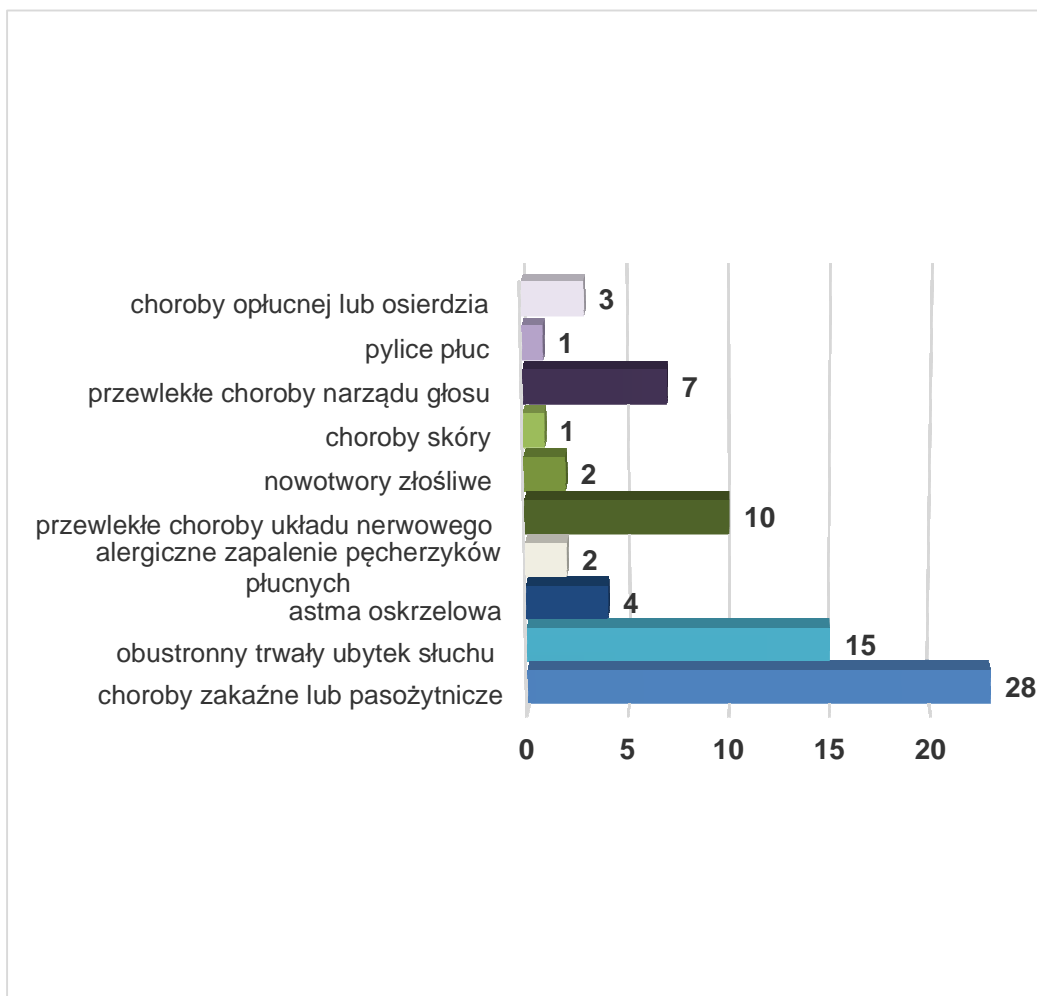
- 1) chorób zakaźnych lub pasożytniczych – 28 przypadków,
- 2) obustronnego trwałego ubytku słuchu – 15 przypadków,
- 3) przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – 10 przypadków,
- 4) przewlekłych chorób narządu głosu spowodowanych nadmiernym wysiłkiem głosowym – 7 przypadków,
- 5) astmy oskrzelowej – 4 przypadki,
- 6) chorób opłucnej i osierdzia wywołanych pyłem azbestu – 3 przypadki,
- 7) nowotworów złośliwych - 2 przypadki.

Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły głównie pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji i podsekcji gospodarki jak: rolnictwo i leśnictwo, produkcja przemysłowa, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja. Choroby zawodowe odnotowały powiatowe stacje sanitarno-epidemiologiczne w: Starogardzie Gdańskim, Gdyni, Gdańsku, Bytowie, Kartuzach, Kościerzynie, Pucku, Sopocie, Kwidzynie, Pruszczu Gdańskim, Wejherowie, Tczewie, Nowym Dworze Gdańskim, WSSE w Gdańsku i najczęściej – Graniczna Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Gdyni i PSSE w Słupsku.

**Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2016 – 2018**



**Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2018 r. (wg PWIS w Gdańsku)**

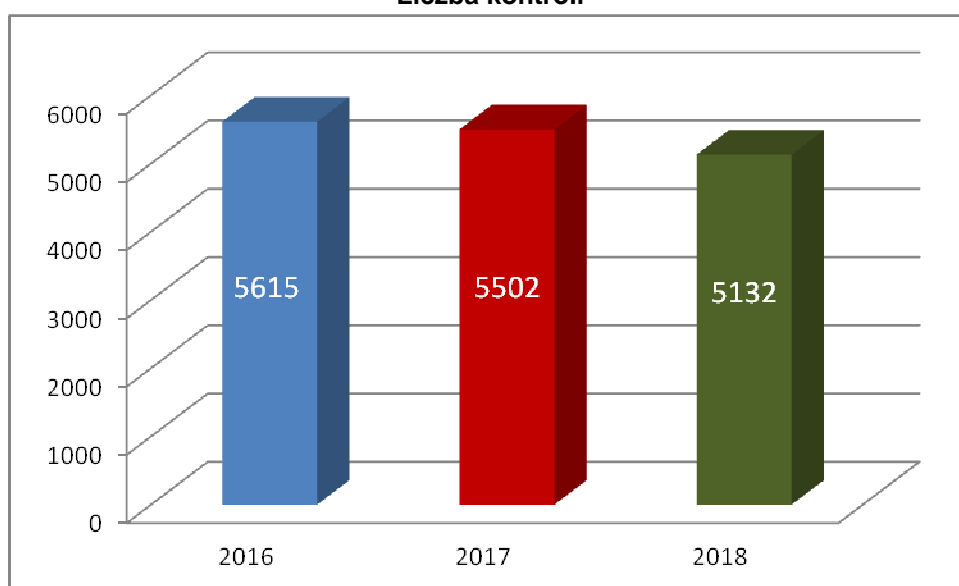


## IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

### 1. Informacje o kontrolach inspektorów pracy

Do podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy, w świetle art. 10 ustawy o PIP, należy m.in. nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych, a także kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

**Działalność kontrolna inspektorów pracy OIP Gdańsk w latach 2016 – 2018.**  
Liczba kontroli



W 2018 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili **5.132 kontrole** w 4.129 zakładach pracy i innych podmiotach, w których pracowało ogółem ponad 254 tys. osób, w tym 11.382 cudzoziemców. Wśród pracujących - w ramach umów cywilnoprawnych zatrudnionych było 34.489 osób (13,5%), a podmiotów samozatrudniających się było 8.108 (3,2%).

Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (33%), przetwórstwa przemysłowego (16%) oraz budownictwa (15%). Były to przede wszystkim zakłady sektora prywatnego.

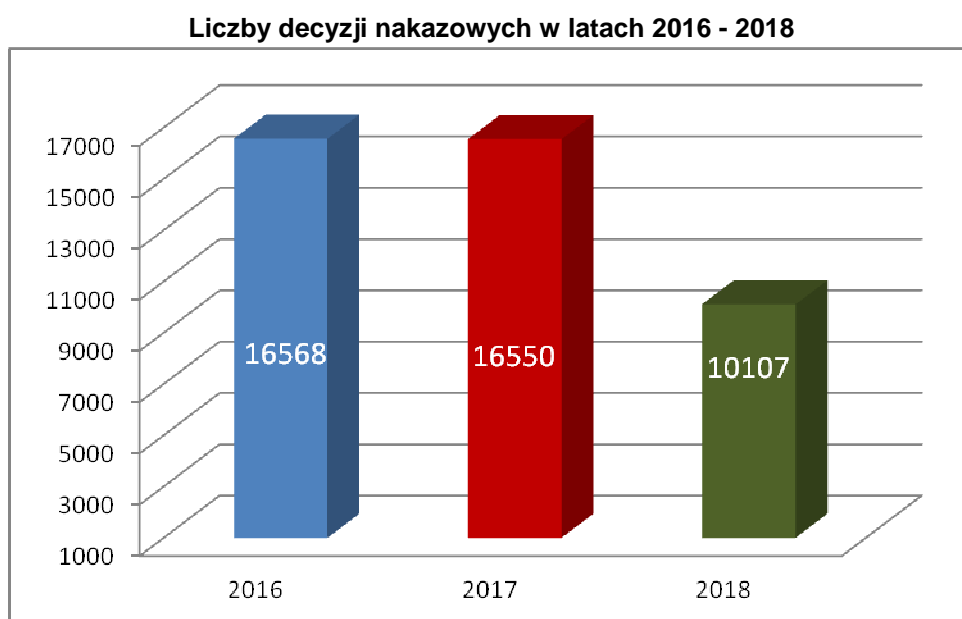
Kontrolami objęto głównie zakłady zatrudniające: do 9 pracowników – 61% kontroli, oraz od 10 do 49 pracowników – 23% kontroli.

W 2018 roku kontrole prowadzone były głównie w związku z realizacją zadań wynikających z harmonogramu działania PIP oraz w celu badania zasadności skarg pracowniczych. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach programu działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowano ponad 120 tematów i podtematów kontrolnych i prewencyjnych. Harmonogram zadań obejmował zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP.

Szczegółowe informacje liczbowe o kontrolach, kontrolowanych podmiotach oraz środkach prawnych, wydanych w związku z kontrolami w 2018 roku znajdują się w załącznikach do sprawozdania nr: 1 A, B, C i 2 A, B, C.

## 2. Decyzje nakazowe inspektorów pracy

Działalność nadzorcza Państwowej Inspekcji Pracy polegała między innymi na wydawaniu kontrolowanym podmiotom decyzji administracyjnych, np. w formie nakazów.



W 2018 roku na terenie OIP w Gdańsku wydano **10.107** decyzji, które regulowały warunki pracy ok. 107 tysięcy osób.

Decyzje nakazowe, których przedmiotem były zagadnienia bhp, dotyczyły najczęściej takich zagadnień, jak:

- stan obiektów, pomieszczeń pracy,
- organizacja bezpiecznej pracy,
- stanowiska i procesy pracy,
- przygotowanie do pracy (np.: szkoleń bhp, badań lekarskich),
- urządzenia i instalacje energetyczne,
- maszyny i urządzenia techniczne.

**Decyzji dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń**, było **284** (tj. 2,8% ogółu decyzji) i dotyczyły one 1.973 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów zatrudniających:

- od 1 do 9 pracowników,
- od 10 do 49 pracowników.

Były to głównie zakłady przetwórstwa przemysłowego, handlowo-usługowe, budowlane, zajmujące się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, zakłady transportowe oraz podmioty edukacyjne.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 1.868 decyzjom nakazowym.

W 2018 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **100 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2017 r. – 221). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników bądź innych osób,

- **90 decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 208 osób** (w 2017 r. – 141). Decyzje te wydawane były w przypadku stwierdzenia zatrudnienia pracowników lub innych osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych bądź niebezpiecznych oraz prowadzonych przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji.

Inne wydane decyzje to np.:

- **202 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn,**

- **59 decyzji zakazania wykonywania prac,**

- **52 decyzji wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,**

- **20 decyzji nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.**

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **14 decyzji administracyjnych** nałożyli kary na pracodawców zatrudniających kierowców w transporcie drogowym.

### **Realizacja decyzji nakazowych inspektorów pracy**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 72,5% decyzji nakazowych (wydanych w 2018 r. na piśmie i podlegających wykonaniu).

### **3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP**

Obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, nakładane w drodze decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy podlegają egzekucji administracyjnej w trybie określonym w ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji przewidzianym dla obowiązków o charakterze niepieniężnym. Wszczęcie egzekucji poprzedza skierowanie do pracodawcy upomnienia przedegzekucyjnego.

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do 37 pracodawców łącznie 42 upomnienia przedegzekucyjne, którymi objęto 161 decyzji nakazowych (19 upomnień dotyczyło obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a 23 upomnienia - obowiązków z zakresu wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy).

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wszczęto 7 postępowań egzekucyjnych (w tym jedno, w którym tytuł wykonawczy doręczony został zobowiązanemu już w 2019 r.). Spośród tych postępowań 6 dotyczyło decyzji z zakresu obowiązku wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi, a 1 - obowiązków z zakresu bhp. W toku prowadzonych postępowań wydano łącznie 10 postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia (w tym jedno doręczone zobowiązanemu już w 2019 r.) - łączna kwota grzywien wynosiła 56 000 zł.

W toku pozostaje 6 postępowań egzekucyjnych wszczętych w 2018 r. i 4 postępowania wszczęte w 2017 r.

#### 4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

##### **Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP**

W 2018 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku nie wydał decyzji nakazujących zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część.

##### **Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące odstępstw od obowiązujących przepisów**

W 2018 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku rozpatrywał wnioski przekazane przez Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku, dotyczące wyrażenia opinii w trybie § 18 i § 25 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t. j. Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650 z późn. zm.).

Ogółem w roku 2018 wpłynęło 70 wniosków. Wnioski często dotyczyły wielu pomieszczeń, a w 20 przypadkach dotyczyły łącznie sprawy lokalizacji poniżej poziomu otaczającego terenu i zastosowania oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy, stąd liczba rozstrzygnięć jest większa od samej liczby wniosków.

Odnosnie wniosków dotyczących lokalizacji pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, wydano 46 opinii pozytywnych i 6 – negatywnych.

Odnosnie wniosków dotyczących zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach pracy wydano 20 opinii pozytywnych i 7 – negatywnych, a w 14 przypadkach stwierdzono brak przesłanek do rozpatrywania wniosku.

##### **Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi**

W 2018 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 1 postanowienie dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi. Wydane ono zostało na podstawie art. 82 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 58 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1398). Postępowanie to zakończyło się umorzeniem.

#### 5. Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia

W świetle przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy inspektorom pracy przysługuje prawo do kierowania wystąpień w sprawie usunięcia stwierdzonych w czasie kontroli naruszeń prawa pracy, które nie mogą być uregulowane decyzjami nakazowymi.

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku skierowano do pracodawców **3.002** wystąpienia, zawierające **14.680** wniosków o usunięcie stwierdzonych podczas kontroli naruszeń prawa.

Największa liczba wystąpień dotyczyła zakładów prowadzących działalność handlowo-naprawczą, przetwórstwa przemysłowego oraz budownictwa.

Adresatami wystąpień inspektorów pracy byli najczęściej pracodawcy zakładów małych i średnich. Problemy regulowane we wnioskach dotyczyły m.in.:



- stosunku pracy, w tym dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy,
- czasu pracy,
- wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych,
- ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- legalności zatrudnienia,
- urlopów wypoczynkowych.

Ponadto przedmiot wystąpień stanowiły też zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy.

Odrębną grupę zagadnień stanowiły wnioski w sprawie wyciągnięcia konsekwencji wobec winnych naruszenia praw pracowniczych w przypadku, gdy stopień społecznej szkodliwości czynu był nieznaczny lub brak było możliwości wszczęcia postępowania wykroczeniowego w stosunku do winnego.

W roku sprawozdawczym nie kierowano wystąpień do jednostek nadrzędnych nad zakładami pracy.

Poza wystąpieniami w 2018 r. inspektorzy pracy podczas kontroli skierowali do pracodawców **807 poleceń**, dotyczących spraw z zakresu prawnej ochrony pracy.

#### **Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach**

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2018 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 69,9% wniosków.

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

### **Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych**

W związku z kontrolami z 2018 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem **235** wniosków o ukaranie, w tym skierowano do sądów karnych 39 wniosków o ukaranie wyłącznie po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 937 wykroczeń, które dotyczyły głównie czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej, legalności zatrudnienia oraz nieprzestrzegania ustaw o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne w 212 sprawach wydały orzeczenia skazujące na karę grzywny. W tym zakresie:

- 155 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2018 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 370.800 zł.
- 57 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w latach ubiegłych - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 119.650 zł.

### **Postępowanie mandatowe**

W roku 2018 inspektorzy pracy wydali łącznie **736** mandatów karnych, dotyczących 1.731 wykroczeń. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi 898.050 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1.220 zł.

### **Środki wychowawcze**

W 2018 r. inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie **932** środki wychowawcze, w związku z 1.506 stwierdzonymi wykroczeniami.

## **7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy Gdańsk w 2018 r. skierowali do prokuratury **42** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw, w tym w 40 przypadkach wskutek działań kontrolnych i innych, zakończonych w 2018 roku. Niektóre zawiadomienia dotyczyły czynności poza kontrolnych.

Zawiadomienia o popełnieniu przestępstw wraz ze wskazaniem przestępstw, dotyczyły np.:

art. 218 § 1a k.k.	–	12
art. 218 § 3 k.k.	–	1
art. 219 k.k.	–	4
art. 220 k.k.	–	7
art. 225 § 2 k.k.	–	22
art. 233 § 1 k.k.	–	1
art. 270 k.k.	–	1
art. 271 k.k.	–	2
art. 63 ustawy o doz. techn.	–	1
art. 35 §1 pkt. 2 ustawy o zw. zaw.	–	6

- W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura:
  - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 36 przypadkach (36 wszczętych dochodzeń),
  - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego w 5 sprawach.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
  - umorzenie postępowania przygotowawczego – w 15 przypadkach,
  - zawieszenie postępowania przygotowawczego – w 3 przypadkach,
- Z zawiadomień inspektorów pracy prokuratorzy skierowali do sądu 2 akty oskarżenia.

### **Współpraca PIP z prokuraturą i sądami**

- liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury – 4,
- udostępnianie dokumentacji kontroli prokuraturze – 27,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów pracy – 51,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych – 17.

Ponadto inspektorzy pracy uczestniczyli w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach w charakterze świadków.

## 8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W roku 2018 w OIP w Gdańsku odnotowano 7 przypadków wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz 1 wstąpienie do postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostało wytoczone przeciwko 6 pracodawcom na rzecz 26 osób świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia, a także przeciwko 1 pracodawcy na rzecz 1 osoby świadczącej pracę bez potwierdzenia warunków zatrudnienia na piśmie.

### Rozstrzygnięcia, jakie zapadły przed sądem pracy

W 2018 r. 2 postępowania zostały zakończone ustaleniem istnienia stosunku pracy odnośnie 2 osób.

W 1 przypadku postępowanie zostało umorzone wskutek cofnięcia powództwa odnośnie 2 osób, obywateli Ukrainy, którzy opuścili terytorium RP.

Pozostałe sprawy związane z powództwami wytoczonymi w 2018 r. pozostają w toku rozpoznawania.

Ponadto w 2018 r. zapadły wyroki w sprawach wytoczonych przez inspektorów pracy w latach ubiegłych. W dniu 19 lipca 2018 r. zapadł wyrok Sądu Rejonowego w Słupsku ustalający istnienie stosunku pracy dotyczący jednego pracownika (prawomocny z dniem 25.07.2018 r.), zaś w dniu 16 stycznia 2018 r. zapadł wyrok zaoczny ustalający istnienie stosunku pracy wytoczony przez inspektora pracy na rzecz 17 osób.

## 9. Skargi i wnioski

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 3.996 skarg, z czego rozpatrzono 2.873 skargi. W stosunku do analogicznego okresu 2017 roku liczba skarg wzrosła o 4,7%. Stwierdzono, że około 56,2% rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Najczęściej autorami skarg są byli pracownicy (37%). Kolejną grupą najczęściej składającą skargi są pracownicy, którzy jednak z obawy przed utratą pracy czynią to chętniej dopiero po rozwiązaniu stosunków pracy (20,9%). Dokonując analizy przedmiotu skarg, w większości dotyczą one wynagrodzeń (wynagrodzenia za pracę i minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych) – co w roku sprawozdawczym stanowi ponad 60% zgłaszanych nieprawidłowości. W dalszej kolejności nieprawidłowości dotyczą stosunku pracy i warunków pracy. Po raz kolejny zwiększyła się liczba skarg składanych przez cudzoziemców (288 skarg) w stosunku do lat ubiegłych (2016 r. – 60 , 2017 r. – 234).

Liczba skarg i wniosków składanych przez **organizacje związkowe** w porównaniu z rokiem 2017 znacząco spadła (ze 106 skarg w 2017 r. do 56 w 2018 r.). Należy zauważyć, że wzrost liczby skarg związkowych w 2017 r. prawdopodobnie wynikał z wprowadzenia nowych przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dla pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. W roku 2018 żadna ze złożonych przez związki zawodowe skarg nie dotyczyła wypłaty wynagrodzeń osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W drugim roku obowiązywania nowych przepisów sytuacja nieco się

ustabilizowała, pracodawcy przyzwyczaili się do nowych przepisów, wyjaśniły się pewne sporne kwestie dotyczące potrąceń z wynagrodzeń zleceniobiorców, co tłumaczy brak potrzeby dalszego występowania przez związki zawodowe w tych sprawach.

Odnosząc się do przedmiotu skarg związków zawodowych stwierdzić należy, że w 2018 r. najczęściej zarzutów podnoszonych w skargach dotyczyło czasu pracy, następnie wynagrodzeń za pracę oraz stosunku pracy.

Odnosząc się do zasadności skarg stwierdzić należy, że aż 30 skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych, co stanowi ok 53,6% tych skarg. W 2017 r., w którym skarg związkowych było ponad dwa razy więcej współczynnik zasadności był niższy i wynosił 47%.

## V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

### 1. Wypadki przy pracy zbadane w 2018 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w tej analizie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2018 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2018 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **271** zgłoszeń różnych zdarzeń, w tym 269 wypadkowych. W zgłoszonych zdarzeniach było 35 nagłych wypadków medycznych i 20 wypadków komunikacyjnych oraz 2 zdarzenia potencjalnie wypadkowe. Zbiorowych wypadków zgłoszono 35, w których poszkodowanych było 79 osób.

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Ogółem: zbadane wypadki i zdarzenia potencj. wyp.	Zbadane wypadki przy pracy				Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
			Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe	
2018	271	106	21	45	20	20	0
2017	349	146	24	77	71	15	0
2016	308	122	19	44	59	14	0

W analizie nie zostały ujęte zdarzenia, w stosunku do których została podjęta decyzja o odstąpieniu od badania (zgodnie z § 5 zarządzenia nr 24/13 GIP z dnia 19 grudnia 2013 r.). W niniejszej analizie uwzględniono zdarzenia wypadkowe osób wykonujących prace na podstawie umowy o pracę, osób objętych i nieobjętych ubezpieczeniem społecznych. Ponadto ujęto wypadki przy pracy, które wydarzyły się w 2017 roku, a ich badanie zakończono w 2018 roku.

Inspektorzy pracy w 2018 r. przeprowadzili **110** kontroli związanych z badaniem zaistniałych wypadków na terenie województwa pomorskiego, w tym:

- 91 kontroli w ramach tematu – Wypadki przy pracy pracowników,
- 17 kontroli w ramach tematu - Wypadki przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu),
- 2 kontrole w ramach tematu - Wypadki osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu.

#### Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych

Źródło informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2018	2017	2016
Policja	145	185	162
Zatrudniający	102	133	113
Zatrudniony	10	11	18
Inne	11	9	8
Prokuratura	1	6	3
Inny OIP	1	4	2
Masmedia	1	1	1
Administracja	0	0	1
Suma	271	349	308

**Poszkodowani w zgłoszonych i zbadanych zdarzeniach**

Rok	Poszkodowani w zgłoszonych zdarzeniach*	Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy			w tym poszkodowani w zbadanych wypadkach zbiorowych	
	Ogółem:	Ogółem:	Śmiertelne	Ciężkie		Lekkie
<b>2018</b>	311	131	22	49	60	45
<b>2017</b>	391	172	24	77	71	31
<b>2016</b>	349	130	19	44	67	15

### Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2018 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej zgłoszonych do OIP w Gdańsku zdarzeń wypadkowych zaistniało w zakładach następujących sekcji gospodarki narodowej:

- 1/ przetwórstwo przemysłowe – 30,4%,
- 2/ budownictwo – 20,0%,
- 3/ transport i gospodarka magazynowa – 11,1%,
- 4/ handel i naprawa – 8,1%,
- 5/ rolnictwo i leśnictwo – 6,7%,
- 6/ pozostała działalność usługowa – 6,7%,
- 7/ zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 3,0%,
- 8/ działalność profesjonalna – 2,6%.

### Środki prawne

W ramach realizacji tematów dot. badania okoliczności i przyczyn wypadków w 2018 r. inspektorzy pracy wydali **55** nakazów na piśmie, zawierających **90** decyzji na piśmie oraz wydali **24** decyzji ustnych. Skierowali też **64** wystąpienia zawierające **206** wniosków oraz **2** polecenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków inspektorzy pracy łącznie skierowali do sądów **6** wniosków o ukaranie. Ponadto zastosowano **43** mandaty na kwotę 62400 zł oraz zastosowano **5** środków wychowawczych.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **3** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy.

### Poradnictwo

W ramach kontroli dot. badania wypadków w 2018 r. inspektorzy pracy udzielili **732** porady, w tym **409** porad technicznych.

### Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

W 2018 r. inspektorzy pracy współpracowali z organami nadzoru i kontroli oraz instytucjami, w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy poprzez informowanie o wynikach przeprowadzonych kontroli, prowadzenie kontroli na wniosek organów nadzoru i kontroli oraz w związku z prowadzeniem kontroli wspólnych.

Współpracowano z następującymi organami nadzoru i kontroli:

- Policja - w 14 przypadkach,
- Prokuratura - w 14 przypadkach,

- Związki Zawodowe - w 10 przypadkach,
- Społeczna Inspekcja Pracy - w 3 przypadkach,
- Straż Graniczna - w 3 przypadkach,
- Wojewoda - w 4 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych - w 2 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego - w 1 przypadku.

### **Ocena przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**

W 2018 roku inspektorzy pracy w trakcie **121** kontroli u 117 pracodawców, dokonali oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Łącznie objęli analizą **528** wypadków, w tym 44 zdarzenia nieuznane za wypadki przy pracy.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, jednym z głównych celów badania okoliczności i przyczyn wypadków jest możliwość wyciągnięcia przez zakład pracy wniosków profilaktycznych, których wprowadzenie w życie pozwoli na zmniejszenie lub wyeliminowanie zagrożenia wypadkowego.

Najwięcej nieprawidłowości w protokołach powypadkowych przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy przez zespoły powypadkowe pracodawcy dotyczyło pięciu badanych zagadnień, tj.:

- przyczyn wypadków - 15% objętych analizą,
- wniosków i środków profilaktycznych – 11% objętych analizą,
- zgłaszania wypadków przez poszkodowanych w odległym terminie – 4% objętych analizą,
- przystępowania do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką – 3% objętych analizą,
- niezamieszczanie w protokołach powypadkowych naruszonych przez pracodawcę w związku z wypadkiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp. – 3% objętych analizą.

W ramach realizacji tego tematu w 2018 r. inspektorzy pracy wydali 32 decyzje nakazowe, z których 24 zostały już wykonane, co stanowi 75% wydanych decyzji. Ponadto skierowali 66 wystąpień, zawierających 182 wnioski oraz 8 poleceń. Dotychczas zrealizowano 154 wnioski, tj. prawie 85%. Ponadto w wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nałożyli 3 mandaty karne na łączną kwotę 5.200 zł oraz zastosowano 1 środek wychowawczy.

#### **Poradnictwo i inne działania**

W ramach kontroli dotyczących oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili 398 porad technicznych, 240 porad prawnych, w tym 59 dotyczących legalności zatrudnienia.

W 2018 r. inspektorzy pracy współpracowali w ramach omawianego tematu z instytucjami i organami nadzoru województwa pomorskiego, jak np.: Policja, ZUS.

## Wnioski

Analiza zagadnień związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, że:

- Przyczyny wypadków są zróżnicowane i występują tak przyczyny techniczne, organizacyjne, jak i ludzkie. Zakończone kontrole w 2018 r. śmiertelnych wypadków w budownictwie wskazują na przewagę przyczyn organizacyjnych.
- Często wypadki przy pracy w szczególności ciężkie i śmiertelne mają miejsce podczas prac budowlanych oraz eksploatacji, użytkowaniu i obsłudze maszyn i urządzeń technicznych.
- Zespoły powypadkowe często nie przywiązują większej wagi do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy i występują rozbieżności w ustalenia przyczyn wypadku przy pracy, dokonanych przez zespoły powypadkowe pracodawców, a inspektorów pracy.
- Sporządzone przez zespoły powypadkowe dokumentacje powypadkowe nadal w wielu przypadkach nie spełniają swojego zadania w tym zakresie. Najwięcej nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy dotyczyło dwóch badanych problemów, tj.:
  - ustalenie tylko części przyczyn wypadków przy pracy lub ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy.
  - ustalanie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku lub nieokreślenie środków i wniosków profilaktycznych.
- Zespoły powypadkowe w swoich ustaleniach często zbyt skupiają się na przyczynach, leżących po stronie pracownika, a za mało na przyczynach organizacyjnych, leżących po stronie pracodawcy.

## 2. Bezpieczeństwo w zakładach o wysokiej skali zagrożeń

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono **50** kontroli w 49 podmiotach, w których pracowało ogółem 10.457 osób, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 9.317 pracowników, w tym 4.237 kobiet oraz 15 młodocianych. W ww. podmiotach stwierdzono zatrudnianie 1.040 osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek. Jeden spośród 49 kontrolowanych zakładów należał do kategorii zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

W ramach realizacji ww. tematu kontrolowane zakłady zostały podzielone na 4 grupy:

- 42 zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy (kontrolowane po raz pierwszy),
- 5 zakładów, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy (rekontrolowane),
- 1 zakład, charakteryzujący się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór),
- 1 zakład branży paliwowej o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

W powyższym temacie kontrole przeprowadzono zarówno w zakładach o dużej skali zatrudnienia (11 kontroli – zatrudnienie powyżej 250 pracowników), jak i małych zakładach



(2 kontrole – zatrudnienie do 9 pracowników). Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach, gdzie zatrudnienie wyniosło od 50 do 249 zatrudnionych – 23 kontrole. Kontrolą objęto zakłady różnych branż, ponieważ doboru zakładów dokonano w oparciu o dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ze względu na wysoką wypadkowość. Tak więc w grupie tej znalazły się zakłady zajmujące się produkcją: chemikaliów i wyrobów chemicznych, wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, produkcją mebli, produkcją metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń, prowadzeniem robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, jak również podmioty, których działalność związana jest z obsługą rynku nieruchomości.

Podczas prowadzonych kontroli, w szczególności zwracano uwagę m.in. na prawidłowość określanych i wdrażanych środków profilaktycznych w następstwie wypadków przy pracy, spójność określanych i wdrażanych środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w wyniku zaistnienia wypadku.

#### **A. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy**

W roku 2018 w zakresie powyższego tematu przeprowadzono kontrole u 42 pracodawców. Podczas prowadzonych kontroli, badano przede wszystkim poprawność sporządzania dokumentacji powypadkowej oraz zastosowanych środków profilaktycznych. Analizie poddano również dokumentację oceny ryzyka zawodowego we wszystkich jej aspektach. W ramach dodatkowych zadań, kontroli poddano zagadnienia dotyczące m.in. szkoleń w zakresie bhp oraz przeprowadzania badań lekarskich. W zakładach tych w 2017 r. zarejestrowano wypadki, w których poszkodowanych było 265 osób, w tym 1 – wypadek śmiertelny. Zatrudniały one 66 pracowników w warunkach zagrożenia.

#### **Zarządzanie bezpieczeństwem pracy**

W ramach realizacji tematu stwierdzono, że tylko w trzech kontrolowanych zakładach realizowana jest polityka bezpieczeństwa wynikająca z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Został w nich wdrożony certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania (ZSZ) jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, który oparty został na normach: PN-EN ISO 9001:2009 – System zarządzania jakością, PN-EN ISO 14001:2005 - System zarządzania środowiskowego, PN-N-18001:2004 - System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

W pozostałych zakładach nie wprowadzono żadnych systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Jednakże należy zaznaczyć, że w większości kontrolowanych zakładów zostało wprowadzonych szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektorzy pracy podczas prowadzenia swoich czynności kontrolnych ustalili, że pomimo dokładania przez pracodawców wszelkich starań, aby nie dochodziło do naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ww. naruszenia występują. Zazwyczaj było to spowodowane nadal brakiem pełnej wiedzy na temat obowiązujących przepisów, jak również brakiem świadomości o ewentualnych skutkach wynikających z tego tytułu.

Pomimo podejmowanych działań w zakładach występują nieprawidłowości. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to między innymi:

- niewłaściwie przeprowadzane szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak szkoleń wstępnych (instruktażu stanowiskowego) oraz okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,

- nieprawidłowości związane z opracowanymi dokumentacjami powypadkowymi, np. brak ustalania w protokołach powypadkowych wszystkich przyczyn, które przyczyniły się do zaistnienia zarejestrowanych wypadków przy pracy, brak ustalania prawidłowych wniosków profilaktycznych po zaistniałych wypadkach przy pracy,
- brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego po zaistniałym wypadku przy pracy,
- brak lub niekompletne oceny ryzyka zawodowego dla kontrolowanych stanowisk pracy,
- niewyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej,
- brak okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych, mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy,
- brak przeglądu i oceny pod względem spełniania minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy użytkowanych maszyn,
- niewłaściwy stan ścian, posadzek i innych elementów kontrolowanych obiektów technologicznych,
- nieaktualne instrukcje bezpiecznego użytkowania maszyn i urządzeń,
- brak systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych,
- brak dokumentacji techniczno – ruchowej dla eksploatowanych maszyn,
- brak procedur określających formę i sposoby przeprowadzania kontroli stanu BHP oraz ustalających sposoby rejestracji nieprawidłowości i metody ich usuwania.

### **Podsumowanie i wnioski**

Na podstawie przeprowadzonych kontroli zakładów pracy w ramach omawianego tematu analizując rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej, ilość zagrożeń, stanowisk pracy, rodzaj stosowanych procesów technologicznych można stwierdzić zróżnicowany stan przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w zakładach, gdzie wystąpiły wypadki przy pracy.

Znaczący odsetek zakładów objętych kontrolą nadal ma problem z poprawnym przeprowadzeniem postępowania powypadkowego, sporządzaniem dokumentacji powypadkowej czy też ze sporządzeniem dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Stwierdzone, w wyniku kontroli nieprawidłowości w powyższym zakresie wynikają często nie tylko z niedostatecznej znajomości tej problematyki, ale również z lekceważącego stosunku pracodawców czy służb bhp do ww. zagadnień. Ponadto, wielkość zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości nie miała znaczenia, ponieważ podobne uchybienia stwierdzono zarówno w zakładach pracy zatrudniających do 50 pracowników, jak i w dużych zakładach.

Na podstawie rodzaju stwierdzonych nieprawidłowości wydaje się celowym kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach, w których występują wypadki przy pracy, wzmocnienie współpracy ze stowarzyszeniami oraz organizacjami działającymi na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, czy też prowadzenie w dalszym ciągu kampanii informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy o zagrożeniach wypadkowych.

### **B. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy - rekontrole**

W roku 2018 w zakresie ww. tematu przedmiotowe rekontrole przeprowadzono w 5 podmiotach, w trakcie których inspektorzy pracy badali m.in. poprawność sporządzania

dokumentacji powypadkowej oraz zastosowanych środków profilaktycznych, poprawność sporządzonej oceny ryzyka zawodowego we wszystkich jej aspektach.

Inspektorzy pracy analizując dokumentację powypadkową ustalili, że opracowano tę dokumentację dla wszystkich zaistniałych wypadków przy pracy. Bardzo rzadko obserwowano brak spójności wyników postępowania powypadkowego i oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek przy pracy. Kontrole wykazały, że często w protokołach powypadkowych mianem przyczyn wypadków przy pracy określano wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego lub powodującego uraz, co sprawiało, że działania profilaktyczne określone na podstawie tak zidentyfikowanych przyczyn sprowadzały się często do omówienia wypadków z pracownikami. Jednakże nie występowały nieprawidłowości dotyczące zastosowania środków profilaktycznych.

### **C. Zakłady, charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmógłony nadzór)**

W roku 2018 kontynuowano działania kontrolno-nadzorcze, prowadzone w ramach długofalowego programu obejmującego lata 2016-2018, którego celem było 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 a także dużą liczbą wypadków przy pracy. W roku ubiegłym wzmógłonym nadzorem objęto 2 zakłady pracy.

Ustalono, że jeden z pracodawców zaprzestał działalności w hali produkcyjnej, w której nie jest już świadczona praca. Podmiot ten został wyłączony z omawianego tematu w 2017 roku. W drugim zaś podmiocie wzmógłony nadzór zakończono w 2018 roku.

Podczas prowadzonych kontroli na przestrzeni lat, inspektorzy pracy zwracali szczególną uwagę 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.

Podsumowując, wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż liczba stwierdzonych nieprawidłowości z roku na rok była coraz mniejsza. Należy również zaznaczyć, że niewątpliwie pozytywnym zjawiskiem jest zmniejszenie liczby wypadków przy pracy.

### **D. Zakłady branży paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej**

W 2018 r. przeprowadzono 1 kontrolę w podmiocie z branży paliwowej, w ramach omawianego tematu, wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej oraz Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska. Przeprowadzenie kontroli w ww. podmiocie zostało poprzedzone spotkaniem, w trakcie którego ustalono szczegółowe zasady wspólnej kontroli.

W kontrolowanym podmiocie został wdrożony Zintegrowany System Zarządzania jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, który odgrywa kluczową rolę odnośnie poziomu stosowanych rozwiązań systemowych, a także stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. W trakcie przeprowadzania kontroli, ustalono, że pracownicy mają zapewniony dostęp do dokumentów systemowych oraz są z nimi zapoznawani. W ramach Zintegrowanego

Systemu Zarządzania kierownictwo wraz z pracownikami prowadzą działania ze szczególnym uwzględnieniem: oddziaływania na środowisko w zakresie zapobiegania zanieczyszczeniom, monitorowania i poprawiania warunków bezpieczeństwa pracy poprzez stałe nadzorowanie zagrożeń i ograniczanie ryzyka, zapobiegania wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym, czy też ciągłego doskonalenia działań w zakresie BHP i podnoszenia świadomości pracowników oraz wykonawców i gości w zakresie bezpieczeństwa.

Kontrola przeprowadzona wspólnie przez PIP, PSP i WIOŚ potwierdziła rzetelność przeprowadzenia samokontroli w przedmiotowym zakresie. Weryfikacja list kontrolnych wykazała niewielkie różnice w stosunku do list kontrolnych wypełnionych przez kontrolowanego przedsiębiorcę. Powstałe różnice spowodowane były głównie zmianą stanu faktycznego związanego z upływem czasu pomiędzy przeprowadzeniem samokontroli a kontrolą przeprowadzaną przez organy kontrolne, jak również omyłkowego wpisu dokonanego przez pracodawcę. Przeprowadzenie przez pracodawcę samokontroli niewątpliwie usprawniło działania kontrolne prowadzone przez organa kontroli i nadzoru, co niewątpliwie przyczyniło się do usunięcia wielu nieprawidłowości przed przeprowadzoną kontrolą sprawdzającą.

Wspólne oględziny instalacji oraz miejsc pracy pozwoliły na wymianę spostrzeżeń przez kontrolujących i wymianę informacji na temat identyfikowanych zagrożeń, rozwiązań technicznych i technologicznych mających wpływ na poziom ochrony osób przebywających na terenie zakładu przed zagrożeniami dla ich życia lub zdrowia.

### **3. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych**

W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”, przeprowadzili **288** kontroli w 263 podmiotach, które zatrudniały na skontrolowanych terenach budowy 4.109 osób, w tym 3.598 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Na kontrolowanych budowach pracę wykonywało 209 cudzoziemców.

#### **Najczęściej występujące nieprawidłowości**

Podobnie jak w ubiegłych latach, największym zagrożeniem występującym w budownictwie był brak zabezpieczeń pracowników przed upadkiem z wysokości. Brak tych zabezpieczeń był przyczyną największej liczby ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy w branży budowlanej. Większość decyzji wstrzymujących prace, wydanych w wyniku przeprowadzonych kontroli na terenach budowy, dotyczyło wstrzymania prac w związku z narażeniem pracowników lub innych zatrudnionych osób na upadek z wysokości. Zagrożenia upadkiem z wysokości wynikały przede wszystkim z braku lub zastosowania niewłaściwych środków ochrony zbiorowej lub niestosowania środków ochrony indywidualnej, w przypadku, gdy środki ochrony zbiorowej nie mogły być zastosowane. Jako podstawową przyczynę braku ochron zbiorowych chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości wymienia się koszt i czasochłonność wykonania takich zabezpieczeń. Zdaniem większości pracodawców budowlanych i pracowników nadzoru, zmienność sytuacji,

w związku z postępującymi pracami budowlanymi, jest tak duża, że z ekonomicznego punktu widzenia niemożliwe jest stałe zabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości, gdyż koszty zabezpieczenia stanowiłyby zbyt dużą część wartości wykonanych prac budowlanych. Jest to jednak tylko część prawdy. Znaczący wpływ na powszechność występowania tych nieprawidłowości ma lekceważenie zagrożeń przez nadzór i samych pracowników. Inną ważną przyczyną jest niewątpliwie brak lub nieprawidłowe szkolenie pracowników w tym zakresie i kształtowanie u nich złych nawyków. Kształtowanie właściwych procedur wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest procesem długotrwałym i wymaga systemowego podejścia pracodawców i bezpośredniego nadzoru do tego zagadnienia, a to na polskich budowach nadal jest rzadkością. Wyższą kulturę pracy, a co za tym idzie, większe bezpieczeństwo pracy, można zaobserwować w dużych korporacjach budowlanych. W małych firmach sektora budowlanego sprawy związane z bezpieczeństwem pracy są marginalizowane, a duża rotacja w zatrudnieniu wyklucza właściwe kształtowanie zachowań pracowników w taki sposób, aby dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy wynikała z wewnętrznej potrzeby, a nie z przymusu.

Zagrożenia upadkiem z wysokości to także nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy, w tym brak zabezpieczenia balustradami schodów na klatkach schodowych, nieprawidłowe kładki, oraz stosowanie prowizorycznych, zbyt krótkich drabin.

Bardzo powszechnym zjawiskiem jest niewłaściwa praca na wszelkiego rodzaju podestach do wysokości 3 m. Pracownicy wykonujący z nich prace lekceważą potrzebę zabezpieczenia się przed upadkiem z wysokości z powodu pozornie niskich wysokości, będąc w fałszywym przekonaniu, że upadek z takiej wysokości niczym poważnym nie grozi. Statystyki wypadkowe świadczą jednak na niekorzyść takiego rozumowania. Podesty robocze wykonywane są najczęściej: bez drabinki wejściowej, bez balustrad i bez odpowiednich pomostów.

Bardziej złożonymi konstrukcjami od podestów roboczych są rusztowania. Ich niewłaściwa eksploatacja jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Brak balustrad lub zastrzeżenia do prawidłowości ich wykonania, stwierdzono w większości kontrolowanych w tym zakresie podmiotach. Z tych powodów inspektorzy pracy byli zmuszeni wydać decyzje wstrzymujące prace, lub ich eksploatację. Do najczęściej występujących nieprawidłowości związanych z eksploatacją rusztowań należy zaliczyć również brak lub niewłaściwe pionowe komunikacyjne i nieprawidłowe wypełnienie powierzchni roboczych rusztowań. Przyczyn wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość rusztowań stawiają przypadkowi, nieprzeszkoleni w tym zakresie monterzy. W mniejszych firmach budowlanych zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z kosztami, których skala jest znacząca dla finansów firmy. Niedbalstwu i nieprzywiązywaniu wagi do spraw bezpieczeństwa pracy należy przypisać brak odbioru rusztowań przez uprawnione osoby, co było dość częstą nieprawidłowością stwierdzaną na kontrolowanych terenach budowy.

Przeprowadzone kontrole wykazały również, że dokonanie odbioru rusztowania przez uprawnioną osobę i dopuszczenie go do eksploatacji, w niektórych przypadkach, nie jest jednoznaczne ze spełnieniem podstawowych wymogów bezpieczeństwa pracy. Zdarza się, że takie rusztowania są niewłaściwie posadowione lub zakotwione.

Lekkomyślność i brak wyobraźni pracodawców i kierowników robót przejawia się też w niestosowaniu przez pracowników budowlanych środków ochrony indywidualnej,

w tym kasków, szelek bezpieczeństwa i okularów ochronnych. Przyczyny tego zjawiska są znane od lat; niechęć pracowników do ich stosowania, brak tych środków na terenie budowy i nieprzywiązywanie wagi do ich stosowania przez kierowników robót i majstrów budowy. Przeprowadzone w 2018 roku kontrole wykazały również, że wciąż lekceważone są zagrożenia związane z pracą w wykopie. Brak zabezpieczeń przed przysypaniem ziemią to nadal jedna z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na terenach budowy. Brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem, składowanie urobku w obrębie klina naturalnego odłamu gruntu i brak bezpiecznego wejścia do wykopu to wciąż dość powszechnie spotykany widok na budowach.

Przyczyną wielu wypadków przy pracy na budowach jest też zły stan techniczny eksploatowanych tam maszyn, urządzeń oraz instalacji elektrycznej. Najczęściej występujące nieprawidłowości w tym zakresie to: niezabezpieczone przed dostępem osób nieuprawnionych rozdzielnice budowlane, brak lub niesprawne wyłączniki różnicowoprądowe, prowizoryczne podłączenia i przedłużacze oraz uszkodzone przewody i gniazda elektryczne. Część pracodawców nie przywiązuje wagi do badań i pomiarów eksploatowanej na terenie budowy instalacji energetycznej. Problem ten jest szczególnie widoczny w małych firmach.

Niewłaściwa eksploatacja maszyn i urządzeń budowlanych to przede wszystkim brak właściwych elementów ochronnych, np. eksploatacja pilarek tarczowych bez kaptura ochronnego, klina rozczepiającego i osłon przekładni pasowej. Powyższe nieprawidłowości, w większości przypadków, nie wynikały z oszczędności czy przestarzałego parku maszynowego pracodawców lecz z powodu zwykłego niedbalstwa pracowników i braku właściwego nadzoru ze strony kierownictwa budowy. Postęp techniczny i wyeksploatowanie starego parku maszynowego sprawia, że coraz rzadziej spotyka się na terenach budowy maszyny wyposażone w niespełniające minimalnych wymagań wyłączniki, tzw. zero-jedynkowe, które po awaryjnym wyłączeniu (np. zaniku napięcia w sieci) samoczynnie włączają urządzenia po ustaniu przyczyny wyłączenia.

Nadal powszechnym zjawiskiem na terenach budowy jest eksploatacja drewnianych drabin wykonanych systemem gospodarczym. Taki stan rzeczy pracodawcy tłumaczą wysokim kosztem zakupu atestowanych drabin i trudnościami z ich ochroną przed kradzieżą.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

Do najczęstszych przyczyn naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na terenach budowy niezmiennie od lat należą:

- dążenie do osiągnięcia jak najlepszego wyniku ekonomicznego, co przy dużej konkurencji na rynku wiąże się z pośpiechem i minimalizacją kosztów wykonywania określonych robót budowlanych, skutkujące w pierwszym rzędzie oszczędzaniem na wydatkach mających wpływ np. na bezpieczeństwo i higienę pracy,
- lekceważenie przez pracodawców, nadzór techniczny, a także samych pracowników zagrożeń wynikających z wykonywania robót budowlanych,
- brak dostatecznej wiedzy pracodawców, nadzoru technicznego i pracowników w zakresie bezpiecznego wykonywania robót budowlanych.

### **Zastosowane środki prawne**

W wyniku 288 kontroli przeprowadzonych na budowach w ramach omawianego tematu w 263 podmiotach gospodarczych, inspektorzy pracy wydali ogółem 881 decyzji (256 decyzji na piśmie i 625 decyzje ustne), w tym:

- 49 decyzji wstrzymania prac,
- 254 decyzje z nadanym rygorem natychmiastowej wykonalności (art.108 k.p.a.),
- 32 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn (w tym rusztowań),
- 31 decyzji skierowania pracowników do innych prac (decyzje te dotyczyły 89 pracowników),
- 24 decyzje zakazujące wykonywania pracy.

W wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych inspektorzy pracy:

- ukarali mandatami 57 osób za popełnienie 128 wykroczeń (łącznie kwota mandatów 64.800 zł),
- skierowali do sądów dwa wnioski o ukaranie, za popełnienie 7 wykroczeń,
- zastosowali 38 środków wychowawczych za popełnienie 62 wykroczeń.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 69 wystąpień, zawierających 116 wniosków.

Inspektorzy pracy udzielili 1.362 porady techniczne, 674 porady z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 130 dotyczących legalności zatrudnienia.

### **Podsumowanie**

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy osiągnęli efekty w postaci poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na kontrolowanych terenach budowy. Wykonane na terenach budowy decyzje inspektora pracy bez wątplenia poprawiły bezpieczeństwo i warunki pracy zatrudnionych tam osób. Dotyczy to zarówno decyzji eliminujących bezpośrednio zagrożenie dla życia pracowników np. wstrzymujące prace prowadzone w warunkach bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, jak i decyzji zapewniających pracownikom godne warunki bytowe.

Zagrożenia w budownictwie występują przede wszystkim u małych pracodawców, u których szeroko pojęta kultura pracy stoi na niskim poziomie. Źródeł takiego stanu rzeczy jest kilka. Na pierwszy plan niewątpliwie wysuwa się aspekt ekonomiczny; zarobić jak najwięcej jak najmniejszym nakładem sił i środków. W sposób oczywisty prowadzi to do zatrudniania „najtaniejszych” pracowników (w tym cudzoziemców), którzy nie gwarantują kultury pracy na akceptowalnym poziomie. Bardzo dobra koniunktura mieszkaniowa i inwestycyjna spowodowała, że rok 2018 był rokiem dużego zapotrzebowania na wykonawców budowlanych, a co za tym idzie na pracowników w tej specjalności. Powyższe spowodowało, że kondycja finansowa firm budowlanych i zatrudnionych w nich pracowników znacząco się poprawiła, co jednak nie przełożyło się na znaczącą poprawę warunków pracy. Aspekt ekonomiczny, mający wpływ na bezpieczeństwo pracy, to także rezygnacja z zakupu odpowiednich maszyn i urządzeń oraz oszczędności związane z zatrudnieniem odpowiedniego specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, który byłby rzeczywistym doradcą i organizatorem bezpiecznej pracy w zakładzie. Sprawna służba bezpieczeństwa i higieny pracy to: właściwa ocena ryzyka zawodowego, opracowanie procedur bezpieczeństwa pracy, zgodne z przepisami zorganizowanie budowy i stały nadzór nad bezpieczeństwem pracy. Tak funkcjonującą służbę bhp spotykamy tylko w dużych zakładach budowlanych, w których nierzadko współwłaścicielem jest kontrahent z kraju o wyższej kulturze pracy. Nasza szara rzeczywistość w tym zakresie to przeważnie zatrudniony na umowę zlecenie lub część etatu specjalista służby bhp, którego zatrudnienie jest jedynie wypełnieniem obowiązku posiadania takiej służby. Z racji dynamicznie zmieniających się warunków pracy na terenach budowy, żaden zewnętrzny organ kontrolny nie jest w stanie zapewnić odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to

zadanie pracodawcy, który poprzez odpowiednią organizację pracy powinien zapewnić odpowiednie środki i stały nadzór nad pracownikami. Inspektorzy pracy kontrolują tylko niewielki odsetek budów, i w związku z tym, ich działania są doraźne, i nie poprawiają w sposób zadowalający stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie. Bardzo niepokojącym zjawiskiem, jest zatrudnianie na terenach budowy obcokrajowców, a w szczególności obywateli z za naszej wschodniej granicy. Osoby te, w przeważającej większości, nie są zawodowo przygotowane do wykonywania prac budowlanych; często zatrudniane są osoby, które nigdy nie pracowały w budownictwie, nie mające żadnej praktyki budowlanej i odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2018 roku w województwie pomorskim, na terenach budowy, wydarzyło się kilka wypadków przy pracy, w tym śmiertelnych, którym ulegli obywatele tych państw. Przyczyny tych wypadków dobitnie świadczyły o słabym przygotowaniu zawodowym osób ulegającym tym wypadkom, lub osób trzecich, które nieświadomie przyczyniły się do powstania tych wypadków.

Z powyższego wynika, że działania inspekcji pracy w przyszłości powinny nadal być w szczególności ukierunkowane na eliminację ww. zagrożeń. Przepisy prawa pracy wymagają, aby osoby wykonujące określoną pracę miały niezbędne umiejętności do jej wykonywania, zostały przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, i zostały zapoznane z instrukcjami bezpiecznego ich wykonywania. Tak więc szkolenia w zakresie bhp powinny być przeprowadzone w języku zrozumiałym dla obcokrajowców, instrukcje technologiczne i obsługi maszyn, oraz ocena ryzyka zawodowego, powinny być napisane w ich języku. Szkolenia w dziedzinie bhp przeważnie przeprowadzane są jednak byle jak, bez troski o ich zrozumiałość przez obcokrajowców, a ocena ryzyka zawodowego, i wszelkiego rodzaju instrukcje, są z reguły napisane tylko w języku polskim, co wyklucza ich zrozumienie przez większość zatrudnionych obcokrajowców.

## **Wnioski**

Nie straciły na swojej aktualności wnioski legislacyjne zgłaszane przez inspektorów pracy w latach ubiegłych. Dotychczasowe zmiany prawa pracy w zakresie zwiększenia możliwości nadzorczych inspektorów pracy nie są wystarczające. Zmiany w zakresie zawierania umów o pracę nakazujące zawarcie umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy, jak również zmiany dotyczące zawierania umów cywilnoprawnych, nie eliminują zatrudniania „na czarno”. Zgłaszany od lat postulat, aby warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy zarobkowej była konieczność zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia wypadkowego nie spotkał się dotychczas z większym zainteresowaniem. Zmiana ta w znaczący sposób ograniczyłaby zatrudnianie na terenach budowy „na czarno”, jak również zapewniłaby poszkodowanym w wypadkach przy pracy i ich rodzinom związane z tym świadczenia pieniężne.

Kolejne zagadnienie wymagające szybkich zmian legislacyjnych to zmiana przepisów dotyczących funkcjonowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W małych zakładach budowlanych służby te często są fikcją. Należałoby podjąć działania zmierzające do wymuszenia rzeczywistego funkcjonowania służb bhp w tych zakładach. Przyjęło się, że od tego, aby na terenach budowy były właściwe warunki pracy, jest inspektor pracy, który przeprowadzając kontrolę, wyreńczy służbę bhp, wydając stosowne decyzje.

Nadal aktualny jest postulat zmian w Prawie budowlanym. Skuteczność działań PIP uległaby poprawie dzięki rozszerzeniu kompetencji PIP o przypisane obecnie w Prawie budowlanym tylko Nadzorowi Budowlanemu możliwości:



- 1) wydawania decyzji administracyjnych inwestorowi, który zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy Prawo budowlane ma obowiązek zorganizować proces budowy z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- 2) wydawania decyzji administracyjnych każdemu kierownikowi budowy, który zgodnie z art. 22 ustawy Prawo budowlane, ma obowiązek koordynować zadania zapewniające przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy,
- 3) kierowania do organów samorządu zawodowego wniosków o zastosowanie kar dyscyplinarnych, określonych w art. 96 ustawy Prawo budowlane, wobec kierowników budowy (obecnie takie uprawnienie, zgodnie z art.97 ustawy Prawo budowlane ma tylko organ nadzoru budowlanego właściwy dla miejsca popełnienia czynu).

#### 4. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W ramach realizacji tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy w 2018 r. przeprowadzili **37** kontroli w 34 podmiotach. Na skontrolowanych budowach pracowało 689 osób, w tym 625 zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Ponadto 52 osoby świadczyły pracę jako jednoosobowe podmioty gospodarcze. Na kontrolowanych budowach pracę wykonywało 7 cudzoziemców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 91 decyzji nakazowych, w tym 23 decyzje z nadanym rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa, 5 decyzji wstrzymania prac, 10 decyzji kierujące 30 pracowników do innych prac,
- 13 wystąpień zawierających 20 wniosków,
- 8 mandatów na kwotę 8.500 zł,
- 6 środków oddziaływania wychowawczego.

Ponadto inspektorzy pracy udzielili 194 porady techniczne, 106 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 24 dotyczących legalności zatrudnienia.

#### **Podsumowanie i ocena stanu przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych przedsiębiorstwach**

Podsumowując zagadnienie w kontekście przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp należy wskazać następujące elementy:

- Stwierdzono, że w zakresie przygotowania pracowników do pracy wskaźniki nie są zadowalające, ponieważ aż w 19 kontrolach (56%) stwierdzono niewyposażenie lub nieużytkowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej. W zakresie poddawania pracowników instruktażowi stanowiskowemu oraz uprawnień kwalifikacyjnym, czy wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze nie stwierdzono już tak wielu nieprawidłowości.
- W zakresie zagospodarowania terenu budowy sytuacja nie ulega znaczącej poprawie w stosunku do lat poprzednich, np. w zakresie zabezpieczenia terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych oraz zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych. Poziom nieprawidłowości dochodzi do 75% w zakresie zabezpieczenia terenu budowy

oraz 67% przy zabezpieczaniu miejsc niebezpiecznych, co świadczy, iż nie dochowuje się w tym zakresie obowiązków.

- W zakresie przygotowania i organizacji budowy nieprawidłowości dochodzą 27% kontrolowanych podmiotów.
- W zakresie robót ziemnych i wykopów nadal wysoki wysoki jest odsetek pracodawców, którzy nie zabezpieczają ścian wykopów przed możliwością ich zawalenia się oraz nie zapewniają bezpiecznych wejść do wykopów.
- Nie występują znaczące problemy dotyczące osłon i zabezpieczenia niebezpiecznych stref maszyn i urządzeń. Natomiast niewielu przedsiębiorców udostępnia na budowach instrukcje bezpiecznego użytkowania maszyn.
- Nie stwierdzono problemów w zakresie dopuszczania maszyn do eksploatacji bez decyzji UDT czy zatrudniania operatorów maszyn bez uprawnień kwalifikacyjnych.

Stwierdzone zagrożenia na placach budowy prowadzą do następujących **wniosków**:

- Należy w dalszym ciągu kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, szczególnie na budowach, gdzie występuje duża różnorodność zagrożeń. Kontrola inspektora pracy powoduje natychmiastowe wyeliminowanie zagrożeń poprzez wstrzymanie prac, wstrzymanie eksploatacji maszyn czy też skierowanie pracowników do innych prac. Duża liczba nieprawidłowości regulowana jest przez inspektorów pracy w formie decyzji ustnych, co powoduje natychmiastową poprawę stanu bhp.
- Należy dalej propagować prewencyjnie zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych poprzez organizowanie spotkań, artykuły prasowe, konferencje prasowe, dostarczanie pracodawcom materiałów propagujących stosowanie dobrych praktyk w trakcie realizacji inwestycji drogowych oraz prowadzenie systematycznych szkoleń w zakładach prowadzących działalność budowlaną w celu wskazywania zagrożeń dla zdrowia wynikających z procesów budowlanych i analizy zaistniałych wypadków.

## 5. Realizacja krótkich kontroli w budownictwie

W 2018 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili **24** krótkie kontrole w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących.

Kontrolą objęto 155 pracujących; 46 na podstawie umów cywilnoprawnych, 2 podmioty samozatrudniające się, 23 cudzoziemców. Na ogólną liczbę 155 pracujących, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 91 pracowników, w tym: 7 kobiet, 4 pracowników młodocianych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 51 decyzji, w tym:

- 32 decyzje ustne.
- 6 decyzji wstrzymania prac,
- 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 1 decyzję zakazania wykonywania prac,
- 8 decyzji skierowania do innych prac, dotyczących łącznie 16 pracowników.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2 wystąpienia zawierające 5 wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika skierowano 1 wniosek do sądu, nałożono 11 mandatów na kwotę 12.900 zł oraz zastosowano 2 środki wychowawcze, w formie pouczenia lub ostrzeżenia.

### **Najczęściej występujące nieprawidłowości**

W większości kontrolowanych budów roboty budowlane prowadzone były z użyciem rusztowań. Brak odbiorów technicznych rusztowań po montażu jest przyczyną, że pracownicy wykonują prace budowlane przy użyciu rusztowań w warunkach zagrożenia zdrowia, a nawet życia.

Eksploatowane rusztowania nie były wyposażone w poręcze ochronne, pełne pomosty robocze, posadowione na elementach budowlanych /deski, cegły/, bez pełnych lub żadnych ciągów komunikacyjnych.

Nadal wykonywane są roboty w wykopach ziemnych bez typowych /bezpiecznych/ zabezpieczeń ścian wykopów. Często prace wykonywane są bez jakichkolwiek zabezpieczeń ścian wykopów lub wykonanych prowizorycznie, niezapewniających bezpieczeństwa pracowników. Urobek składowany najczęściej jest na skrajni wykopu ziemnego.

Na terenie około 40% kontrolowanych budów pracownicy nie byli wyposażeni w środki ochrony indywidualnej /szelki bezpieczeństwa, przemysłowe hełmy ochronne/ lub mieli je na wyposażeniu lecz ich nie używali. Potwierdza to ignorowanie przez pracodawców zapewnienia pracownikom podstawowego wyposażenia, zapewniającego bezpieczne wykonywanie pracy.

Brak nadzoru oraz skutecznego egzekwowania stosowania przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej, prowadzi w konsekwencji do zdarzeń wypadkowych.

Podobnie jak w 2017 r. brak profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w zakresie bhp, dotyczył zasadniczo osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnych. W stosunku do tej grupy pracujących, pracodawcy tłumaczą w/w braki dużą rotacją osób zatrudnionych na budowach, co podnosi koszty wykonawstwa poprzez np. opłacanie profilaktycznych badań lekarskich.

Inspektorzy pracy w 2018 r. przeprowadzili **12 kontroli sprawdzających**, które w większości potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników. Kontrolą objęto 63 pracujących, w tym 59 zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Stwierdzone nieprawidłowości uregulowano poprzez 23 decyzje nakazowe, 4 mandaty na kwotę 4.000 zł i 1 środek wychowawczy.

### **Podsumowanie**

Wyniki krótkich kontroli przeprowadzonych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wykazały, że są one skutecznym sposobem eliminowania bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika że, krótkie kontrole prowadzone są najczęściej na terenach budów, gdzie pracuje do kilku pracowników /tzw. małe budowy/. Kontrola powoduje natychmiastowe wyeliminowanie zagrożeń poprzez, wstrzymanie prac, wstrzymanie eksploatacji maszyn czy też skierowanie pracowników do innych prac. Pozwala również na zmobilizowanie kierujących pracami do zaprowadzenia ładu i porządku na

ciągach pieszych, zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości poprzez założenie poręczy ochronnych, które często znajdują się na terenach budowy.

Równolegle należy kontynuować działania informacyjne i promocyjne wspierające nowe małe firmy budowlane w formie: szkoleń i spotkań prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

## **6. Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)**

W ramach realizacji tematu „Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)” w 2018 r. w OIP Gdańsk zrealizowano **98** kontroli w 94 podmiotach gospodarczych, w tym 87 kontroli w 83 podmiotach sekcji budownictwa oraz 11 kontroli w 11 podmiotach pozostałych rodzajów działalności.

Celem przeprowadzonych kontroli była likwidacja bądź ograniczenie zagrożeń wypadkowych występujących podczas prac prowadzonych w miejscach ogólnie dostępnych (poza wydzielonym terenem zakładu pracy), na które narażone są osoby postronne (nieuczestniczące w procesach pracy). Dodatkowo w czasie tych kontroli ujawniane są nieprawidłowości w zakresie zagrożeń dla pracowników zatrudnianych w wykonujących pracę podmiotach.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano w 2018 roku 72 zgłoszenia o istniejących zagrożeniach. Większość zgłoszeń dotyczyła osób postronnych. Część zagrożeń związana była jednak z pracownikami podmiotu wykonującego pracę. W wyniku niektórych zgłoszeń przeprowadzano więcej niż jedną kontrolę, co było związane z prowadzeniem prac w jednym miejscu przez kilku pracodawców.

Spośród ww. zgłoszeń, 3 zgłoszenia przekazano do innych urzędów, odnośnie 16 nie stwierdzono zagrożeń podanych w zgłoszeniu.

Duża ilość zgłoszeń w ramach tematu dotyczącego robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych występuje w budownictwie. Są to prace wykonywane na terenach otwartych, na rusztowaniach w pobliżu ciągów komunikacyjnych pieszych (przede wszystkim przy docieplaniu budynków, remontach dachów). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działań kontrolnych w zakresie ograniczenia wypadkowości oraz zminimalizowania zagrożeń o charakterze publicznym.

W czasie 22 kontroli stwierdzono nieprawidłowości w postaci braku lub niewłaściwego urządzenia ochronnego w rusztowaniach, np. brak lub niekompletne balustrady. Ponadto stwierdzono 31 przypadków braku lub niewłaściwego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych, tj. brak ogrodzenia budowy.

Często występującą nieprawidłowością był również brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, tj. brak wyodrębnienia i wygrodzenia strefy niebezpiecznej.

W trakcie przeprowadzania kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 738 porad, a w tym 504 porady techniczne, 234 porady prawne.

Ponadto inspektorzy prowadząc kontrole wręczali pracownikom i ich kierownikom na budowach liczne porady wydawnicze oferowane przez Państwową Inspekcję Pracy,

Wskazane jest podejmowanie dalszej działalności prewencyjnej, szczególnie w zakładach budowlanych zatrudniających do 9 osób. Zakłady takie najczęściej wykonują prace w miejscach publicznych, a więc generują najwięcej zagrożeń nie tylko dla własnych pracowników, ale również dla osób postronnych, występujących przy pracach budowlanych wykonywanych na terenie otwartym w pobliżu ciągów komunikacyjnych dla pieszych.

W porównaniu z rokiem 2017 inspektorzy pracy przeprowadzili mniej kontroli w ramach zagrożeń publicznych, co może świadczyć o pewnej poprawie w zakresie bhp w tym obszarze.

## 7. Pierwsza kontrola

Celem pierwszych kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2018 r w ramach omawianego tematu było kompleksowe ustalenie poziomu wiedzy i przestrzegania przez kontrolowanych pracodawców przepisów prawa pracy, w tym związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, oraz legalnością zatrudnienia. Kontrole miały charakter doradczy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości. Charakter takiej kontroli zakładał pozostawienie pracodawcy określonego czasu na usunięcie nieprawidłowości bez stosowania wobec niego sankcji i pouczenia kontrolowanego o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Kontrole miały charakter kompleksowy. Sankcje związane z ustaleniami kontroli stosowane były jedynie w przypadkach rażących naruszeń przepisów i zasad bhp, prawnej ochronie pracy lub przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia.

W 2018 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach tematu „Pierwsza kontrola” zrealizowali **479** kontroli w 479 podmiotach, zatrudniających do 49 osób. Stosunkowo najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 osób. Ogółem w kontrolowanych podmiotach liczba pracujących wynosiła 3.702 osób. W ramach stosunku pracy zatrudniono 2.654 osób w tym 1.091 kobiet, 49 młodocianych oraz 80 osób niepełnosprawnych. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracowało w kontrolowanych podmiotach 793 osób, stwierdzono 30 podmiotów samozatrudniających się. W podmiotach objętych pierwszą kontrolą w 2018 r. stwierdzono powierzenie pracy 260 cudzoziemcom.

Inspektorzy pracy w czasie pierwszych kontroli udzielili 1.926 **porad** technicznych, 2.057 porad w prawnych, w tym 552 porad dotyczących legalności zatrudnienia. Średnio w czasie każdej kontroli udzielono ok. 9 porad.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ogółem wydano 1905 decyzji nakazowych, z czego do dnia 24.01.2019 r. wykonano 1347. Decyzji nakazowych wydanych na piśmie było 1414, z czego wykonano 856. Wydano:

- 491 decyzji ustnych – wykonano wszystkie,
- 347 decyzji nakazowych z art. 108 kpa tj. z rygorem natychmiastowej wykonalności;
- 10 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 10 decyzji zakazu wykonywania prac – 8 wykonano,
- 5 decyzji wykonania badań i pomiarów w środowisku pracy – wykonano,

- 4 decyzje związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – wykonano 3,
- 7 decyzji skierowujących łączną liczbę 16 pracowników do innych prac – wykonano wszystkie.

Wyżej wymienione decyzje objęły swoim działaniem niemal wszystkich pracowników.

W 2018 r. wydano 23 decyzje dotyczące wypłaty świadczeń na łączną kwotę 76 703,40 zł, z czego wykonano 7 decyzji na łączną kwotę 36 318,40 zł. Powyższe decyzje dotyczyły 41 pracowników.

W czasie pierwszych kontroli wydano 157 poleceń, które dotyczyły 292 pracowników na łączną kwotę wypłacenia 44 998,02 zł dla 70 pracowników. Ponadto do pracodawców i podmiotów kontrolowanych w ramach pierwszej kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy skierowano 457 wystąpień zawierających łącznie 3153 wnioski, z czego do dnia 24.01.2018 r. zostały wykonane 1773. Wnioski w wystąpieniach objęły swoim działaniem niemal wszystkich pracowników.

Część wniosków dotyczyła 86 pracowników na łączną kwotę świadczeń 16 709,08 zł. W związku ze stwierdzeniem rażącego naruszenia przepisów prawa pracy w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia:

- skierowano do sądu 22 wnioski o ukaranie
- nałożono 78 mandatów (łączna kwota grzywnien nałożonych w drodze mandatu karnego wyniosła 93 100 zł).

W pozostałych przypadkach stwierdzenia naruszeń prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, niestanowiących zagrożenia zdrowia lub życia zastosowano 186 środków wychowawczych odnośnie 378 wykroczeń.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że najczęściej występującymi nieprawidłowościami **w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** były:

- Nieprawidłowości związane z oceną, udokumentowaniem oraz zapoznaniem pracowników z treścią oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy (łącznie wydano 160 decyzji). W mikro i mini przedsiębiorstwach nierzadko stwierdzano brak opracowania lub niedostateczne opracowanie pisemnej oceny ryzyka zawodowego na występujących w zakładach stanowiskach pracy. Niedostateczne opracowanie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy polegało m.in. na:
  - o braku wskazania wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku pracy (np. poprzez zastosowanie szablonu krążącego w środowisku specjalistów bezpieczeństwa i higieny pracy lub w internecie, nieodzwierciedlającego faktycznych warunków pracy),
  - o braku wskazania aktualnego miejsca wykonywania pracy (np. po zmianie siedziby firmy nie wprowadzono w ocenie ryzyka zawodowego zmian – aktualizacji w zakresie pomieszczeń pracy, ich kubatury, powierzchni i wyposażenia),
  - o braku wskazania działań ograniczających lub eliminujących występujące zagrożenia. W przypadku istnienia powyższego dokumentu w zakładzie pracy pracownicy składali oświadczenia o zapoznaniu się z jego treścią.
- Nieprawidłowości związane z organizacją, wyposażeniem oraz wyznaczeniem przeszkolonych pracowników do udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej (łącznie wydano 151 decyzji).
- Nieprawidłowości związane z przeprowadzaniem wstępnych i okresowych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieprawidłowości te związane były z :

- nieterminowością przeprowadzania szkoleń wstępnych oraz pierwszych szkoleń okresowych. W dużym odsetku pierwsze szkolenia okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy były przeprowadzane po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia szkolenia wstępnego (łącznie wydano 215 decyzji),
  - niewłaściwymi programami szkoleń, w szczególności instruktaży stanowiskowych (łącznie wydano 32 decyzje),
  - potwierdzeniem na piśmie przeprowadzonego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (łącznie wydano 26 decyzji)
  - szczególnie u mikroprzedsiębiorców, brakiem szkoleń w dziedzinie bhp pracodawców lub osób kierujących pracownikami (łącznie wydano 32 decyzje),
- Nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego i higienicznego eksploataowania instalacji elektrycznych (łącznie wydano 97 decyzji).
  - Nieprawidłowości związane z zapoznawaniem i udostępnianiem pracownikom instrukcji bhp odnośnie maszyn i urządzeń występujących na stanowiskach pracy.
  - Nieprawidłowości związane z dopuszczaniem do pracy pracowników nieposiadających aktualnych zaświadczeń o braku przeciwwskazań do pracy na obejmowanym lub zajmowanym stanowisku pracy (badania wstępne, okresowe, kontrolne). Nadal zdarzały się przypadki zamiennego traktowania zaświadczeń lekarskich z badań przeprowadzanych w celach sanitarno-epidemiologicznych z zaświadczeniami o braku przeciwwskazań do pracy na obejmowanym stanowisku pracy wydawanych w związku z art. 229 Kodeksu pracy. Najczęściej podobne nieprawidłowości miały miejsce w mikroprzedsiębiorstwach mających obowiązek zapewnienia rygoru sanitarnego wynikającego z prowadzonej działalności związanej między innymi z handlem produktami spożywczymi lub usługami w branży fryzjerskiej i kosmetycznej. Stwierdzono przypadki nieprzeprowadzenia badań kontrolnych u pracowników powracających do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim.
  - Stwierdzono często występujące nieprawidłowości w oznakowywaniu miejsc niebezpiecznych, grożących potknięciem się i upadkiem na tym samym poziomie lub na poziom niższy (np. niezabezpieczone lub niedostatecznie oznakowane kanały naprawcze w warsztatach samochodowych, stopnie w pomieszczeniach o różnych poziomach podłogi). Pomieszczenia zwykle były dostosowane do liczby osób świadczących w nich pracę.
  - Wydano 33 decyzje nakazujące pracodawcom określenie, jakiego rodzaju czynniki szkodliwe występują na stanowiskach pracy oraz 12 decyzji związanych z obowiązkiem przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych celem ustalenia wysokości narażenia na ww. czynniki w środowisku pracy.
  - W mikro, mini oraz średnich przedsiębiorcach stwierdzono nieprawidłowości w wydawaniu środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:
    - niedostatecznego określenia wymaganych środków ochrony indywidualnej (pokłosie braku przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych),
    - nieprowadzenia ewidencji wydawanych pracownikom roboczych odzieży i obuwia oraz środków ochrony indywidualnej,
    - w pomieszczeniach higienicznosanitarnych stwierdzano między innymi: brak zachowania czystości i porządku w pomieszczeniach sanitarnych oraz brak zapewnienia środków czystości (brak mydła, papierowych ręczników, papieru toaletowego),

- braku dostatecznej liczby miejsc siedzących w szatni pracowników dla połowy osób zatrudnionych na danej zmianie.
- W mikro i mini przedsiębiorstwach, w których zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy pełnią osoby spoza zakładu pracy nierzadko stwierdzano brak systematycznych kontroli stanu bhp na stanowiskach pracy. Niestety związane jest to z brakiem wiedzy pracodawcy w tym zakresie oraz nieuczciwością specjalistów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, którzy ograniczając się często do przeprowadzenia szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy nie wywiązują się z obowiązku dokonania analizy stanu bhp.
- W mikro, mini oraz średnich przedsiębiorstwach najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie magazynowania i składowania były:
  - brak informacji o maksymalnym dopuszczalnym obciążeniu regałów (DOR),
  - brak ładu i porządku w pomieszczeniach magazynowych,
  - niezachowanie odstępu pomiędzy materiałami składowanymi, brak ciągów komunikacyjnych,
  - w przypadku magazynków podręcznej chemii (np. chemii gospodarstwa domowego) nie stwierdzono opracowania i wywieszenia instrukcji magazynowania czynników chemicznych.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** stwierdzono nieprawidłowości:

- Nieprzestrzeganie przez mikro i mini pracodawców podstawowych obowiązków pracodawcy (skierowano 328 wniosków).
- Nieprzekazywanie pracownikom informacji o indywidualnych warunkach zatrudnienia (272 wniosków).
- Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej a także prowadzenia kart wynagrodzeń pracowników (235 wniosków).
- W 167 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili nieopracowywanie przez mikro i mini pracodawców zakładowych źródeł prawa pracy, tj. obwieszczenia w zakresie stosowanych w zakładzie pracy systemów i rozkładów czasu pracy, okresie rozliczeniowym, terminie i miejscu wypłaty wynagrodzenia za pracę.
- W 118 przypadkach stwierdzono naruszenie przepisów związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę, w z góry ustalonym do 10 dnia następnego miesiąca terminie.
- Nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji czasu pracy (99 wniosków). W mini i mikro przedsiębiorstwach stwierdzano często:
  - Stosowanie listy obecności w zamian za ewidencję czasu pracy.
  - Nieewidencjonowanie wszystkich godzin pracy oraz nieobecności usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych.
  - Nieprzestrzeganie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
  - Stwierdzano problemy przy rozliczaniu czasu pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, szczególnie w przypadku udzielania urlopu wypoczynkowego. Pracodawcy nie tyle udzielali dni wolnych w ramach urlopu wypoczynkowego ile czasem udzielali tych dni za dużo.
- Niewydawanie w terminie świadectw pracy (77 wniosków) oraz błędy formalne w treści świadectw pracy (76 wniosków).



- Nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracownikowi po rozwiązaniu z nim stosunku pracy (63 wnioski).
- Nieprawidłowo wskazane elementy treści umów o pracę (czas, na jaki została zawarta, miejsce świadczenia pracy).
- Niewłaściwe wskazywanie formy i miejsca wypłaty wynagrodzenia za pracę, tj. wypłata na konto z pominięciem pisemnej prośby pracownika.
- Nieprawidłowości w zakresie ustalania wymiaru czasu pracy pracownikom.
- Nieprawidłowości związane z rozwiązywaniem stosunku pracy (niewłaściwe okresy wypowiedzenia umowy o pracę).
- Nieprawidłowości w udzielaniu pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku, w którym nabyli do niego prawo. W dużej części kontrolowanych zakładów pracy, niezależnie od ich wielkości, stwierdzano udzielanie urlopu wypoczynkowego, z podziałem na części, bez zachowania prawa pracownika do odpoczynku trwającego nieprzerwanie, co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Chociaż świadomość i wiedza pracodawców jak i pracowników w zakresie uprawnień urlopowych z roku na rok wzrasta to nadal spotykane są przypadki nieudzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku, w którym nabyli do niego prawo. Urlopy te przeważnie są wykorzystywane do końca trzeciego kwartału roku następnego.
- Zawieranie umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę w przypadku, gdy wykonywana praca spełnia kryteria stosunku pracy.
- Powierzanie pracy w handlu w niedziele wolne ustawowo od pracy.
- Pracodawcy lub przedsiębiorcy niebędący pracodawcami, ale powierzający pracę osobom na podstawie innej niż stosunek pracy, tj. zatrudniający na podstawie umów zlecenia nie dopełniali w 73 przypadkach obowiązku wypłaty wynagrodzenia za wykonanie zlecenia w minimalnej wysokości 13,70 zł za godzinę.
- W 54 przypadkach pracodawcy lub przedsiębiorcy niebędący pracodawcami, ale powierzający pracę osobom na podstawie innej niż stosunek pracy, tj. zatrudniający na podstawie umów zlecenia nie ustalili strony, po której leży obowiązek prowadzenia ewidencji godzin wykonywania zlecenia bądź nieprawidłowo ewidencjonowali te godziny.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie **legalności zatrudnienia** były:

- W mikro i mini zakładach pracy powierzanie pracy „na próbę” bez zawarcia umowy o pracę (np. umowy na okres próbny lub na czas określony) lub na podstawie innej umowy cywilnoprawnej.
- Pracodawcy nie zgłaszają, co jest konsekwencją ww. nieprawidłowości, lub nie zgłaszają w terminie pracownikom do ubezpieczenia społecznego.
- Pracodawcy przekraczają terminy opłacania lub zalegają z opłacaniem składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym na Fundusz Pracy.
- Pracodawcy mikro i mini przedsiębiorstw w 21 przypadkach nieprawidłowo powierzyli pracę cudzoziemcom.
- Przypadki powierzania pracy zarobkowej obywatelom polskim bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę.

Stosunkowo dużo stwierdzonych przypadków dotyczyło zawierania umów o pracę na część etatu, przy minimalnym wynagrodzeniu. Wydaje się, że jednym z głównych powodów takiej praktyki była chęć obniżenia kosztów pracy, w tym np. składek na Fundusz Pracy.

Ilość przypadków naruszania przepisów dot. legalności zatrudnienia była niższa niż przepisów prawnej ochrony pracy.

### **Ocena skali problemów**

- Praktycznie w 100% kontrolowanych podmiotów inspektorzy pracy stwierdzali ww. nieprawidłowości, dot. przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp.
- Odnośnie legalności zatrudnienia skala nieprawidłowości była nieco mniejsza.
- Jednym z aspektów ułatwiających przeprowadzenie kontroli była świadomość kontrolowanych pracodawców i przedsiębiorców, że pierwsza kontrola z założenia miała na celu wskazanie pracodawcy lub przedsiębiorcy nieprawidłowości występujących w kontrolowanych podmiotach. Instruktażowo – doradczy charakter takiej kontroli zakładał pozostawienie pracodawcy określonego czasu na wyeliminowanie nieprawidłowości, okresowe niestosowanie sankcji i pouczenie kontrolowanego o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym.
- Instruktażowo – doradczy charakter kontroli uwidocznił się w liczbie udzielonych porad prawnych. Inspektorzy pracy podczas każdej kontroli udzielili średnio po 9 porad.
- Z uwagi na kompleksowy charakter omawianych kontroli nieprawidłowości stwierdzone zostały niemal we wszystkich obszarach.
- Problemy, dla których inspektorzy pracy określali sposób i termin ich likwidacji dotyczyły wszystkich zagadnień, za wyjątkiem tych spraw, które z mocy przepisów musiały być usunięte niezwłocznie, jak np. wstępne szkolenia bhp i badania profilaktyczne wstępne, wypłata należnego wynagrodzenia, wstrzymanie prac lub eksploatacji maszyny.

### **Przyczyny nieprawidłowości**

Pracodawcy tłumaczą zaistniałe naruszenia prawa trudnościami ekonomicznymi, tj. brakiem płynności finansowej, nieuczciwą konkurencją.

Firmy małe, zatrudniające do kilkunastu pracowników w ramach oszczędności stosują tańsze technologie, oszczędzają na zakupach dotyczących np. spraw bhp.

Analiza dokumentacji pokontrolnych wykazała, że nie tylko ograniczenia finansowe są przyczyną nieprawidłowości stwierdzonych podczas prowadzonych kontroli. Często zwykłe niedbalstwo i tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy jest przyczyną nieprawidłowości.

Jedną z przyczyn zaniedbań w dziedzinie bhp, zaobserwowanych w kontrolowanych podmiotach, może być niski poziom specjalistów ds. bhp, którzy mają zapewniać w małych firmach wykonywanie zadań służby bhp. Specjaliści ci często nie sporządzają okresowych analiz stanu bhp w obsługiwanych podmiotach, m.in. z uwagi na to, że nie doceniają wagi tych dokumentów. Prawidłowo wykonana przez specjalistę ds. bhp analiza stanu bhp powinna być swoistą „mapą drogową”, wskazującą pracodawcy kierunki poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie.

Pośpiech, brak doświadczenia nowo zatrudnionych pracowników oraz niedostateczny poziom wiedzy przedsiębiorców i osób nadzorujących prace stanowią również przyczyny wielu ujawnionych nieprawidłowości.

Szereg zadań, dotyczących prowadzenia spraw kadrowych i księgowych kontrolowane podmioty bardzo często powierzają wykwalifikowanym firmom rachunkowo-księgowym. Kontrole wykonane jako pierwsze w takich firmach wykazały podobne nieprawidłowości, jakie stwierdza się w całej grupie zakładów, kontrolowanych po raz pierwszy.

## Wnioski

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2018 r. w ramach tematu Pierwsza kontrola Państwowej Inspekcji Pracy i na podstawie uzyskanych efektów można potwierdzić celowość dalszego działania urzędu w kierunku kompleksowych kontroli podmiotów, dotąd niekontrolowanych, z ograniczeniem sankcji w przypadku stwierdzenia naruszeń prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Powyższa forma kontroli podmiotów dotąd niekontrolowanych pozwala inspektorom pracy działającym w terenie na wyższą skuteczność z uwagi na partnerskie relacje na linii inspektor – przedsiębiorca. W takich przypadkach przedsiębiorcy, u których stwierdzono nieprawidłowości niebędące rażącym naruszeniem prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, chętniej współpracują i dostosowują się do zaleceń pokontrolnych wydanych podczas i na skutek przeprowadzonej kontroli. Pierwsze kontrole podnoszą wiedzę i świadomość pracodawców w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, szczególnie w przypadku mikro i mini przedsiębiorców, którzy niejednokrotnie samodzielnie prowadzą całość dokumentacji pracowniczej tak w zakresie stosunku pracy, jak i wypłaty świadczeń, ubezpieczeń, podatków oraz prowadzenia podstawowej swojej działalności gospodarczej będącej podstawą utrzymania. Przedsiębiorca poddany pierwszej kontroli, któremu w sposób klarowny wyjaśniono nieprawidłowości oraz przedstawiono sposób ich eliminacji oraz konsekwencje, jakie niesie ze sobą niezastosowanie się do przepisów, w tym możliwość pojawienia się zagrożenia dla zdrowia i życia, skuteczniej im przeciwdziała. Niektórzy przedsiębiorcy zadeklarowali wstępnie chęć objęcia ich w 2019 r. programem „Zdobądź dyplom PIP”. Wspominani przedsiębiorcy na skutek współdziałania z inspektorami pracy dostosowali w swoich zakładach pracy poziom przestrzegania prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy umożliwiając im w przyszłości uzyskanie dyplomu PIP.

Wyniki kontroli wskazują na bardzo wysoki odsetek zrealizowanych środków prawnych, wydanych podczas pierwszej kontroli. Do dnia 24.01.2019 r. pracodawcy zrealizowali: 70,7% decyzji nakazowych ogółem oraz 56,3% wniosków z wystąpień.

Wypłacili dotychczas 98.187 zł świadczeń pieniężnych, należnych pracownikom. W szeregu przypadkach nie było to skutkiem kontroli skargowych.

Inspektorzy pracy wskazywali, że prócz wprowadzonych już zmian (zawarcie umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy oraz wyrównanie zasad naliczania składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia) do zmniejszenia nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia konieczne jest wprowadzenie zmian w zakresie zgłaszania do ubezpieczenia społecznego, tzn. przed rozpoczęciem umowy o pracę czy umowy zlecenia.

W bardzo wielu przypadkach /118/ miało miejsce współdziałanie inspektorów pracy z innymi organami.

## 8. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę

### A. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego w 2017 r. przeprowadzono pierwszą kontrolę

W 2017 roku inspektorzy OIP w Gdańsku w ramach tematu „Pierwsza kontrola” zrealizowali 1.300 kontroli w 1.300 podmiotach zatrudniających do 249 pracowników. Stosunkowo najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 osób.

W 2018 roku inspektorzy OIP w Gdańsku w ramach tematu „Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w ramach zadania 095/2017” zrealizowali 68 kontroli w podmiotach zatrudniających do 249 pracowników. Kontrolami objęto 52 podmioty zatrudniające do 9 pracowników, 15 podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 1 podmiot zatrudniający od 50 do 249 pracowników.

#### Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w ramach omawianego tematu i pierwszych kontroli w 2017 r. (porównanie)

W 2017 r. na jedną kontrolę wydano średnio:

4,79 decyzji nakazowej,

5,79 wniosków w wystąpieniach,

0,26 polecenia.

W 2018 r. na jedną rekontrolę wydano średnio:

1,54 decyzji nakazowej,

1,48 wniosków w wystąpieniach,

0,19 polecenia.

Podczas rekontroli sprawdzono realizację 352 decyzji nakazowych wydanych w 2017 r. Stwierdzono niewykonanie 7 decyzji nakazowych, wskutek czego wydano pracodawcom upomnienia. Sprawdzono również realizację 369 wniosków z wystąpień z 2017 r., spośród których nie wykonano 25 wniosków lub wykonanie ich było niepełne.

Nieprawidłowości z obszaru **bezpieczeństwa i higieny pracy** uregulowano poprzez skierowanie do pracodawców i przedsiębiorców 105 decyzji nakazowych, w tym 20 ustnych. Dotyczyły one nw. zagadnień:

- przygotowanie do pracy (szkolenia bhp, badania lekarskie),
- pomieszczenia pracy,
- organizacja bezpiecznej pracy (ocena ryzyka zawodowego),
- stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne,
- magazynowanie i składowanie,
- maszyny i urządzenia techniczne,
- transport (drogi komunikacyjne),
- urządzenia sanitarno-higieniczne.

W 2018 r. podczas realizacji tematu nie wydano żadnej decyzji wstrzymania prac oraz skierowania pracowników do innych prac. Wydano 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn.

Wnioski w wystąpieniach dotyczyły takich zagadnień bhp, jak np.:

- przygotowanie do pracy,
- instrukcje bhp,
- ocena ryzyka zawodowego,
- stosowanie substancji chemicznych.

Nieprawidłowości z obszaru **prawnej ochrony pracy** uregulowano poprzez skierowanie do pracodawców i przedsiębiorców 34 wystąpień zawierających ogółem 101 wniosków oraz poprzez wydanie 13 poleceń. Nie wydano decyzji płacowych.

Te środki prawne dotyczyły takich zagadnień, jak np.:

- podstawowe obowiązki pracodawcy,
- stosunek pracy, akta osobowe, świadectwa pracy,
- ewidencja czasu pracy,
- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia.

Nieprawidłowości z obszaru **legalności zatrudnienia** uregulowano poprzez skierowanie do pracodawców i przedsiębiorców wystąpień zawierających kilka wniosków. Te środki prawne dotyczyły takich zagadnień, jak np.:

- brak skorygowania zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w zakresie danych personalnych cudzoziemki.
- nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego pracowników oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Najczęściej, wskutek rekontroli, wydawane były nieliczne środki prawne. W ok. 20% podmiotów nie wydano żadnego środka prawnego.

Ogółem wydano następujące **środki prawne**: 105 decyzji nakazowych, 13 poleceń, 101 wniosków w 34 wystąpieniach, 7 mandatów w łącznej kwocie 8.100 zł, 13 środków wychowawczych.

Wyniki rekontroli świadczą, że osiągnięty został zadowalający efekt poprawy przestrzegania prawa po kontrolach PIP z 2017 r. Odnotowano także przypadek, że zakład kontrolowany w ramach pierwszej kontroli w 2017 roku, w 2018 roku wstąpił do programu prewencyjnego i uzyskał „Dyplom PIP”.

### **Podsumowanie i wnioski**

Rekontrole przeprowadzone w ramach tematu „Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w 2017 r.” potwierdziły wyraźną poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp, oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w kontrolowanych podmiotach.

Potrzebna jest kontynuacja tematu w latach następnych, gdyż rekontrole podmiotów wcześniej kontrolowanych po raz pierwszy stanowią weryfikację postaw pracodawców oraz sprawdzenie, czy utrwalony został założony model przestrzegania prawa pracy w tych podmiotach.

## **B. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego w 2018 r. przeprowadzono pierwszą kontrolę**

W 2018 roku inspektorzy OIP w Gdańsku w ramach tematu „Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w ramach zadania 095 w bieżącym roku 2018” zrealizowali **23** kontrole w podmiotach zatrudniających do 49

pracowników. Kontrolami objęto 18 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników i 5 podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

W 2018 r. na jedną kontrolę w temacie Pierwsza kontrola wydano średnio:

3,98 decyzji nakazowej,

6,58 wniosków w wystąpieniach,

0,33 polecenia.

W 2018 r. na jedną rekontrolę wydano średnio:

0,57 decyzji nakazowej,

0,7 wniosków w wystąpieniach,

0,17 polecenia.

Podczas rekontroli sprawdzono realizację 78 decyzji nakazowych wydanych w 2018 r. Stwierdzono realizację wszystkich decyzji. Sprawdzono również realizację 121 wniosków z wystąpień z 2018 r., spośród których nie wykonano 8 wniosków lub wykonanie ich było niepełne.

Nieprawidłowości z obszaru **bezpieczeństwa i higieny pracy** uregulowano poprzez skierowanie do pracodawców i przedsiębiorców 13 decyzji nakazowych, w tym 7 ustnych.

Dotyczyły one nw. zagadnień:

- przygotowanie do pracy (szkolenia bhp, badania lekarskie),
- pomieszczenia pracy,
- stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne,
- magazynowanie i składowanie,
- maszyny i urządzenia techniczne,
- zagospodarowania terenu budowy.

W 2018 r. podczas realizacji tego tematu nie wydano żadnej decyzji wstrzymania prac oraz skierowania pracowników do innych prac. Wydano 3 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności.

Wnioski w wystąpieniach dotyczyły takich zagadnień bhp, jak np.:

- szkoleń w dziedzinie bhp,
- instrukcji bhp,
- organizacji stanowisk pracy,

Nieprawidłowości z obszaru **prawnej ochrony pracy** uregulowano poprzez skierowanie do pracodawców i przedsiębiorców 5 wystąpień zawierających ogółem 16 wniosków oraz poprzez wydanie 4 poleceń. Nie wydano decyzji płatniczych.

Ww. środki prawne dotyczyły takich zagadnień, jak np.:

- informacje o warunkach zatrudnienia,
- prowadzenie akt osobowych,
- ustalenie systemów, rozkładów czasu pracy i okresu rozliczeniowego czasu pracy,
- ewidencji czasu pracy.

Nieprawidłowości z obszaru **legalności zatrudnienia** w ramach realizacji tego tematu nie stwierdzono.

Wskutek stwierdzonych **wykroczeń** inspektorzy pracy zastosowali ogółem 2 środki wychowawcze oraz 1 decyzję dot. kary w transporcie na kwotę 3750 zł.

Najczęściej wskutek rekontroli wydawane były nieliczne środki prawne.

## 9. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2018 r. funkcjonowało 66 zakładów, posiadających status zakładu pracy chronionej (w 2017 r. – 76 zakładów).

Podobnie jak w roku poprzednim, w 2018 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zlokalizowane były 2 zakłady posiadające status zakładu aktywności zawodowej.

W 2018 r. przeprowadzono 21 kontroli w 20 zakładach pracy chronionej (w 2017 r. 25 kontroli w 25 zakładach).

Kontrolowane zakłady zatrudniały ogółem 3419 osób (w 2017 r. – 2.920), w tym: 1314 kobiet, 2907 osób niepełnosprawnych ogółem.

W jednostkach zakładów pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP, przeprowadzono 5 kontroli (w 2016 r. – 5 kontroli). Kontrolowane jednostki zatrudniały ogółem 428 osób (w 2016 r. – 178), w tym:

- kobiet 194 (w 2016 r. – 141),
- osób niepełnosprawnych ogółem 231 (w 2016 r. – 158).

Przeprowadzono kontrole w związku z 14 wnioskami zgłoszonymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch (jednostkę organizacyjną) warunków uprawniających do posiadania statusu zpch. W tym zakresie wydano ogółem 14 decyzji pozytywnych.

Rozpatrywano też wnioski zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch (jednostkę organizacyjną) warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej, dotyczące pracodawców, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP. W tym zakresie rozpatrzono 1 wniosek i przygotowano 1 projekt decyzji pozytywnej.

Kontrole dotyczące problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych były związane również z wnioskami o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej, których rozpatrzono 7. Ocenie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji poddano 8 stanowisk, co do których wydano 7 opinii pozytywnych.

Inspektorzy pracy OIP Gdańsk przeprowadzali również kontrole dotyczące wydania opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nieposiadających statusu zpch i nieubiegających się o nadanie statusu, w ramach czego dokonano oceny 58 stanowisk dla 58 osób niepełnosprawnych (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Wydano ogółem 53 opinie, w tym 0 opinii negatywnych (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

W 2018 r. do OIP Gdańsk nie wpłynęły wnioski związane z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej.

W roku 2018 skontrolowano 1 zakład aktywności zawodowej.

W ramach kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach nie

zapewniających warunków pracy chronionej, których stanowiska pracy podlegały ocenie PIP w latach ubiegłych kontroli poddano 10 stanowisk (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji), na których zatrudnione było 10 osób.

### **Podsumowanie i wnioski**

- W 2018 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 102 kontrole w zakładach pracy lub w ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne (w 2017 r. 127 kontrole), tj. w ramach kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Można zaobserwować wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych w kolejnych latach.
- Był to kolejny rok spadku ilości zakładów pracy chronionej z 76 do 68, tj. o 10,5%.
- W 2018 r. w porównaniu do 2017 r. nastąpił spadek wydanych przez inspektorów pracy opinii w związku z kontrolami przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, jak również ilość skontrolowanych stanowisk pracy, tj:
  - spadek wydanych opinii z 71 do 60, tj. spadek o 15,5%,
  - spadek ilości skontrolowanych stanowisk tj. z 71 do 66 (o 7%).
- Nie wydano żadnych negatywnych opinii w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji.
- Jako najczęstsze przyczyny naruszeń prawa z zakładach pracy chronionej oraz zakładach aktywności zawodowej, należałoby wskazać zaniedbania dotyczące pomieszczeń, dróg wewnętrzzakładowych, jak również elementów osłonowych eksploatowanych maszyn i urządzeń, skutkujące ich złym stanem technicznym oraz brakiem bądź niewłaściwym oznakowaniem stref niebezpiecznych.
- Spośród zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych częstym problemem jest brak wystarczającej informacji dotyczącej szczególnych warunków wynikających z charakteru niepełnosprawności, co skutkuje nieuwzględnieniem ich w opracowywanej przez pracodawcę ocenie ryzyka zawodowego, instrukcjach bhp i rezultacie w przygotowaniu do pracy.
- W zakładach nie posiadających statusu pracy chronionej, można zaobserwować brak wiedzy odnośnie skróconego wymiaru czasu pracy (przysługującego pracownikom z orzeczoną umiarkowaną lub znaczną niepełnosprawnością), skutkujące nieprawidłowym planowaniem czasu pracy oraz błędami w naliczaniu wynagrodzenia.

Należy stwierdzić, iż wydawane w wyniku przeprowadzonych kontroli zalecenia inspektorów pracy, są realizowane przez zakłady pracy w znaczącym stopniu, w tym duża część nieprawidłowości usuwana była w trakcie trwania kontroli.

## **10. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych**

W 2018 r. przeprowadzono 11 kontroli u 10 przedsiębiorców, u których zatrudniano 72 osób, w tym 30 pracujących bezpośrednio narażonych na działanie azbestu.

Kontrolowane podmioty prowadziły działalność związaną m.in. z branżą budowlaną, dekarstwem, wykonywaniem konstrukcji i pokryć dachowych, także sprzedają hurtową drewna, materiałów budowlanych lub sprzedają hurtową niewyspecjalizowaną.



Zakłady te prowadziły prace związane z demontażem, usuwaniem i pakowaniem płyt azbestowo-cementowych z dachów budynków, ze stropu budynku zawierającego azbest oraz z jednostki pływającej wykonanej m.in. z płyt drewnianych pokrytych azbestem.

#### Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w 2018 r.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zbadanych zagadnień - Z / pracowników (pracujących) - P	Stwierdzonych braków i uchybień
Zgłoszenie prac do PIP	Z – 11	2
Badania lekarskie	P – 30	5
Szkolenia w dziedzinie bhp	P – 30	6
Ocena ryzyka zawodowego	Z – 11	3
Instrukcje bhp	Z – 11	2
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	Z – 10	3
Odgradzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem!”	Z – 10	7
Nawilżanie i utrzymywanie w stanie wilgotnym elementów i odpadów zawierających azbest	Z - 5	0
Wyposażenie pracowników we właściwe do rodzaju zagrożeń środki ochrony indywidualnej, odzież ochronną i obuwie robocze oraz ich stosowanie	P - 30	2
Stosowanie bezpiecznych metod pracy - zabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości	Z - 10	2
Eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych	Z – 1	1
Pakowanie zużytej odzieży ochronnej w szczelne worki	Z – 9	0
Składowanie odpadów azbestowych w miejscu ustalonym i zabezpieczonym przed dostępem osób postronnych, z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	Z - 10	1
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	Z - 10	7

W wyniku 11 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych wydano 31 decyzji nakazowych, w tym 20 ustnych, 4 decyzję wstrzymania prac, 1 decyzję skierowania do innych prac, skierowano 8 wystąpień z 14 wnioskami, skierowano 1 wniosek do sądu, zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego oraz nałożono 2 mandaty w łącznej kwocie 2.000 zł.

#### Podsumowanie

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej oraz danych statystycznych można wnioskować, że głównym problemem w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu są problemy z zapewnieniem przez nich warunków bezpiecznego i higienicznego wykonywania tych prac, szczególnie w zakresie zabezpieczenia i oznakowania terenu prac w narażeniu na azbest, zabezpieczenia (pakowania) i oznakowania odpadów azbestowych. Przedsiębiorcy w większości ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami. Stwierdzone nieprawidłowości podczas usuwania wyrobów zawierających azbest, wynikają również z zaniedbań bądź zaniechań pracodawców.

Problemem jest również zbyt niska dotacja finansowa samorządów dla inwestorów decydujących się na usuwanie wyrobów azbestowych, która nie wystarcza na pokrycie

wszystkich wydatków związanych np. z wymianą dachu i utylizacją, a co za tym idzie „oszczędza się” na zapewnieniu wymaganych przepisami bhp warunkach prowadzenia prac. Stwierdzono także niewłaściwe zgłaszanie do PIP przez wykonawców prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. W wielu przypadkach podawany w zgłoszeniu termin ten jest rozległy (ponad miesiąc), co uniemożliwiało sprawne przeprowadzenie kontroli w tym zakresie. W kilku przypadkach dokonano rozpoznania celem przeprowadzenia kontroli przy pracach w narażeniu na azbest zgodnie ze zgłoszeniami, natomiast na miejscu nie stwierdzono wykonywania tego rodzaju prac, bądź prace zostały wykonane wcześniej.

W 2018 roku (podobnie jak w roku 2017) większość zgłoszeń planowania prac demontażu wyrobów zawierających azbest do OIP Gdańsk pochodziła od przedsiębiorców spoza właściwości miejscowej OIP Gdańsk, tj. od firm z innych województw, które wygrały przetargi w województwie pomorskim, co utrudniało przeprowadzenie kontroli, chociażby w zakresie spełnienia wymogów formalno-prawnych przy pracach w narażeniu na azbest. Można wnioskować, że zgłoszenia prac w narażeniu na azbest zostały nadsyłane z firm, które wygrały przetargi w tym zakresie, natomiast prace związane z demontażem wyrobów zawierających azbest były wykonywane przez podwykonawców, a firmy dokonujące zgłoszeń zajmowały się głównie utylizacją odpadów azbestowych. Może świadczyć o tym, fakt, iż na 11 kontroli w omawianym temacie przeprowadzonych przez OIP Gdańsk, 10 przedsiębiorców miało zarejestrowaną działalność w województwie pomorskim.

Z powyższego można wywnioskować, że jest to celowe działanie przedsiębiorców mające na celu uniknięcie kontroli PIP podczas usuwania wyrobów zawierających azbest.

## Wnioski

Proponuje się:

- Wzmocnienie działań informacyjno-prewencyjnych w stosunku do przedsiębiorców, mających na celu podniesienie standardów podczas prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest w temacie zapewniania pomieszczeń higieniczno-sanitarnych podczas prowadzonych prac.
- Wprowadzenie do przepisów prawa pracy wymogu posiadania przez pracodawcę lub osobę nadzorującą prace w narażeniu na azbest stosownego certyfikatu potwierdzającego przygotowanie przedsiębiorcy do zagadnień związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest.
- Wzmocnienie współpracy głównie z Powiatowymi Stacjami Sanitarno-Epidemiologicznymi i Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Środowiska w celu efektywniejszych kontroli w tematyce azbestu.

## 11. Kontrole dotyczące problematyki REACH

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem 9 kontroli w 9 podmiotach, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 579 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych - 52 osoby. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 496 pracowników, w tym 315 kobiet, 3 młodocianych i 15 osób niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 84 pracowników (54 kobiety i 30 mężczyzn).

Kontrolowane podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych branż (wg PKD), tj. zakwaterowania, reklamy, badania rynku i opinii publicznej, edukacji oraz działalności sportowej, rozrywkowej i rekreacyjnej.

Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były podczas krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływackich oraz spa.

W wyniku przeprowadzonych 9 kontroli inspektorzy pracy wydali 30 decyzji, w tym 11 decyzji na piśmie i 19 decyzji ustnych, zrealizowanych w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie wydano decyzji wstrzymujących oraz skierowujących pracowników do innych prac. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 293.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali 2 wnioski w wystąpieniu, które dotyczyły 10 pracowników. W związku ze stwierdzeniem wykroczenia przeciwko prawom pracowników na podstawie art. 41 kodeksu wykroczeń, zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego.

Podczas kontroli udzielono 14 porad prawnych, w tym 5 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 35 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- niewystarczająca i niekompletna wiedza pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp w obszarze obowiązujących przepisów dotyczących problematyki REACH,
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych mieszaninach chemicznych,
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych ze stosowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych,
- nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w dokumentacjach zakładowych takich jak: oceny ryzyka zawodowego, spisy niebezpiecznych mieszanin chemicznych, instrukcje bhp,
- zaniechania działań ze strony pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp pod kątem systematycznych kontroli oraz przeglądów okresowych stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy, właściwego nadzoru i praktyki bezpiecznych zachowań ze strony pracodawcy, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp podczas wykonywania pracy przez pracowników kontrolowanych podmiotów oraz tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp,
- nieprzywiązywanie należytej wagi (lekceważenie przepisów i zagrożeń) do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne mieszaniny chemiczne.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- przyzwyczajenie pracowników i kadry kierowniczej do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian,
- niedostarczanie przez producentów oraz dystrybutorów niebezpiecznych mieszanin chemicznych w ogóle bądź aktualnych i właściwych kart charakterystyki, zgodnych z rozporządzeniem REACH,
- niedocieranie przez kadre kierowniczą i technologiczną do aktualnych przepisów prawa pracy, w tym rozporządzenia REACH oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych ze stosowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych,

- brak rzetelnego przygotowania przedsiębiorców przez wyspecjalizowane urzędy, instytucje i ośrodki szkoleniowe, a także przez producentów oraz dystrybutorów środków chemicznych do sprawnego wprowadzenia w zakładach zagadnień związanych z rozporządzeniem REACH,
- zlecenie firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i ich ograniczona odpowiedzialność.

### **Podsumowanie**

W procesach pracy obsługi krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływackich oraz spa stosowane były niebezpieczne mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie była możliwa. Na stanowiskach pracy występowało ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz występowało narażenie złożone dla pracowników w związku z występowaniem w środowisku pracy wielu niebezpiecznych mieszanin chemicznych.

W celu zmniejszenia narażenia pracowników na nadmierne stężenie czynników szkodliwych dla zdrowia, wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia:

- pomieszczenia krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływackich oraz spa budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,
- zapobiegano przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń - poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane,
- zapewniono odpowiednie warunki pracy poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność oraz prawidłowo działającą wentylację naturalną i mechaniczną,
- zapewniono wysoko kwalifikowaną kadrę obsługi krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływackich oraz spa oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego oraz ochrony środowiska,
- ograniczono do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,
- w zdecydowanej większości podmiotów przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i profilaktyczne badania lekarskie pracowników oraz pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia,
- stosuje się właściwe ochrony zbiorowe i właściwe środki ochrony indywidualnej,
- utrzymywane są standardy bhp i p.poż., często potwierdzone wieloma certyfikatami firm zewnętrznych.

Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (instrukcje bhp, spisy niebezpiecznych mieszanin chemicznych, ocena ryzyka zawodowego), magazynowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych (oznakowanie, instrukcje magazynowania), przygotowaniem pracowników do pracy i zaznajomieniem ich z oceną ryzyka zawodowego, brakiem kart charakterystyki niebezpiecznych mieszanin chemicznych lub uwzględniających rozporządzenie REACH. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są marginalnie.

Aż w 6 podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów na terenie krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływackich oraz spa była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły jedynej i centralnego zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnętrzzakładowych.

Nieprawidłowości związane są także z nierzetelnym traktowaniem przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za stan bhp, własnych obowiązków w zakresie, w którym leży również ochrona zdrowia i życia pracowników. Istotne znaczenie ma również fakt dopuszczania do lekceważenia i nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez podległych im pracowników.

Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców, osób ich reprezentujących i osób kierujących pracownikami pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób uczestniczących w procesach technologicznych oraz zagrożeń na stanowiskach pracy w tego typu podmiotach i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie. Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach zajmujących się usługami na terenie krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływackich oraz spa, w tym przy użyciu niebezpiecznych mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami klientów oraz w zakresie ochrony środowiska i specjalnymi wymogami, nieustannie zaostrzonymi, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

### **Wnioski**

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski:

- W zakresie legislacyjnym, zasadnym byłoby wprowadzenie odpowiedzialności w stosunku do podmiotów gospodarczych (producenci, importerzy, dystrybutorzy, hurtownicy, dostawcy) za udokumentowane niedostarczenie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych zgodnych z rozporządzeniem REACH – takie podmioty powinny posiadać dokument potwierdzający fakt przekazania pracodawcy w formie papierowej i/lub elektronicznej adekwatnej karty charakterystyki.
- Wskazane byłyby dalsze, wspólne szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia REACH inspektorów pracy oraz urzędników innych organów – Państwowej Straży Pożarnej, Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem.
- Wskazano jest kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie REACH w firmach różnych branż w zależności od specyfikacji zakładów występujących na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, zwłaszcza w takich, w których występuje bezpośredni kontakt pracowników ze stosowanymi niebezpiecznymi chemikaliami – stwarzającymi namacalne zagrożenia zdrowia i życia (np. baseny i pływalnie; garbarnie; laboratoria medyczne), w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych oraz występowaniem szkodliwych czynników chemicznych i biologicznych.

## 12. Kontrole dotyczące problematyki CLP

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem **9** kontroli w 9 podmiotach, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 579 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych - 52 osoby. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 496 pracowników, w tym 315 kobiet, 3 młodocianych i 15 osób niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 84 pracowników (54 kobiety i 30 mężczyzn).

Kontrolowane podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych branż (wg PKD), tj. zakwaterowania, reklamy, badania rynku i opinii publicznej, edukacji oraz działalności sportowej, rozrywkowej i rekreacyjnej.

Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były podczas krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływackich oraz spa.

W wyniku przeprowadzonych 9 kontroli inspektorzy pracy wydali 8 decyzji, w tym 7 decyzji ustnych, zrealizowanych w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie wydano decyzji wstrzymujących oraz skierujących pracowników do innych prac. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 46.

Ponadto inspektorzy pracy wystosowali 1 wniosek w wystąpieniu. Nie zastosowano poleceń. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – 4.

Podczas kontroli udzielono 14 porad prawnych, w tym 5 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 35 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Nieprawidłowości dotyczyły następujących zagadnień:

- niezaznajomienie pracowników z informacjami w zakresie obowiązywania rozporządzenia CLP, w tym o nowym oznakowaniu stosowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych zgodnie z CLP – łącznie dotyczyło 27 pracowników, u 5 pracodawców,
- nieuwzględnienie u 3 pracodawców w karcie charakterystyki 11 niebezpiecznych mieszanin chemicznych oznakowania CLP, zgodnie z rozporządzeniem – dotyczyło 22 pracowników,
- nieuwzględnienie u 1 pracodawcy wymagań dotyczących oznakowania CLP w instrukcji technologicznej stacji uzdatniania wody basenowej – dotyczyło 1 pracownika.

### Przyczyny naruszeń prawa

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- niekompletna wiedza pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp w obszarze aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących problematyki CLP,
- nieprzywiązywanie należytej wagi do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne mieszaniny chemiczne,
- zaniechania działań ze strony pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp pod kątem systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych ze stosowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych,
- niespełnianie w całości wymaganych obowiązków przez producentów oraz dystrybutorów odnośnie dostarczania właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych mieszanin chemicznych,

- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych mieszaninach chemicznych.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto np.:

- zbyt częste zmiany przepisów prawa, w tym w zakresie stosowania niebezpiecznych mieszanin chemicznych;
- niedocieranie przez kadre kierowniczą i technologiczną do aktualnych przepisów prawa pracy, w tym rozporządzenia CLP oraz innych przepisów i zasad bhp związanych ze stosowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych;
- przyzwyczajenie pracowników i kadry kierowniczej do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian,
- niedostarczanie przez producentów oraz dystrybutorów niebezpiecznych mieszanin chemicznych aktualnych kart charakterystyki, uwzględniających oznakowanie CLP,
- zlecanie firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i ich ograniczona odpowiedzialność.

### **Podsumowanie**

W procesach pracy obsługi krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływakich oraz spa stosowane były niebezpieczne mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie była możliwa. Na stanowiskach pracy występowało ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz występowało narażenie złożone, narażające pracowników przez wiele niebezpiecznych mieszanin chemicznych. W celu zmniejszenia narażenia pracowników na nadmierne stężenie czynników szkodliwych dla zdrowia, wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia, np.:

- pomieszczenia krytych basenów/pływalni kąpielowych i pływakich oraz spa budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń - poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane,
- zapewniono odpowiednie warunki pracy poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność oraz prawidłowo działającą wentylację naturalną i mechaniczną uwzględniającą właściwości występujących na stanowiskach pracy czynników chemicznych,
- zapewniono wysoko kwalifikowaną kadre obsługi oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego oraz ochrony środowiska,
- ograniczono do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,
- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i profilaktyczne badania lekarskie pracowników oraz pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia,
- stosuje się właściwe ochrony zbiorowe i właściwe środki ochrony indywidualnej,
- utrzymywane są standardy bhp i p.poż., często potwierdzone wieloma certyfikatami firm zewnętrznych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z: prowadzeniem dokumentacji zakładowej (instrukcje technologiczne stacji uzdatniania wody basenowej), zaznajomieniem pracowników z informacjami w zakresie obowiązywania CLP, w tym o nowym oznakowaniu mieszanin zgodnie z CLP, oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych mieszanin chemicznych, uwzględniających oznakowanie CLP.

## Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych dziewięciu kontroli sformułowano następujące wnioski:

- W zakresie legislacyjnym, zasadnym byłoby wprowadzenie odpowiedzialności w stosunku do podmiotów gospodarczych (producenci, importerzy, dystrybutorzy, hurtownicy, dostawcy, itp.) za udokumentowane niedostarczanie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych uwzględniających oznakowanie CLP i brak ich aktualizacji.
- Wskazane byłyby dalsze wspólne szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia CLP inspektorów pracy, urzędników innych organów – Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska, Państwowej Straży Pożarnej, specjalistów różnych branż chemicznych oraz pracodawców, osób nadzorujących pracę oraz służby bhp w celu jednolitej interpretacji złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem.
- Wskazaniem jest kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie CLP w firmach różnych branż, zwłaszcza w takich, w których występuje bezpośredni kontakt pracowników z niebezpiecznymi chemikaliami – stwarzającymi namacalne zagrożenia zdrowia i życia (np. baseny i pływalnie; garbarnie; laboratoria medyczne).

## 13. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w ramach omawianego tematu była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych. Kontrole dotyczyły stosowania, magazynowania, ochrony przed zagrożeniami podczas używania produktów biobójczych oraz oceny prawidłowości oznakowania opakowań. W 2018 r. skontrolowano **21** zakładów pracy stosujących produkty biobójcze, a wśród nich: zakłady przemysłu spożywczego (produkcja i sprzedaż wyrobów cukierniczych i piekarskich), sklepy z artykułami spożywczymi, gabinety stomatologiczne, studia fryzjerskie, kosmetyczne, obiekty posiadające baseny, przedszkola i szkoły. Najwięcej spośród kontrolowanych zakładów było małych zatrudniających do 9 osób.

Ogólna liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy u kontrolowanych pracodawców wynosiła 1195 pracowników. Przy pracach związanych ze stosowaniem produktów biobójczych zatrudnionych było 132 pracowników.

Badaniem w zakresie zgodności oznakowania środków biobójczych objęto 49 sztuk produktu.

Produkty biobójcze skontrolowane w zakładach pracy stosowane są do higieny ciała, mycia urządzeń i sprzętów, dezynfekcji pomieszczeń, a także do uzdatniania wody.

Wszystkie kontrole w 2018 r. dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych były przeprowadzane w zakładach pracy po raz pierwszy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 21 pracodawców w ramach omawianego tematu wydano 29 decyzji, w tym: 13 decyzji ustnych, skierowano 3 wystąpienia zawierające 3 wnioski, zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia za dopuszczenie do pracy pracownika bez badań lekarskich i stosowanie produktu biobójczego bez karty charakterystyki oraz niezapewnienie pracownikom okularów ochronnych podczas pracy z produktami chemicznymi.



Podczas kontroli w 2018 r. nie zanotowano wypadków przy pracy i chorób zawodowych związanych z narażeniem na produkty chemiczne, w tym biobójcze w miejscu pracy.

W ramach **działań prewencyjnych** w trakcie kontroli przekazano pracodawcom również materiały szkoleniowo-dydaktyczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz przekazano informacje w zakresie możliwości korzystania z informatorów w zakresie prawa pracy dostępnych na stronie internetowej PIP. Podczas kontroli udzielono 69 porad prawnych i 88 porad technicznych.

### **Podsumowanie**

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2018 r., w trakcie których w 16 zakładach pracy na 21 skontrolowanych, stwierdzono nieprawidłowości związane z tematem dotyczącym przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych, nasuwają wniosek o konieczności kontynuowania kontroli w przedmiotowym zakresie.

Kontrole przeprowadzone w 2018 r. wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów chemicznych, w tym biobójczych.

Brak instrukcji postępowania z produktami biobójczymi stwierdzono w 9 kontrolowanych zakładach pracy. W jednej firmie nie zapewniono karty charakterystyki stosowanej mieszaniny niebezpiecznej. Natomiast w 2 zakładach 3 karty charakterystyki były nieaktualne – dokumenty były zgodne z rozporządzeniem REACH, lecz nie uwzględniały oznakowania zgodnego z rozporządzeniem CLP. W 3 zakładach pracy pracodawcy dopiero podczas kontroli uzyskali od producenta decyzję Ministra Zdrowia na obrót produktem biobójczym dla 5 produktów chemicznych.

W 5 zakładach pracy ocena ryzyka zawodowego nie uwzględniała w sposób szczegółowy informacji o czynnikach chemicznych stwarzających zagrożenie podczas pracy z produktami biobójczymi. Błędy w ocenie ryzyka zawodowego wynikają głównie z nieświadomości pracodawców o potrzebie jej wykonania.

Niedokonanie przez pracodawcę analizy zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, brak karty charakterystyki używanego produktu biobójczego, skutkowało niewłaściwym doбором środków ochrony indywidualnej – w jednym zakładzie pracodawca nie wyposażył pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Podczas kontroli inspektorzy pracy sprawdzili 46 jednostkowych opakowań produktów biobójczych i nie stwierdzono nieprawidłowości w opakowaniu i oznakowaniu produktu biobójczego. Możliwe, że powyższa sytuacja związana jest z wzmożonym nadzorem nad właściwym oznakowaniem opakowań produktów biobójczych zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak również Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Inspekcji Handlowej.

W jednym zakładzie pracy oznakowanie produktu biobójczego nie było zgodne z rozporządzeniem CLP. Pracodawca, ze względów praktycznych, przelewał mieszaninę do mniejszego opakowania tego produktu. Oznakowanie mniejszego opakowania było nieaktualne. Podczas kontroli pracodawca zapewnił prawidłowe oznakowanie produktu.

Produkty biobójcze były magazynowane w miejscach i opakowaniach przeznaczonych do tego celu. W 3 zakładach pracy magazyny nie były właściwie oznakowane oraz nie posiadały instrukcji określającej sposób składowania, pakowania, załadunku i transportu materiałów niebezpiecznych.

Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych w 2018 r. i towarzyszące im działania informacyjno – doradcze, zmusiły pracodawców do podjęcia konkretnych działań, skutkujących poprawą warunków pracy, jak również przyczyniły się do podniesienia wiedzy pracodawców na temat bezpieczeństwa przy

stosowaniu produktów chemicznych. Nieprawidłowości, jakie wystąpiły podczas kontroli w 2018 r. dotyczyły ogólnej ochrony pracowników przed niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami. Powyższa sytuacja może sugerować zwiększenie obszaru nadzoru na wszystkie produkty chemiczne niebezpieczne, stosowane w zakładach pracy podczas przyszłych kontroli inspekcji pracy.

### **Wnioski**

W celu dalszego eliminowania zagrożeń związanych ze stosowaniem produktów biobójczych wskazane jest:

- kontynuowanie działań kontrolnych zwłaszcza w zakładach pracy, które nie były jeszcze kontrolowane, w celu eliminowania zagrożeń związanych ze stosowaniem produktów biobójczych,
- podjęcie działań mających na celu zwiększenie wiedzy pracodawców z zagadnień ogólnych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w związku ze stosowaniem produktów biobójczych,
- kontynuowanie współpracy z Państwową Inspekcją Sanitarną.

## **14. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych**

### **Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO**

W 2018 r. przeprowadzono 1 kontrolę u pracodawcy, wykonującego prace związane z zamkniętym użyciem GMM i GMO. Kontroli poddano wydzieloną jednostkę organizacyjną jednej ze szkół wyższych. Ustalono, że przy pracach związanych z organizmami genetycznie zmodyfikowanymi zatrudnionych jest 19 osób na podstawie umów o pracę oraz 49 doktorantów, natomiast przy pracach związanych z mikroorganizmami genetycznie zmodyfikowanymi zatrudnionych jest 24 pracujących na podstawie umów o pracę oraz 50 doktorantów.

W trakcie kontroli stwierdzono jedną nieprawidłowość dotyczącą stanu formalno-prawnego dotyczącego wskazania przez pracodawcę we wniosku o wydanie zgody na zamknięte użycie GMO zaliczonych do I kategorii pomieszczeń piwnicznych nie wchodzących w skład zakładu inżynierii genetycznej. Podczas kontroli nie stwierdzono, aby w ww. pomieszczeniach prowadzono jakiegokolwiek prace z użyciem GMO. W związku z powyższym, po uprzedniej konsultacji z przedstawicielem Ministerstwa Środowiska, skierowano do pracodawcy wnioski w wystąpieniu o niezwłoczne zaktualizowanie danych we wniosku skierowanym do Ministra Środowiska dotyczącego zamkniętego użycia GMO, w zakresie dotyczącym opisu pomieszczeń zakładu inżynierii genetycznej, które są wykorzystywane podczas zamkniętego użycia GMO. Pracodawca w odpowiedzi na wniosek inspektora pracy poinformował o wystąpieniu z pismem do Ministra Środowiska o uaktualnienie wniosku dotyczącego zamkniętego użycia GMO, polegające na wykreśleniu w powyższym wniosku pomieszczeń piwnicznych, w których nie są prowadzone badania z użyciem GMO.

## **Kontrole w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej**

W 2018 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 6 wniosków Ministra Środowiska w sprawie wyrażenia opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy na podstawie art. 15c ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2134 ze zm.), w związku z ubieganiem się ww. podmiotów o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie GMO lub GMM.

5 wniosków Ministra Środowiska dotyczyło zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie GMM, a 1 wniosek dotyczył zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie GMO. Spośród wszystkich wniosków Ministra Środowiska 2 wnioski dotyczyły zgody o wydanie zezwoleń na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym określono II kategorię zagrożenia planowanego zamkniętego użycia GMM.

W ramach realizacji ww. tematu w 2018 r. przeprowadzono 5 kontroli u 5 pracodawców. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 6 postanowień, w których Okręgowy Inspektor Pracy wyraził pozytywną opinię w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy. W 2018 r. nie wydano negatywnego postanowienia OIP.

W ramach realizacji tego tematu stwierdzono jedną nieprawidłowość, która została uregulowana w trakcie kontroli. Nieprawidłowość dotyczyła braku oznakowania wyjścia ewakuacyjnego w pomieszczeniach wskazanych we wniosku o wydanie zgody na zakład inżynierii genetycznej.

### **Podsumowanie i wnioski**

W trakcie kontroli nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdaniem inspektora pracy u pracodawców, u których przeprowadzono kontrole, zapewniono dobrą organizację warunków pracy, a przestrzeganie przepisów bhp wynikało m.in. z faktu, że podmioty te były już kontrolowane w ramach omawianego tematu w poprzednich latach w związku z wcześniej uzyskanymi decyzjami Ministra Środowiska. Systematyczne kontrole PIP wymusiły przestrzeganie obowiązujących przepisów bhp i zwiększyły świadomość stron stosunku pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń związanych z badaniami nad GMO i GMM. Zarówno uczelnie wyższe, zakład produkcyjny, jak i laboratoria od wielu lat prowadzą szereg projektów naukowych, dla których wymagana była zgoda Ministra Środowiska na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych. Ponadto zdaniem inspektora pracy wzrósł nacisk kadry kierowniczej na kwestie związane z bezpieczeństwem wykonywania prac, a nie skupianie się jedynie na aspekcie badawczym prowadzonych prac.

## 15. Bezpieczeństwo w przemyśle

W roku 2018 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano **68** kontroli w 680 podmiotach, zatrudniających łącznie 12.723 pracowników (w tym 5.081 kobiet, 71 młodocianych i 407 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 503 decyzje nakazowe i skierowali 68 wniosków w wystąpieniach. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami dotyczącymi bezpieczeństwa w przemyśle inspektorzy pracy wystawili 10 mandatów, zastosowali 15 środków wychowawczych.

Zgodnie z założeniami w 2018 r. kontrole w omawianym temacie wykonywano u pracodawców, zajmujących się działalnością przemysłową, skupiając się na obszarach, w których nieprawidłowości mogą skutkować zdarzeniami wypadkowymi lub schorzeniami zawodowymi.

Podejmowane działania kontrolne w ramach tematu prowadzono w zakładach pracy o różnym zatrudnieniu. Kontrolą objęto 12.723 pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 161 osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy świadczenia usług) oraz 16 podmiotów samozatrudniających się.

Przyczyny wypadków przy pracy w latach 2015-2017, jakie ustalono w trakcie kontroli w omawianym temacie kształtowały się w gałęziach TOL następująco:

- przyczyny techniczne: 14%
- przyczyny organizacyjne: 11%
- przyczyny ludzkie: 70%
- przyczyny inne: 4%.

Analizując dokumentację powypadkową inspektorzy pracy w większości przypadków nie stwierdzili nieprawidłowości w prowadzonych postępowaniach na terenie zakładu pracy.

Najczęściej powtarzające się **nieprawidłowości** (regulowane decyzjami nakazowymi) i odpowiadające im przyczyny według inspektorów pracy zestawiono w tabeli:

Nieprawidłowości	Przyczyny wg inspektorów pracy
Niedoświetlenie stanowisk pracy lub ich prześwietlenie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- brak pomiarów oświetlenia elektrycznego w celu ustalenia zgodności z Polskimi Normami,</li> <li>- brak aktualizacji pomiarów po dokonaniu zmian technologicznych lub rozbudowie zakładów pracy,</li> </ul>
Instalacje i urządzenia elektryczne wykonane i eksploatowane w taki sposób, że narażają pracowników na porażenie prądem elektrycznym, przepięciem atmosferycznym, szkodliwe działanie pól elektromagnetycznych oraz stanowią zagrożenie pożarowe, wybuchowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- brak aktualnych pomiarów instalacji elektrycznej lub nieaktualne pomiary,</li> <li>- brak opisów rozdzielnic elektrycznych, sterowania ,</li> <li>- nie zabezpieczenie przewodów i kabli przed możliwością uszkodzenia mechanicznego,</li> <li>- brak ochrony podstawowej i dodatkowej maszyn i urządzeń,</li> <li>- w procesach spawalniczych brak zabezpieczenia przewodów po stronie wtórnej transformatora co może powodować zagrożenia pożarowe,</li> <li>- złe dławienie przewodów w maszynach co może prowadzić do obniżenia stanu izolacji przewodów,</li> </ul>
Brak lub nieprawidłowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nie opracowane lub nie aktualizowane instrukcje bhp obsługi maszyn i urządzeń,</li> <li>- brak instrukcji bezpiecznego magazynowania,</li> <li>- ograniczanie się do udostępniania pracownikom jedynie instrukcji bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń,</li> </ul>

Brak lub nie obejmująca wszystkich stanowisk ocena ryzyka zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>– brak rozeznania faktycznie występujących stanowisk pracy,</li> <li>– ocena przeprowadzana jedynie w celu wykazania organom spełnienie wymogów art.226 pkt1 Kodeksu pracy,</li> <li>– brak aktualizacji oceny po wprowadzaniu nowych rozwiązań technologicznych,</li> <li>– brak aktualizacji oceny po przeprowadzonych pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia,</li> </ul>
Brak oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych w zakładzie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– niestosowania barw bezpieczeństwa lub nieodnawianie barw bezpieczeństwa oraz oznakowania ciągów transportowych i komunikacyjnych,</li> <li>– nieoznakowanie progów , których nie można było usunąć z powodów technologicznych</li> </ul>
Brak pomiarów lub pomiary nieaktualne czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>– niewytypowanie czynników do pomiarów,</li> <li>– nieprzestrzeganie terminów pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia określonych przepisami prawa pracy,</li> <li>– brak rejestrów lub nieaktualne rejestry czynników szkodliwych dla zdrowia,</li> </ul>
Nieprawidłowości w eksploatacji maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>– brak osłon części ruchomych maszyn,</li> <li>– osłony przekładni uszkodzone lub niepełne,</li> <li>– brak wyłączników krańcowych osłon,</li> <li>– nie wygrozdzenie stref niebezpiecznych,</li> </ul>
Dopuszczanie pracowników do pracy bez aktualnych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nieprzeprowadzanie pierwszego szkolenia okresowego w ciągu roku od zatrudnienia,</li> <li>– przeprowadzenie szkolenia wstępnego już po dopuszczaniu do pracy,</li> <li>– brak szkoleń corocznych pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie niebezpiecznych,</li> </ul>
Nieprawidłowości w prowadzonej dokumentacji po przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>– niespełnienie wymogów §39a przepisów ogólnych bhp, co do dokumentacji oceny</li> <li>– niedoszacowanie poziomu ryzyka zawodowego</li> </ul>
Obiekty i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane nie utrzymywane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>– brak znajomości prawa w tym względzie ,</li> <li>– zaniedbania polegające na odkładaniu jako cel dalszy prac związanych z utrzymaniem obiektów,</li> <li>– nierówne posadzki, dziurawe drogi dojazdowe,</li> <li>– uszkodzone drzwi i wrota wjazdowe do pomieszczeń produkcyjnych,</li> </ul>
Brak oznakowania urządzeń do składowania materiałów, co do dopuszczalnych obciążeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>– nieoznakowanie dopuszczalnego obciążenia stropów, antresol, regałów, na których składowane są materiały.</li> </ul>

## Podsumowanie

Kontrole w ramach omawianego tematu przeprowadzone w OIP w Gdańsku w roku 2018, wykazały nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwie w przemyśle, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Wykazane w trakcie 68 kontroli 357 wypadków przy pracy, jakie miały miejsce w latach 2015-2017, w tym 1 śmiertelny i 1 ciężki, wskazują, że należy zwiększyć nadzór w zakładach przemysłowych. Przemawia za tym publikowana statystyka GUS, według której ilość osób ulegających wypadkom na przestrzeni ostatnich lat jest nadal duża.

Nadal też wysoka jest ilość pracowników kontrolowanych zakładów pracy, zatrudnionych w warunkach przekroczenia NDS, NDSCh, NDSP, NDN – 1146 osób

Kontrole w ramach omawianego tematu przeprowadzone w roku 2018, wykazały nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwie w przemyśle, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Nadal aktualne są zagadnienia poruszane w podsumowaniu do tematu z 2017 roku, czyli stwierdzana była niekiedy wadliwie przeprowadzana ocena ryzyka zawodowego przez pracodawców lub ich przedstawicieli; występował brak jasności, co do egzekwowania zapisu § 7 ust.1 pkt 8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01 lipca 2009 r. w sprawie ustalania

okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870), dotyczącego określenia przez zespoły powypadkowe środków profilaktycznych oraz wniosków, w szczególności wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Wskazana byłaby też zmiana instrukcji ZUS odnośnie wypełniania informacji na druku ZUS P IWA, co do kwalifikacji osób zatrudnionych przy pracy w zagrożeniu.

W związku z ustaleniami z kontroli inspektorzy pracy wszczęli postępowanie wykroczeniowe w stosunku do 25 pracodawców i osób kierujących pracownikami.

Należy odnotować, że w związku z zastosowanymi przez inspektorów środkami prawnymi, nastąpiła wyraźna poprawa warunków pracy, dotyczyła 10.160 zatrudnionych pracowników. Zlikwidowano 124 bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia pracowników. Usunięto nieprawidłowości dotyczące 52 maszyn.

Oprócz porad udzielanych w trakcie kontroli, a dotyczących technicznego bezpieczeństwa, dodatkowo w przedmiocie „Bezpieczeństwo w przemyśle” podejmowano działania związane z programami prewencyjnymi i promocyjnymi. W 2018 r. przeprowadzono szereg szkoleń i wykładów dot. bezpieczeństwa w przemyśle.

### **Wnioski**

Wnioski po przeprowadzonych kontrolach w 2018 r. są spójne z wnioskami, jakie nasuwały się po podsumowaniu kontroli z roku 2017.

Może warto jest dalej nastawić się na propagowanie rozwiązań systemowych, co do zarządzania bezpieczeństwem pracy. Szczególnie, że w marcu 2018 r. ukazała się wspólna europejska norma ISO 45001 w miejsce Polskiej Normy PN-N-18001.

Nadal celowym wydaje się prowadzenie szerokiego poradnictwa oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących tejże oceny ryzyka zawodowego, a w tym umiejętności rozpoznawania zagrożeń i prawidłowego szacowania ryzyka związanego z tymi zagrożeniami.

W ramach działań prewencyjnych, należy dalej prowadzić cykle szkoleń wykonywanych przez inspektorów pracy dla partnerów społecznych (związki zawodowe, SIP) oraz w szkołach zawodowych i wyższych uczelniach technicznych.

Promując „bezpieczeństwo w przemyśle”, powinno się kłaść nacisk na uświadomienie pracodawcom korzyści wynikających z poprawy warunków pracy z naciskiem na ograniczenie kosztów związanych z wystąpieniem wypadków przy pracy i chorób zawodowych, poruszając jednocześnie aspekt coraz częściej występującej odpowiedzialności cywilnej.

## **16. Bezpieczeństwo w leśnictwie**

W ramach realizacji tematu „Bezpieczeństwo w leśnictwie” w OIP Gdańsk w 2018 r. przeprowadzono **24** kontrole w 23 podmiotach, zatrudniających do 50 osób.

Kontrolami objęto zakłady zajmujące się bezpośrednio pozyskiwaniem drewna, tj. wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych, stwarzających największe zagrożenia wypadkowe. Typowano zwłaszcza zakłady nowo powstałe, nie kontrolowane przez PIP oraz zakłady świadczące usługi w ramach podwykonawstwa. Wykorzystywano także informacje

o nieprawidłowościach i naruszeniach przepisów prawa pracy, uzyskiwanych w wyniku wpływających do OIP skarg od pracowników.

Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie 13 nadleśnictw. Temat realizowano w 23 zakładach świadczących usługi na podstawie umów, zawartych (indywidualnie lub w ramach konsorcjów) bezpośrednio z nadleśnictwami. W 2018 r. w ramach tematu nie kontrolowano nadleśnictw. Jednostki te nie zajmują się pozyskiwaniem drewna we własnym zakresie. Forma własności wszystkich ww. zakładów to własność prywatna.

Zakres przedmiotowy prowadzonej działalności obejmuje prace związane z pozyskiwaniem drewna - ścinką i zrywką oraz gospodarką leśną w zakresie sadzenia, czyszczenia i koszenia. Poszczególne podmioty gospodarcze wykonują prace na rzecz właściwych miejscowo nadleśnictw. Z uwagi na system zamówień przetargowych, rozległość terenu działania, szatę roślinną i wyposażenie sprzętowe poszczególnych podmiotów, tworzone są konsorcja zrzeszające po 2 – 3 podmioty lub prace zlecane są podwykonawcom.

Dominującą formą zatrudnienia stosowaną w kontrolowanych zakładach był stosunek pracy, uzupełniany stosowaniem w czterech zakładach umów cywilnoprawnych. W 2018 r. na terenie OIP w Gdańsku nie stwierdzono znacznego udziału procentowego wykonywania prac z wykorzystaniem osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – dotyczyło to ok. 2,8% zatrudnionych. Zdecydowana większość przedsiębiorców (91,3%) stosuje zatrudnianie pracowników wyłącznie na podstawie stosunku pracy. Nie stwierdzono zatrudniania cudzoziemców.

Zauważalne jest ciągle zwiększenie zainteresowania właścicieli ZUL zakupem maszyn i urządzeń specjalistycznych: przyczepek zrywkowych z mechanicznym załadunkiem. Inwestycja w specjalistyczny sprzęt znacząco zwiększa wydajność pracy, zwłaszcza w sytuacji konieczności szybkiego wykonania dużego zlecenia. Wymuszone jest to ponadto coraz większymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniej liczby wydajnych, wykwalifikowanych pracowników, umożliwiających realizację zadań. Coraz większą popularnością cieszy się leasingowanie nowych maszyn specjalistycznych np. harwesterów. Kontrolą objęto zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy, w szczególności przestrzeganie przepisów i zasad bezpiecznej pracy przy pozyskaniu, zrywce i wywozie drewna.

Kontrola zagadnień ujętych w ramach realizacji tematu dotyczyła 23 zakładów pracy. Badane zagadnienia dotyczyły łącznie 354 osób.

W kontrolowanych zakładach w okresie 2016-2018 do dnia kontroli zarejestrowano 4 wypadki lekkie oraz 2 wypadki śmiertelne. Wypadki śmiertelne dotyczyły nw. sytuacji:

- w 2016 r. podczas ścinki drzew pracownik zatrudniony jako pilarz został uderzony gałęzią oderwaną od sąsiedniego drzewa.,
- w 2018 r. podczas ścinki drzew pomocnik pilarza zatrudniony na umowę zlecenie został uderzony gałęzią oderwaną od sąsiedniego drzewa.

W trakcie prowadzonych kontroli nie ujawniono przypadków zgłoszenia lub stwierdzenia wystąpienia choroby zawodowej.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

- brak szkolenia okresowego dla pracodawców,
- brak szkoleń wstępnych i okresowych z bhp,
- uchybienia w zakresie wstępnych i okresowych profilaktycznych badań lekarskich,
- braki i uchybienia w zakresie przeszkolenia pracowników w zakresie udzielania pomocy przedlekarskiej.

- niekierowanie pracowników na szczepienia ochronne przeciwko KZM i badania przesiewowe w kierunku boreliozy,
- niewydanie pracownikom sprawnych środków ochrony indywidualnej,
- nieustalenie zasad przyznawania pracownikom odzieży roboczej lub w opracowanych zasadach przyznawania odzieży nie ujmowano obowiązku wydania części wymaganych środków,
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac,
- uchybienia w zakresie oznakowania obszarów prowadzenia prac wymaganymi tablicami ostrzegawczymi oraz posiadania instrukcji bhp przy wykonywaniu prac przy ścinie drzew,
- uchybienia w zakresie przygotowania surowca drzewnego do wywozu,
- brak okresowych kontroli eksploatowanych maszyn.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 90 decyzji, w tym:

- 29 decyzji ustnych, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej.
- 61 decyzji nakazowych, w tym 2 decyzje wstrzymania prac (nie dotyczyły eksploatowanych maszyn) i 1 decyzję skierowania 4 pracowników do innych prac. Decyzje dotyczyły ogółem 354 pracowników.

Skierowano 17 wystąpień zawierające 48 wniosków dotyczących ogółem 125 pracowników.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami zastosowano środki karne w postaci 3 mandatów oraz 1 środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia.

### **Podsumowanie**

Z przeprowadzonych kontroli w ramach omawianego tematu, w porównaniu do lat ubiegłych, wynika że mimo występujących nadal nieprawidłowości następuje systematyczna poprawa, dotyczy to m.in.:

- wyposażania pracowników w zgodną z wymogami odzież i obuwie robocze, zakup środków ochrony indywidualnej z atestami, używanie narzędzi ręcznych do ścinki, obalania i transportu drewna zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- lepszego przygotowania pracowników do pracy poprzez posiadanie odpowiednich kwalifikacji i uprawnień, oraz prowadzenie profilaktycznej opieki lekarskiej i szkoleń w zakresie bhp.

Systematyczne, przeprowadzane od kilku lat kontrole PIP oraz organizowane w nadleśnictwach narady szkoleniowe powodują, że właściciele ZUL świadomi są ciężących na nich obowiązków.

Na obecnym etapie organizacji większości pracodawców w ocenie inspektorów pracy nie można mówić o niewiedzy. Dotyczy to zwłaszcza powtarzających się w kolejnych latach nieprawidłowości w zakresie egzekwowania wykonywania pracy w wymaganych środkach ochrony indywidualnej, braku instrukcji bhp czy oceny ryzyka zawodowego.

Wyniki kontroli wskazują na dalszą potrzebę konsekwentnego stosowania przewidzianych prawem środków prawnych, w przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów bhp.

Niezbędne jest nasilenie działań kontrolnych w zakresie zagadnień związanych z mechanizacją prac w leśnictwie. Dlatego kosztem ilości kontroli prowadzonych w małych ZUL (podwykonawcach) kontrole należy koncentrować w zakładach, które faktycznie realizują usługi na rzecz administracji lasów państwowych i są bogato usprzętowane.



## 17. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna

W ramach realizacji omawianego tematu w 2018 roku przeprowadzono **54** kontrole w 53 zakładach.

Wypadki przy pracy (88) zaistniały w latach 2015-2017 w skontrolowanych zakładach pracy były indywidualnymi wypadkami związanymi: z potknięciami i poślizgnięciami – upadkami na tym samym poziomie, z obsługą maszyn i urządzeń, oraz z kontaktem ze środkami transportu.

W zaistniałych wypadkach przy pracy, które wydarzyły się w skontrolowanych zakładach pracy można znaleźć cechy powtarzalności ze względu na poniesione urazy, głównie były to urazy dłoni i palców związane z obsługą maszyn i urządzeń. Urazy te powstały w wyniku kontaktu z elementem wykonawczym podczas operowanie rękami w strefie niebezpiecznej. Zespoły powypadkowe najczęściej ustalały przyczyny leżące po stronie pracownika (samego poszkodowanego), takie jak: nieuwaga, brak koncentracji nad wykonywaną czynnością, nieostrożność pracownika i zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem oraz rutyna, często zapominając o przyczynach organizacyjnych po stronie pracodawcy.

Do tak ograniczonych przyczyn wypadku przy pracy zespoły powypadkowe ustalały wnioski i środki profilaktyczne, takie jak: ponownie przeszkolenie pracownika, omówienie zaistniałego wypadku podczas szkoleń w dziedzinie bhp.

Płytką analizą przyczyn wypadku przy pracy powodowała, że czynniki, które aktywowały się podczas wypadku były pomijane i nieuwzględniane w ocenie ryzyka zawodowego.

Spśród ww. 88 wypadków przy pracy, 4 były wypadkami ciężkimi. W 30 skontrolowanych zakładach pracy nie zarejestrowano wypadków przy pracy, a w 27 – inspektorzy pracy nie mieli uwag do oceny ryzyka zawodowego.

W warunkach zagrożenia hałasem pracę wykonywało 224 zatrudnionych w 21 podmiotach. Zatrudnieni zostali wyposażeni w ochronniki słuchu. Pracodawcy przy doborze ochronników słuchu dla pracowników, niekiedy nie uwzględniają dostosowania ich właściwości ochronnych do parametrów wynikających z przeprowadzonych pomiarów natężenia hałasu.

W dwóch zakładach łącznie na 6 stanowiskach pracy stwierdzono przekroczenie najwyższego dopuszczalnego stężenia pyłu całkowitego. Inspektor pracy wydał nakaz wyposażenia pracowników w środki ochrony dróg oddechowych oraz przeprowadzenia badania skuteczności odciągów miejscowych.

W tych samych zakładach pracy na dwóch stanowiskach stwierdzono przekroczenie najwyższego dopuszczalnego natężenia drgań mechanicznych podczas obsługi piły łańcuchowej i szlifierki oscylacyjnej. Inspektor pracy wydał nakaz wyposażenia pracowników w rękawice antywibracyjne.

W jednym zakładzie pracy pracodawca prowadził rejestr czynników rakotwórczych i rejestr pracowników narażonych na ich oddziaływanie. Pracodawca przekazał (w latach ubiegłych i za 2017 rok) do Okręgowego Inspektoratu pracy w Gdańsku informacje o substancjach chemicznych i ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

W części skontrolowanych zakładów pracy były prowadzone rejestry pomiarów czynników szkodliwych, jednak rejestry te nie były uzupełniane danymi wynikającymi z kolejnych pomiarów przeprowadzonych w zakładzie.

W 7 skontrolowanych zakładach pracy inspektorzy wydali decyzje dotyczące przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy.

W skontrolowanych zakładach pracy najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami były np.:

- brak wstępnych i okresowych badań lekarskich, nieprzeprowadzenie szkoleń okresowych w dziedzinie bhp,
- brak wyposażenia pracowników w odzież i w obuwiu robocze, w środki ochrony indywidualnej – ochronniki słuchu, maski przeciwpyłowe, gogle ochronne,
- brak wentylacji ogólnej i mechanicznej w pomieszczeniach pracy, nieskuteczność wentylacji miejscowej, nieoznakowane progi, ubytki na drogach komunikacyjnych i transportowych,
- przechowywanie materiałów i surowców w miejscach nieprzeznaczonych do tego celu, bez określenia zasad, instrukcji składowania materiałów,
- brak opracowania zasad ruchu na drogach wewnątrz zakładowych.

Przyczyny ww. nieprawidłowości to przeważnie brak osoby pełniącej funkcje służby bhp. Specjaliści ds. bhp zatrudniani na podstawie umów zleceń w podmiotach o małym i średnim zatrudnieniu reagują z reguły na informacje uzyskiwane od pracodawcy. Często nie ma osoby, która na bieżąco dokonywałaby przeglądu w zakresie bhp, przygotowania i wyposażenia pracowników.

Na wyposażeniu kontrolowanych podmiotów znajdowały się 393 maszyny i urządzenia do obróbki drewna. Nieprawidłowości dotyczyły 144 maszyn i urządzeń, w tym wstrzymano eksploatację 23 maszyn. Najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami w zakresie wyposażenia maszyn i urządzeń do obróbki drewna były: brak osłon mechanizmów napędzających, brak lub uszkodzone osłony elementów tnących, skrawających, brak układu sterowania zapewniającego pierwszeństwo zatrzymania maszyny nad jej uruchomieniem oraz zabezpieczającego przed ponownym uruchomieniem maszyny po jej nieplanowanym zatrzymaniu, brak lub uszkodzony wyłącznik zatrzymania awaryjnego, brak podłączenia maszyny do urządzeń odciągowych pyłu drzewnego, brak instrukcji bhp dotyczącej obsługi ww. obrabiarki, brak udokumentowanej oceny i kontroli pod kątem spełnienia wymagań minimalnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

## 18. Nadzór rynku

W 2018 r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

### **Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku w trakcie:**

- A. kontroli związanych z wydawaniem opinii na wniosek organów celno-skarbowych,
- B. kontroli sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów,
- C. kontroli maszyn użytkowanych w warsztatach samochodowych – podnośniki stacjonarne,
- D. kontroli obuwia o cechach ochronnych,
- E. kontroli w pozostałych przypadkach.

W ramach realizacji omawianego tematu przeprowadzono ogółem **119** kontroli, w tym:

- 41 kontroli (u 18 przedsiębiorców) na wniosek organów celno-skarbowych, w podtemacie A odnośnie 56 wyrobów,
- 15 kontroli (u 13 przedsiębiorców) na podstawie otrzymanych informacji, w podtemacie B, dotyczących 20 wyrobów,
- 38 kontroli (u 38 przedsiębiorców), w podtemacie C, dotyczących 45 wyrobów,
- 23 kontrole (u 23 przedsiębiorców) w podtemacie D, dotyczących 24 wyrobów,
- 6 kontroli (u 6 przedsiębiorców) tzw. kontroli pozostałych, w podtemacie E, dotyczące 7 wyrobów.

Łącznie podczas kontroli inspektorzy pracy skontrolowali 152 różne wyroby.

Inspektorzy pracy wydali 54 opinie na wniosek urzędów celno-skarbowych o niespełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych dla 54 różnych wyrobów, w tym 29 opinii negatywnych. W dwóch przypadkach opinia nie była wydana.

W wyniku prowadzonych kontroli, w stosunku do części badanych wyrobów inspektorzy pracy stwierdzili niezgodności z wymaganiami zasadniczymi.

W roku 2018 w czasie przeprowadzania rutynowych kontroli nie stwierdzono stosowania wyrobów pirotechnicznych podlegających dyrektywie 2007/23 (2013/29) (tj. wyroby pirotechniczne klasy T1 i P1) i dlatego nie przeprowadzono żadnej kontroli w tym temacie.

Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE, tj. nowej oraz starej dyrektywy maszynowej 98/37/WE, dyrektywy niskonapięciowej 2006/95/WE (2014/35), dyrektywy ciśnieniowej 97/23 (2014/68).

Dotyczyło to przede wszystkim:

- a) braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności (w co najmniej 40 przypadkach podtematu A; w 8 przypadkach podtematu C),
- b) nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkowania, lub jej braku, czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim (w co najmniej 25 przypadkach podtematu A; w 7 przypadkach podtematu C),
- c) braku znakowania znakiem lub zastosowaniem nieprawidłowego oznakowania CE (w co najmniej 36 przypadkach podtematu A),
- d) braku wyposażenia maszyn w jakąkolwiek tabliczkę znamionową (w co najmniej 11 przypadkach np. podtematu A),
- e) braku wyposażenia maszyn w tabliczkę znamionową posiadającą wszystkie wymagane podstawowe informacje o maszynie (w co najmniej 18 przypadkach podtematu A; w 6 przypadkach podtematu C),
- f) nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, głównych wyłączników prądu, grzybkowych wyłączników zatrzymywania awaryjnego, w postaci piktogramów określających zagrożenia lub napisów ostrzegawczych itp.
- g) zamontowania prawidłowych wtyczek zasilających (w co najmniej 7 przypadkach np. podtematu A),
- h) braku oznakowania maszyn eksploatowanych na zewnątrz, piktogramem określającym dopuszczalne natężenie emitowanego przez maszynę dźwięku (w co najmniej 2 przypadkach np. podtematu A),
- i) braku zamontowania na ruchome elementy obrotowe np. osłon stałych lub otwieranych (w co najmniej 2 przypadkach, podtematu A; 2 przypadki podtematu C) wyposażonych w dodatkowe wyłączniki krańcowe (w co najmniej 1 przypadku),
- j) braku zapewnienia bezpiecznej odległości sięgania rąk do gardzieli maszyn, tj. co najmniej 85 cm (w co najmniej 3 przypadkach np. podtematu A),

k) braku oznakowania występującej strefy niebezpiecznej (w co najmniej 4 przypadkach), zamontowania dodatkowych wyłączników zatrzymania awaryjnego w postaci wyłączników grzybkowych i ich prawidłowego oznakowania (w co najmniej 2 przypadkach np. podtematu A) jak również zapewnienie żółtego tła wokół grzybkowych przycisków zatrzymania awaryjnego (w co najmniej 12 przypadkach np. podtematu A),

Producenci coraz częściej zamieszczają bezpośrednio na maszynie – krótką instrukcję bhp, która odnosi się do zachowania zasad normalnej pracy, czynności zabronionych i awaryjnego wyłączenia. Instrukcje te sporządzane są w obcym języku. W 2 przypadkach należało przetłumaczyć jej treść na język polski.

Przyczyny stwierdzonych niezgodności wynikają w dalszym ciągu z niezajomości przepisów i procedur związanych z systemem oceny zgodności oraz brakiem wykwalifikowanych kadr (osób posiadających wiedzę w tym zakresie i umiejących ją wykorzystać w praktyce) w kontrolowanych podmiotach. Należy też zwrócić uwagę na możliwy aspekt ekonomiczny, tj. kupowanie maszyn, często najtańszych, a zatem takich gdzie prawdopodobieństwo wystąpienia nieprawidłowości jest większe.

### **Ocena stopnia realizacji wydanych środków prawnych związanych z prowadzonymi kontrolami i postępowaniami**

W 38 kontrolach maszyn użytkowanych w warsztatach samochodowych – tj. podnośnikach stacjonarnych (temat 005C) inspektorzy pracy skontrolowali 45 wyrobów, z czego przy 36 wyrobach nie stwierdzili niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami. W przypadku 9 wyrobów, gdzie stwierdzono niezgodności z wymaganiami zasadniczymi z uwagi na właściwość terytorialną sprawy w celu dalszych rozstrzygnięć przekazano do innych, właściwych Okręgowych Inspektoratów Pracy.

Oдноśnie skontrolowanych przez inspektorów pracy wyrobów, tj. oдноśnie obuwia o cechach ochronnych – nie stwierdzono poważnych nieprawidłowości, a niezgodności stwierdzone zostały w przypadku 1 wyrobu zostały usunięte w ramach działań dobrowolnych/naprawczych przez importera.

W kontrolowanych wyrobach usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek postępowań wszczętych w 2018 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy – 1 postanowienie OIP dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi oraz łącznie 7 decyzji OIP umarzających postępowanie. We wszystkich tych przypadkach decyzje umarzające postępowanie były wydane w ramach tematu sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami nt. wady wyrobu.

Piętnaście kontroli wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych, przekazano do innych Okręgów PIP.

### **Działania naprawcze podjęte dobrowolnie na etapie kontroli wyrobów**

Inspektorzy pracy przyjęli zasadę przeprowadzania kontroli, w czasie której starano się doprowadzić do spełnienia wymagań zasadniczych wyrobów. Oдноśnie 33 wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w czasie 37 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

- uzupełnienie treści deklaracji zgodności poprzez uzyskanie od producentów poprawionych dokumentów,
- uzupełnienie treści instrukcji użytkowania,
- dokonania odpowiedniego oznaczenia przycisków i pokręteł sterujących maszyn,
- montaż osłon, wyłączników grzybkowych, wyłączników krańcowych itp.

### **Współpraca z organami celno-skarbowymi**

W 2018 r. przeprowadzono łącznie 41 kontroli, a w 2017 r. przeprowadzono łącznie 40 kontroli na wnioski organów celno-skarbowych. Ilość kontroli jest wprost proporcjonalna od liczby zatrzymań wyrobów przez organa służby celno-skarbowej. Jest to spowodowane między innymi wykonaniem coraz większej ilości specjalistycznych szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celno-skarbowych, jak również zmianą przepisów skarbowych, na podstawie których większość towarów wchodzi na teren kraju za pomocą elektronicznych dokumentów SAD i PWD. Kontrole maszyn wykonywane przez celników, są jedynie wrywkowe, nie przekraczają nawet 3% sprowadzanych do Polski maszyn.

### **Podsumowanie**

W 2018 r. inspektorzy pracy w ramach nadzoru rynku przeprowadzili 119 kontroli, podczas których skontrolowali odpowiednio 152 różne wyroby. W większości przypadków, poza obuwem o cechach ochronnych, stwierdzono, że część ocenianych wyrobów, np. 9 podnośników samochodowych, w różnym względzie nie spełniało wymagań zasadniczych. Najczęściej nieprawidłowości dotyczyły: oznakowania, deklaracji zgodności, instrukcji użytkowania. Tylko w jednym przypadku stwierdzono brak oznakowania znakiem bezpieczeństwa CE.

W ramach dobrowolnych działań importerów wydano 25 pozytywnych opinii dopuszczających dane wyroby do wewnątrzspółnotowego obrotu.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do wyrobów wprowadzanych na rynek Wspólnoty Europejskiej spoza jej granic, a w szczególności sprowadzeń jednostkowych przez małe firmy lub samych użytkowników.

### **Wnioski**

Wskazane jest :

- 1) Wzmożenie działań informująco-prewencyjnych w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, poprzez m.in.: udzielanie informacji na stronach internetowych GIP i OIP, w szczególności wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
- 2) Upowszechnienie publikacji dotyczących maszyn objętych nową dyrektywą maszynową 2006/42/WE, ciśnieniową 97/23/WE (2014/68/UE) oraz dyrektywą niskonapięciową 2006/95/WE (2014/35/UE).

## **19. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne - w zakresie paliw płynnych**

W roku 2018 na terenie województwa pomorskiego inspektorzy pracy realizując omawiany temat przeprowadzili 7 kontroli w 7 podmiotach.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 318 osób, w tym 308 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę i 6 osób w ramach umów cywilnoprawnych.

We wszystkich 7 przypadkach koncesje dotyczyły obrotu paliwami ciekłymi. Koncesje te dotyczyły obrotu następującymi paliwami:

- benzynami silnikowymi innymi niż benzyny lotnicze – 6 koncesji,
- olejami napędowymi – 6 koncesji,
- olejami opałowymi – 2 koncesje,
- skroplonym gazem LPG – 5 koncesji.

Ponadto w 1 koncesji zezwolono na obrót paliwami takimi, jak: półprodukty rafineryjne, benzyny lotnicze, paliwa typu benzyny do silników odrzutowych, paliwa typu nafty do silników odrzutowych, biopaliwa płynne.

W zakresie postępowania kontrolnego dotyczącego spełnienia obowiązków wynikających z ustawy Prawo Energetyczne, inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości.

## **20. Kontrole zatrudniania ratowników wodnych, zwłaszcza na kąpieliskach, pływalniach i parkach wodnych**

Celem kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w 2018 r. była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy podczas zatrudniania ratowników wodnych.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 10 kontroli w 10 podmiotach.

W 4 kontrolowanych podmiotach ratownicy byli zatrudnieni na podstawie umowy w zakresie świadczenia usług, polegającej na obsłudze ratowniczej w pływalniach z Wodnym Ochotniczym Pogotowiem Ratunkowym.

W 4 kontrolowanych podmiotach ratownicy zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę.

W 2 kontrolowanych podmiotach ratownicy zatrudnieni byli na podstawie umowy zlecenia.

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- 16 decyzji nakazowych ogółem, w tym 10 decyzji ustnych,
- 2 wnioski w wystąpieniach.

Decyzje nakazowe dotyczyły 51 osób.

Stwierdzone nieprawidłowości, głównie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczyły m.in.:

- oznakowania miejsc niebezpiecznych oraz zapewnienia ładu i porządku w pomieszczeniach socjalnych dla ratowników,
- zabezpieczenia rozdzielnic elektrycznej przed dostępem osób nieuprawnionych znajdujących się w pomieszczeniach pracy ratowników,
- wyposażenia ciągów schodów w balustradę,
- uzupełnienie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego w zakresie ogólnej oceny istniejącego ryzyka na stanowisku pracy,
- opracowania instrukcji udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej i instrukcji bezpieczeństwa na basenie,
- wyposażenia ratowników w odzież i obuwie robocze.

Ponadto inspektorzy pracy podczas prowadzenia kontroli udzielili łącznie 23 porady prawne i 21 porad technicznych.

## 21. Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających

Kontrolami objęto stocznie realizujące pełny zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz podmioty kooperujące ze stoczniami na ich terenie, to jest pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami, realizujących budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **35** kontroli, którymi objęto 33 podmioty gospodarcze, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 6.204 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 4.514 pracowników. Charakter własnościowy kontrolowanych w 2018 r. przedsiębiorstw kształtował się następująco: sektor prywatny – 31 podmiotów, sektor publiczny - 2 podmioty.

### Najczęściej występujące nieprawidłowości:

- brak aktualnych badań lekarskich pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp i szkolenia okresowego oraz innych nieprawidłowości dotyczących szkoleń w dziedzinie bhp, a także dostarczania pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej wyposażenia w odzież i obuwie robocze pracowników oraz nieużywania tych środków przez pracowników, nieprawidłowości w zakresie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz w zakresie organizacji pierwszej pomocy i ochrony przeciwpożarowej, oraz brak wyznaczonego koordynatora przy wykonywaniu prac w jednym miejscu przez pracowników różnych pracodawców,
- nieprawidłowości w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych,
- nieprawidłowości dotyczące składowania substancji i mieszanin chemicznych i innych niebezpiecznych, nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego doboru miejsc składowania materiałów,
- nieprawidłowości dotyczące dojść do stanowisk pracy oraz niezabezpieczenie przed wpadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków i niewłaściwe stosowanie znaków, barw i sygnałów bezpieczeństwa,
- brak urządzeń lub niewłaściwe urządzenia ochronne obrabiarek do metali, niewłaściwy stan urządzeń ochronnych w konstrukcji rusztowań i nieutrzymanie rusztowań w sprawności technicznej, nieutrzymanie w stanie sprawności technicznej ręcznych urządzeń zmechanizowanych i elektronarzędzi,
- brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych oraz nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy i na statkach,
- nieprawidłowe zabezpieczenie urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych i uszkodzeniami mechanicznymi, nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających oraz nieprawidłowości dotyczące eksploatacji sieci gazowych przesyłowych,
- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie tych pomieszczeń oraz niespełnienie wymagań w zakresie rodzaju i wielkości pomieszczeń higienicznosanitarnych.

### Zastosowane środki prawne i uzyskane efekty

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach jednostek pływających wydano łącznie 181 decyzji, z czego 99 decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając

stwierdzone zagrożenia. Jedną decyzję wpisano do dziennika budowy. Spośród 81 decyzji wydanych na piśmie, do dnia sporządzenia sprawozdania wykonano 77 decyzji, to jest 95%. W 3 przypadkach stwierdzono bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 3 nakazów wstrzymania prac (które wykonano), natomiast z rygiorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa wydano 44 decyzje, z czego na piśmie potwierdzono wykonanie 43 decyzji. Wydano ponadto 17 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Poprzez wydanie 5 decyzji skierowano do innych prac 5 pracowników. W związku z ogólnym stanem warunków pracy wydano 5 decyzji zakazujących wykonywania prac. Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, zostało potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy 4.066 pracowników.

Do pracodawców skierowano 14 wystąpień zawierających 46 wniosków, z czego do chwili obecnej poinformowano inspektorów pracy o sposobie wykonania 43 wniosków. W wyniku realizacji tych wniosków, potwierdzono poprawę warunków pracy 882 pracownikom.

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych w 2018 r. udzielono podmiotom kontrolowanym łącznie 310 porad. Spośród udzielonej ogólnej liczby porad, 107 porad dotyczyło prawnej ochrony pracy, 190 porad dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy, a 13 porad udzielono w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 34 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 17 mandatów karnych, w łącznej kwocie 23.700 zł, a wobec sprawców 4 wykroczeń zastosowano 4 środki wychowawcze.

W ramach realizacji tematu, w okresie sprawozdawczym skierowano do prokuratury 1 zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Ponadto podjęto ścisłą współpracę z prokuraturą i policją w związku z ustalaniem okoliczności i przyczyn badanych wypadków przy pracy, które wydarzyły się w związku z prowadzeniem produkcji stoczniowej. W celu poprawy warunków pracy podjęto współpracę ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy podczas realizacji tematu kontrolnego.

### **Porównanie z okresem poprzednim**

Kontrolami w ramach tematu objęto mniejszą, niż w 2017 roku ilość podmiotów biorących udział w procesach budowy, przebudowy i remontów w ramach zadań realizowanych przez duże firmy. Kontrole przeprowadzone w 2017 roku wykazały udział pracowników w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w wysokości 72,4%, co daje wzrost równy 4,3% w stosunku do 2016 r. Natomiast kontrole przeprowadzone w 2018 roku wykazały udział pracowników w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w wysokości 72,8%, co daje wzrost równy 0,4% w stosunku do 2017 r. Na powyższą sytuację może mieć wpływ zintensyfikowanie kontroli przestrzegania zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach odpowiadającym umowie o pracę, jak również specyfika kontrolowanych podmiotów. W 2018 roku kontrolą objęto większą liczbę pracodawców, u których zatrudnienie kształtuje się na poziomie kilkuset osób zaliczanych w przyjętej nomenklaturze do tzw. dużych i wielkich przedsiębiorstw. Ponadto zwiększenie i ustabilizowanie zatrudnienia na podstawie umów o pracę w przedsiębiorstwach prowadzących produkcję okrętową może wskazywać na osiągnięcie pewnej stabilizacji w zakresie „portfela zamówień” polskich stocznii. Wpływ na poprawę struktury zatrudnienia może mieć również stopniowe odzyskiwanie przez polskie stocznie renomowanej pozycji na rynku międzynarodowym w zakresie budowy wysokospecjalistycznych jednostek pływających i obiektów oceanotechnicznych.

W stosunku do 2017 roku zmniejszyła się ilość wykrytych nieprawidłowości w zakresie nadzoru i kontroli stanu bhp oraz organizacji służby bhp w przedsiębiorstwach. Spadła



również liczba nieprawidłowości w zakresie posiadania przez pracowników wymaganych kwalifikacji zawodowych oraz stwierdzonych uchybień w zakresie identyfikacji występowania na stanowiskach pracy czynników szkodliwych i uciążliwych. Pomimo przeprowadzonej mniejszej liczby kontroli niż w roku 2017, uzyskano porównywalną ilość stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie dotyczącym badań lekarskich, co wskazuje na wzrost zagrożeń w tym zakresie. Na podobnym poziomie w stosunku do ilości kontroli kształtuje się liczba występujących nieprawidłowości dotyczących sporządzania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, aktualizacji sporządzonych ocen oraz zapoznawania pracowników z opracowaną dokumentacją. Stwierdzono spadek nieprawidłowości w zakresie przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp, co może wynikać z mniejszej niż w roku 2017 ilości kontroli przedsiębiorstw, które dopiero rozpoczynają działalność w branży okrętowej i nie były dotąd kontrolowane przez organa Państwowej Inspekcji Pracy. Przy typowaniu zakładów pracy do kontroli w ramach realizacji tematu „Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających.” uwzględniano również w znacznej części przypadków realizację tematów skargowych związanych z nieodpowiednimi warunkami pracy. Wzrosła ilość ujawnionych zagrożeń w zakresie nieprawidłowego zabezpieczenia przed wpadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków na budowanych, przebudowywanych i remontowanych jednostkach pływających, co wskazuje na konieczność zwrócenia szczególnej uwagi w powyższym zakresie podczas realizacji tematu w 2019 r. Stwierdzono również znacznie większą niż w roku 2017 liczbę nieprawidłowości dotyczącą organizacji bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy, braku ładu i porządku w wyznaczonych ciągach komunikacyjnych, a także wydawania ogólnych instrukcji w dziedzinie bhp. Zanotowano również wzrost zagrożeń związanych z ogólną organizacją prac szczególnie niebezpiecznych. Znaczący wzrost odnotowanych zagrożeń w zakresie organizacji i wykonywania prac na wysokości i wykonywania prac w zbiornikach wymaga dokładnej kontroli tych rejonów w 2019 roku na budowanych i remontowanych jednostkach pływających ze szczególnym uwzględnieniem zapewnienia asekuracji drugiej osoby. Wystąpił spadek stwierdzonych uchybień w zakresie elementów sterowniczych maszyn do obróbki metali i wyposażenia ich w wyłączniki bezpieczeństwa przeznaczone do zatrzymania awaryjnego. Ujawniono mniejszą niż w roku ubiegłym ilość nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego ręcznych narzędzi zmechanizowanych i elektronarzędzi, odnotowano natomiast znaczny wzrost zagrożeń związanych z utrzymaniem rusztowań w stanie sprawności technicznej i montowaniem prawidłowych urządzeń ochronnych zgodnie z dokumentacją producenta i obowiązującymi przepisami prawa. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych, sposobu ich zabezpieczania przed dostępem osób nieuprawnionych oraz w zakresie eksploatacji instalacji i sieci gazów technicznych pozostały na porównywalnym poziomie jak w 2017 roku lub nieznacznie wzrosły, co przy mniejszej ilości kontroli wskazuje na wzrost w zakresie niewłaściwej eksploatacji instalacji i sieci elektroenergetycznych. Wzrost zagrożeń związanych z niewłaściwym zabezpieczaniem instalacji elektrycznych przed osobami nieuprawnionymi, zarówno w obiektach zakładów pracy jak i na jednostkach pływających, wskazuje na konieczność prowadzenia dalszych zintensyfikowanych kontroli przy realizacji tematu w 2019 roku. Wystąpił również wzrost zagrożeń związanych z wykonywaniem prac transportowych (szczególnie w transporcie pionowym konstrukcji sekcji i bloków kadłubów) oraz wyposażenia w sprawny osprzęt transportowy posiadający odpowiednie atesty. Uzyskano natomiast znaczną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących organizacji i wyposażenia technicznego pomieszczeń magazynowych, jak również

składowania i magazynowania niebezpiecznych substancji chemicznych. Wzrosła nieznacznie ilość stwierdzonych przypadków nieprawidłowego sposobu składowania materiałów, a w szczególności butli z gazami technicznymi. W wyniku prowadzonych kontroli uzyskana została w stosunku do roku poprzedniego poprawa stanu technicznego i wyposażenia zaplecza higieniczno-sanitarnego. Zmniejszyła się również liczba wykrywanych nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, sposobu ich doboru w zależności od występujących zagrożeń na stanowiskach pracy oraz stosowania przez pracowników odpowiednich środków ochrony indywidualnej podczas pracy.

Reasumując, w wyniku realizacji tematu uzyskana została poprawa warunków pracy w zakresie części zagadnień objętych kontrolą, jednak niektóre zagadnienia w porównaniu do roku 2017 uległy pogorszeniu. W pozostałym zaś zakresie ilość wykrywanych nieprawidłowości różniła się tylko nieznacznie.

### **Wnioski**

1. Wysoki stopień zagrożeń oraz fakt braku znaczącej poprawy w zakresie niektórych zagadnień występujących przy produkcji i remontach statków, wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu.
2. Podczas realizacji tematu kontrolnego w 2019 roku należy nadal monitorować warunki pracy w obszarach, w których nie odnotowano wyraźnej poprawy.
3. Minimalny wzrost udziału liczby pracowników w stosunku do ilości ogólnie zatrudnionych w skontrolowanych zakładach produkcji okrętowej może być związany z trwającą tendencją wzrostową w zakresie budowy nowych specjalistycznych jednostek pływających i powolną stabilizacją branży okrętowej. Powyższe może wynikać również z intensyfikacji działań w zakresie kontroli przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.
4. Wraz ze wzrostem tempa produkcji i powstawaniem nowych podmiotów realizujących projekty okrętowe, spodziewać się można wzrostu zagrożeń w 2019 roku, co wskazuje na potrzebę dalszych kontroli stanu bhp przy budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych obiektów oceanotechnicznych i konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hali, placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni.

## **22. Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających**

W 2018 r. inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej oraz Sekcji Nadzoru i Kontroli oraz Badania Wypadków przy Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali 7 kontroli bezpieczeństwa pracy na jednostkach pływających na obszarze województwa pomorskiego.

Przedmiotem kontroli była ocena przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków bytowych załóg oraz warunków bezpiecznej żeglugi na jednostkach pływających uprawiających żeglugę po wodach morskich i śródlądowych. Ponadto sprawdzano stopień wdrażania postanowień nowej ustawy o pracy na morzu.

Kontrole prowadzone były w okresie od 01.01. do 31.12.2018 r. na terenie województwa pomorskiego. W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 7 kontroli w 7 podmiotach. Liczba pracujących w skontrolowanych zakładach wynosiła ogółem 621 osób.

Kontrolą objęto 17 jednostek pływających wchodzących w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych województwa pomorskiego.

Najczęściej spotykane nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach pływających to:

- o Prowadzenie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych w sposób zagrażający bezpieczeństwu obsługi.
- o Niewłaściwy stan dróg i przejść komunikacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem zastosowania barw bezpieczeństwa i oznakowania stref stwarzających zagrożenie.
- o Braki oznakowania źródeł promieniowania i granic stref ochronnych pól elektromagnetycznych wytwarzanych przez urządzenia radiokomunikacyjne i radiolokacyjne znajdujące się w sterówkach oraz na masztach antenowych w rejonie pokładów namiarowych jednostek pływających.
- o Brak udostępnionych w języku polskim instrukcji bezpieczeństwa pracy i procedur związanych z obsługą poszczególnych urządzeń i systemów okrętowych.
- o Brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji.

### **Stosunek pracy na statkach morskich**

W związku z wejściem w życie w listopadzie 2015 r. nowej ustawy o pracy na morzu szczególnej uwadze w czasie kontroli poddawane są marynarskie umowy o pracę na statku. W OIP Gdańsk w okresie roku 2018 ustalono, że u 1 armatora zatrudniano członków załóg statków morskich na podstawie umów cywilnoprawnych. Dotyczyło to 30 osób.

U trzech armatorów ustalono, że marynarskie umowy o pracę zostały skonstruowane w niewłaściwy sposób i nie zawierają treści wymaganych przez ustawę o pracy na morzu.

W związku z nieprawidłowościami w zakresie zawierania umów cywilno-prawnych w miejsce marynarskich umów o pracę oraz nieprawidłowościami w treści zawartych marynarskich umów o pracę inspektor pracy ukarał jednego pracodawcę karą grzywny, a wobec jednego pracodawcy zastosował środek oddziaływania wychowawczego.

### **Wypadki przy pracy**

Analizą objęto okres od 2016 do 2018 roku. Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających w analizowanym okresie wydarzyła się niewielka ilość wypadków przy pracy, z tendencją malejącą w odniesieniu do lat ubiegłych. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, wynikające z braku doświadczenia oraz lekceważenia zagrożenia oraz zasad bezpiecznych zachowań, jak też przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W jednym przypadku stwierdzono popełnienie błędów w zakresie postępowania powypadkowego odnośnie kwalifikacji prawnej śmiertelnego wypadku przy pracy i uzasadniania podjętej decyzji. W związku z powyższym inspektor pracy zwrócił pracodawcy zatwierdzony protokół powypadkowy z wnioskiem o sporządzenie korekty i uzupełnienie braków formalno-prawnych, co zostało przez pracodawcę niezwłocznie wykonane.

### **Ocena stanu warunków pracy na statkach**

Aktualny dobry stan warunków pracy na statkach jest wynikiem, między innymi, obowiązku poddawania jednostek pływających, systematycznym inspekcjom przez wyznaczonych w tym celu, inspektorów Urzędu Morskiego i Urzędu Żeglugi Śródlądowej. Inspekcje przeprowadza się w celu stwierdzenia, czy:

- o statek odpowiada wymaganiom w zakresie bezpieczeństwa żeglugi i życia na morzu, w tym w zakresie bezpieczeństwa eksploatacji statku,
- o armator spełnia wymagania bezpiecznej eksploatacji statku.

Spełnienie przez statek powyższych wymagań stwierdza dyrektor urzędu morskiego, wystawiając kartę bezpieczeństwa lub certyfikat bezpieczeństwa, uprawniający do żeglugi. W obcych portach statki te są poddawane kontrolom międzynarodowych instytucji nadzorczych (PSC) czuwających na bezpieczeństwem załóg statków.

Do właściwości Dyrektorów Urzędów Żeglugi Śródlądowej należy między innymi nadzór nad bezpieczeństwem żeglugi śródlądowej, przeprowadzanie inspekcji statku oraz inspekcji technicznej statku. Inspekcje statku przeprowadzają pracownicy Urzędów Żeglugi Śródlądowej zwani inspektorami. Inspekcje techniczne statku wykonuje powoływana i odwoływana przez Dyrektora Urzędu Żeglugi Śródlądowej techniczna komisja inspekcyjna. Kierownik statku lub inna osoba odpowiedzialna za statek są obowiązani stosować się do doraźnych zaleceń w zakresie bezpieczeństwa żeglugi wydanych przez inspektora. Statek śródlądowy może być dopuszczony do żeglugi po uzyskaniu dokumentów bezpieczeństwa statku, które wydawane są przez Dyrektora Urzędu Żeglugi Śródlądowej po spełnieniu przez statek wymaganiom bezpieczeństwa w zakresie budowy, jego stałych urządzeń i wyposażenia; właściwości manewrowych; ochrony wód, powietrza lub ochrony przed hałasem; warunków sanitarnych oraz bhp; składu i kwalifikacji załogi.

Jednostki pływające, ich stałe urządzenia i wyposażenie podlegają również nadzorowi technicznemu Polskiego Rejestru Statków oraz innych uznanych instytucji kwalifikacyjnych, które po dokonaniu przeglądu, wystawia stosowne świadectwa. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono braku powyższych dokumentów jak również rażących odstępstw od obowiązujących przepisów, które stwarzałyby bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia zatrudnionych pracowników.

Większość nieprawidłowości była usuwana przez załogi statków w czasie trwania kontroli. Większość wyżej wymienionych, jak i pozostałe uchybienia stwierdzone w czasie prowadzenia kontroli, nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia pracowników zatrudnionych na jednostkach. Kontrole były prowadzone w czasie postoju jednostek w portach.

Stwierdzone uchybienia w trakcie normalnej eksploatacji jednostek tj. w czasie pobytu w morzu lub na wodach śródlądowych w oddaleniu od lądu, mogą być przyczyną wielu, groźnych w skutkach, wypadków.

### **Najczęstsze przyczyny naruszania obowiązujących wymagań**

Ustalone w czasie kontroli uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy powstały na skutek:

- nie zawsze rzetelnego podejścia przez armatorów do niektórych zagrożeń występujących na zarządzanych przez nich jednostkach pływających oraz lekceważenie przez nich obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- lekceważenia przez pracowników i osoby bezpośredniego nadzoru przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących marynarskich umów o pracę,

- nieznamomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno przez armatorów, jak i członków załóg jednostek pływających,
- braku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla morskich statków niekonwencyjnych (nie objętych rygorami konwencji mlc), statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto poniżej 200 jednostek.

Inspektorzy pracy wydali pracodawcom 8 decyzji nakazowych, w tym 8 ustnych, oraz skierowali do nich 11 wniosków w wystąpieniach. Zastosowano ponadto względem sprawców wykroczeń 1 mandat w kwocie 1.000 zł oraz 1 środek wychowawczy. W wyniku realizacji nakazów i wystąpień poprawiono warunki pracy ok. 430 osób.

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych udzielono 18 porad prawnych dotyczących w głównej mierze zawierania marynarskich umów o pracę członków załóg jednostek pływających w świetle obowiązujących przepisów prawa oraz 24 porady techniczne dotyczące poprawy warunków pracy na obiektach pływających w ramach uprawiania żeglugi morskiej i śródlądowej.

### **Wnioski**

1. Aktualny stan warunków pracy na skontrolowanych jednostkach pływających oraz stały nadzór wielu instytucji nad utrzymaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pozwala sądzić, że dotychczasowa ilość kontroli powinna zapewnić utrzymanie tego stanu.
2. W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na jednostkach pływających należy kontynuować kontrole, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracy na jednostkach pływających oraz właściwego przygotowania jednostek pływających do wyjścia w morze, w tym planowania podróży morskiej.
3. W związku z wejściem w życie nowej ustawy o pracy na morzu, regulującej stosunki pracy na statkach morskich i objęcie jej oddziaływaniem załóg statków morskich „niekonwencyjnych” niezbędnym staje się skierowanie wniosku do właściwych instytucji w celu unormowania prawnego zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto GT poniżej 200 jednostek, a według ustawy o pracy na morzu dla statków niekonwencyjnych.
4. Potrzeba odrębnych unormowań prawnych uwzględniających specyfikę pracy na statkach niekonwencyjnych dotyczy nie tylko wymogów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również przepisów z zakresu tzw. prawnej ochrony pracy. W szczególności zalecane byłoby wydanie odrębnych przepisów o czasie pracy, jako nierozłącznego elementu bezpieczeństwa żeglugi, a w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Większość tego typu jednostek pływających zakwalifikowana jest do statków niekonwencyjnych oraz tych, które nie pełnią stałego pogotowia ratowniczego lub innego pogotowia, a wykonuje prace w basenach portowych, uprawia żeglugę przybrzeżną i rejsy w obrębie wód terytorialnych.
5. Stosowanie do prac wykonywanych na tych jednostkach przepisów kodeksu pracy, szczególnie o czasie pracy oraz wydanych na jego podstawie aktów wykonawczych w praktyce jest bardzo uciążliwe. W konsekwencji pracodawcy niejednokrotnie starają się omijać stosowanie mało elastycznych i nieuwzględniających specyfiki morskiej przepisów prawa pracy.  
Podobna sytuacja, dotycząca braku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, istnieje na jednostkach pływających żeglugi śródlądowej.

6. Celowym staje się rozszerzenie kontroli o zagadnienia dotyczące czasu pracy i odpoczynku po pracy załóg statków morskich, zwłaszcza w związku z badaniem wypadków przy pracy, jak też statków niekonwencyjnych, dla których nie uregulowano organizacji czasu pracy w ustawie o pracy na morzu.

## 23. Odbiory statków

### **Kontrole statków śródlądowych.**

W roku 2018 dokonano **9** kontroli u 9 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 11 śródlądowych jednostkach pływających.

Wydano 10 pozytywnych i 1 negatywne orzeczenie o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli wydano 1 decyzję nakazową ustną oraz 2 polecenia ustne, które dotyczyły 4 pracowników. Do jednego z pracodawców skierowane zostało wystąpienie zawierające 1 wniosek profilaktyczny dotyczący bezpiecznej eksploatacji obiektów pływających. W trakcie dokonywania odbiorów śródlądowych jednostek pływających udzielono łącznie 30 porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa eksploatacji obiektów pływających.

Kontrole statków śródlądowych pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 32 ust. 1 pkt 4a (dla statków, którym wydawane było wspólnotowe świadectwo zdolności żeglugowej) oraz art. 34k ust. 1 pkt 4a (dla pozostałych statków śródlądowych) ustawy o żegludze śródlądowej, w oparciu o postanowienia zarządzenia Głównego Inspektora Pracy nr 32/14 w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2018 r. nie było zgłoszeń do odbioru **statków morskich i obiektów zanurzalnych**.

## 24. Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich

W ramach realizacji tematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili **6** kontroli u pracodawców na terenie portu w Gdyni i w Gdańsku, zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrole przeprowadzono u 4 pracodawców, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków. Inspektorzy pracy wydali 3 decyzje nakazowe dotyczące 63 pracowników oraz skierowali 5 wniosków w 2 wystąpieniach, które dotyczyły 53 pracowników.

Inspektorzy pracy w kontrolowanych podmiotach sprawdzili realizację 29 wydanych wcześniej środków prawnych, z których wszystkie zrealizowano. Udzielonych też 39 porad prawnych i technicznych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- naruszenia przepisów dotyczących współpracy z organizacjami związkowymi,
- naruszenia przepisów dotyczących współpracy z Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy,
- stanowisk, procesów pracy, procesów technologicznych, magazynowania i składowania,
- przygotowania do pracy,
- organizowania bezpiecznej pracy,
- aktualizacji instrukcji bhp oraz oceny ryzyka zawodowego,
- agencji zatrudnienia i elastycznych form zatrudnienia.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych, w tym nieprzestrzegania przepisów bhp przy organizowaniu stanowisk pracy. Nieprawidłowości te wynikają głównie z dwóch powodów.

Jednym z powodów jest to, że w 2018 roku kontrola przedsiębiorstw portowych, oprócz standardowych zagadnień dotyczących przeładunku, w jednym przypadku dotyczyła badania niezrealizowania zalecenia Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy oraz badania wypadku przy pracy.

Drugim powodem, mocno związanym z większą liczbą wypadków przy pracy, jest to, że w ostatnim czasie przedsiębiorstwa branży portowej korzystają z usług innych przedsiębiorstw, które na ich terenie wykonują przeładunki.

Mamy do czynienia ze zjawiskiem świadczenia usług outsourcingowych, gdzie oprócz tego, że może dochodzić do omijania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych lub omijania przepisów o czasie pracy, przede wszystkim dochodzi do nieprzestrzegania przepisów bhp przy organizacji stanowisk pracy i zapewnienia odpowiedniego nadzoru.

Według oceny inspektorów pracy na występowanie nieprawidłowości w zakładach ma wpływ brak wystarczającej znajomości obowiązujących przepisów.

Pracodawcy branży portowej zwracają przede wszystkim uwagę na skrócenie czasu załadunku i wyładunku statków, gdyż przekłada się to na koszty przedsiębiorstwa. Zainteresowani są zwiększeniem przepustowości portów, gdyż dzięki temu osiągają większy zysk. Powoduje to zwiększenie tempa pracy, a tym samym większe ryzyko wypadków.

Przyczyn naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy można doszukać się także w niewłaściwym podejściu pracodawców do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego, którego celem jest między innymi podejmowanie działań technicznych i organizacyjnych dla ograniczenia poziomu zagrożeń.

Niewątpliwie, na stan przestrzegania przepisów duży wpływ mają również kompetencje osób realizujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a także i jakość ich pracy.

### **Uzyskane efekty**

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy dla ponad 116 pracowników. Przyczyniono się do poprawy bezpieczeństwa pracy w sferze jej organizacji, organizowaniu bezpiecznych stanowisk pracy, dostosowaniu maszyn do wymagań minimalnych, opracowaniu odpowiednich instrukcji oraz oceny ryzyka zawodowego, a także do poprawy higienicznych warunków pracy.

Rozpoczęto działania mające na celu wyeliminowanie zjawiska obchodzenia przepisów dotyczących czasu pracy, szczególnie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Powinno to przynieść wymierne efekty w 2019 roku i późniejszych latach.

### **Wnioski**

Dla obniżania kosztów coraz powszechniejszy staje się dorywczy system zatrudniania przez firmy zewnętrzne, które pozyskują zlecenia od przedsiębiorstw portowych – terminali. Spółki zewnętrzne z reguły stosują system zatrudnienia oparty na umowach cywilno-prawnych. Ma to bezpośredni wpływ na pogorszenie się standardów zatrudniania oraz bezpieczeństwo i jakość przeładunków.

Kontrole wykazały, że najczęściej zespoły przeładunkowe składają się w części z pracowników terminala, a w części z osób zatrudnionych przez firmy zewnętrzne. Występują tu problemy z komunikacją, brakami w przeszkoleniu i w umiejętnościach, rośnie więc ryzyko wypadków.

Dla pełnej oceny stanu przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy przeładunkach w portach morskich konieczne jest kontynuowanie tej tematyki w kolejnych latach.

Zdaniem inspektorów pracy, podczas kolejnych kontroli prowadzonych w zakładach zajmujących się przeładunkiem w portach morskich, konieczne jest dokonanie oceny działań podejmowanych przez pracodawców na rzecz poprawy warunków pracy, w szczególności działań z zakresu planowania i wdrażania działań profilaktycznych oraz korygujących, wynikających z analizy wypadków przy pracy oraz dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Kontrole powinny również uwzględniać działania podejmowane w firmach przez powołane służby bezpieczeństwa i higieny pracy.



## VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

### 1. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W 2018 roku w ramach realizacji tematu dotyczącego egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili **222** kompleksowych kontroli w 212 podmiotach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 97 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 721.338,20 zł.

Kontrole przeprowadzono w dwóch podtematach:

- jako kontrole planowane (wynikające z harmonogramu zadań na 2018 r.) - 89 kontroli,
- jako kontrole skargowe - 133 kontrole.

#### A. Kontrole realizowane jako planowe

W wyniku **89** kontroli planowanych wynikających z harmonogramu zadań na 2018 rok, przeprowadzonych w 89 podmiotach, w których pracowało ogółem 7.597 osób, (w tym 5.902 pracowników), skierowali do pracodawców 4 nakazy płatnicze zawierające 8 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 63.390 zł.

Adresatami decyzji płatniczych były to podmioty zatrudniające:

- do 9 zatrudnionych – 4 decyzje (50%),
- od 10 do 49 zatrudnionych – 2 decyzje (25%),
- od 50 do 249 zatrudnionych – 2 decyzje (25%),
- 250 i powyżej zatrudnionych – nie wydano decyzji.

Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 197 wniosków w wystąpieniach oraz wydano 15 poleceń ustnych.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń w zakresie zarówno czasu pracy jak i wynagrodzeń inspektorzy pracy: nałożyli łącznie 7 mandatów na kwotę 8.500 zł, zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 9 środków oddziaływania wychowawczego oraz skierowali 1 wniosek o ukaranie do sądu w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz naruszeń przepisów o czasie pracy. Postępowanie zakończyło się nałożeniem na pracodawcę grzywny w wysokości 2.000zł.

Na 89 przeprowadzonych kontroli w przypadku 16 kontroli wszczęto postępowanie wykroczeniowe.

Ponadto w ramach prowadzonych kontroli tematycznych inspektorzy pracy podjęli współpracę ze związkami zawodowymi, co miało miejsce w przypadku 6 kontroli. Natomiast współpraca ze społeczną inspekcją pracy dotyczyła 2 przeprowadzonych kontroli.

Inspektorzy pracy realizując czynności kontrolne udzielają również porad prawnych. W okresie sprawozdawczym z zakresu prawnej ochrony pracy udzielono 476 porad prawnych. Wskazać należy, że promocja prawa pracy realizowana przez inspektorów pracy

w czasie czynności kontrolnych polegała również na propagowaniu informatorów i publikacji wydawanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Ponadto udzielane są informacje o możliwości skorzystania z porad prawnych zamieszczonych na stronie internetowej [www.pjp.gov.pl](http://www.pjp.gov.pl).

### **Analiza wyników kontroli planowych**

Analiza kontroli przeprowadzonych jako planowe wykazała nieprawidłowości zarówno w obszarze przestrzegania przepisów o czasie pracy, jak również uprawnień pracowniczych w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości wymienić należy:

#### W zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzeń:

- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 149 k.p.);
- brak określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 150 k.p.);
- brak ustalenia rozkładu czasu pracy pracowników i poinformowania ich o obowiązującym ich rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 k.p.);
- brak pisemnej zgody pracownika na dokonywanie wypłaty wynagrodzenia za pracę przelewem na rachunek bankowy (art. 86 k.p.).

#### W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy:

- brak zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.);
- brak zapewnienia odpoczynku: dobowego (art. 132 k.p.), tygodniowego (art. 133 § 1 i 2 kp);
- zatrudniania pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej (art. 128 § 3 pkt 1 kp);

#### W zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy:

- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę;
- wypłacanie wynagrodzenia w nieprawidłowej wysokości;
- brak wypłaty, bądź wypłata w nieprawidłowej wysokości dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p.);
- brak wypłaty bądź wypłata w nieprawidłowej wysokości wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (art. 172 kp.);
- brak wypłaty bądź wypłata w nieprawidłowej wysokości ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (art. 171 kp.);
- brak rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej tj. wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> § 1 kp.);
- brak rekompensaty z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy tj. wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.);
- brak rekompensaty z tytułu pracy w niedzielę, święto - innym dniem wolnym (art. 151<sup>11</sup> § 1 kp.);
- brak rekompensaty z tytułu podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> § 2,5 kp.).

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniach i innych świadczeniach należnych ze stosunku pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, jest jednym z obszarów prawa pracy, w którym stwierdza się wiele naruszeń.

Przeprowadzone kontrole wskazują niejednokrotnie, że zazwyczaj nieprawidłowości z zakresu czasu pracy nie dotyczą tylko jednego obszaru. Najczęściej inspektorzy pracy stwierdzają kilka naruszeń przepisów o czasie pracy, które ściśle wiążą się

z występowaniem nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy są konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników, co w rezultacie powoduje, że stan zatrudnienia nie pozwala na realizację wszystkich zadań przez pracowników bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. W takich przypadkach często nieprawidłowości są stwierdzane już na etapie planowania czasu pracy. Z informacji uzyskanych od pracodawców wynika, że istnieje problem z zatrudnianiem nowych pracowników. Wynika on w głównej mierze z faktu, iż pracownicy nie wyrażają woli na pracę za minimalne wynagrodzenie, a pracodawców nie zawsze stać jest na podniesienie wynagrodzenia.

Ponadto w dalszym ciągu problemem jest nieznanomość przepisów prawa lub ich błędna interpretacja. Dotyczy to często małych przedsiębiorców, którzy ze względu na koszty sami dokonują rozliczeń czasu pracy niekoniecznie posiadając wiedzę z tego zakresu. Jednakże wskazać należy, że problem z interpretacją przepisów dotyczy również wykwalifikowanych pracowników służb kadrowo – płacowych czy osób prowadzących biura rachunkowe. W konsekwencji nieprawidłowe rozliczenie czasu pracy ma bezpośredni wpływ na nieprawidłowo naliczone wynagrodzenie, czy też inne świadczenia ze stosunku pracy.

W innych przypadkach zależność między naruszeniami przepisów o czasie pracy, a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach wynika z nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy polegającego na niewykazywaniu faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedziele i święta. Powyższe skutkuje niewypłacaniem pracownikom wynagrodzenia w prawidłowej wysokości.

W dalszym ciągu problemem dla pracodawców jest przepis dotyczący doby pracowniczej. Pracodawcy, szczególnie ci o niedużej liczbie zatrudnionych błędnie interpretują ten przepis, uznając, że dwukrotne rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej nie stanowi naruszenia przepisów o czasie pracy pod warunkiem zapewnienia 11 godzinnego odpoczynku.

Reasumując, należy stwierdzić, że w dalszym ciągu szczególną uwagę należy poświęcić zagadnieniom dotyczącym czasu pracy. Zarówno nieznanomość przepisów prawa, jak i błędna interpretacja przepisów mają duży wpływ na nieprawidłowo naliczone i wypłacone świadczenia ze stosunku pracy. Dodatkowo wskazać należy, że na nieprawidłowe rozliczanie czasu pracy mają wpływ częste zmiany przepisów oraz brak podnoszenia kwalifikacji przez osoby bezpośrednio odpowiedzialne za rozliczanie czasu pracy. Wszystkie te czynniki w konsekwencji dosyć często powodują naruszanie przepisów w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

### **Efekty przeprowadzonych kontroli**

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji omawianego tematu wyegzekwowano kwotę 32.735,70 zł dla 83 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz poleceniach ustnych.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami do pracodawców wydano 4 nakazy płatnicze zawierające 8 decyzji dotyczących 30 pracowników na łączną kwotę 63.390 zł. Dotychczas zrealizowano 2 decyzje, co stanowi 25% ogółu wydanych decyzji. W związku z powyższym wyegzekwowano dla 4 pracowników kwotę 248,20 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 197 wniosków w wystąpieniach, które dotyczyły 3.475 pracowników. Zrealizowano 1.036 wniosków i wyegzekwowano dla 26 pracowników świadczenia należne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 13.570 zł. Ponadto do pracodawców skierowano 15 poleceń i w związku z ich wykonaniem uzyskano dla 57 pracowników wypłatę na łączną kwotę 18.917,50 zł.

Kwoty wyegzekwowane na rzecz pracowników w ramach realizacji kontroli tematycznych wykazane są według stanu na dzień 14.02.2019 r.

### **Podsumowanie wyników kontroli planowych**

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu dotyczącego egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wykazały, że inspektorzy pracy prawidłowo dokonali doboru zakładów do kontroli z uwzględnieniem takich parametrów, jak wielkość zatrudnienia, branża czy forma własności, co miało bezpośredni wpływ na zobrazowanie realnej skali nieprawidłowości.

Najczęściej kontrolowane podmioty należały do nw. sekcji PKD:

- Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi – 15 kontroli (17%),
- Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi – 8 kontroli (9%),
- Transport lądowy oraz transport rurociągowy – 7 kontroli (8%),
- Pozostała indywidualna działalność usługowa – 7 kontroli (8%),
- Zakwaterowanie – 6 kontroli (7%),
- Edukacja – 5 kontroli (6%),
- Działalność usługowa związana z wyżywieniem – 4 kontrole (4%),
- Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli, Produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania – 4 kontrole (4%)
- Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych – 4 kontrole (4%),
- Pozostałe – 29 kontroli (33%).

Podmioty kontrolowane według wielkości zatrudnienia:

- do 9 zatrudnionych – 31 kontrole (34,8%),
- od 10 do 49 zatrudnionych – 40 kontroli (44,9%),
- od 50 do 249 zatrudnionych – 12 kontroli (13,5%),
- 250 i powyżej zatrudnionych – 6 kontroli (6,7%),

Dokonując analizy przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy pod kątem przynależności kontrolowanych podmiotów do form własności należy dostrzec, że wszystkie wydane w ramach realizacji kontroli tematycznych decyzje płatnicze dotyczyły podmiotów przynależnych do własności zagranicznej, w stosunku do których inspektorzy pracy stwierdzili niewypłacenie świadczeń ze stosunku pracy na kwotę 63.390,01 zł. Natomiast liczba wydanych wniosków w wystąpieniach jest raczej proporcjonalna do liczby przeprowadzonych kontroli w danym sektorze.

## B. Kontrole realizowane w następstwie skarg

Wskazać należy, że w ogólnej liczbie przeprowadzonych w ramach tematu kontroli są również **133** kontrole realizowane w następstwie skarg. Kontrole te przeprowadzono w 126 podmiotach, w których pracowały ogółem 14.522 osoby, w tym 12.167 pracowników.

W wyniku tych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 20 nakazów płatniczych zawierających 89 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 657 948,20 zł.

Adresatami decyzji płatniczych były to podmioty zatrudniające:

- do 9 zatrudnionych – 30 decyzji (34%),
- od 10 do 49 zatrudnionych – 42 decyzje (47%),
- od 50 do 249 zatrudnionych – 17 decyzji (19%),
- 250 i powyżej zatrudnionych – nie wydano decyzji.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 326 wniosków w wystąpieniach oraz wydano 24 polecenia ustne.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń w zakresie zarówno czasu pracy, jaki i wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 32 mandaty na kwotę 44.000 zł, zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 23 środki oddziaływania wychowawczego oraz skierowali 8 wniosków o ukaranie do sądów.

Postępowanie w sadach zakończyło się w 2 sprawach, w przypadku których nałożone zostały grzywny w wysokości 3.000zł i 8.000zł. Sześć spraw pozostaje nadal w toku rozpoznawania.

Inspektorzy pracy na 133 przeprowadzone kontrole w przypadku 63 (47,4%) kontroli wszczęli postępowanie wykroczeniowe.

W okresie sprawozdawczym z zakresu prawnej ochrony pracy udzielono 598 porad prawnych, z których poza pracodawcami korzystają także pracownicy służb kadrowo – finansowych, związki zawodowej jak również sami pracownicy.

### Analiza wyników kontroli skargowych

Analiza kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg wykazała praktycznie takie same nieprawidłowości zarówno w obszarze przestrzegania przepisów o czasie, jak również uprawnień pracowniczych w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, co w podtemacie kontroli planowanych.

Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości wymienić należy:

#### W zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzeń:

- nieokreślenie systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i długości okresu rozliczeniowego (art. 150 k.p.);
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 149 § 1 kp);
- nieprawidłowe i nierzetelne prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 kp);
- nieustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i w konsekwencji niepoinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 kp.);

#### W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy:

- niezapewnienie odpoczynku: dobowego (art. 132 k.p.) lub tygodniowego (art. 133 § 1 i 2 kp);
- niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 kp.);

- zatrudnianie pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej (art. 128 § 3 pkt 1 kp);
- zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 4 kp);
- zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 131 § 1 kp);
- nieprawidłowe ustalanie wymiaru czasu pracy w przyjętych okresach rozliczeniowych (art. 130 § 1,2 kp);
- niezapewnienie pracownikom dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym (art. 153<sup>3</sup> k.p.);
- zatrudnianie pracowników z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej bez zgody lekarza bez zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą.

W zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy:

- nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 85 kp);
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę bądź wypłacenie w zaniżonej wysokości (art. 85 kp);
- brak wypłaty, bądź wypłata w nieprawidłowej wysokości dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 151<sup>8</sup> § 1 kp);
- brak wypłaty, bądź wypłata w nieprawidłowej wysokości wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (art. 172 kp);
- brak wypłaty, bądź wypłata w nieprawidłowej wysokości ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (art. 171 k.p.);
- brak rekompensaty z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy tj. brak wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bądź wypłata w nieprawidłowej wysokości (art. 151<sup>1</sup> § 2 kp);
- brak rekompensaty z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy tj. brak wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bądź wypłata w nieprawidłowej wysokości (art. 151<sup>1</sup> § 1 kp),
- brak rekompensaty za pracę w niedzielę, święto innym dniem wolnym (art. 151<sup>11</sup> § 1 kp);
- brak rekompensaty z tytułu podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> § 2,5 k.p.).

Dokonana analiza kontroli skargowych wykazała istniejącą zależność pomiędzy naruszeniami przepisów o czasie pracy, a naruszeniami w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości w ramach kontroli skargowych są tożsame z wyżej opisanymi przyczynami nieprawidłowości, stwierdzonymi w ramach kontroli planowych.

**Efekty przeprowadzonych kontroli skargowych**

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji omawianego tematu wyegzekwowano kwotę 846.342,60 zł dla 3.238 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz poleceniach ustnych.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami do pracodawców skierowano 20 nakazów płatniczych zawierających 89 decyzji dotyczących 302 pracowników na łączną kwotę 657.948,20 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 23 decyzje, co stanowi 25,8% ogółu wydanych decyzji. W związku z powyższym wyegzekwowano dla 96 pracowników kwotę 213.713,20 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 326 wniosków w wystąpieniach. Zrealizowano 173 wnioski i wyegzekwowano dla pracowników świadczenia należne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 540.241,31 zł. Ponadto do pracodawców skierowano 24 polecenia i w związku z ich wykonaniem uzyskano dla 39 pracowników wypłatę na łączną kwotę 92.388,09 zł.

Kwoty wyegzekwowane na rzecz pracowników w ramach realizacji ww. kontroli wykazane są według stanu na dzień 14.02.2019 r.

### **Podsumowanie wyników kontroli skargowych**

Kontrole w ramach realizacji omawianego tematu, dotyczącego egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wykazały, że inspektorzy pracy dokonali prawidłowego doboru zakładów do kontroli z uwzględnieniem takich parametrów jak wielkość zatrudnienia, forma własności czy branża, co miało bezpośredni wpływ na zobrazowanie realnej skali nieprawidłowości.

Najczęściej kontrolowane podmioty, według sekcji PKD:

- Transport lądowy oraz transport rurociągowy – 17 kontroli (13%),
- Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi – 14 kontroli (11%),
- Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń – 9 kontroli (7%),
- Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi – 8 kontroli (6%),
- Roboty budowlane specjalistyczne – 7 kontroli (5%),
- Działalność usługowa związana z wyżywieniem – 6 kontroli (4%),
- Produkcja wyrobów z drewna oraz korka z wyłączeniem mebli, produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania 5 kontroli (4%),
- Pozostałe – 67 kontrole (50%).

Jednym ze wskaźników zastosowanym do oceny przestrzegania przepisów w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy jest wielkość zakładu pracy, w którym stwierdzono naruszenia w/w przepisów. Liczba przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli u pracodawców zatrudniających do 9 zatrudnionych i zatrudniających w przedziale od 10 do 49 zatrudnionych jest dokładnie taka sama i wynosi 49. Z danych statystycznych wynika, że nieprawidłowości stwierdzone w czasie kontroli w/w podmiotów, skutkujące wydaniem środków prawnych nie rozłożyły się równomiernie. Wskazać należy, że wydane w ramach realizacji kontroli tematycznych decyzje płatnicze wobec podmiotów zatrudniających do 9 zatrudnionych pomimo, że było ich aż 30, dotyczyły łącznej kwoty 35.937,24 zł. Natomiast wobec podmiotów zatrudniających w przedziale od 10 do 49 zatrudnionych inspektorzy pracy wydali 42 decyzje na łączną kwotę 343.180,38 zł. W odniesieniu do wniosków w wystąpieniu zdecydowanie więcej bo aż 125 skierowano do podmiotów małych zatrudniających do 9 pracowników. Natomiast do pracodawców zatrudniających w przedziale od 10 do 49 zatrudnionych skierowano 76 wniosków pokontrolnych. Wobec podmiotów zatrudniających w przedziale od 50 do 249

zatrudnionych inspektorzy pracy skierowali 93 wnioski w wystąpieniach oraz wydali 17 decyzji płatniczych. Na końcu wskazać należy wskazać pracodawców zatrudniających 250 i więcej zatrudnionych w stosunku, do których inspektorzy pracy skierowali jedynie 32 wnioski w wstąpieniach.

Dokonując analizy przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy pod kątem przynależności kontrolowanych podmiotów do form własności należy dostrzec, że stwierdzone naruszenia przepisów skutkujące wydaniem środków prawnych, rozłożyły się proporcjonalnie do liczby przeprowadzonych kontroli w danym sektorze.

### **Wnioski wynikające z przeprowadzonych kontroli**

W związku z licznymi nieprawidłowościami wynikającymi z przeprowadzonych w 2018 roku kontroli zakresie realizacji omawianego tematu, istnieje konieczność dokonywania dalszych kontroli z jednoczesnym wzrostem ich częstotliwości poprzez przeprowadzenie rekontroli. W związku z brakiem informacji o sposobie realizacji decyzji nakazowych inspektorzy pracy monitorują realizację wydanych decyzji. Skutkiem powyższego są rekontrolne. W wyniku podjętych przez inspektorów pracy działań dotyczących decyzji płatniczych w 2018 r. skierowano do pracodawców 23 upomnienia, które dotyczyły łącznie 68 decyzji płatniczych. Realizacja wydanych upomnień jest monitorowana przez inspektorów pracy. W związku z powyższym wobec pięciu pracodawców zostało wszczęte postępowanie egzekucyjne.

Sukcesywna i kompleksowa analiza przez Inspektorów pracy dokumentów potwierdzających czas pracy pracowników pozwoli ujawnić i wyeliminować nieprawidłowości stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Jednocześnie istnieje konieczność stosowania wobec pracodawców lub osób działających w jego imieniu, którzy świadomie naruszają przepisy o czasie pracy postępowania mandatowego bądź kierowania wniosków o ukaranie. W stosunku do wielu osób kwota nałożonego mandatu nie jest adekwatna do skali naruszeń pracowniczych.

W dalszym ciągu problemem pozostaje praktyka wypłacania pracownikom świadczeń należnych ze stosunku pracy w wysokości innej niż wynika to z dokumentów okazywanych podczas kontroli. Bardzo często inspektorzy pracy pomimo powzięcia takiej informacji nie mają skutecznych środków prawnych umożliwiających wyeliminowanie takich praktyk. Problemem w tej kwestii pozostaje brak współpracy z pracownikami, którzy po pierwsze akceptują taki stan rzeczy i obawiają się utraty pracy, a po drugie obawiają się konsekwencji prawnych „brania pieniędzy pod stołem”.

Nadal pomimo konsekwentnych działań podejmowanych przez inspektorów pracy brak jest możliwości skutecznego egzekwowania praw pracowników w przypadkach zaprzestania prowadzenia działalności przez pracodawców lub utraty statusu pracodawcy bez uregulowania zobowiązań względem pracowników. W takich przypadkach brak jest również możliwości przeprowadzenia kontroli celem wyegzekwowania należnych świadczeń dla pracowników. Jediną drogą dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy jest postępowanie sądowe. Jednakże uzyskanie przez pracowników wyroków zasądzających im świadczenia należne ze stosunku pracy nie zawsze jest tożsame z ich odzyskaniem.

Jak wskazują przeprowadzone kontrole, podobnie jak w roku 2017, uelastycznienie przepisów dotyczących czasu pracy oraz możliwość wprowadzenia tzw. indywidualnego i ruchomego rozkładu czasu pracy w dalszym ciągu nie wpłynęło znacząco na poprawę poziomu przestrzegania przepisów prawa. Pracodawcy niechętnie korzystają z możliwości wprowadzenia tzw. ruchomego rozkładu czasu pracy, co w konsekwencji przekłada się na



naruszenia przepisów o dobie pracowniczej. Ponadto pracodawcy winni organizować szkolenia dla kadry kierowniczej oraz pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi celem zaznajomienia się przez nich z przepisami o czasie pracy, a także prawidłowym ustalaniem i rozliczaniem czasu pracy.

Zasadnym jest także postulowanie zmian legislacyjnych pod adresem ustawodawcy, tj.:

- doprecyzowanie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w przypadku rozwiązania stosunku pracy, jak również terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy czy odpraw emerytalnych i rentowych,
- uregulowanie w przepisach kwestii możliwości dokonywania zmian w treści w rozkładów czasu pracy oraz wprowadzenie terminu informowania pracowników o takich zmianach,
- doprecyzowanie przepisów w zakresie zatrudniania pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, z których jasno wynikałoby, że rozpoczęcie pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, stanowi naruszenie przepisów o czasie pracy.

**Należy podkreślić, że w 2018 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ok. 6,4 mln zł.**

**Według posiadanych informacji na dzień 25.03.2019 r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:**

- 126 decyzji płatniczych, wypłacając kwotę 2,40 mln zł dla 1338 pracowników,
- wnioski z wystąpień i polecenia, wypłacając pracownikom kwotę 2,86 mln zł.

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łącznie **948** kontroli w 882 podmiotach, w których 19.342 osoby świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym 6.569 osób samozatrudnionych.

Zagadnienia dotyczące wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, były realizowane w ramach kontroli planowanych, kontroli dotyczących innych zagadnień oraz kontroli prowadzonych w związku z sygnałami związków zawodowych.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 272 wystąpienia zawierające 449 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w wypłaty minimalnej stawki dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 26 poleceń ustnych, które zostały zrealizowane,
- w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami związanymi z zaniżeniem lub niewypłaceniem minimalnej stawki godzinowej dla osób realizujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 32 mandaty, na łączną kwotę 41.900 zł,
- w 10 przypadkach przeciwko osobom odpowiedzialnym za stwierdzone wykroczenia inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu karnego,
- w 37 przypadkach zastosowano środki wychowawcze.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in.:

- niewypełnienia obowiązku wypłaty wynagrodzenia minimalnego dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia bądź umów o świadczenie usług w prawidłowej wysokości poprzez niewypłacenie lub zaniżenie minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- nieprzestrzegania terminu wypłaty wynagrodzenia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- braku ustalenia wysokości wynagrodzenia w umowach cywilnoprawnych w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej,
- braku określenia w umowach cywilnoprawnych sposobu potwierdzania godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług albo braku zapewnienia, aby zleceniobiorca przedkładał informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi,
- braku archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia, przedkładanych przez przyjmującego zlecenie.

Stwierdzono też przypadki powierzania wykonywania pracy na podstawie umów o dzieło w sytuacji, kiedy w ocenie inspektora pracy charakter świadczonej pracy wskazywał na istnienie umowy o świadczenie usług.

### **Podsumowanie i wnioski**

W ramach realizacji poleceń wypłacono 99 osobom kwotę 68.892,35 zł, zaś w następstwie realizacji wniosków pokontrolnych 11 osobom wypłacono kwotę 6.469,50 zł.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż najczęstszą przyczyną nieprawidłowości jest świadome działanie przedsiębiorców obliczone na oszukanie osób zarobkujących na podstawie umów cywilnoprawnych i pozbawienie ich należnego wynagrodzenia za pracę. Zdarzają się pojedyncze przypadki niezajomości przepisów zobowiązujących przedsiębiorców do wdrożenia obowiązków związanych z ustaleniem sposobu potwierdzania ilości godzin zlecenia oraz obowiązku archiwizowania związanych z tym dokumentów. Typowym przykładem obchodzenia przez przedsiębiorców przepisów prawa jest nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie dokumentacji dotyczącej ewidencji godzin zlecenia poprzez niewykazywanie faktycznych godzin pracy. Naruszenia w zakresie wypłaty minimalnej stawki często też są akceptowane przez samych zleceniobiorców, którzy czasem z uwagi na przymus ekonomiczny, obawy o utratę pracy, chęć uniknięcia obciążeń publiczno-prawnych lub też nieświadomość prawną godzą się na takie naruszenia.

Warto nadmienić, iż problem niezapewnienia wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, jest często wtórny wobec zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinny być zawarte umowy o pracę. Wobec powyższego inspektorzy pracy poprzedzali kontrole w zakresie przestrzegania minimalnego wynagrodzenia, kontrolami w zakresie legalności zatrudnienia i w przypadku stwierdzenia zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, wnosili o potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy, odstępując od kontroli minimalnej stawki dla zleceniobiorców.

### 3. Kontrola przepisów w zakresie prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców

#### Ogólna charakterystyka podmiotów kontrolowanych

W 2018 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono **19** kontroli w przedsiębiorstwach, spośród których:

- 15 pracodawców w/g PKD należało do branży zajmującej się transportem drogowym towarów,
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność w zakresie produkcji wyrobów tartacznych,
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność w zakresie zbierania odpadów innych niż niebezpieczne,
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność pozostałą usługową wspomagającą transport lądowy,
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność usługową wspomagającą transport.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawały łącznie 502 pojazdy wyposażone w urządzenia rejestrujące stosowane w transporcie drogowym, z czego 20 pojazdów wyposażonych było w tachografy analogowe, natomiast 482 pojazdy wyposażone były w tachografy cyfrowe.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach na 502 pojazdy wykorzystywane przy przewozie rzeczy, 117 pojazdów używanych było w transporcie krajowym, natomiast 385 pojazdów używanych było w transporcie międzynarodowym.

W przedsiębiorstwach objętych kontrolą liczba pojazdów używanych w poszczególnych rodzajach działalności przedstawiała się następująco:

- przy przewozie zarobkowym w transporcie krajowym było używanych 111 pojazdów, a w transporcie międzynarodowym było używanych 431 pojazdów,
- przy przewozie na potrzeby własne wyłącznie w transporcie krajowym było używanych 7 pojazdów.

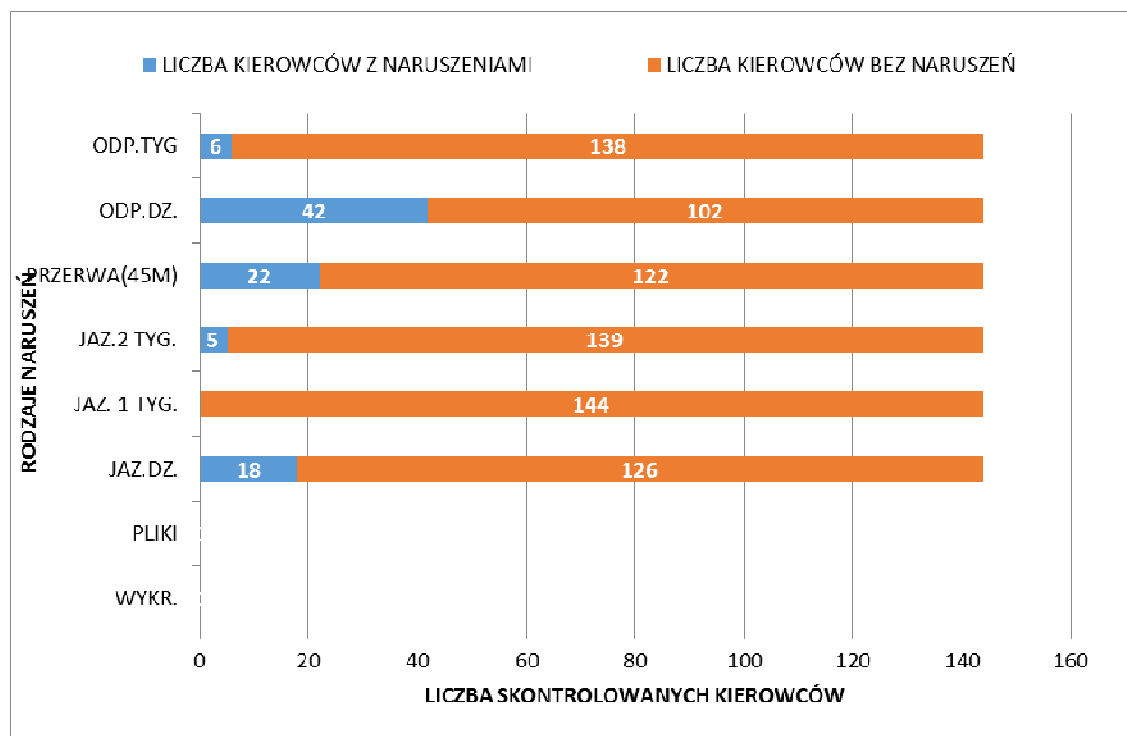
W 2018 r. w wyniku kontroli przeprowadzonych w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków dokonano sprawdzenia **30.011 dni pracy** w stosunku do **144 kierowców**.

Struktura skontrolowanych zakładów według obszaru wykonywanej działalności przedstawia się następująco:

- 5 podmiotów prowadziło przewóz rzeczy w transporcie krajowym,
- 14 podmiotów prowadziło przewóz rzeczy w transporcie międzynarodowym.

Dane dotyczące naruszeń w zakresie czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynku kierowców przedstawia wykres.

### Stosunek liczby kierowców, u których ujawniono poszczególne naruszenia do ogólnej liczby sprawdzanych kierowców



#### Rodzaje naruszeń:

1. **WYKR.** – nieokazanie lub okazanie nieprawidłowych wykresówek ,
2. **PLIKI** – nieudostępnienie lub udostępnienie niepełnych danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy,
3. **JAZ.DZ.** – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
4. **JAZ.1TYG.** – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
5. **JAZ.2TYG.** – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
6. **PRZ.4,5H.** – prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy,
7. **ODP.DZ.** – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku,
8. **ODP.TYG.** – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku.

#### Opis badanych zagadnień z zakresu czasu pracy kierowców

- Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy kierowców /art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców/ – dla celów naliczania wynagrodzenia.  
Uchybienia w zakresie prowadzenia ewidencji czasu kierowców stwierdzono u 3 przedsiębiorców, tj. ok.16% kontrolowanych zakładów pracy i dotyczyły one 10 pracowników, spośród 99 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców.
- Nieprzestrzeganie obowiązku ewidencjonowania godzin pracy kierowców /art. 25 ust. 1a ustawy o czasie pracy kierowców/ – informacja statystyczna.  
W powyższym zakresie objęto kontrolą 4 kierowców, jednakże przedsiębiorcy dysponowali i udostępniili inspektorom pracy do kontroli wykresówki lub pliki pobrane z kart kierowców i tachografów cyfrowych.
- Nieprzestrzeganie obowiązku odbierania od kierowcy oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych

czynności na innej podstawie niż stosunek pracy lub odebranie oświadczenia w niepełnym zakresie /art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców/.

Uchybienia w powyższym zakresie stwierdzono łącznie u 5 pracodawców, tj. 26% kontrolowanych zakładów pracy i dotyczyły one łącznie 17 pracowników, spośród 145 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców. Kontrole wykazały, że pomimo ciążącego na pracodawcach obowiązku, nie odebrano od 16 kierowców oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy, a w stosunku do 1 kierowcy odebrano nieprawidłowe bądź niekompletne oświadczenia.

- Nieprzestrzeganie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, tj. przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym /art. 12 ustawy o czasie pracy kierowców/.

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych pracowników w tygodniu, stwierdzono u 1 przedsiębiorcy, a nieprawidłowości dotyczyły 1 pracownika.

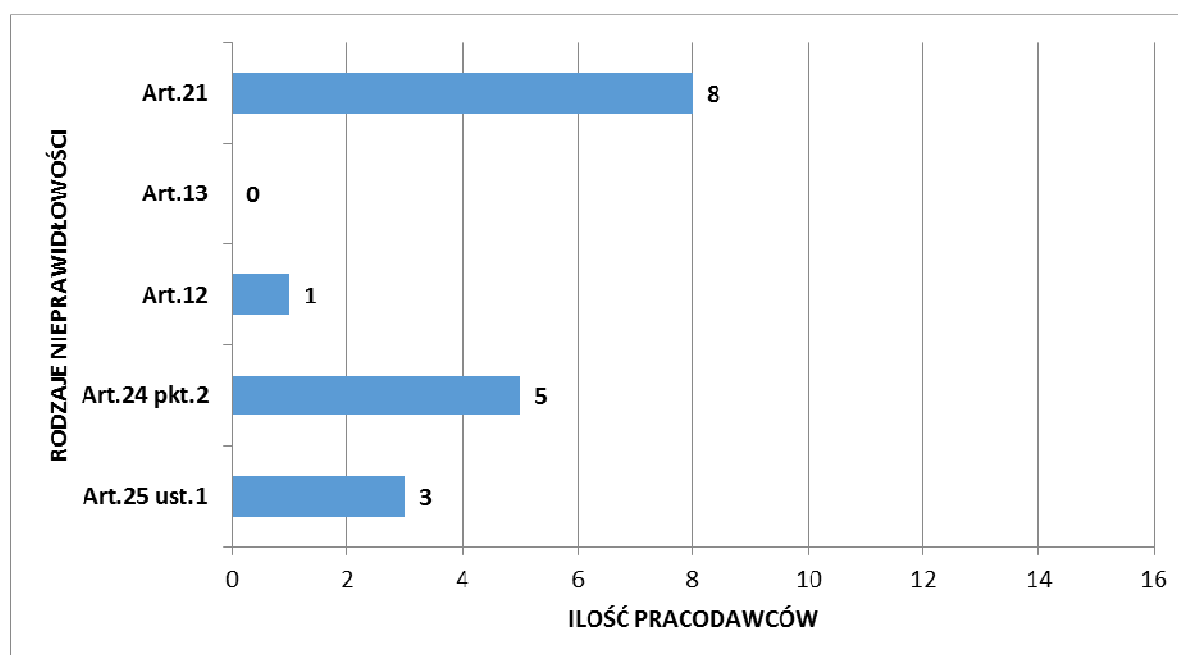
- Nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy /art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców/.

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

- Nieprzestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej /art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców/.

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego limitu 10 godzin pracy na dobę, w sytuacji gdy praca była wykonywana w porze nocnej, stwierdzono u 8 pracodawców, tj. ok. 42% kontrolowanych zakładów pracy i dotyczyły one 25 pracowników, którzy przekroczyli dopuszczalny dobowy limit czasu pracy łącznie w 54 dniach.

**Rodzaje nieprawidłowości z ustawy o czasie pracy kierowców, w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres:**



### **Rodzaje nieprawidłowości:**

**Art. 25 ust. 1** – nieprowadzenie ewidencji czasu pracy kierowców /art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców/;

**Art. 24 pkt 2** – nieprzestrzeganie obowiązku odbierania od kierowcy oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy lub odebranie oświadczenia w niepełnym zakresie /art. 24 pkt 2 ustawy o czasie pracy kierowców/;

**Art. 12** – nieprzestrzeganie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, tj. przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym /art. 12 ustawy o czasie pracy kierowców/;

**Art. 13** – nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy /art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców/;

**Art. 21** – nieprzestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej /art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców/.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

Z informacji uzyskanych od pracodawców w trakcie kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwach transportowych w 2018 roku wynika, że przyczyny doprowadzające do powstałych naruszeń o czasie pracy kierowców oraz czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców pozostają od lat niezmiennie.

W dalszym ciągu przewoźnicy upatrują przyczyn naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu i wymaganych odpoczynkach oraz nieprawidłowości w zakresie przestrzegania ustawy o czasie pracy kierowców w nieuczciwej konkurencji w branży przewozów drogowych. Pracodawcy, którzy łamią przepisy o czasie pracy kierowców oraz czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców, skracając czas i koszt wykonywanych przewozów, tym samym wymuszają podobne postępowanie u innych przedsiębiorców chcących utrzymać się na rynku przewozowym .

Na powstające naruszenia z czasu pracy kierowców mają wpływ także stosowane przez niektórych pracodawców praktyki ustalania z pracownikami innych warunków wynagradzania – niż te które wynikają z umowy o pracę – uzależniając wysokość płacy kierowcy od liczby przejechanych kilometrów.

Istotnym problemem, który ma wpływ na naruszenie przepisów jest także zatrudnianie kierowców w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w ramach umów cywilnoprawnych, które w znacznym stopniu obniżają koszty przedsiębiorcy.

Sygnalizowaną przez przedsiębiorców przyczyną naruszeń jest utrzymujący się spadek cen usług transportowych wobec rosnącej konkurencji. Wielu kontrolowanych pracodawców w 2018 roku borykało się z problemami finansowymi, w związku z niewypłacalnością firm zlecających usługi transportowe lub opóźnieniami w zapłacie za wykonane usługi.

Z informacji uzyskanych w trakcie kontroli od kierowców, podobnie jak w latach ubiegłych przyczynami popełniania naruszeń obowiązujących przepisów są zakłócenia w ruchu drogowym (korki, remonty dróg) oraz zbyt mała ilość miejsc parkingowych w stosunku do taboru występującego na drogach publicznych.

Według kierowców znaczący wpływ na nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy ma zatrudnianie cudzoziemców, głównie z Ukrainy, którzy nie tylko znacznie obniżają koszty pracy, ale ze względu na potrzebę szybkiego zarobku dopuszczają się łamania obowiązujących norm prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw i odpoczynków.

W ocenie Inspektorów pracy w wyniku kontroli przeprowadzonych w 2018 roku w dalszym ciągu powtarzającą się przyczyną stwierdzanych naruszeń, jest niewystarczająca świadomość zagrożeń związanych z naruszeniem przepisów zarówno wśród przewoźników,

jak i kierowców oraz poszukiwanie przez przedsiębiorstwa transportowe oszczędności w kosztach poprzez chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach finansowych.

W ocenie Inspektorów pracy przyczyną naruszeń w dalszym ciągu pozostaje też błędna interpretacja przepisów oraz niezadowalająca znajomość przepisów przez kierowców zarówno w zakresie czasu jazdy, przerw i odpoczynków, jak i ogólnie rozumianego czasu pracy kierowców.

### **Zastosowane środki prawne**

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2018 roku u 19 przedsiębiorców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym inspektorzy pracy ogółem nałożyli kary decyzjami administracyjnymi na 14 pracodawców, na łączną kwotę 29.150 zł.

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że 13 kar pieniężnych na łączną kwotę 27.050 zł zobowiązani pracodawcy uiszcili w całości.

Na dzień 31.12.2018 r. nie została zapłacona jedna kara administracyjna w wysokości 2.100 zł. W związku z powyższym została przekazana do egzekucji do Urzędu Skarbowego.

W przypadku jednej kary nałożonej na pracodawcę z siedzibą w Gdyni zostało wniesione odwołanie do Okręgowego Inspektora Pracy. W powyższym zakresie wydano postanowienie stwierdzające uchybienie terminu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach omawianego tematu, w części dotyczącej czasu pracy kierowców, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 11 wystąpień zawierających 17 wniosków, dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców (wnioski dotyczyły 171 pracowników),
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawcę 1 mandat na kwotę 1.500 zł oraz zastosowali 2 środki oddziaływania wychowawczego.

W 2018 roku w ramach współpracy z innymi organami Inspektorzy pracy powiadomili o wynikach kontroli: Transportowy Dozór Techniczny Oddział Terenowy w Poznaniu oraz Prokuraturę Rejonową w Kartuzach. Należy zaznaczyć, że kontrole przeprowadzane we wskazanych zakładach pracy były związane z zawiadomieniami, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku od tych organów.

W ramach działań prewencyjnych w 2018 r. inspektorzy pracy udzieli pracodawcom i pracownikom łącznie 60 porad w zakresie czasu pracy kierowców, podróży służbowych, norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku kierowców, w tym 6 porad dotyczących legalności zatrudnienia oraz 14 porad technicznych.

### **Podsumowanie i wnioski**

Pozytywnie należy ocenić fakt, że podobnie jak w latach ubiegłych kontrole prowadzone w ramach omawianego tematu, obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, jak i wybrane zagadnienia z czasu pracy. Duża ilość skarg kierowców, które wpłynęły w 2018 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz potwierdzanie ich zasadności w wyniku przeprowadzanych kontroli,

przemawiają za koniecznością każdorazowego badania w firmach transportowych nie tylko norm prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków, ale również stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy. Napływające skargi są zawsze pierwszym sygnałem nieprawidłowości w określonych dziedzinach, bardzo pomocnym w działaniach kontrolnych podejmowanych przez inspektora pracy. Ich tematyka, podobnie jak w latach poprzednich, dotyczyła przede wszystkim naruszenia przepisów Rozporządzenia (WE) nr 561/2006, przekroczenia obowiązujących norm czasu pracy kierowców i wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. Kompleksowo przeprowadzone kontrole nie tylko w zakresie norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynków, ale również stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowcy przyczyniły się do ujawnienia wielu nieprawidłowości w przedsiębiorstwach transportowych. W zdecydowanej większości przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy badali także zagadnienia prawidłowości naliczenia wynagrodzenia za pracę kierowców, wynagrodzenia za dyżur, wynagrodzenia za godziny nocne, godziny nadliczbowe oraz należności z tytułu odbywanych podróży służbowych. Niejednokrotnie, w konsekwencji dokonanych ustaleń inspektorzy pracy kierowali do pracodawców nie tylko wnioski profilaktyczne w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy, ale również wnioski dotyczące wypłaty kierowcom należności ze stosunku pracy.

Z kontroli przeprowadzonych w 2018 roku wynika, że największą skalę naruszeń przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach ujawniono w zakresie skracania, dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku, natomiast najwięcej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o czasie pracy kierowców, dotyczyło naruszenia maksymalnego dobowego czasu pracy kierowcy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej.

W branży transportowej nadal utrzymuje się wysoka skala działań bezprawnych w zakresie ukrywania rzeczywistego wynagrodzenia wypłacanego kierowcom, celem uniknięcia opłacania podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. W trakcie kontroli inspektorzy pracy w dalszym ciągu obserwują praktykę polegającą na wliczaniu wynagrodzenia za czas dyżuru do minimalnego wynagrodzenia. Powoduje to, że w wielu kontrolowanych firmach transportowych pracownikom zapewnia się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie, tak aby doliczając wynagrodzenie za czas dyżuru łącznie osiągnąć poziom minimalnego wynagrodzenia. Nawet te podmioty, które pierwotnie wypłacały wynagrodzenie za czas dyżuru obok wynagrodzenia minimalnego, aktualnie korzystając z doradztwa firm szkoleniowych włączają wynagrodzenie za dyżur do minimalnego wynagrodzenia, pomniejszając tym samym wynagrodzenia pracowników.

W tym miejscu należy podkreślić również, że pomimo funkcjonowania wielu rozwiązań w zakresie dostosowywania systemów, rozkładów czasu pracy i przyjętych okresów rozliczeniowych do indywidualnych potrzeb poszczególnych przewoźników, w dalszym ciągu odnotowywane są nieprawidłowości z zakresu czasu pracy kierowców.

Pozytywnym elementem, który można zauważyć podczas przeprowadzonych kontroli w ramach Krajowej Strategii Kontroli jest fakt, że zdecydowana większość przewoźników pracuje na zakupionym oprogramowaniu do analizy czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków kierowców który obejmuje również dodatkowe moduły do rozliczania czasu pracy. Ponadto pracodawcy zatrudniają specjalistów do rozliczania czasu pracy lub kierują na szkolenia swoich pracowników. W ocenie przedsiębiorców systematyczna weryfikacja naruszeń pozwala na uniknięcie kar pieniężnych nakładanych przez organy kontrolne w kraju i poza jego granicami oraz wpływa na bezpieczeństwo w ruchu drogowym. W związku z prowadzeniem kontroli w ramach omawianego tematu



można zauważyć, że coraz więcej kontrolowanych pracodawców jest świadomych ciężących na nich obowiązkach, a fakt naruszenia prawa nie jest skutkiem ich świadomego działania.

Reasumując, należy jednoznacznie stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2018 roku w przedsiębiorstwach transportowych skutkowały podobnie jak w latach ubiegłych poprawą stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wygzekwowaniem należnych pracownikom świadczeń. W tym miejscu należy wskazać, że pomimo wielu pozytywnych aspektów w zakresie przestrzegania przez pracodawców norm dotyczących czasu jazdy, wymaganych przerw i odpoczynków oraz przepisów ustawy o czasie pracy kierowców ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości wskazują na konieczność kontynuowania działań kontrolno-nadzorczych w zakładach pracy zajmujących się transportem międzynarodowym.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nasuwają się propozycje zmian w ustawie o czasie pracy kierowców w zakresie należności z tytułu podróży służbowych przysługujących dla tej grupy zawodowej, w szczególności odnośnie uregulowań w kwestii ryczałtów za noclegi. Kolejną propozycją zmian legislacyjnych jest wyłączenie wynagrodzenia za dyżur z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powszechnie przyjęta praktyka wliczania wynagrodzenia za dyżur do minimalnego wynagrodzenia za pracę skutkowałą zaniżeniem wynagrodzenia za pracę kierowcy za pełny wymiar czasu pracy.

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

Na terenie OIP Gdańsk w roku 2018 zrealizowano **940** kontroli u 876 przedsiębiorców, zatrudniających ogółem 90.938 osób, w tym 18.966 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 6.729 podmiotów samo zatrudniających się (ta liczba dotyczy przede wszystkim przemysłu stoczniowego).

W 137 kontrolach (co stanowi ok. 15% przeprowadzonych kontroli) zakwestionowano umowy cywilnoprawne. Inspektorzy pracy wystąpili lub polecieli ich przekwalifikowanie na umowy o pracę.

W okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r. do OIP w Gdańsku skierowano 95 skarg (wg stanu z dnia 14.01.2019 r.), w tym w 24 przypadkach potwierdzono zasadność tych skarg, co oznacza, że w tych sytuacjach powinny zostać zawarte umowy o pracę.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości wydano 50 poleceń, dotyczących 101 osób, skierowano 130 wniosków odnośnie 647 osób. Nałożono 23 mandatu i zastosowano 32 środki wychowawcze. Ponadto skierowano 5 wniosków do sądów, w których zawarto 5 zarzutów z art. 281 pkt 1 kodeksu pracy w związku z art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> kp.

W roku 2018 w OIP Gdańsk wniesiono 7 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 27 osób.

Podobnie jak w latach ubiegłych, dla wielu osób możliwość uzyskania dochodu jest ważniejsza od formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę. Osoby takie bardzo często nie są zainteresowane wytoczeniem na ich rzecz powództw, na co wskazuje liczba

skierowanych pozwów do sądu w porównaniu z liczbą wniosków w wystąpieniach oraz wydanymi poleceniami. W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenie, o dzieło), w zdecydowanej większości nie były zainteresowane przekształceniem umów cywilnoprawnych w umowy o pracę ani skierowaniem powództwa w ich imieniu do sądu pracy. Z wyjaśnień tych osób wynikało m.in., że pracę świadczą dorywczo (umowa o pracę w innym zakładzie), przy umowie o dzieło otrzymują na rękę większe wynagrodzenie. Ponadto zleceniobiorcy i świadczący usługi delegowani do pracy na teren innego państwa członkowskiego UE w ramach świadczenia usług nie byli zainteresowani przekształcaniem umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, ani ustaleniem istnienia stosunku pracy przede wszystkim z uwagi na obawy dotyczące rozliczeń podatkowych i ewentualną konieczność opłacenia w wyższej wysokości podatków za granicą albo koniecznością przeliczenia uzyskanych stamtąd świadczeń i ewentualnego ich zwrotu, jak również na łatwość rozwiązania stosunku prawnego łączącego ich z przedsiębiorcą.

Ponadto wśród kontrolowanych osób byli także obcokrajowcy, dla których rodzaj umowy nie miał żadnego znaczenia, gdyż i tak nie skorzystają z polskiego systemu emerytalno-rentowego. W tym stanie rzeczy inspektorzy pracy korzystają z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.

Łączna liczba osób w 2018 r., których dotyczyły zrealizowane wystąpienia oraz polecenia w zakresie potwierdzenia zatrudnienia w ramach stosunku pracy wyniosła 517.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

Według pracodawców:

- umowy cywilnoprawne traktowane są często jako forma przedwstępnej umowy zawieranej celem oceny danego pracownika, aby po upływie ich okresu obowiązywania, o ile dana osoba się sprawdzi pod względem pracy, zaproponować możliwość dalszego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Dotyczy to wszystkich branż, a szczególnie gastronomii i handlu.
- aspekt ekonomiczny: rosnące obciążenia związane z umową o pracę skłaniają pracodawców do „ucieczki” od tej formy zatrudnienia na rzecz umów cywilnoprawnych,
- zawieranie umów cywilnoprawnych jest bardziej elastyczne pod kątem nawiązania i rozwiązania, a tym samym zmniejszenia dodatkowych obowiązków z tym związanych,
- zdarza się, że pracodawcy w trakcie kontroli poruszają fakt, iż ubiegający się o zatrudnienie nie są zainteresowani zawieraniem pisemnych umów, zarówno o pracę, jak i cywilnoprawnych i wykazywaniem dochodów ze względu na zobowiązania przede wszystkim alimentacyjne i inne zobowiązania komornicze, jak również przysługujące od państwa świadczenia rodzinne.

Według inspektorów pracy:

- pracodawcy zawierają umowy cywilnoprawne z uwagi na obniżanie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, gdyż koszty składek na ZUS mogą być o wiele mniejsze niż w przypadku umów o pracę,
- krótkotrwałe zapotrzebowanie na wykonywanie sezonowych prac np. w budownictwie, gastronomii oraz elastyczność w rozwiązaniu umowy cywilnej,
- pracodawcy często świadomie zawierają umowy cywilnoprawnej celem omięcia przepisów dotyczących czasu pracy, uprawnień urlopowych, zwolnień lekarskich itp.

Zdarza się, że zleceniobiorcy w odpowiedzi na propozycję przedsiębiorcy dotyczącą przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę w trakcie kontroli inspekcji pracy,

wolą zrezygnować z dalszej współpracy aniżeli dalej świadczyć pracę w innej formie prawnej.

### **Podsumowanie i wnioski**

Na podstawie uzyskanych efektów podczas przeprowadzania czynności kontrolnych oraz stwierdzonych nieprawidłowości należy uznać zasadność podejmowanych działań zmierzających do eliminacji nadużywania umów cywilnoprawnych przez zarówno duże i jak małe podmioty branży budowlanej. Działalność inspektorów pracy w trakcie wykonywania czynności kontrolnych doprowadziła w wielu przypadkach do przekształcenia zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, zarazem miała charakter prewencyjny poprzez podniesienie świadomości prawnej przedsiębiorców, akcentowanie różnic między zatrudnianiem na podstawie umowy cywilnoprawnej, a umową o pracę.

Ponadto sami pracodawcy, z uwagi na brak odpowiednich pracowników na rynku pracy dążą do zawierania umów o pracę ze względu na większą trwałość zatrudnienia oraz oferują lepsze warunki pracy i płacy, żeby zatrzymać już sprawdzonych pracowników. Zauważają również, że w aspekcie ekonomicznym miesięczne minimalne wynagrodzenie, które gwarantuje państwo na podstawie stosunku pracy jest bardziej korzystne dla pracodawców aniżeli minimalna stawka godzinowa, przy założeniu, że pracownik przepracowałby tyle samo godzin w formie cywilnoprawnej.

Z kolei osoby świadczące pracę wybierają cywilnoprawną formę zatrudnienia z uwagi na brak ograniczeń czasowych, a co za tym idzie możliwość większej ilości przepracowanych godzin, a tym samym uzyskania wyższego wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej.

Z uwagi na skalę zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy uzasadnione jest kontynuowanie kontroli w powyższym zakresie, jak również rozszerzenie powyższych działań prewencyjnych na te branże, gdzie powyższe umowy cieszą się dużą popularnością.

Ponadto zasadnym jest podjęcie prac legislacyjnych, których celem powinno być uporządkowanie podstawy zatrudnienia, przykładowo poprzez wprowadzenie jednolitej podstawy zatrudnienia osób fizycznych nie prowadzących działalności gospodarczych lub też wprowadzenie zmian w obecnie obowiązujących przepisach dotyczących umów cywilnoprawnych, np. poprzez wprowadzenie obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych tylko w formie pisemnej, wprowadzenie obowiązku zgłaszania do ubezpieczenia społecznego przed dopuszczeniem do pracy czy też wprowadzanie ograniczeń dotyczących czasu pracy.

Ponadto powinny być podjęte działania w zakresie nowelizacji przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie ustanowienia pracy zarobkowej na podstawie samoistnej umowy o dzieło, jako obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych rodzącego obowiązek odprowadzania składek z tego tytułu na wszystkie ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Zwłaszcza w branży budowlanej umowy o dzieło cieszą się dużą popularnością z uwagi na specyfikę i charakter prowadzonych prac. Tym bardziej zmiana przepisów ubezpieczeniowych w tym zakresie wydaje się konieczna chociażby dlatego, że prace budowlane są często pracami niebezpiecznymi i wciąż według statystyk obciążone dużą wypadkowością. W wyniku wypadku osoby takie są pozbawione prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego, nierzadko też świadczeń rentowych. Dopiero w wyniku wypadku poszkodowany lub jego rodzina szuka rozwiązania przed sądem w powództwie o ustalenie istnienia stosunku pracy.

A zatem, podjęcie kompleksowych działań może znacząco wyeliminować niekorzystne zjawiska na rynku pracy, w tym nadużywanie umów cywilnoprawnych przy zatrudnianiu osób fizycznych.

Duży nacisk należy położyć również na podejmowanie działań prewencyjnych mających na celu uświadamianie osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych różnic, jakie występują między umową o pracę a umową prawa cywilnego, a co za tym idzie konsekwencji w zakresie uprawnień do świadczeń bieżących oraz przyszłych uprawnień.

Na podstawie danych statycznych dotyczących liczby przeprowadzonych kontroli w poszczególnych branżach, można zauważyć zmniejszenie zatrudnienia cywilnoprawnego w branży ochroniarskiej.

## **5. Prawidłowość zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane**

Przedmiotem tematu była ocena skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, przez wykonawców/podwykonawców zamówień publicznych na usługi i roboty budowlane, pomimo zastrzeżenia przez zamawiającego, iż wskazane przez niego czynności powinny być dokonane przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Liczba skontrolowanych wykonawców zamówień publicznych - 8.

Liczba skontrolowanych podwykonawców zamówień publicznych - 10.

W wyniku przeprowadzonych 18 kontroli w 1 przypadku stwierdzono nieprawidłowości w związku z nierealizowaniem wymogów zamawiającego w zakresie zawierania umów o pracę z osobami realizującymi zamówienie. Dotyczyło to 1 osoby. Ujawniono 1 przypadek zawarcia umowy cywilnoprawnej w przypadku, w którym zgodnie z postawionymi przez zamawiającego warunkami, powinna być zawarta umowa o pracę. Informacje o wymaganiach określonych przez zamawiającego, o wybranych wykonawcach pozyskiwano z ogłoszeń zamieszczonych na stronach BIP.

Inspektorzy Pracy pozyskiwali informacje o zawarciu przez zamawiającego warunku zatrudnienia osób realizujących zamówienie publiczne na podstawie stosunku pracy, z umów zawartych pomiędzy zamawiającym a wykonawcą.

### **Podsumowanie**

Przepis art. 29 ust. 3a ustawy - Prawo Zamówień Publicznych wpisuje się w nurt uwzględniania w zamówieniach publicznych ich społecznego aspektu. Powyższy przepis ma pozytywny wpływ na walkę z nieuczciwą konkurencją ze strony wykonawców, którzy zaniżają koszty wykonywania zamówień poprzez stosowanie umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę.

## 6. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych w roku 2018

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy skontrolowali **53** podmioty zatrudniające ogółem 2.060 pracowników, w tym 891 kobiet, 22 młodocianych oraz 75 osób niepełnosprawnych.

Ustalono, że u skontrolowanych pracodawców 64 pracowników było zatrudnionych na podstawie umów o pracę na okres próbny, zaś 280 pracowników wykonywało pracę na podstawie umów o pracę na czas określony. Dokonano szczegółowej analizy 344 terminowych stosunków pracy, obejmujących zarówno umowy o pracę na okres próbny, jak i na czas określony.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano 28 wystąpień zawierających 38 wniosków oraz 2 polecenia. W zakresie postępowania w sprawach o wykroczenia zastosowano 2 mandaty karne.

W toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 209 porad prawnych dotyczących zagadnień prawidłowego problematyki umów o pracę na czas określony.

### Przykłady nieprawidłowości:

- z 1 pracownikiem zawarto umowę o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące, od dnia 01.09.2014 r. do dnia 31.08.2019 r.
- nie poinformowano 41 pracowników na piśmie, o zmianie warunku zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia, na w warunkach opisanych w treści art. 29 § 3<sup>2</sup> pkt 4 Kodeksu pracy,
- nie poinformowano 18 pracowników na piśmie, o zmianie warunków zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę nie później niż w ciągu miesiąca od dnia wejścia w życie zmian,
- w 5 umowach o pracę zawartych na czas określony, pracodawca nie wskazał obiektywnych przyczyn leżących po jego stronie, nie wskazano również, że w danym przypadku taki okres zatrudnienia służy zaspokojeniu rzeczywistego okresu zapotrzebowania i jest to niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.
- w przypadku 8 pracowników nie zawiadomiono okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 5 Kodeksu pracy,
- z 14 pracownikami zawarto umowy o pracę na czas określony przekraczający 33 miesiące,
- zawarcie z tym samym pracownikiem kolejnej umowy o pracę na okres próbny.

Nie stwierdzono, aby ww. nieprawidłowości były przedmiotem skargi zgłoszonej do OIP w Gdańsku.

### Podsumowanie

Nowelizacja przepisów prawa pracy w zakresie uregulowań dotyczących umów o pracę na czas określony obowiązuje niemal trzy lata. Zatem trudno stwierdzić, aby naruszenia w tym zakresie wynikały tylko z nieznajomości obowiązujących przepisów prawa pracy.

W oparciu o powyższe ustalenia kontrolne można sformułować wniosek, że niestety zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony jako zjawisko, w stosunku do lat ubiegłych nie zostało zahamowane.

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

W 2018 r., w ramach realizowanego tematu, dotyczącego przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej, przeprowadzono 8 kontroli w podmiotach leczniczych, spośród których:

- 1) 4 podmioty lecznicze udzielały stacjonarnie i całodobowo świadczenia zdrowotne,
- 2) 4 podmioty lecznicze udzielały ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych.

Liczba pracujących w kontrolowanych podmiotach leczniczych, to 5.136 osób, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 362,
- w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej – 1.078,
- w ramach stosunku pracy – 3.696, w tym kobiet – 3.152.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2018 r. w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej stwierdzono nieprawidłowości we wszystkich 8 kontrolowanych podmiotach.

W wyniku ustaleń z kontroli toku inspektorzy pracy wydali 51 decyzji nakazowych, w tym 22 decyzje ustne, i skierowali do pracodawców 99 wniosków w 8 wystąpieniach oraz 11 poleceń ustnych. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami zastosowano 2 mandaty w łącznej kwocie 2.100 zł.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in.:

- stosunku pracy, w tym nieprawidłowej treści umowy o pracę, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy, nieprawidłowości dotyczącej pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia,
- treści regulaminu pracy,
- zawarcia umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę,
- prowadzenia akt osobowych niezgodnie z przepisami,
- przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym tworzenia harmonogramów czasu pracy, niezapewniania odpoczynku dobowego, w tym jednocześnie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej, ewidencjonowania czasu pracy w trakcie dyżurów pełnionych w domu,
- przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy, w tym nieprawidłowości dot. regulaminu wynagradzania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe lub wyrównania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, terminowego wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatkowe składniki wynagrodzenia, wynagrodzenia za czas pracy w trakcie pełnionego dyżuru domowego, należnego dodatku w wysokości 45% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywaną w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych, w tym udzielania urlopow wypoczynkowych w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, udzielania urlopow wypoczynkowych w taki sposób, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych,
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku programów szkolenia bhp, braku konsultacji z przedstawicielami pracowników częstotliwości szkoleń bhp, podmiotach),
- ryzyka zawodowego, w tym braku konsultacji ocen ryzyka zawodowego z przedstawicielami pracowników,

- czynników szkodliwych i uciążliwych, w tym braku skutecznej wentylacji, zlikwidowania przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń czynnika chemicznego, ustaleń w formie pisemnej, co do zakresu i rodzaju badań i pomiarów czynników szkodliwych, sporządzenia instrukcji bhp z substancjami i mieszaninami chemicznymi, wykonania pomiarów natężenia pola elektromagnetycznego w pomieszczeniu gabinetu fizykoterapii,
- środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, w tym braku uzgodnienia zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego z przedstawicielem pracowników,
- nieustalenia w trybie przewidzianym rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy - okoliczności i przyczyny zdarzenia związanego z zakłuciem.

### **Podsumowanie**

Wyniki kontroli realizowanych w 2018 r. w ramach omawianego tematu w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający.

Kontrole potwierdziły już w roku 2017, iż w podmiotach leczniczych wykonujących działalność w rodzaju: całodobowe świadczenia zdrowotne, nadal pracodawcy chcąc podołać obowiązkowi zapewnienia całodobowej opieki zdrowotnej nad pacjentem, stosują praktyki, które zmierzają do omijania przepisów np. o czasie pracy.

Z uwagi na wymiar społeczny związany z przestrzeganiem przepisów w jednostkach służby zdrowia powinien być prowadzony systematyczny nadzór w ramach programów promocyjnych i prewencyjnych organizowanych przez PIP, rozpowszechniających wiedzę w zakresie prawa pracy i mobilizujących pracodawców do przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym poprzez inicjowanie - wspólnie z organami założycielskimi, organizacjami pracodawców, centralami związkowymi - seminariów, szkoleń.

Stwierdzono, iż na 8 podmiotów skontrolowanych, odpowiedzi o sposobie i realizacji wniosków odpowiedziało dotychczas 6 podmiotów leczniczych, W zakresie wykonania wydanych decyzji odpowiedziało 7 podmiotów leczniczych.

Reasumując, należy stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2018 r. w podmiotach leczniczych skutkowały podobnie, jak w latach ubiegłych poprawą stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz wyegzekwowaniem należnych pracownikom świadczeń. W tym miejscu należy wskazać, że pomimo wielu pozytywnych aspektów w zakresie przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości, jak również duże zmiany w przepisach dotyczących wynagradzania pracowników podmiotów leczniczych, wskazują na potrzebę kontynuowania działań kontrolno-nadzorczych w tych jednostkach.

## **8. Handel - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp**

### **A. Placówki wielkopowierzchniowe**

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **7** kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych. W wyniku kontroli wydano 28 decyzji nakazowych oraz skierowano 8 wniosków w wystąpieniach.

Zarejestrowano 4 skargi łącznie, w tym 1 - związku zawodowego, w związku z którą przeprowadzono 3 kontrole w sklepach wskazanych przez autora skargi.

Spośród ww. 4 skarg: 1 była zasadna, 1 – częściowo zasadna i 2 - o niepotwierdzonej zasadności.

W kontrolowanych placówkach wielkopowierzchniowych stwierdzono nieliczne naruszenia przepisów prawa pracy. Pracodawcy na ogół dbają o pracowników i o przestrzeganie przepisów w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy i wynagrodzeń.

W 2018 r. jedna skarga przekazana przez związek zawodowy dotyczyła powierzania pracownikom wykonywania pracy pracę w niedzielę w sklepie wielkopowierzchniowym – kontrola powyższego nie potwierdziła.

Przykłady naruszeń przepisów bhp:

- brak szkoleń okresowych bhp dla osób kierujących pracownikami i na stanowiskach robotniczych,
- brak oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska menadżera i doradcy klienta,
- nieustalenie rodzajów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie kartotek odzieżowych,
- niedrożne ciągi komunikacyjne, drogi ewakuacyjne,
- brak aktualnych badań i pomiarów skuteczności zastosowanych ochron przeciwporażeniowych,
- zastawione główne wyłączniki prądu elektrycznego,
- nieprawidłowości związane z eksploatacją wózków widłowych.

### **Podsumowanie**

Rok 2018 był w handlu wyjątkowy z powodu wejścia w życie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni. Spodziewano się dużych zwolnień pracowników, z powodu mniejszej liczby godzin do przepracowania w miesiącu, jednak tego nie odnotowano. Jak podają dyrektorzy sklepów, po prostu mniej korzystali z usług agencji zatrudnienia.

Zbiorcze wyniki kontroli wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy w hipermarketach jest sporadyczne. W porównaniu do 2017 roku odnotowano mniejszą liczbę skarg, przy czym tylko jedna z nich była zasadna, ale z kolei nie dotyczyła naruszeń prawa przez pracodawcę, a przez agencję pracy, która zapewnia pracowników dla marketu.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w hipermarketach wskazuje na poprawę w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawnej ochrony pracy oraz bhp. Odnotowano stosunkowo mało nieprawidłowości, co może być wynikiem wieloletniego nadzoru i kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

W porównaniu do ubiegłych lat liczba skontrolowanych placówek jest mniejsza, mniejsza jest liczba wydanych przez inspektorów decyzji i wystąpień, nie odnotowano wykroczeń.

### **B – pozostałe placówki handlowe**

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **27** kontroli w 27 pozostałych placówkach handlowych. W wyniku kontroli wydano 141 decyzji, w tym 11 decyzji ustnych. Skierowano 17 wystąpień, zawierających 91 wniosków, oraz 1 polecenie ustne. Osoby odpowiedzialne za stwierdzone naruszenia, noszące znamiona wykroczenia ukarano łącznie 4 mandatami, skierowano też 2 wnioski do sądu oraz zastosowano 3 środki wychowawcze.



Zarejestrowano 3 skargi łącznie. Spośród tych skarg: 2 były zasadne, 1 – bezzasadna. Skargi zasadne dotyczyły w jednym przypadku niepotwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a w drugim - wykonywania pracy w dwóch sklepach przez 4 osoby „na czarno”; skarga potwierdziła się w stosunku do 2 osób, z którymi nie zawarto umowy i nie zgłoszono danych tych osób do ubezpieczenia społecznego.

Przykłady naruszeń prawa:

- wykonywanie pracy przez 2 pracowników w handlu w dwa dni świąteczne,
- niepotwierdzenie na piśmie umów o pracę,
- niezgłoszenie pracowników do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni,
- nieprawidłowo sporządzone umowy o pracę,
- zawieranie umów zlecenia w warunkach, w których powinny być zawarte umowy o pracę,
- brak informacji o warunkach zatrudnienia,
- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych,
- nierzetelne prowadzenie lub nieprowadzenie ewidencji czasu pracy,
- naruszanie przepisu o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- naruszenie przepisów o dobie pracowniczej,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieustalenie rozkładu czasu pracy pracowników,
- niewypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- brak szkoleń bhp wstępnych lub okresowych,
- brak badań lekarskich,
- niepełna ocena ryzyka zawodowego,
- brak aktualnych pomiarów zastosowanych środków ochrony przeciwporażeniowej,
- brak instrukcji ręcznego przemieszczania towarów,
- nieprawidłowości dotyczące dróg transportowych i ewakuacyjnych oraz ciągów komunikacyjnych,
- nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania,
- nieprawidłowości w zakresie instalacji elektrycznych,
- brak służby bhp.

### **Podsumowanie**

W związku z faktem, że w 2018 roku priorytetem w działalności Państwowej Inspekcji Pracy było kontrolowanie placówek handlowych celem sprawdzania przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, większość placówek handlowych była kontrolowana pod tym kątem. Na terenie działalności OIP Gdańsk przeprowadzono ponad 800 kontroli placówek handlowych w związku z pracą w niedziele i święta (opis w następnym rozdziale).

W trakcie kontroli przekazano również materiały szkoleniowo-dydaktyczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz przekazano informacje w zakresie możliwości korzystania z informatorów w zakresie prawa pracy dostępnych na stronie internetowej PIP. Udzielono 128 porad prawnych w czasie kontroli.

Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu była w 2018 roku niższa niż w latach poprzednich, ale podobnie jak w poprzednich latach, najczęściej nie były to kontrole spowodowane skargami pracowników.

W małych placówkach handlowych nadal zdarza się nieprowadzenie lub nierzetelne akt osobowych pracowników. Podczas kontroli ujawniono 2 przypadki nieprowadzenia ewidencji czasu pracy oraz 2 przypadki nierzetelnego jej prowadzenia. Stwierdzono, że 6 pracodawców nie tworzy harmonogramów dla 24, spośród 148 zbadanych pracowników. Nieprawidłowości w harmonogramach pracy stwierdzono w 9 przypadkach.

W 2018 roku stwierdzono 2 przypadki braku wypłaty wynagrodzenia w terminie, jeden dotyczył pracodawcy, który nieprawidłowo ustalił termin wypłaty na 15 następnego miesiąca, tego dnia wypłacał wynagrodzenie dla 3 pracowników, inny pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia za pracę 1 pracownicy w kwocie 468 zł oraz tej samej pracownicy dodatku do wynagrodzenia za 16 godzin pracy nadliczbowej i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

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

### **A. Placówki wielkopowierzchniowe**

W ramach tematu - Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, skontrolowano **3** placówki wielkopowierzchniowe, natomiast w 15 placówkach nie można było przeprowadzić kontroli, gdyż były w te dni zamknięte.

W jednej placówce ujawniono nieprzestrzeganie zakazu handlu w niedziele.

W 2018 r. zarejestrowano 1 skargę dotyczącą naruszenia zakazu pracy w niedzielę, która okazała się niezasadna, co potwierdził zapis z monitoringu w sklepie z dnia 18.03.2018 r.

Zakaz handlu w święta, w Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę nie był naruszany.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w stosowaniu wyłączeń, o których mowa w art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.

Nie stwierdzono powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem nieodpłatnie.

Nie stwierdzono niewypłacenia wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru jego czasu pracy z powodu wykonywania pracy w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy od godziny 14.

Działania prewencyjne podjęte na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku polegały na udzielaniu porad w siedzibie Okręgu i w Oddziałach.

Reasumując, na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku stwierdzono sporadyczne naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni w odniesieniu do wielkopowierzchniowych placówek handlowych. Jedyne naruszenia stwierdzono w magazynie jednej z firm, który zaliczono do placówek handlowych. Naruszenie odnotowano w dwie pierwsze niedziele objęte zakazem handlu. Po kontroli PIP tak zorganizowano pracę, że w kolejne niedziele pracownicy magazynu nie musieli wykonywać pracy.

## B. Mniejsze placówki handlowe

W ramach tematu - Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, skontrolowano ponad **800** mniejszych placówek handlowych, natomiast w 173 placówkach nie można było przeprowadzić kontroli, gdyż były w te dni zamknięte.

Ujawniono nieprzestrzeganie zakazu handlu:

- w niedziele: w 100 placówkach – naruszenia dotyczyły 171 pracowników, 173 zleceniobiorców oraz 56 innych osób (np.: pracujących nielegalnie lub dalszych członków rodziny),
- w święta: w 22 placówkach – naruszenia dotyczyły 39 pracowników, 37 zleceniobiorców i 11 innych osób.
- w Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę: w 2 placówkach – naruszenia dotyczyły 5 pracownic.

W 2018 r. zarejestrowano i rozpatrzono 54 skargi dotyczące pracy:

- w niedziele: 43, w tym 12 skarg zasadnych,
- w święta: 10, w tym 7 zasadnych,
- w Wielką Sobotę: 1 zasadna.

Najwięcej skarg było anonimowych lub były to skargi osób postronnych. Spośród 54 skarg dotyczących naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę w małych placówkach handlowych, tylko 20 było zasadnych.

Liczba placówek, w których ujawniono nieprzestrzeganie zakazu:

- w niedziele: 100 – naruszenia dotyczyły 171 pracowników, 173 zleceniobiorców oraz 56 innych osób (np.: pracujących nielegalnie lub dalszych członków rodziny),
- w święta: 22 – naruszenia dotyczyły 39 pracowników, 37 zleceniobiorców i 11 innych osób,
- Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę: 2 – naruszenia dotyczyły 5 pracownic.

Podczas dyżurów telefonicznych wielokrotnie zgłaszano naruszenie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni w szeregu placówkach handlowych i placówkach z niektórych sieci handlowych.

### Podsumowanie

Podsumowując wyniki kontroli przeprowadzonych w związku ze sprawdzeniem przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, należy stwierdzić że większość pracodawców – właścicieli sklepów na terenie działania Okręgowego Inspektoratu pracy w Gdańsku przestrzegała prawo w tym zakresie, sklepy były zamknięte lub pracowali w nich sami właściciele.

W przypadku podmiotów, gdzie stwierdzono wykroczenia, poza wnioskami do sądu inspektorzy pracy stosowali też mandaty oraz rzadziej środki oddziaływania wychowawczego.

W przypadku sklepów należących do jednej sieci handlowej, sieć ta wymagała od swoich franczyzobiorców otwierania sklepów, nakładając kary na tych przedsiębiorców, którzy nie zastosowali się do wymagań. Powstała duża rozbieżność między wymaganiami franczyzodawcy, a interpretacją przepisów przez PIP. Zdecydowano się na kierowanie wniosków do sądu, celem dokonania oceny. Początkowo sądy podzielały zdanie inspektorów pracy i nakładały na przedsiębiorców kary grzywny, później linia orzecznicza

zmieniła się i częściej umarzono postępowania lub nawet odmawiano wszczęcia postępowania.

Jednak zdarzali się pracodawcy którzy, mimo iż byli wielokrotnie kontrolowani i uświadamiani przez inspektorów pracy o naruszaniu przepisów, nie zmienili postawy i nadal powierzali pracę pracownikom lub zleceniobiorcom.

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **10** kontroli w 10 podmiotach, zatrudniających łącznie 670 pracowników w tym 652 kobiety. Kontrolą objęto publiczne jednostki oświatowe, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego w tym 4 zespoły szkół, 3 szkoły podstawowe, 1 przedszkole, oraz 2 placówki niepubliczne, w tym 1 niepubliczną szkołę podstawową i 1 przedszkole niepubliczne. Spośród ww. placówek 2 placówki publiczne posiadały warsztaty szkolne, obecnie określane pracownikami, m.in. pracownię mechaniczną (tokarki), mechatroniczną, chłodnictwa i klimatyzacji.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do 6 pracodawców 6 wystąpień, w których zawarto 31 wniosków. Do pracodawców skierowano łącznie 56 decyzji nakazowych, w tym 18 ustnych. Decyzje ustne zostały wykonane w czasie kontroli.

W zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzono nieprawidłowości:

- w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami - w 3 na 10 kontrolowanych placówek oświatowych, w stosunku do 7 nauczycieli,
- w zakresie sposobu naliczania oraz terminu wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw - stwierdzono w 1 z 10 kontrolowanych placówek,
- w zakresie treści świadectw pracy dla nauczycieli oraz liczne uchybienia dotyczące prowadzenia i przechowywania akt osobowych stwierdzono w 1 placówce w stosunku do 9 pracowników,

W czasie kontroli stwierdzono nieprawidłowościami w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy:

- nieprawidłowości dotyczące badań profilaktycznych pracowników polegające na braku orzeczenia lekarskiego miały miejsce w 3 z 10 kontrolowanych placówek i dotyczyły 3 pracowników,
- nieprawidłowości dotyczące szkoleń w zakresie bhp stwierdzono łącznie w 4 z 10 kontrolowanych placówek w stosunku do 237 pracowników, z tym że brak szkoleń bhp dotyczył 3 pracowników, a brak szczegółowych programów szkolenia okresowego w dziedzinie bhp - 94 pracowników,
- brak oceny warunków pracy na stanowiskach pracy nauczycieli i pracowników administracji, wyposażonych w monitory ekranowe stwierdzono w 3 podmiotach w stosunku do 108 pracowników,
- uchybienia w zakresie oceny ryzyka zawodowego polegające na nieskonsultowaniu oceny ryzyka z przedstawicielem pracowników stwierdzono w stosunku do 230 pracowników w 2 placówkach,

- nieprawidłowości w zakresie postępowania powypadkowego /dot. wypadków 3 pracowników/ wystąpiły w 3 z 10 kontrolowanych placówek,
- nieprawidłowość dotyczącą usytuowania poniżej poziomu otaczającego terenu pomieszczeń pracy 2 pracowników stwierdzono w 1 na 10 placówek objętych kontrolą,
- nieprawidłowości w zakresie dotyczącym braku oznakowania miejsc niebezpiecznych na przejściach/dojściach stwierdzono w 2 na 10 kontrolowanych placówek w stosunku do 30 pracowników,
- nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych stwierdzono w 3 z 10 kontrolowanych placówek, w stosunku do 18 pracowników
- nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk pracy stwierdzono w 4 na 10 objętych kontrolą placówek oświatowych, które dotyczyły łącznie 17 zatrudnionych,
- nieprawidłowość w zakresie braku zapewnienia odzieży roboczej pracownikom stwierdzono w 2 z 10 kontrolowanych podmiotów, w stosunku do 8 pracowników.
- brak instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń stwierdzono w 4 na 10 kontrolowanych placówek oświatowych, w stosunku do 69 zatrudnionych pracowników,
- brak instrukcji udzielania pierwszej pomocy, które powinny znajdować się przy apteczce stwierdzono w 3 na 10 placówek objętych kontrolą w stosunku do 206 pracowników,
- nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego eksploatacji instalacji elektrycznych stwierdzono w 2 placówkach.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że kontrolowane placówki oświatowe zatrudniały nauczycieli tylko na podstawie umów o pracę. Tylko 10 pracowników administracji i obsługi na 670 objętych kontrolą w trzech placówkach było zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Podczas kontroli nie stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami administracji i obsługi w zakresie dotyczącym braku przesłanek do zawarcia tego rodzaju umowy.

Kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie dotyczącym udzielania urlopów wypoczynkowych, czy urlopów dla poratowania zdrowia. Nieprawidłowość dotycząca wypłaty wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dotyczyła opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za część godzin nadwymiarowych i doraźnych zastępstw, które miały miejsce w ostatnim pełnym tygodniu przed terminem wypłaty oraz nieuwzględnienia w naliczeniu wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dodatku za pracę w warunkach szkodliwych. Wypłata wynagrodzenia za godziny, stanowiące przekroczenia obowiązkowego wymiaru zajęć, z ostatniego tygodnia w miesiącu następowała na koniec następnego miesiąca kalendarzowego.

Najczęściej występujące uchybienia w zakresie prawnej ochrony pracy to niepełne pisemne informacje o warunkach zatrudnienia oraz nieterminowa wypłata wynagrodzenia za część godzin nadwymiarowych.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli w zakresie realizacji omawianego tematu należy stwierdzić, że w 8 placówkach publicznych i 2 niepublicznych stwierdzono występowanie podobnych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Do bardziej znaczących nieprawidłowości z tego zakresu należy zaliczyć nieprawidłowości związane z przygotowaniem pracowników do pracy, w tym brakiem orzeczeń lekarskich, brakiem szkoleń w zakresie bhp oraz brakiem odzieży roboczej.

## **Wnioski**

Prowadzenie kontroli w szkołach w szczególności w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących ograniczenia zatrudnienia (polegającego na zmniejszeniu wymiaru

zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania za jego zgodą oraz wypowiedzeń zmieniających dotyczących pozostałych nauczycieli, a także pracowników administracji i obsługi); instytucji przeniesienia nauczyciela do innej szkoły lub na inne stanowisko w danej szkole; przeniesienia nauczycieli w stan nieczynny oraz uzupełnianie etatu przez nauczycieli będą konieczne w dalszym okresie wdrażania nowego ustroju szkolnego oraz przekształceń organizacyjnych i związanych z nimi całkowitym wygaszeniem gimnazjów.

Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, wskazana jest szeroko pojęta popularyzacja zagadnień dotyczących Karty Nauczyciela, w tym w zakresie terminu wypłaty wynagrodzeń za godziny ponadwymiarowe, a także zmian wprowadzonych w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60), w której uregulowano m.in. ograniczenie zatrudnienia nauczycieli w gimnazjach. Przeprowadzone kontrole wskazują, że wymagana jest również popularyzacja przepisów dotyczących przeprowadzania i aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, obowiązków w zakresie badań profilaktycznych pracowników oraz wydawania odzieży roboczej. Konieczne jest udzielanie porad i edukacja zarówno pracodawców w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz pracowników w celu poprawy świadomości w zakresie uprawnień gwarantowanych przepisami.

## **11. Urlopy wypoczynkowe władz samorządowych**

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono **19** kontroli w jednostkach samorządu terytorialnego (10 kontroli w Urzędach Gminy, 4 kontrole w Starostwach Powiatowych, 5 kontroli w Urzędach Miast).

Na podstawie 19 dokumentacji z kontroli sporządzonych przez inspektorów pracy stwierdzono nieprawidłowości dotyczące niewykorzystania zaległych urlopów wypoczynkowych w 9 jednostkach samorządu terytorialnego przez:

5 wójtów,

1 zastępcę wójta gminy,

1 starostę,

1 wicestarostę,

2 burmistrzów miasta,

1 zastępcę burmistrza miasta.

W siedmiu przypadkach osób pełniących funkcję władz samorządowych nie udzielono urlopu wypoczynkowego należnego w 2016 roku, a po dwa przypadki urlopu należnego w 2015 roku i 2017 roku.

Nie ustalono zaległości urlopowych skutkujących obowiązkiem dokonania wypłat ekwiwalentów pieniężnych za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe.

W ramach realizacji omawianego tematu inspektorzy pracy wydali w sumie 26 wniosków zawartych w 13 wystąpieniach. Informacje przekazane przez pracodawców dotyczące sposobu wykonania wniosków zawartych w wystąpieniach pozwalały na jednoznaczne stwierdzenie wykonania zaleceń

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 9 kontroli w 9 podmiotach, w tym 4 w podmiotach z działającą radą pracowników. Wielkość kontrolowanych zakładów była zróżnicowana – skontrolowano 2 zakłady zatrudniające od 50 do 100 pracowników, 4 zakłady zatrudniające od 101 do 250 pracowników, 2 zakłady zatrudniające od 251 do 500 pracowników oraz 1 zakład zatrudniający ponad 500 pracowników.

W trakcie prowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przekazywania radzie pracowników informacji w sprawach, określonych w art. 13 ustawy, prowadzenia konsultacji z radą pracowników w sprawach określonych w art. 14 ustawy, przekazania Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej informacji dotyczących rady pracowników, zorganizowania wyborów rady pracowników, ochrony stosunku pracy pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie, zwolnienia od pracy zawodowej pracownika będącego członkiem rady pracowników na czas niezbędny do udziału w pracach rady pracowników, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, dyskryminowaniu członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez niego czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji.

W czasie kontroli u dwóch pracodawców stwierdzono nieprawidłowości polegające na braku poinformowania pracowników przez pracodawcę o możliwości organizacji wyborów i powołania rady pracowników oraz braku poinformowania pracowników przez pracodawcę o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników.

Nieprawidłowości te dotyczyły jednego pracodawcy, u którego nie działały organizacje związkowe ani rada pracowników oraz jednego pracodawcy, u którego funkcjonowały dwie organizacje związkowe, a rada pracowników działała przez okres jednej kadencji.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali 2 wnioski w wystąpieniach. Pracodawcy pisemnie poinformowali o realizacji powyższych środków prawnych.

### Przyczyny naruszeń prawa:

- przedkładanie zadań produkcyjnych i efektów w sferze materialnej z prowadzonej działalności nad polepszanie warunków pracy i płacy zatrudnianym pracownikom,
- nieznanomość wśród pracodawców i pracowników przepisów prawa, zawartych w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz wynikających z nich obowiązków i uprawnień,
- brak zainteresowania i niechęć do wspierania możliwości tworzenia dodatkowych organizacji pracowników, z którymi pracodawca zobowiązany byłby współpracować i konsultować działania należące, w przekonaniu pracodawcy, do kompetencji osób lub organów zarządzających danym podmiotem,
- brak zainteresowania samych pracowników, szczególnie w sytuacji dużej rotacji w zatrudnieniu i zawieraniu z pracownikami często tzw. umów terminowych (krótkotrwałych, niezapewniających stabilizacji w zatrudnieniu), w angażowaniu się do działań partnerskich, mających na celu obronę zbiorowych praw i interesów pracowniczych, szczególnie u pracodawców, u których nie działają inne, tego typu organizacje, jak np. związki zawodowe.

## **Wnioski**

Pomimo kilkunastoletniego już okresu funkcjonowania ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wśród pracodawców i pracowników w dalszym ciągu występuje brak pełnej znajomości zawartych w niej przepisów, świadomości co do celów tych przepisów oraz wynikających z nich korzyści dla rozwoju firmy, wspólnego kształtowania i wpływu na poprawę warunków pracy i płacy przez pracowników.

Rady pracowników działały głównie u tych pracodawców, u których funkcjonowały również organizacje związkowe. Tam pracownicy wykazywali się większą wiedzą i zaangażowaniem w inicjowaniu tworzenia rady pracowników, uczestnictwie w wyborach i jej późniejszym funkcjonowaniu, ponieważ mogli liczyć na wsparcie organizacyjne i merytoryczne ze strony struktur związkowych. Pracodawcy nie są zainteresowani dodatkowym, wykraczającym ponad obowiązki określone w ustawie, wspieraniu pracowników w zakresie możliwości tworzenia rady pracowników, uznając funkcjonowanie takiej organizacji i wiążące się z tym obowiązki, za utrudnienie w prowadzeniu podstawowej działalności, której głównym celem jest osiągnięcie zysków w sferze materialnej i utrzymanie się na rynku.

Wskazane jest kontynuowanie kontroli przez PIP w następnych latach w zakresie przestrzegania przepisów ustawy, szczególnie w zakresie wypełnienia obowiązku informacyjnego, wynikającego z art. 7 ust. 5 ustawy, u pracodawców, u których nie działają związki zawodowe.

Wskazane jest prowadzenie przez PIP działań informacyjno-profilaktycznych w zakresie celów, obowiązków i uprawnień wynikających z przepisów ustawy, poprzez m.in. wydawanie oraz rozpowszechnianie broszur i materiałów publicystycznych, ujmowanie tych zagadnień w szkoleniach przeprowadzanych dla partnerów społecznych, jak np.: związki zawodowe, społeczni inspektorzy pracy.

Wyniki kontroli oraz oczekiwania, szczególnie partnerów społecznych i pracowników, uzasadniają określenie następujących potrzeb i wniosków dotyczących zmian przepisów:

- wprowadzenie do kodeksu pracy zapisów o obowiązku przekazania pracownikom tekstu przepisów dotyczących informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, określonych także w odrębnych przepisach lub wprowadzenie do kodeksu pracy zapisów o obowiązku zaznajamiania pracowników z wyżej wymienionymi przepisami,
- uzupełnienie treści przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji o wskazania dotyczące częstotliwości, zawartości i formy przekazywania pracownikom informacji, o której mowa w art. 7 ust. 5 ustawy.



## VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

### 1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili ogółem **1.120** kontroli obejmujących swoim zakresem temat legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W 2018 roku inspektorzy przeprowadzili o 472 mniej kontroli niż w roku 2017, kiedy sprawozdaniem objęto łącznie 1.594 kontroli. W podmiotach objętych kontrolą było zatrudnionych 8628 osób. Najwięcej, bo 358 kontroli inspektorzy przeprowadzili u przedsiębiorców z branży obejmującej handel i naprawy. W roku 2018 inspektorzy skupili się generalnie na zakładach małych, zatrudniających do 49 pracowników (1.006 kontroli).

#### Stwierdzone nieprawidłowości

Na podstawie ustaleń kontroli realizowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku można sformułować pewien katalog działań pracodawców (i pracobiorców) służących obejściu przepisów w zakresie legalności zatrudnienia:

- Standardowe zatrudnienie „na czarno”, czyli zatrudnienie bez zawarcia jakiegokolwiek formalnej umowy oraz bez zgłoszenia zatrudnionego do ubezpieczenia społecznego.
- Zawieranie umów o pracę na część etatu, podczas gdy praca jest świadczona w pełnym wymiarze czasu pracy i/lub w godzinach przekraczających pełny wymiar czasu pracy,
- Zawieranie umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy powinna być zawarta umowa o pracę.

Po analizie kontroli, w których inspektorzy pracy wydawali środki prawne, których podstawą prawną był art. 29 § 2 kodeksu pracy wynika, że w 65 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę wobec 86 osób. W stosunku do 12 zatrudnionych inspektorzy uzyskali zawarcie umowy o pracę w trakcie trwania kontroli. Porównując powyższe dane z wynikami kontroli z lat 2016 i 2017 można zauważyć, iż spadła ogólna liczba przeprowadzonych kontroli, ale za to wzrosła (po trwającej od 2 lat tendencji spadkowej) liczba tych kontroli, w których inspektorzy stwierdzili wykonywanie pracy przez osoby, z którymi nie zawarto umowy do dnia rozpoczęcia kontroli. Również liczba osób wykonujących pracę bez potwierdzenia zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej zwiększyła się w stosunku do roku poprzedniego. W roku 2017 - brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę – nieprawidłowość stwierdzona w 46 kontrolach – dotyczyła 70 pracowników, z którymi nie zawarto umowy do dnia rozpoczęcia kontroli. W roku 2016 nieprawidłowość stwierdzona była łącznie w 82 kontrolach, dotyczyła 205 pracowników,

Można jednoznacznie ocenić, że zaostrzenie regulacji art. 29 § 2 kodeksu pracy oraz sprzyjająca koniunktura na rynku zatrudnienia wpłynęły ogólnie na zmniejszenie nieprawidłowości w zakresie braku pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem do pracy, niemniej trend spadkowy wynikający z tego czynnika został zahamowany i prawdopodobnie nastąpi pewna stabilizacja.

### **Przyczyny nieprawidłowości**

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości mają głównie przyczynę polegającą na doprowadzeniu do maksymalnego obniżenia kosztów pracy po stronie pracodawców, co jest realizowane poprzez unikanie lub obniżanie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i w mniejszym stopniu należnych podatków oraz chęci sprawdzenia danej osoby przed zawarciem dłuższej umowy o pracę.

Oczywiście taki sposób działania przedsiębiorców jest możliwy ze względu na często występującą społeczną zgodę na takie działania.

Część pracobiorców niestety zgadza się na zatrudnienie „na czarno”, chcąc uniknąć ujawniania źródła i wysokości otrzymywanego dochodu, na przykład ze względu na ciążyący na nich obowiązek alimentacyjny, trwające postępowanie windykacyjne czy pobieranie innych świadczeń zależnych od kryterium dochodowego. Wielu pracobiorców lekceważy albo świadomie godzi się na ryzyko związane z nietrwałością zatrudnienia, niepewnością dochodu czy zabezpieczenia w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy lub choroby czy obniżenia świadczeń emerytalnych w przyszłości.

Wyniki kontroli wskazują na pewne zwiększenie liczbowych wskaźników charakteryzujących nielegalne zatrudnienie, szczególnie w zakresie braku potwierdzenia umowy o pracę na piśmie, mimo spadku ogólnej liczby kontroli. Tendencja ta może wskazywać, że mimo zaostrzenia przepisu art. 29 § 2 kodeksu pracy oraz trwającą nieprzerwanie od 2016 roku zwyżką koniunktury gospodarczej, nie przekłada się to na zmniejszenie zatrudniania na czarno i wzrost świadomości zarówno pracodawców i pracobiorców.

Pracodawcy stwierdzają, iż na rynku pracy województwa pomorskiego praktycznie nie ma już osób możliwych do pozyskania, jako potencjalnych pracowników. To w ich mniemaniu zmusza ich z kolei do zatrudniania osób, które nie chcą tracić świadczeń socjalnych, niejako wymuszając na pracodawcach zatrudnianie bez umów o pracę bądź wskazania na umowie kwoty wynagrodzenia niższej od rzeczywiście wypłaconego wynagrodzenia. U pewnej grupy pracodawców, o ustabilizowanej pozycji gospodarczej powoli krystalizuje się pogląd, że w pozyskaniu pracowników, szczególnie wykwalifikowanych konieczne jest zapewnienie im „bardziej” legalnych i uczciwych warunków zatrudnienia. Niemniej część pracodawców w celu uzupełnienia braków kadrowych (w takich obszarach jak budownictwo, handel, przetwórstwo przemysłowe, czy hotelarstwo i gastronomia) sięga po cudzoziemców z państw poza UE, dla których praca nielegalna jest do zaakceptowania.

W 19 przypadkach inspektorzy pracy skierowali zawiadomienie do prokuratury w zakresie popełnienia przestępstwa utrudniania wykonywania czynności służbowych inspektorowi pracy z art. 225 § 2 kodeksu karnego, natomiast w 26 przypadkach, we wnioskach o ukaranie kierowanych do sądu karnego występowały zarzuty o popełnienie wykroczenia z art. 283 § 2 pkt 8 KP. Inspektorzy pracy skierowali też 13 zawiadomień do prokuratury w związku z naruszeniem art. 218 § 1a i 5 zawiadomień z art. 219 kodeksu karnego.

### **Działania prewencyjne**

a) W dniu 15.02.2018 r. w siedzibie Słupskiej Izby Przemysłowo-Handlowej na Region Słupski odbyło się spotkanie informacyjne dla przedsiębiorców zrzeszonych w Izbie. W spotkaniu uczestniczyło 25 osób. W trakcie spotkania przedstawiono najnowsze zmiany w przepisach prawa pracy, w tym między innymi:

- zasady zawierania umów o pracę, umowy terminowe, różnice między umową o pracę a umową zlecenia, limitowanie umów na czas określony,
- wzrost kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników oraz stawki godzinowej dla osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi,

- zasady zatrudniania cudzoziemców po zmianach, które weszły w życie 01.01.2018 r.,
  - zasady zatrudniania pracowników tymczasowych po zmianach, które weszły w życie 01.06.2017 r.
- b) W ramach programu edukacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy „Kultura bezpieczeństwa” przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili w marcu 2018 r. 11 wykładów dla 293 uczniów z 9 nw. szkół ponadgimnazjalnych województwa pomorskiego. Podczas spotkań najczęściej poruszaną tematyką były formy zatrudnienia, legalność zatrudnienia oraz podstawowe kwestie związane z prawem pracy oraz bezpieczeństwem i higieną pracy.
- Ponadto podczas rozstrzygnięcia konkursu plastycznego „Stop handlowi ludźmi” organizowanego przez Wojewódzki Zespół ds. Przeciwdziałania Handlowi ludźmi, przedstawiciel Okręgu wygłosił prelekcję na temat działań profilaktycznych dot. legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. W spotkaniu uczestniczyło 120 osób.
- c) W dniu 15 listopada 2018 r. przeprowadzono pogadankę dla młodzieży w Zespole Szkół Ekonomicznych i Technicznych im. Stanisława Staszica w Słupsku. Zaprezentowano prelekcję zatytułowaną „Prawo pracy – pierwsze kroki”. W spotkaniu wzięło udział 23 uczniów klasy pierwszej.

### **Współpraca z innymi organami**

Inspektorzy pracy przeprowadzili w ramach omawianego tematu 6 kontroli na wniosek Policji oraz poinformowali Policję o wynikach kontroli w 7 przypadkach.

O wynikach kontroli realizowanych w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy w 61 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym w 31 przypadkach były to powiadomienia dotyczące legalności zatrudnienia. Inspektorzy pracy w 24 przypadkach otrzymali informację zwrotną o podjętych przez ZUS działaniach. Z informacji nadesłanych przez Inspektoraty ZUS wynika, że ich służby kontrolne, w wyniku zawiadomień kierowanych przez inspektorów, podejmują czynności sprawdzające.

Inspektorzy pracy w 2018 r. nie sygnalizowali jakichkolwiek problemów, jeśli chodzi o współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy województwa pomorskiego w zakresie uzyskiwania informacji o osobach figurujących w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy.

W roku 2018 w zakresie współpracy z organami skarbowymi inspektorzy pracy w 35 przypadkach informowali organy kontroli skarbowej o wynikach kontroli, w tym 13 powiadomień w zakresie legalności zatrudnienia. W 11 przypadkach urzędy skarbowe występowały z prośbą o przekazanie protokołów kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

### **Wnioski**

Inspektorzy pracy cały czas wskazują, że prócz wprowadzonych już zmian (zawieranie umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy oraz wyrównanie zasad naliczania składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia) do zmniejszenia nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia konieczne jest wprowadzenie zmian w zakresie zgłaszania do ubezpieczenia społecznego, tzn. zgłoszenia przed rozpoczęciem pracy w oparciu o umowę o pracę czy umowy zlecenia.

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **550** kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, w trakcie których w podmiotach kontrolą objęto 3.625 cudzoziemców.

Spośród skontrolowanych podmiotów, podobnie jak w 2017 r., najczęściej prowadziło działalność, między innymi w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe - 122 kontrole (22,2%), budownictwo - 115 kontroli (20,9%), działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 85 kontroli (15,5%), handel i naprawy – 65 kontroli (11,8%), usługi administrowania (agencje zatrudnienia, agencje ochrony mienia, działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zielonych w zieleni) – 47 kontroli (8,5%), transport i gospodarka magazynowa – 40 kontroli (7,3%).

### Omówienie wyników kontroli

Nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku **406** cudzoziemców, w tym:

- nielegalny pobyt – 2 cudzoziemców,
- brak zezwolenia na pracę – 375 cudzoziemców,
- praca na innym stanowisku lub w innych warunkach – 27 cudzoziemców,
- praca bez zawarcia umowy w formie pisemnej – 70.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami wydano 76 decyzji nakazowych, w tym 13 decyzji płatniczych na kwotę 192.987,20 zł, skierowano 493 wnioski w wystąpieniach i 35 poleceń ustnych. Wobec osób odpowiedzialnych skierowano do sądów 32 wnioski o ukaranie. Ponadto inspektorzy pracy nałożyli na sprawców wykroczeń ogółem 78 mandatów w łącznej wysokości 108.900 zł i zastosowali 42 środki oddziaływania wychowawczego.

Dane zawarte w tabeli poniżej, przedstawiają wyniki kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w latach 2016-2018.

### Legalność zatrudnienia cudzoziemców – liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów.

Badane zagadnienie		Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości		
		2018	2017	2016
posiadanie wymaganego zezwolenia na pracę	Cudzoziemcy	375	466	1231
	<b>w tym ob. Ukrainy</b>	232	450	1201
zawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	Cudzoziemcy	70	157	102
	<b>w tym ob. Ukrainy</b>	62	148	101
wykonywanie pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę	Cudzoziemcy	27	53	176
	<b>w tym ob. Ukrainy</b>	26	47	146
posiadanie podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy	Cudzoziemcy	0	0	1
	<b>w tym ob. Ukrainy</b>	0	0	0

W porównaniu do roku 2017 zwiększeniu uległa liczba podmiotów, w których przeprowadzono kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców, jednakże kontrolą objęto mniejszą liczbę cudzoziemców.

Należy zaznaczyć, że znaczna część kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, podobnie jak w roku 2017 została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach, podczas rutynowych kontroli. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, prowadzono również na wniosek innych organów oraz w wyniku skarg złożonych przez cudzoziemców.

Ponad połowa cudzoziemców objętych kontrolą (51,3%) wykonywała pracę na podstawie oświadczenia o zamiarze bądź powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Cudzoziemcy pracujący na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze lub powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, głównie ze względu na zbyt niskie stawki wynagrodzenia.

Stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom z 7 krajów. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy - 260 osób, tj. 9,4 % obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2017 r. – 12,2%) i 64% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2018 r. (w 2017 r. – 95,7%). Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 109 obywateli Białorusi (29,3% obywateli tego kraju objętych kontrolą i 26,8% ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 15 obywateli Mołdowy (26,8 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 3,7% ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 15 obywateli Filipin (45,6% obywateli tego kraju objętych kontrolą i 3,7% ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 4 obywateli Gruzji (11,8% obywateli tego kraju objętych kontrolą i 1% ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 2 obywateli Rosji (5,1 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,5% ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 1 obywatela Turcji (5,9% obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,2% ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę).

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców w 2018 r. inspektorzy pracy ujawnili w małych firmach (zatrudnienie od 10-49 osób) - 220 cudzoziemców oraz w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 osób) -119 cudzoziemców.

W 2018 r., podobnie jak w poprzednich latach, inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę - wykazano w 74 kontrolach w stosunku do 375 cudzoziemców.

Należy zaznaczyć, że w tej liczbie ujęto przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na innych (gorszych) warunkach niż określone w oświadczeniu, (np. inny rodzaj umowy, inny rodzaj wykonywanej pracy, bez wynagrodzenia za pracę lub za wynagrodzeniem niższym niż określone w oświadczeniu). Powyższe dotyczyło 285 cudzoziemców (166 obywateli Ukrainy, 100 obywateli Białorusi, 15 obywateli Mołdowy, 2 obywateli Rosji i 2 obywateli Gruzji).

W wyniku 23 kontroli stwierdzono, że 70 cudzoziemców pracowało bez zawarcia wymaganych umów w formie pisemnej, co stanowi 1,9% ogółu skontrolowanych cudzoziemców i 17,2% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Powyższe dotyczyło 62 obywateli Ukrainy i 8 obywateli Białorusi.

Ponadto w 11 kontrolach stwierdzono powierzenie wykonywania pracy 27 cudzoziemcom na innym stanowisku lub warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w decyzji zezwalającej na pobyt i pracę. Powyższe dotyczyło 26 obywateli Ukrainy oraz 1 obywatela Turcji.

Przeważającą ze stosowanych praktyk było powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom niezgodnie z warunkami wskazanym w oświadczeniu o zamiarze bądź powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, np. inny rodzaj umowy, tj. umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę, inne warunki zatrudnienia w zakresie rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, inne miejsce wykonywania pracy. Przedsiębiorcy tłumaczyli to niedostateczną znajomością lub brakiem znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych. Powoływali się także na inną interpretację przepisów przez Straż Graniczną, Państwową Inspekcję Pracy oraz Powiatowe Urzędy Pracy, w zakresie wysokości wynagrodzenia wskazanego w oświadczeniu o zamiarze powierzenia wykonywania pracy oraz czasu pracy.

Kolejną praktyką przedsiębiorców jest powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom niezgodnie z warunkami wskazanymi w zezwoleniu na pracę, np. zmiana rodzaju umowy na mniej korzystną dla cudzoziemca, zmiana warunków zatrudnienia na mniej korzystne niż w zezwoleniu, np. zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia za pracę. Przedsiębiorcy tłumaczyli to wolą cudzoziemca i niedostateczną znajomością lub brakiem znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 288 **skarg** złożonych przez cudzoziemców. W stosunku do analogicznego okresu 2017 roku liczba skarg złożonych przez cudzoziemców wzrosła o 18,7%.

W okresie sprawozdawczym spośród ogólnej liczby skarg na dzień 31.12.2018 r. 150 skarg zostało rozpatrzonych przez inspektorów pracy, pozostałe skargi: zostały przekazane według właściwości, albo są w trakcie załatwiania, albo nie zostały rozpatrzone z uwagi na brak możliwości przeprowadzenia kontroli (w tym 14 skarg zostało wycofanych).

43% rozpatrzonych skarg cudzoziemców było zasadnych lub częściowo zasadnych. Najczęściej poruszonym przedmiotem treści skarg były wynagrodzenia. W szczególności zgłaszane nieprawidłowości dotyczyły niewypłacania, zaniżania wysokości wynagrodzenia oraz nieterminowego wypłacania cudzoziemcom wynagrodzenia za pracę.

### **Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2018 r. odnotowano 2 przypadki podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych wobec cudzoziemców.

### **Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości**

Doświadczenia wynikające z prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli oraz uwagi zebrane od pracodawców pozwalają na zidentyfikowanie przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, takich jak:

- skomplikowane, niejednoznaczne i zbyt złożone aktualnie obowiązujące regulacje prawne,
- brak znajomości lub niedostateczna znajomość obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców,

- dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które ma służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców,
- cudzoziemcy poszukujący pracy i nastawieni na osiągnięcie maksymalnie największych zarobków sami decydują się na podjęcie nielegalnej pracy.
- cudzoziemcy nieznający języka polskiego oraz podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy są wykorzystywani przez nieuczciwych przedsiębiorców powierzających im nielegalną pracę.
- przewlekłe prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę,
- niskie kary za nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom.

### **Ocena funkcjonowania nowych regulacji na polskim rynku pracy**

- Do pozytywnych zmian wprowadzonych do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należy wskazać dodanie do ustawy zasad regulujących korzystanie z uproszczonej formy zatrudnienia cudzoziemców, tj. w postaci oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz wskazanie przyczyn odmowy rejestracji tych oświadczeń przez Powiatowe Urzędy Pracy.
- Dobrym rozwiązaniem ułatwiającym pracę inspektorom pracy, jest możliwość zastosowania postępowania mandatowego wobec sprawców wykroczeń nielegalnego powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom, co znacznie przyspiesza tą procedurę. Sprawcy wykroczeń często decydują się na taką formę ukarania.
- Korzystną zmianą jest udostępnienie bazy cudzoziemców organom inspekcji pracy, jednakże nie spełnia ona w pełni naszych oczekiwań. Udostępniona baza nie zawiera niektórych danych niezbędnych do zweryfikowania czy podmiot kontrolowany dopełnił terminowego obowiązku pisemnego powiadomienia powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy względnie o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń oraz czy przekazane powiadomienia o dniu podjęciu pracy były zgodne ze stanem faktycznym.
- Do negatywnych zmian wprowadzonych do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należy wskazać:
  - zbyt rygorystyczny obowiązek powiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu podjęcia przez niego pracy, tj. najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy; kontrolowani często mylą ten termin z 7 dniowym powiadomieniem o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca,
  - brak obowiązku powiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy o zakończeniu pracy przez cudzoziemca; powyższy obowiązek ułatwiłby inspektorom pracy ustalenie faktycznej daty zakończenia wykonywania pracy przez cudzoziemca zatrudnionego w ramach umowy cywilnoprawnej.

### **Działania prewencyjne**

Prowadzone w 2018 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku działania prewencyjne miały na celu zapobieganie nielegalnemu zatrudnianiu cudzoziemców oraz naruszeniom ich praw pracowniczych. W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku działania prewencyjne realizowano również w trakcie spotkań z innymi organami naszego województwa oraz w trakcie wielu szkoleń

prowadzonych dla pomiotów zatrudniających cudzoziemców. Dystrybucja materiałów informacyjnych odbywała się w trakcie spotkań i szkoleń. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku dystrybucja materiałów informacyjnych odbywa się na bieżąco w stałych miejscach do tego przeznaczonych. Przykłady:

- ✓ W dniu 28 lutego 2018 r. w Starostwie Powiatowym w Starogardzie Gdańskim odbyło się spotkanie dla 40 pracodawców pt. „Zatrudnianie cudzoziemców po 1 stycznia 2018 r.". Celem szkolenia było upowszechnianie wiedzy w zakresie zmian w przepisach związanych z zatrudnianiem cudzoziemców po 1 stycznia 2018 r.
- ✓ W dniu 13 marca 2018 r. w Olivia Business Centre w Gdańsku odbyło się spotkanie informacyjne dla 47 przedstawicieli działów HR trójmiejskich firm. W trakcie spotkania przedstawiciel OIP w Gdańsku wygłosił wykład na temat legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemców.
- ✓ W dniu 16 marca 2018 r. w Sali Herbowej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego w Gdańsku odbyło się spotkanie informacyjne dla przedstawicieli Publicznych Służb Zatrudnienia poświęcone zagadnieniom związanym z obowiązującymi przepisami dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców. Podczas spotkania przedstawiciele OIP Gdańsk uczestniczyli w dyskusji, której celem było wypracowanie jednolitego sposobu postępowania przy realizowaniu obowiązujących przepisów w zakresie pobytu i zatrudniania cudzoziemców. W spotkaniu uczestniczyło 60 osób.
- ✓ W dniu 27 czerwca 2018 r. odbyło się spotkanie informacyjne dla przedstawicieli Publicznych Służb Zatrudnienia, gdzie do współpracy zaproszono Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Było to kolejne spotkanie wynikające z potrzeby współpracy instytucji, w tym WUP, PUP, Straży Granicznej służb Wojewody oraz Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie procesu legalizacji pobytu i pracy.
- ✓ W dniu 8 listopada 2018 r. na zaproszenie Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Organizatorów Menadżerów Pomocy Społecznej i Ochrony Zdrowia Region Pomorski przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili szkolenie dla Dyrektorów Domów Pomocy Społecznej województwa pomorskiego. Uczestnikom szkolenia przedstawiono zasady zawierania umów z cudzoziemcami: warunki legalnego podjęcia pracy przez cudzoziemca, mechanizm kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz zasady przeprowadzania kontroli przez PIP, a ponadto zagadnienia związane z obowiązkami leżącymi po stronie pracodawcy w zakresie zatrudniania pracowników. W szkoleniu uczestniczyło 20 osób.

### **Współpraca z urzędami i organami administracji państwowej**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2018 r. przebiegało bez zakłóceń. Podobnie jak w roku ubiegłym nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję czy Straż Graniczną.

W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, inspektorzy pracy przeprowadzili 3 wspólne kontrole ze Strażą Graniczną. Ponadto przeprowadzono 2 kontrole na wniosek tej formacji. Do Straży Granicznej skierowano 78 powiadomień o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Prowadzono również inne działania ze Strażą Graniczną i Policją dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców. W maju 2018 r. inspektorzy pracy wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej oraz funkcjonariuszami Komendy Powiatowej Policji w Wejherowie podjęli wspólne działania w ramach międzynarodowej akcji JOINT ACTION DAY, ukierunkowanej



na zwalczanie handlu ludźmi w celu pracy przymusowej. W wyniku podjętych działań nie ujawniono nieprawidłowości w tym zakresie.

W ramach współpracy inspektorzy pracy skierowali do Wojewody Pomorskiego 79 powiadomień przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W związku ze zmianą przepisów do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wskutek skierowanych powiadomień organów o nielegalnym powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, wpływają zapytania dotyczące prowadzonych przez inspektorów pracy postępowań wykroczeniowych z art. 120 ust. 1 oraz art. 120 ust. 3-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, na które na bieżąco udzielane są odpowiedzi.

Należy zaznaczyć, że współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy również przebiega bez zakłóceń. Nie spotkano się z odmową udzielenia informacji o wystawionych i zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, w tym odpisów tych dokumentów, celem ich weryfikacji u pracodawcy.

W związku ze zmianą przepisów, inspektorzy pracy w ramach prowadzonych kontroli, między innymi sprawdzali czy kontrolowany podmiot, zatrudniający cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, dopełnia obowiązku pisemnego powiadomienia urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Inspektorzy pracy występowali do Powiatowych Urzędów Pracy o udostępnienie takich informacji, w sytuacji nieprzedkładania ich przez podmiot kontrolowany.

Z kolei Powiatowe Urzędy Pracy zwracały się do OIP w Gdańsku z wnioskami o podjęcie działań w przypadku znacznej ilości oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy oraz wątpliwościami w danych rejestrowanych oświadczeń w zakresie rodzaju umowy, miejsca wykonywania pracy bądź prowadzenia działalności w zakresie pośrednictwa lub pracy tymczasowej przez podmioty nieposiadające statusu agencji zatrudnienia.

Współpraca z Wojewodą Pomorskim, ze Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku polega nie tylko na wymianie informacji, lecz skutkuje również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk.

### **Wnioski**

Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, realizowane w latach 2016-2018 potwierdzają aktualność przedstawionych w niniejszym sprawozdaniu problemów. Wskazane jest w dalszym ciągu:

- ✓ Promowanie legalności zatrudnienia cudzoziemców przez wyznaczonych inspektorów pracy poprzez uczestnictwo w spotkaniach organizowanych przez organy zajmujące się tą problematyką.
- ✓ Oddelegowanie wyznaczonych inspektorów pracy na Targi Pracy, celem udzielania wskazówek zainteresowanym pracodawcom oraz cudzoziemcom, w celu ułatwienia wszelkich działań związanych z zatrudnianiem cudzoziemców przede wszystkim z wschodniej granicy w gdańskich firmach.
- ✓ W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie pracowników delegowanych, zasadny jest dalszy monitoring dotyczący wydawanych zezwoleń typu „C”.

### 3. Kontrole agencji zatrudnienia

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono **13** kontroli w 12 podmiotach w zakresie dotyczącym agencji zatrudnienia, w tym 7 kontroli wskutek skarg i 2 kontrole na wniosek innego organu.

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, ujawniono dwa przypadki prowadzenia działalności bez wymaganego certyfikatu, w związku z powyższym Okręgowy Inspektor Pracy powiadomił o fakcie właściwego Marszałka Województwa. Ponadto w wyniku dwóch kontroli przeprowadzonych u przedsiębiorców wystąpiła konieczność powiadomienia wskutek naruszeń przepisów ustawy.

Wobec 2 osób odpowiedzialnych za popełnienie wykroczeń skierowano do sądu wnioski o ukaranie.

W porównaniu do lat ubiegłych, ponownie wystąpiły przypadki nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy. W związku z powyższym, inspektorzy pracy stosowali środki prawne posiadane w ramach kompetencji i regulowali wyeliminowanie nieprawidłowości jeszcze w trakcie kontroli – poleceniem albo po jej zakończeniu wydaniem wniosku w wystąpieniu, celem usunięcia uchybień w określonym terminie.

#### **Współpraca z marszałkami województw (WUP)**

W dniu 26 stycznia 2018 r. w Gdańsku odbyła się konferencja „Pomorski rynek pracy gotowy na zmiany – rzeczywistość i wyzwania” towarzysząca Dniu Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia. Oficjalnie święto Publicznych Służb Zatrudnienia obchodzone jest 27 stycznia w całym kraju i upamiętnia podpisanie przez Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego Dekretu o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami. Dokument podpisany 27 stycznia 1919 r. jest powszechnie uznawany za początek Publicznych Służb Zatrudnienia w Polsce. Podczas spotkania uhonorowano pracowników pomorskich publicznych służb zatrudnienia oraz pracowników urzędów pracy województwa pomorskiego. Wręczono również specjalne podziękowania osobom i instytucjom cenionym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Specjalne podziękowania od Marszałka Województwa Pomorskiego za wieloletnią współpracę, profesjonalizm oraz wspólną realizację przedsięwzięć na rzecz pomorskiego rynku pracy otrzymał Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku.

W dniu 17 kwietnia 2018 r. w Urzędzie Marszałkowskim w Gdańsku odbyło się szkolenie, zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku nt. „Cudzoziemcy na pomorskim rynku pracy – wyzwania dla agencji zatrudnienia”. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali Jarosław Leśniewski, Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, Krzysztof Lisowski, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Izabela Struczyńska, starszy inspektor pracy. Dyrektor Jarosław Leśniewski wygłosił wykład na temat: „Legalność pobytu i zatrudnienia cudzoziemców oraz przestrzeganie przepisów przez agencje zatrudnienia – wyniki kontroli przeprowadzonych przez inspekcję pracy na terenie kraju”. Z dużym zainteresowaniem uczestników spotkał się również wykład Izabeli Struczyńskiej, obejmujący takie zagadnienia, jak:

- kontrole agencji zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przepisów wobec pracowników tymczasowych,
- praca tymczasowa a nietypowe formy zatrudnienia: outsourcing pracowniczy, leasing pracowniczy,

- bezpieczeństwo i zdrowie pracowników agencji pracy tymczasowej i pracowników transgranicznych,
- legalność pobytu cudzoziemców w aspekcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w agencjach zatrudnienia.

W szkoleniu wzięło udział około 130 uczestników.

Należy zauważyć, iż współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku polegała również na uczestniczeniu w różnych przedsięwzięciach organizowanych przez wskazany urząd, poprzez przeprowadzanie szkolenia dla pracowników wskazanego urzędu czy też uczestnictwo w naradach i spotkaniach.

### **Wnioski**

Ważnym aspektem, w przypadku nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy, wynikających z reguły z nieznamości przepisów bądź wręcz z ich przeoczenia, jest prewencja prowadzona w każdej formie: szkoleń czy rozpowszechniania broszur, itp. Należy zauważyć, iż agencje zatrudnienia wykazują dużą aktywność w tym zakresie, czego ewidentnym przykładem jest ilość osób uczestniczących w szkoleniu zorganizowanym przez WUP w Gdańsku, pod patronatem Marszałka Województwa Pomorskiego. W związku z powyższym, zasadne jest prowadzenie dalszych działań z tego zakresu oraz promowanie tematów dotyczących agencji zatrudnienia w trakcie innych spotkań.

## **4. Kontrole agencji pracy tymczasowej**

W 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili **38** kontroli w 34 agencjach pracy tymczasowej, w tym wskutek 24 skarg.

Stwierdzono, że w 2018 roku 8 podmiotów działało jako agencje pracy tymczasowej, bez wymaganego certyfikatu.

W odniesieniu do tendencji i zjawisk na rynku agencji zatrudnienia występujących w 2018 r. należy zauważyć, iż tak jak w latach poprzednich, ujawniane jest w wyniku kontroli prowadzenie agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu. Niestety występuje ono zarówno w zakresie pośrednictwa pracy, jak i pracy tymczasowej. Należy zauważyć, iż najczęściej dochodzi do stosowania praktyki zawierania umów o współpracy pomiędzy przedsiębiorcami na wykonywanie usług - outsourcingu, w warunkach pracy tymczasowej. Powyższe skutkuje prowadzeniem działalności agencyjnej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Przyczyną występowania niecertyfikowanych agencji pracy tymczasowej jest w większości: brak wiedzy odnośnie wymogu posiadania wpisu do rejestru dla prowadzenia działalności tego rodzaju lub celowe nadużywanie swobody zawierania umów, by wykorzystać usługi do ukrycia pracy tymczasowej, szczególnie przy zatrudnianiu cudzoziemców. Niestety w obrocie funkcjonuje różne nazewnictwo procesu udostępniania pracowników zatrudnionych przez jeden podmiot innemu podmiotowi: „outsourcing”, leasing pracowników bądź podwykonawstwo.

Odnośnie kwestii oceny stosowania znowelizowanych przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

wydaje się, iż przepisem spornym na dzień dzisiejszy jest postanowienie art. 88 z ust. 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: „Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli: cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.” Trudno w tym przypadku, jednoznacznie stwierdzić czy chodzi o pracownika tymczasowego zatrudnionego na umowie o pracę i sensu stricto pracodawcę, czy też wskazany przepis można odnosić do agencji zatrudnienia, niebędącej pracodawcą lub do pracownika tymczasowego zatrudnionego w ramach umowy cywilnoprawnej (np. cudzoziemiec wykonujący pracę na umowę zlecenia na rzecz podmiotu, który jest pracodawcą, bo zatrudnia pracowników w ramach umów o pracę, itp.)

W odniesieniu do kwestii oceny działalności podmiotów prowadzonych przez obcokrajowców (przede wszystkim obywateli Ukrainy), świadczących usługi agencji zatrudnienia, także w sposób nielegalny lub niezgodny z prawem, należy stwierdzić, iż występują negatywne zjawiska w tym zakresie; przykładem jest agencja zatrudnienia prowadzona przez Obywatela Ukrainy, w której stwierdzono nieprawidłowości w stosunku do Prezesa Zarządu.

### **Wnioski**

Ponownie wystąpiły przypadki nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy. W związku z powyższym, inspektorzy pracy stosowali środki prawne w ramach posiadanych kompetencji i regulowali nieprawidłowości jeszcze w trakcie kontroli – poleceniem albo po jej zakończeniu wydaniem wniosku w wystąpieniu, celem usunięcia uchybień w określonym terminie.

Ważnym aspektem, w przypadku stwierdzanych nieprawidłowości, jest prewencja prowadzona w każdej formie: szkoleń, rozpowszechniania broszur, itp. Należy zauważyć, iż agencje zatrudnienia wykazują dużą aktywność w tym zakresie, czego ewidentnym przykładem jest zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach zorganizowanym przez WUP w Gdańsku, pod patronatem Marszałka Województwa Pomorskiego. W związku z powyższym, zasadne jest prowadzenie dalszych działań z tego zakresu oraz promowanie tematów dotyczących agencji zatrudnienia w trakcie spotkań.

## **5. Kontrole pracodawców użytkowników**

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili **46** kontroli w 41 podmiotach, będących pracodawcami użytkownikami, w tym 13 kontroli wynikających z rozpatrywanych skarg.

Analiza kontroli prowadzonych w ramach niniejszego tematu wykazuje, iż występują nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w relacjach agencja zatrudnienia i pracodawca użytkownik. Wystąpiły też nieprawidłowości w zakresie realizowania obowiązków przez pracodawców użytkowników, od ogólnych dotyczących ogółu pracowników (np. brak pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia czy też bezpiecznych warunków pracy), jak też w stosunku tylko do pracowników

tymczasowych (np. niepoinformowanie pracowników tymczasowych o: rodzaju pracy, wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona, warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie bhp, w tym zagrożeniach występujących na stanowisku pracy, o działaniach wynikających z oceny ryzyka zawodowego, miejsca wykonywania pracy czy też niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej pracownikom tymczasowym).

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż agencje zatrudnienia próbują omijać przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w ten sposób, że zawierają umowy o świadczenie usług, w warunkach pracy tymczasowej, co prowadzi do przenoszenia obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na agencję zatrudnienia (tzw. umowy outsourcingowe).

Inne stwierdzone nieprawidłowości to np.:

- niezapewnienie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niezgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego,
- nieopłacenie składki na Fundusz Pracy,
- brak powiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcom, których oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca,
- brak instrukcji bhp maszyn i urządzeń w języku zrozumiałym dla zatrudnianych cudzoziemców,
- brak zabezpieczenia strefy niebezpiecznej maszyny.

## **Wnioski**

Podstawowym aspektem, który stanowi przyczynę problemów w zakresie przestrzegania przepisów prawa odnośnie pracy tymczasowej jest korzystanie z usług agencji zatrudnienia lub podmiotów nieposiadających takiego certyfikatu, w formie umów o świadczenie usług, które omijają w ten sposób realizację obowiązków wynikających z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Tym samym przestrzeganie przepisów bhp w części dotyczącej pracodawcy użytkownika zostaje scedowane na agencję zatrudnienia. W tym aspekcie niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych.

Elementem, który wpływa na nieprzestrzeganie przepisów prawa w dziedzinie bhp jest nieznamość przepisów obowiązujących w tym zakresie i niedookreślenie wszystkich obowiązków w umowie o współpracy, które wynikają z przepisów wewnątrzzakładowych występujących w zakładzie.

Problemem, który pojawia się w kontrolach inspekcji pracy jest też zawieranie umów cywilnoprawnych, szczególnie z cudzoziemcami, którzy nie są zainteresowani umowami o pracę, co ma wpływ na obowiązki pracodawcy użytkownika.

Istotnym aspektem pojawiającym się w kontrolach jest naruszanie przepisów o czasie pracy, a w przypadku umów zleceń wykonywanie świadczenia w dużej ilości godzin, może mieć wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy osób świadczących pracę.

Kontrole u pracodawców użytkowników wykazują też nieprawidłowości wynikające z czasu pracy, które są wynikiem zleconych prac do wykonania w określonym terminie, a osoby wykonujące pracę są zainteresowane najbardziej wysokością wynagrodzenia, a nie przestrzeganiem przepisów w tym zakresie. Powyższe kwestia tym bardziej dotyczy zleceńobiorców, których przepisy o czasie pracy nie obowiązują i mogą oni wykonywać pracę w dużej ilości godzin i dni pracy.

## 6. Bezpieczeństwo pracy pracowników tymczasowych – kampania SLIC

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, przeprowadzono **15** kontroli, w tym 6 kontroli w agencjach zatrudnienia i 9 kontroli u pracodawców użytkowników, mających na celu identyfikację nieprawidłowości w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do pracowników tymczasowych w agencji pracy tymczasowej (APT) i u pracodawcy użytkownika oraz doprowadzenie do trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy i zapewnienia ochrony zdrowia pracowników tymczasowych w zakładach objętych tematem. Ponadto zakresem kontroli objęto realizację zadania poprzez wypełnienie celów szczegółowych, tj.:

- stwierdzenie przestrzegania przepisów bhp w odniesieniu do pracowników tymczasowych (wywiązywanie się APT z obowiązków w zakresie przepisów bhp oraz stan warunków pracy w miejscu pracy pracowników tymczasowych),
- stwierdzenie równego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie przestrzegania przepisów bhp,
- weryfikację prawidłowości i kompletności informacji nt. warunków wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy (przekazywana przez pracodawcę użytkownika do APT),
- wypełnianie zadań służby bhp APT lub pracodawcy użytkownika w odniesieniu do pracowników tymczasowych.

Kontrolą objęto agencje pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników w relacji agencja pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownicy. Zakłady do kontroli wybrano z wykazu danych o wypadkach przy pracy za 2017 r. – na podstawie kart ZUS P IWA.

W ramach kampanii SLIC uwzględniono branże PKD pracodawców użytkowników, takie jak:

- 1392Z produkcja gotowych wyrobów tekstylnych,
- 2229Z produkcja pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych,
- 4771Z sprzedaż detaliczna odzieży prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach,
- 2630Z produkcja sprzętu (tele)komunikacyjnego,
- 5320Z pozostała działalność pocztowa i kurierska,
- 5510Z hotele i inne podobne obiekty zakwaterowania
- 2830Z produkcja maszyn dla rolnictwa i leśnictwa,
- 4639Z sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana żywności, napojów i wyrobów tytoniowych.

Istotnym aspektem w przedmiocie realizacji niniejszego tematu był fakt, iż w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w trakcie prowadzenia czynności kontrolnych na terenie pracodawcy użytkownika, przeprowadzone zostały pomiary czynników środowiska pracy przez akredytowane laboratorium – Sekcję Badań Środowiska Pracy Państwowej Inspekcji Pracy, celem ustalenia stanu faktycznego występującego w zakładzie.

### **Ocena stanu przestrzegania przepisów bhp w APT i u pracodawców użytkowników**

Analiza kontroli prowadzonych w ramach niniejszego tematu wykazuje, iż występują nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów w dziedzinie bhp w relacjach agencja zatrudnienia i pracodawca użytkownik.

Wystąpiły nieprawidłowości w zakresie realizowania obowiązków przez pracodawców użytkowników, od ogólnych dotyczących ogółu pracowników (np. brak pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowie czy też bezpiecznych warunków pracy), jak też w stosunku tylko do pracowników tymczasowych (np. niepoinformowanie pracowników tymczasowych o: rodzaju

pracy; wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona; warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie bhp, w tym zagrożeniach występujących na stanowisku pracy, o działaniach wynikających z oceny ryzyka zawodowego, miejsca wykonywania pracy czy też niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej pracownikom tymczasowym).

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż agencje zatrudnienia próbują omijać przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 594) w ten sposób, że zawierają umowy o świadczenie usług, w warunkach pracy tymczasowej, co prowadzi do przeniesienia obowiązków w zakresie bhp na agencję zatrudnienia (tzw. umowy outsourcingowe).

W trakcie czynności kontrolnych nie stwierdzono przypadków nieprawidłowości w zakresie podstawy przygotowania skierowania na badania lekarskie pracowników tymczasowych celem uzyskania orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, w sytuacji gdy obowiązek istnieje po stronie APT. Informację stanowiącą podstawę do wypełnienia skierowania w części dotyczącej warunków pracy/zagrożeń na stanowisku pracy, agencje uzgadniają z pracodawcą użytkownikiem bądź w ramach zawartej umowy cedują ten obowiązek bezpośrednio na pracodawcę użytkownika, który wystawia skierowanie i kieruje na badania lekarskie. Należy podkreślić, iż wystąpiły też przejawy **dobrych praktyk**, a mianowicie obowiązek przeprowadzenia badań lekarskich spoczywał wprawdzie na agencji zatrudnienia, jednakże czynności wykonywano w przychodni przyzakładowej pracodawcy użytkownika.

Należy zauważyć, iż w większości przypadków, zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, innych niż określone w art. 9 ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w oparciu o zapisy umowy łączącej strony, najczęściej dotyczy przeprowadzania badań lekarskich, które jako obowiązek wskazuje się po stronie pracodawcy użytkownika.

W przypadku wskazania przez strony w umowie innych obowiązków, w trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy weryfikowali wywiązywanie się z przejętych obowiązków w zakresie bhp podczas kontroli pracodawcy użytkownika. W ten sposób ustalono, między innymi, że pracodawca nie wypłacił należności za pranie odzieży roboczej pracownikom tymczasowym, a takie uregulowania przewidział u siebie w zakładzie pracodawca użytkownik w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy. W tym zakresie ustaleń dokonały strony umowy o współpracy jeszcze w trakcie kontroli i stwierdziły, że naliczenia będzie przedkładał pracodawca użytkownik, natomiast wypłaty będzie dokonywała agencja zatrudnienia jako dysponent danych pracowników tymczasowych. Należności z tego tytułu, naliczono i wypłacono, na polecenie inspektora pracy, pracownikom tymczasowym zatrudnionym na terenie tegoż pracodawcy użytkownika, za okres trwania umowy o współpracy.

W przypadku realizowania obowiązków wynikających z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, agencje zatrudnienia z reguły korzystają z służby bhp, zapewnionej na terenie pracodawcy użytkownika w zakresie zapewnienia szkolenia bhp czy postępowania powypadkowego. W jednym przypadku stwierdzono, że pracodawca – agencja zatrudnienia nie zapewniła służby bhp.

Z niektórych umów o współpracy wprost wynikają zasady w tym zakresie, w innych dodatkowo ustala się zasady podziału kosztów, itp. W związku z powyższym, wskazuje się, iż służba bhp w agencji zatrudnienia pełni zadania na jej rzecz, a dodatkowo pracownicy tymczasowi korzystają z usług służby bhp na terenie pracodawcy użytkownika, np.

w zakresie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdarza się, że agencja zatrudnienia niezależnie od pracodawcy użytkownika przeprowadza wstępne szkolenie bhp – instruktaż ogólny.

W trakcie prowadzonych kontroli u pracodawców użytkowników, nie stwierdzono wykonywania przez pracowników tymczasowych prac niedozwolonych.

W odniesieniu do kwestii naruszenia przez pracodawcę użytkownika przepisów prawa w zakresie niezapewnienia pracownikom tymczasowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej, należy zauważyć, iż wystąpiły nieprawidłowości w tym przedmiocie. Analiza kontroli prowadzonych w ramach niniejszego tematu wykazała, że wystąpiły nieprawidłowości w zakresie bhp, dotyczące ogółu pracowników zatrudnionych w zakładzie, w tym w stosunku do pracowników tymczasowych wykonujących pracę na terenie pracodawcy użytkownika. Inspektorzy pracy stosowali środki prawne w ramach posiadanych kompetencji: nakazy pisemne i ustne, wystąpienia czy polecenia. Regulowano kwestie związane z zatrudnianiem pracowników tymczasowych odnośnie naruszeń z zakresu prawa pracy, w szczególności w przedmiocie: stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń, a także legalności zatrudnienia.

### **Analiza i ocena źródeł nieprawidłowości**

Podstawowym aspektem, który stanowi przyczynę problemów w zakresie przestrzegania przepisów prawa odnośnie pracy tymczasowej jest korzystanie z usług agencji zatrudnienia lub podmiotów nieposiadających takiego certyfikatu, w formie umów o świadczenie usług, które omijają w ten sposób realizację obowiązków wynikających z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Tym samym przestrzeganie przepisów bhp w części dotyczącej pracodawcy użytkownika zostaje scedowane na agencję zatrudnienia.

Elementem, który wpływa na nieprzestrzeganie przepisów prawa w dziedzinie bhp jest nieznamość przepisów obowiązujących w tym zakresie i niedookreślenie wszystkich obowiązków w umowie o współpracy, które wynikają z przepisów wewnątrzzakładowych występujących w zakładzie. Ewidentnym przykładem jest niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej, gdyż takie świadczenie było ustalone u pracodawcy użytkownika oraz naliczane i wypłacane pracownikom własnym, jednakże nie było naliczane i wypłacane pracownikom tymczasowym.

Problemem, który często pojawia się w kontrolach inspekcji pracy jest zawieranie umów cywilnoprawnych, szczególnie z cudzoziemcami, którzy nie są zainteresowani umowami o pracę. Ponadto istotnym aspektem pojawiającym się w kontrolach jest naruszanie przepisów o czasie pracy, a w przypadku umów zleceń wykonywanie świadczenia w dużej ilości godzin, co może mieć wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy osób świadczących pracę.

### **Informacja na temat nierównego traktowania pracowników tymczasowych oraz pracowników własnych przez pracodawcę użytkownika**

W jednym z podmiotów w Gdańsku stwierdzono iż pracodawca wprowadził w przepisach wewnątrzzakładowych ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w wysokości za 1 dzień roboczy. W trakcie prowadzonych kontroli krzyżowych i weryfikacji umów o współpracy, a także stanu faktycznego występującego w zakładzie wykazano, że pracownikom tymczasowym, nie naliczono i nie wypłacono takich świadczeń. W związku z powyższym, strony ustaliły, że u pracodawcy użytkownika dokona się naliczeń w tym zakresie, a agencja zatrudnienia wypłaci należności jako dysponent danych wrażliwych.



W zaistniałym stanie faktycznym, inspektor pracy u pracodawcy użytkownika wydał polecenie w zakresie ustalenia liczba dni pracy poszczególnych pracowników tymczasowych, za okres wykonywania usługi pracy tymczasowej, za który zgodnie z regulaminem pracy, obowiązującym w zakładzie przysługiwał ekwiwalent za pranie odzieży roboczej, a następnie wypłacenie należności w wysokości 1 zł za dzień roboczy. Natomiast wypłaty ww. świadczeń na polecenie inspektora pracy dokonała agencja zatrudnienia w łącznej wysokości 540 zł.

### **Wnioski**

Kontrole u pracodawców użytkowników wykazały nieprawidłowości wynikające z czasu pracy, które są wynikiem prac zleconych do wykonania w określonym terminie. Osoby wykonujące pracę są bardziej zainteresowane wysokością wynagrodzenia, niż przestrzeganiem przepisów w tym zakresie. Powyższe kwestie może mieć znaczenia dla bezpiecznego wykonywania pracy, gdyż pracownik po wielu godzinach pracy może doprowadzić do wypadku przy pracy wskutek przemęczenia. Powyższe kwestia tym bardziej dotyczy zleceniobiorców, których przepisy o czasie pracy nie obowiązują i mogą wykonywać pracę w dużej ilości godzin i dni pracy.

Innym aspektem, który od lat stanowi problem jest kwestia postępowania wypadkowego i jego rejestracji. Należałoby podjąć działania legislacyjne w tym zakresie, gdyż pracodawca użytkownik wprawdzie prowadzi takie postępowanie, które kończy protokołem powypadkowym, jednakże jest on zatwierdzany przez agencję zatrudnienia. W związku z tym, również jest przez nią rejestrowany jako wypadek w rejestrze wypadków przy pracy. Podmiot, jakim jest pracodawca użytkownik obniża w ten sposób rzeczywistą ilość wypadków przy pracy, występujących na terenie jego zakładu, co może mieć wpływ na wysokość składki wypadkowej.

Należy zauważyć fakt, iż w wyniku kontroli prowadzonych w ramach niniejszego tematu wykazano nieprawidłowości w zakresie rejestracji wypadków pracy (brak rejestru wypadków przy pracy, który pracodawca – agencja zatrudnienia założyła w wyniku nakazu inspektora pracy w trakcie kontroli). Ponadto po kontrolach krzyżowych wykazano błędy w drukach ZUS P IWA przekazywanych do ZUS, co skorygowano w toku czynności kontrolnych.

## **7. Stosowanie outsourcingu pracowniczego**

W 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili w omawianym temacie łącznie 4 kontrole. Dwie kontrole stanowiły jeden przypadek outsourcingu, zaś w przypadku dwóch pozostałych kontroli – każda z nich stanowiła odrębny przypadek przejęcia pracowników.

W dwóch przypadkach stwierdzonego outsourcingu przejęcie pracowników było przeprowadzane na podstawie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, przy czym umowa o przejęciu części zakładu pracy stanowiła jedyną umowę pomiędzy pracodawcami. Nie stwierdzono, więc przypadków, w których po dokonaniu przejęcia pracowników „nowy pracodawca” zawierał „ze starym pracodawcą” umowę outsourcingową czy jakąkolwiek inną umowę o udostępnianie pracowników.

W 2018 r. przy realizacji tematu wydano środki prawne tylko w jednej kontroli. Był to 1 wniosek w wystąpieniu o: „Informowanie na piśmie pracowników, co najmniej 30 dni przed

przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania”.

Inspektorzy prowadzący kontrole w podmiotach nie stwierdzili przypadków, w których kontrolowany lub drugi podmiot uczestniczący w przejmowaniu pracowników umyślnie pozorowali przejęcie, jak również by czynili to w celu obejścia przepisów. Jednakże w 2 przypadkach przejęcia pracowników wynikały wyłącznie ze zmiany formy prawnej prowadzonej działalności gospodarczej: w kontroli u jednego z pracodawców - właściciel zamienił prowadzenie spółki jawnej na działalność gospodarczą, zaś w przypadku kontroli u innego pracodawcy właścicielka postanowiła prowadzić swój zakład - nie w formie działalności gospodarczej a w formie spółki jawnej.

Pracodawcy decydują się na outsourcing z uwagi na kwestie finansowe, przy czym na podstawie skontrolowanych przypadków na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku najczęściej chodziło o zmianę prawnej formy prowadzonej działalności na bardziej odpowiadającą pracodawcy.

W ocenie inspektorów pracy wielu pracodawców myli pojęcia i wskazują jako outsourcing wszelkie przypadki podwykonawstwa, pracy tymczasowej, leasingu pracowników, co w niektórych przypadkach można uznać za usprawiedliwione, z uwagi na brak legalnej definicji outsourcingu.

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 4 kontrole w temacie i należy zauważyć, że były to jednocześnie jedyne stwierdzone przypadki przejęć pracowników objętych tematem outsourcingu. W związku z powyższym wydaje się, że na terenie województwa pomorskiego nie jest to zjawisko częste ani popularne wśród pracodawców.

## **8. Delegowanie pracowników**

### **A. Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług**

W ramach działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **20** kontroli związanych z realizacją tematu poświęconemu zagadnieniom: „Delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług”.

Odnotowano, że do OIP w Gdańsku w 2018 r. wpłynęło 15 wniosków skierowanych przez zagraniczne instytucje łącznikowe, przy czym jeden z nich dotyczył 5 polskich przedsiębiorców.

W 2018 r. przeprowadzono postępowania kontrolne związane z wnioskami o informacje skierowane do Głównego Inspektoratu Pracy, przez instytucje łącznikowe z UE/EOG/Szwajcarii. Dotyczyło to instytucji łącznikowych z Belgii (najwięcej), Niemiec, Danii, Szwecji, jak również były to wnioski z Norwegii i Francji. Inspektorzy pracy przeprowadzali również kontrole w ramach własnego doboru zakładów do realizacji tematu.

W wyniku otrzymanych wniosków inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku przeprowadzili łącznie 16 kontroli.

W 2018 roku inspektorzy pracy w ramach realizowanego tematu nie zaobserwowano rażących naruszeń lub podejrzeń nieprawidłowości w odniesieniu do delegowanych pracowników. Jako przykładowe nieprawidłowości stwierdzane przez inspektorów można wskazać: nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy; nienaliczenie i niewypłacenie byłemu pracownikowi wynagrodzenia za część urlopu wypoczynkowego, niepotwierdzenie na piśmie pracownikowi umowy o pracę, wykonywanie przez zleceniobiorców pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy dopuszczanie do pracy pracowników bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, oraz, dopuszczanie pracownika do pracy na stanowisku operator transportu bliskiego bez wstępnego szkolenia w dziedzinie bhp, w formie instruktażu stanowiskowego.

Zdaniem pracodawców nieprawidłowości, niezmiennie od lat ubiegłych, wynikają ze słabej znajomości przepisów prawnych obowiązujących w państwie docelowego delegowania. Często podnoszone są kwestie związane z brakiem stałej możliwości nadzoru nad wykonywanymi pracami, lub też zatrudnieniem przedsiębiorcy przy jednoczesnym prowadzeniu działalności. Niezależnie od powyższego, zaobserwowany jest wzrost wiedzy wśród przedsiębiorców delegujących w kwestiach związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług. Zdaje się, że z upływem czasu, prowadzenie działalności przez polskich przedsiębiorców za granicami ojczystego kraju staje się coraz bardziej powszechną formą zarobkowania i prowadzenia firmy. Natomiast, w opinii inspektorów pracy stwierdzane w trakcie kontroli nieprawidłowości są wynikiem nieznaności przez przedsiębiorców przepisów prawnych oraz chęcią pozyskania szybkiego zysku z prowadzonej działalności, a to często wiąże się z obchodzeniem przepisów prawnych.

## **B. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług**

W roku 2018 inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 8 kontroli w zakresie delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. Kontrolą objęto łącznie 105 cudzoziemców, w tym: 55 obywateli Białorusi, 35 obywateli Włoch, 8 obywateli Indii, 5 obywateli Ukrainy oraz po 1 obywatelu z Niemiec i Królestwa Tajlandii.

W wyniku przeprowadzonych czynności, najczęściej stwierdzano przypadki związane z brakiem posiadania przez delegowanych cudzoziemców, do pracy na terytorium RP, odpowiednich zezwoleń na pracę. Przedsiębiorcy dopuszczali do powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom, którzy nie byli uprawnieni do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, lub nie posiadali odpowiedniego zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, lub których podstawa pobytu nie uprawniała do wykonywania pracy.

Spośród przyczyn nieprawidłowości wymienić można by było brak znajomości przez przedsiębiorców przepisów ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, jak również zawile przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, regulujące kwestie związane z powierzaniem pracy cudzoziemcom.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy skierowali do pracodawców 6 wystąpień zawierających 14 wniosków, 1 polecenie ustne oraz 1 środek oddziaływania wychowawczego i nałożyli 5 mandatów w łącznej kwocie 7.500 zł.

## VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

### 1. Informacje ogólne

W 2018 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególny nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!” w budownictwie dla sektora budownictwa mające na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy,
- działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” w sektorze transportowym mające na celu zapobieganie wypadkom komunikacyjnym,
- działania informacyjne dotyczące bhp pracowników tymczasowych w ramach kampanii SLIC w celu ograniczania poziomu zagrożeń wypadkowych i zawodowych w firmach zatrudniających pracowników tymczasowych,
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria, szkolenia i konkursy – Kampania informacyjno-promocyjna „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”,
- propagowanie wyboru legalnej pracy w miejsce zatrudnienia w „Szarej strefie” i przyjmujących ofertę pracy nielegalnej” - Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie!”,
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno-prewencyjne: program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”, program prewencyjny dla małych zakładów pracy: „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy–prewencja wypadkowa”, program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” oraz program prewencyjny „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”,
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne – program informacyjno-edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”,
- ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych - Program edukacyjny dla Zakładów Usług Leśnych,
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – podczas Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości w Słupsku oraz Pucku; IV Akademickich Spotkaniach z Przedsiębiorczością w Słupsku, Targów Edukacji w Gdyni, Słupsku i Rumi, Międzynarodowych Metropolitalnych Targów Pracy Pomorza,

- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP,
- działalność szkoleniową skierowaną do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach,
- „Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle” – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych,
- „Buduj bezpiecznie” – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy,
- „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” - organizowany przez OIP, promujący najlepszych społecznych inspektorów pracy,
- „Lodołamacze” – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych,
- „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych” – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Pomorskim Kuratorium Oświaty, Oddziałem Gdańskim Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Lubaniu oraz Gdańskim Ogrodem Zoologicznym, konkurs plastyczny upowszechniający wśród dzieci i młodzieży szkół wiejskich działania profilaktyczne dotyczące zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych występujących w gospodarstwach rolnych,
- „Bezpieczne gospodarstwo rolne” – dla indywidualnych gospodarstw rolnych organizowany wspólnie z KRUS,
- „Najaktywniejszy pracownik służby BHP” - organizowany przez OIP wspólnie z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk, promujący najlepszych pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości w Słupsku oraz Pucku,
- Targi Pracy w Gdyni, Rumi i Słupsku,
- imprezy organizowane przez Pomorski Urząd Wojewódzki, Powiatowe Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy itd.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było zawsze zasięgnąć porady prawnej lub technicznej oraz uzyskać publikacje wydane przez PIP. Szacujemy, że w czasie targów co najmniej kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

## 2. Porady prawne i techniczne

W roku 2018 w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **37.095** porad, w tym 13.659 porad technicznych. Z powyższych porad: 11.018 udzielonych zostało w punktach porad prawnych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w 4 Oddziałach OIP, zaś 26.077 porad inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych. W 2018 r. w ramach porad prawnych udzielono 3.587 porad dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców.

Najwięcej porad udzielanych jest z zakresu stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, czasu pracy i urlopów wypoczynkowych. W ostatnich 2 latach pojawiły się również nowe grupy zagadnień, których dotyczy znaczna ilość udzielanych porad, tj. minimalna stawka godzinowa oraz naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta oraz w niektóre inne dni. Wskazać należy na istniejące znaczne zapotrzebowanie na pomoc z zakresu prawa pracy, która realizowana jest przez Państwową Inspekcję Pracy poprzez udzielanie porad. Z drugiej zaś strony, coraz więcej jest także zapytań bardzo skomplikowanych, dotyczących sytuacji nietypowych i niestandardowych, w których trudno jest o udzielenie jednoznacznej odpowiedzi na gruncie obowiązujących przepisów.

Ponadto, nadal wiele konkretnych problemów dotyczących przepisów prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy rozwiązywanych jest przez inspektorów pracy w ramach porad udzielanych w trakcie czynności kontrolnych. Utrzymuje się również wysoka ilość porad pisemnych i osobistych udzielonych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach. Należy wskazać, że udzielanie porad w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku oraz udostępnianie materiałów i broszur informacyjnych, w sposób znaczący wpływa na kształtowanie ogólnej świadomości prawnej wpływając na postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako urzędu, w którym można uzyskać fachowe informacje w zakresie prawa pracy.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. zarejestrowano **28 porad udzielonych związkom zawodowym**, w tym 14 na piśmie.

Związkami zawodowymi najczęściej występującymi z wnioskiem o udzielenie porady prawnej były NSZZ „Solidarność” i NSZZ „Solidarność”-80. Porady były udzielane również innym związkom zawodowym, np.: Związkowi Zawodowemu Pielęgniarek i Położnych, Związkowi Zawodowemu „Budowlani”, Związkowi Zawodowemu Pracowników Gdynia Container Terminal S.A., Międzyzakładowemu Związkowi Zawodowemu „Dalport”, Międzyzakładowemu Niezależnemu Samorządnemu Związkowi Zawodowemu Pracowników PPH Tor-Pal Sp. z o.o., Międzyzakładowemu Związkowi Zakładowemu Kierowców Komunikacji Miejskiej i Podmiejskiej w Gdyni.

Wskazać należy, iż ilość porad udzielonych w okresie sprawozdawczym związkom zawodowym spadła w porównaniu do 2017 roku, a porady udzielane związkom zawodowym stanowią nadal niewielką część w stosunku do ogółu porad udzielonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. Wynika to z faktu, że znaczna część wątpliwości przedstawicieli organizacji związkowych jest wyjaśniana w ramach kontaktu z inspektorami pracy w trakcie kontroli, podczas szkoleń organizowanych dla przedstawicieli związków

zawodowych, a także w trakcie dyżurów w centrali związkowej NSZZ „Solidarność”, podczas których udzielane są porady przez wyznaczonych pracowników OIP w Gdańsku. Związki zawodowe częstokroć posiadają również własnych ekspertów z zakresu prawa pracy.

Zapytania prawne związków zawodowych dotyczą często konkretnego problemu lub kilku różnych zagadnień, które są szczegółowo opisywane we wnioskach o udzielenie porady. Zapytania dotyczą zarówno przepisów ściśle dotyczących funkcjonowania związków zawodowych, jak również w mniejszym stopniu innych przepisów prawa pracy nie dotyczących bezpośrednio tylko organizacji związkowych. Wskazać również należy, że w 2018 r. udzielono 13 porad społecznym inspektorom pracy.

Uzasadnionym jest utrzymanie dalszej ścisłej współpracy ze związkami zawodowymi. Współpraca ta niewątpliwie pozwala na przybliżanie tematyki prawa pracy osobom reprezentującym organizacje związkowe.

### 3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2018 roku celem działalności prewencyjnej i promocyjnej było dotarcie do jak najszerszego kręgu środowisk, jak np. organizacje pracodawców, związki zawodowe, szkolnictwo, rolnicy, a w szczególności pracodawcy. Potrzeba podejmowania takich działań wynika z faktu braku możliwości nawiązania przez inspektorów pracy bezpośrednich kontaktów z wszystkimi pracodawcami oraz zapotrzebowania niektórych grup pracodawców na szczegółową wiedzę z zakresu prawa pracy. Podstawą działań popularyzujących były specjalistyczne szkolenia skierowane do pracodawców organizowane w ramach kilku różnych programów prewencyjnych.

**Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom”** będące jednym z działań podejmowanych przez PIP zakładających ograniczenie wypadków przy pracy. Celem przedsięwzięcia było zapobieganie wypadkom w budownictwie, w szczególności wypadkom w grupie pracowników o krótkim stażu pracy w danym przedsiębiorstwie.

W ramach programu w 2018 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w którym uczestniczyło **81** osób. Podczas szkolenia przekazywano uczestnikom wiedzę i inspirowano do rzetelnego spełniania obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy oraz nadzoru nad wykonywaną pracą.

Uczestnicy szkolenia otrzymywali również fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

**Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”**

Celem działania było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanie psychofizycznym pracownika.

W 2018 roku przeprowadzono 2 szkolenia dla 42 pracodawców zatrudniających kierowców zawodowych oraz osób prowadzących działalność gospodarczą w sektorze transportowym. Podczas spotkań zostały omówione zagadnienia dotyczące zasad rozliczania czasu pracy kierowców i przeprowadzania kontroli przewozów drogowych.

### **Kampania informacyjno-promocyjna „Szacunek życia! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**

Od lat inspektorzy pracy OIP Gdańsk prowadzą intensywne działania na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym. Cel ten realizujemy poprzez:

- wizytacje w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W 2018 roku pomorscy inspektorzy pracy wizytowali **90** gospodarstw rolników indywidualnych.
- szkolenia i prelekcje. W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 11 różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło 1172 osób, z tego 286 w ramach kolonii letnich. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników w 7 miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do 178 rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował 6 konkursów, do których przystąpiło 473 uczniów.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2018”, „Wojewódzka Olimpiada Młodych Producentów Rolnych” oraz „XIX Pomorska Olimpiada Wiedzy o Bezpieczeństwie i Higienie Pracy w Rolnictwie”.

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

„Pracuję legalnie!” to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, która realizowana jest w latach 2017 – 2019. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W drugim roku trwania Kampanii na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się 8 spotkań, w których wzięło udział 101 pracodawców oraz 31 pracowników. Ponadto zorganizowano punkty poradniczo-informacyjne: m.in. trzykrotnie w Centrum Pracy Krótkoterminowej w Gdańsku, trzykrotnie w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz dwukrotnie w siedzibie redakcji „Gazety Kociewskiej” w Starogardzie Gdańskim.

Najczęściej zadawane pytania przez odwiedzających stoiska OIP Gdańsk dotyczyły czasu pracy, wypowiedzenia umowy o pracę, form zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę oraz urlopów wypoczynkowych.

### **Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”**

Program kierowany do małych i średnich przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 9 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp,
- uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy,
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego).

W roku sprawozdawczym **56** pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni m.in. branże: odzieżową, obuwniczą, jubilerską, spożywczą, fryzjerstwo, motoryzacyjną, handel, budownictwo.

### **Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”**

Program jest skierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których w 2017 roku wydarzyły się wypadki przy pracy. Celem programu jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach pracy.

W ramach programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie, w którym uczestniczyło 25 pracodawców.



W trakcie szkoleń omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- oceny ryzyka zawodowego – najczęściej występujące zagrożenia na stanowiskach pracy,
- podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń
- prowadzonych do wypadków,
- procedurę postępowania powypadkowego.

Kontrole sprawdzające zostały przeprowadzone w 6 wybranych podmiotach, które przysłały ankiety specjalistyczne. W 2018 roku program ukończyło **8** pracodawców, którzy otrzymali zaświadczenia o ukończeniu programu.

**Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.**

W ramach programu prewencyjnego Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenia na temat mobbingu, dyskryminacji oraz stresu w miejscu pracy. W szkoleniach uczestniczyli pracownicy: Muzeum Stutthof w Sztutowie, Urzędu Gminy w Stegnie, Saur Neptun Gdańsk S.A. w Gdańsku, Gdańskich Zakładach Nawozów Fosforowych w Gdańsku oraz Okręgowego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Gdyni. W spotkaniach wzięło udział łącznie 158 osób.

**Program prewencyjny „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” – tartaki i stolarnie.**

Program jest skierowany do podmiotów prowadzący działalność w sekcjach PKD 1610Z (produkcja wyrobów tartacznych) i PKD 16.21-16.24 (produkcja wyrobów z drewna).

W 2018 roku program rozszerzono o PKD 16.29 (Produkcja pozostałych wyrobów z drewna; produkcja wyrobów z korka, słomy i materiałów używanych do wyplatania). Celem programu jest ograniczanie zagrożeń wypadkowych i zawodowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ramach programu zorganizowano 2 szkolenia, w których uczestniczyło 24 pracodawców.

W trakcie szkoleń omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- ogólnego przygotowania do wykonywania pracy,
- oceny ryzyka zawodowego – występowania czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych,
- procesu pracy,
- wyposażenia maszyn i urządzeń.

W 2018 roku kontrole sprawdzające zostały przeprowadzone we wszystkich podmiotach, które przysłały ankiety specjalistyczne. Łącznie **9** pracodawców otrzymało zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego.

**Program Edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”** realizowany jest nieprzerwanie od 2006 roku i skierowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Ważnym elementem programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy. W programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2017/2018 wzięło udział 49 nauczycieli z 25 szkół województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2018/2019 do programu przystąpiło 31 szkół oraz 47 nauczycieli. Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

**Program edukacyjny dla Zakładów Usług Leśnych** mający na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych.

W ramach realizacji programu edukacyjnego zorganizowano szkolenie dla pracodawców w Leśnym Ogrodzie Botanicznym „Marszewo” w Gdyni. Podczas spotkania przybliżono słuchaczom zagadnienia związane z bezpieczną pracą przy pozyskiwaniu i zrywce drewna oraz przedstawiono przykłady wybranych wypadków, jakim ulegli pracownicy Zakładów Usług Leśnych podczas prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna, omawiając przy tym ich przebieg oraz wskazując przyczyny wypadków.

W szkoleniu uczestniczyło 30 osób.

## Konkursy

### „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XXV edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 4 laureatów konkursu regionalnego:

W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:

**II miejsce** - Stanpol Sp. z o.o. w Cedrach Wielkich,

**III miejsce** - Spółdzielnia Mieszkaniowa "Przylesie" w Sopocie,

W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

**I miejsce** Teknos Sp. z o.o. w Gdyni,

**II miejsce** Mostostal Pomorze S.A. w Gdańsku.

### Wyniki konkursu „Buduj Bezpiecznie”:

**I miejsce** Budimex S.A. - Budowa Drogi S7 na odcinku: Nowy Dwór Gdański – Kazimierzowo,

#### **II miejsce (ex aequo):**

- POLAQUA Sp. z o.o. – Przebudowa, rozbudowa oraz rewaloryzacja budynków zabytkowych przy ulicy Lastadia w Gdańsku,
- NDI S.A. – Budowa kompleksowego centrum sportowego Akademii Marynarki Wojennej w Gdyni,

#### **III miejsce(ex aequo):**

- ERBUD S.A. – Budowa budynku mieszkalnego przy ulicy Lipowej w Gdyni,
- Zakład Handlowo-Usługowy Wiesław Para – Budowa budynku mieszkalnego i przebudowy stodoły na mieszkania przy ulicy Polnej w Zblewie.

### Wyniki konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”

Uhonorowani zostali społeczni inspektorzy pracy z nw. zakładów pracy:

- I miejsce (ex aequo): Region Gdański NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w Gdańsku oraz Przedsiębiorstwo Komunikacji Autobusowej Sp. z o.o. w Gdyni,
- II miejsce (ex aequo): Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Centrum Techniki Morskiej S.A. w Gdyni oraz Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Gdańsku,
- III miejsce (ex aequo): Scania Production Słupsk S.A. w Słupsku oraz Fabryka Maszyn Rolniczych Unia Famarol w Słupsku.

Wyróżnienie: Muzeum Kaszubski Park Etnograficzny we Wdzydzach Kiszewskich.

### **Wyniki konkursu „Najaktywniejszy pracownik Służby BHP”**

Uhonorowani zostali pracownicy służby BHP z nw. zakładów pracy:

- I miejsce: Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Gdyni,
- II miejsce: Poczta Polska S.A. w Gdańsku,
- III miejsce (ex aequo): Szpital Specjalistyczny im. Floriana Ceynowy w Wejherowie oraz Spółdzielnia Mieszkaniowa „Kociewie” w Starogardzie Gdańskim.

Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie statuetek i dyplomów odbyło się w dniu 16 listopada 2018 roku podczas uroczystej gali w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku. W uroczystości wzięli udział m.in. Janusz Śniadek Poseł na Sejm Rzeczypospolitej i Przewodniczący Rady Ochrony Pracy, Bogdan Drzastwa Zastępca Głównego Inspektora Pracy, Jerzy Barzowski Radny Sejmiku Województwa Pomorskiego oraz Stanisław Szukała Przewodniczący Regionu Słupskiego NSZZ „Solidarność”.

## **4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych**

W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 34 szkolenia dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 1.286 słuchaczy. Organizacjami, które cyklicznie współpracują z Okręgowym inspektoratem Pracy w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechnianiu zagadnień prawa pracy są m.in. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk oraz Federacja Stowarzyszeń Naukowo - Technicznych NOT, dla których przeprowadzono 5 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 236 osób.

Dla działaczy związkowych przeprowadzono 12 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 510 słuchaczy, w tym w 11 szkoleniach uczestniczyło 460 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia, były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego, Okręg Pomorski Związku Nauczycielstwa Polskiego, Okręg Pomorski Związku Zawodowego „Budowlani”.

Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz przedstawicieli organizacji pracodawców. W roku 2018 dla powyższych organizacji przeprowadzono 16 szkoleń, w których wzięło udział 520 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy oraz Powiatowe Urzędy Pracy.

## 5. Spory zbiorowe pracy

W roku 2018 zgłoszono 15 sporów zbiorowych. Dotyczyły one 43 żądań zgłoszonych przez organizacje związkowe. Przedmiotem sporów zbiorowych w roku 2018 były przede wszystkim szeroko rozumiane kwestie płacowe. W zgłoszonych sporach podnoszono również kwestie warunków pracy, a w niewielkim zakresie – świadczeń socjalnych. Dwie grupy zagadnień, tj. dotyczące praw i wolności związkowych, jak również zagadnienia związane z restrukturyzacją i zmianami organizacyjnymi pracodawcy, nie były w ogóle przez organizacje związkowe podnoszone.

W roku sprawozdawczym rozpoczęto 1 kontrolę związaną z przedmiotem sporu zbiorowego (zakończenie w 2019 r.).

W roku 2018 poinformowano OIP w Gdańsku o zakończeniu 3 sporów zbiorowych. Porozumienia dotyczyły:

- zakończenia sporu dotyczącego wypowiedzenia układu zakładowego – pracodawca za zgodą organizacji związkowych cofnął oświadczenie o wypowiedzeniu zuzp, natomiast organizacje związkowe wyraziły zgodę na częściowe zawieszenie układu,
- wprowadzenia 60% wzrostu płac,
- podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 340 zł oraz podwyższenia dodatków do wynagrodzenia (od 20 zł do 50 zł).

## 6. Społeczna inspekcja pracy

W 2018 roku monitoring działalności Społecznej Inspekcji Pracy umożliwiła ankieta „Społeczna kontrola warunków pracy”, wypełniana przez inspektorów pracy w przypadku stwierdzenia, że w kontrolowanym zakładzie pracy działa Społeczna Inspekcja Pracy.

Na podstawie 78 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców funkcjonowało ogółem 143 społecznych inspektorów pracy, w tym 77 zakładowych SIP oraz 82 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych społecznych inspektorów pracy 43 należało do NSZZ „Solidarność”, 11 - do OPZZ, 0 - do Forum Związków Zawodowych, 16 - do innych związków zawodowych, a 7 społecznych inspektorów pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 15 przypadkach (na 78 – 19%) nie opracowano planu pracy zakładowego społecznego inspektora pracy. Opracowane plany pracy społecznych inspektorów pracy w 58 przypadkach (92%) zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 2 przypadkach (na 78 – 2,6%) pracodawca nie założył księgi zaleceń i uwag zakładowego społecznego inspektora pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wnioski w wystąpieniach mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Ogółem społeczni inspektorzy pracy wydali 111 zaleceń (wykonanych 100, tj. 90%) oraz zgłoszili 46 uwag (wykonanych 89%). Należy zwrócić uwagę na dużą ilość wydanych zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy i zrealizowanych przez pracodawców. Ponadto niejednokrotnie uwagi społecznych inspektorów pracy do pracodawców są zgłaszane ustnie i realizowane bez pisemnego wpisu w księdze zaleceń i uwag. Powyższe dane potwierdzają to, jak ważnym partnerem społecznym w bieżącej kontroli przestrzegania przepisów prawa

pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Dodatkowo z danych statystycznych wynika, że 117 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że przedstawiciele OIP w Gdańsku brali udział w szkoleniach dla SIP. Należy również zwrócić uwagę na stałą współpracę pomiędzy OIP w Gdańsku a partnerami społecznymi, w tym społecznymi inspektorami pracy, polegającą najczęściej na wyjaśnieniu wątpliwości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

## 7. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

Na dzień 31 grudnia 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było **441** układów obowiązujących i stosowanych, w tym:

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - **395**  
(2 zawieszono, 1 w trakcie wypowiedzenia)
- układy stosowane - **46**  
oraz 5 obowiązujących porozumień o stosowaniu układu.

Postanowienia sprzeczne z prawem stwierdzono w 5 układach zbiorowych pracy zgłoszonym do rejestracji i 21 protokołach dodatkowych zgłoszonych do rejestracji. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim:

- umieszczania w tabelach płacowych oraz zasadach wynagradzania wynagrodzeń osób zarządzających w imieniu pracodawcy, najczęściej zastępców pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy oraz głównego księgowego,
- nieprawidłowego ustalania daty obowiązywania układu lub protokołu dodatkowego,
- czasu pracy - sposobu rekompensowania pracy nadliczbowej czasem wolnym, prawidłowości ustalania systemów czasu pracy oraz ustaleń co do sposobu rozliczania czasu pracy,
- wprowadzenia zapisów pozwalających na samodzielne dokonywanie przez pracodawcę zmian w układzie.

W 2018 r. odnotowano również pozytywne regulacje układowe, do których należy np.:

- przyznanie prawa do dodatkowej opieki medycznej, w tym również częściowo członkom rodziny,
- udzielanie całego urlopu wypoczynkowego dla osób odchodzących na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego,
- przyznanie prawa do odprawy osobom przechodzącym na świadczenie przedemerytalne,
- wprowadzenie dodatkowego płatnego przez pracodawcę ubezpieczenia pracowników od następstw wypadków przy pracy, śmierci lub trwałego inwalidztwa,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę na zmianie popołudniowej oraz w nocy,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych,

- wprowadzenie wynagrodzenia za dyżur domowy,
- zwiększanie odpisów na zakładowy fundusz socjalny, w tym na emerytów i rencistów, lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami.

Liczba wpływających w 2018 r. wniosków o rejestrację oraz ich struktura utrzymała się na poziomie roku ubiegłego. Przyczyny takiego stanu rzeczy należy upatrywać przede wszystkim w zauważalnym nadal spadku uzwiązkowienia oraz braku wypracowanych metod prowadzenia dialogu społecznego w zakładzie pracy.

Spośród wniosków składanych w 2018 r. dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy tylko 2 wnioski dotyczyły nowych pracodawców, nie objętych dotychczas układami.

Nowo zawierane układy zbiorowe pracy przybierają postać regulacji stosunkowo ogólnie sformułowanych, z licznymi odesłaniami do szczegółowych rozwiązań będących poza układem i nie wymagających w związku z tym zastosowania zasad dotyczących zawierania układów i procedury rejestracyjnej. Widoczne jest to szczególnie wśród pracodawców należących do grupy pracodawców korporacyjnych.

W kwestii wynagrodzeń nadal obserwuje się tendencję odchodzenia od przyznawania licznych świadczeń dodatkowych. Wprowadzenie dodatkowych świadczeń fakultatywnych ma charakter świadczenia motywacyjnego. Odnośnie natomiast świadczeń gwarantowanych przez powszechnie obowiązujące przepisy, nadal jedynie praca w niedziele i święta oraz w nielicznych wypadkach praca w porze nocnej gratyfikowana jest znacznie wyżej aniżeli przewidują to aktualnie obowiązujące przepisy. Odchodzi się również od wypłacania gratyfikacji za długoletnią pracę zarówno przez likwidację takich zapisów jak i wprowadzanie zapisów ograniczających prawo do nabycia takiego świadczenia poprzez wprowadzenie zasady przepracowania długiego okresu pracy u danego pracodawcy.

## **8. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci**

Zdecydowana większość decyzji wydanych w 2018 r. związana była z wykonywaniem przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych i filmach w charakterze statystów i aktorów oraz aktorów w filmach reklamowych. W jednym przypadku zezwolenie dotyczyło prowadzenia Gali wręczenia Nagrody Literackiej.

Ogółem wydano 31 decyzji, w tym 31 pozytywnych. Jedna decyzja dotyczyła wniosku złożonego w roku 2017.

Część wniosków dotyczących wydania zezwolenia na pracę dla dzieci stanowiło kontynuację wydanych wcześniej decyzji na czas określony.

Przy wydawaniu decyzji inspektorzy pracy analizowali nie tylko długość trwania konkretnego spektaklu oraz godziny, w których angażowane były dzieci, lecz również dokonywali analiz czy scenariusze nie zawierają scen niebezpiecznych lub zagrażających zdrowiu fizycznemu lub psychicznemu.

## 9. Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2018 roku przyjęło 44 zlecenia na wykonanie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, w tym 8 zleceń od inspektorów pracy z innych okręgów. Laboratorium uczestniczyło w kontrolach wykonując pomiary hałasu, oświetlenia elektrycznego, wydatku energetycznego, zapylenia, warunków klimatycznych, drgań mechanicznych, czynników chemicznych. Ogółem przebadano 310 stanowisk pracy, wydano 89 raportów z badań. Pomiary hałasu wykonano w 14 zakładach pracy, gdzie na 57 stanowisk pracy w 33 przypadkach stwierdzono przekroczenia normatywów (stanowiska pracy-operator maszyn tartacznych, trakowy, rębakowy, mechanik –ostrzenie pił trakowych).

W przypadku oświetlenia elektrycznego na 60 stanowiskach pracy stwierdzono, że w 41 przypadkach oświetlenie nie spełniało wymagań normy PN-EN 12464-1:2012 Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Część1: Miejsca pracy we wnętrzach.

Wydatek energetyczny badany był na 23 stanowiskach pracy. W 15 przypadkach wyniki przekraczały dopuszczalne wartości wskazane w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60,poz.279 ). Raporty z badań laboratorium SBŚP wykorzystane zostały w protokole pokontrolnym inspektora pracy jako argument przemawiający za ponownym przeanalizowaniem obciążeń wynikających z pracy na danym stanowisku.

Pomiary zapylenia były wykonywane na 36 stanowiskach pracy, w 12 przypadkach doszło do przekroczenia normatywów.

W przypadku lotnych związków organicznych wydano 7 raportów, przebadano 17 stanowisk pracy pod kątem występowania lotnych związków organicznych, w jednym przypadku stwierdzono przekroczenia styrenu. Konfiguracja stanowisk powodowała, że część pracowników miała maski całotwarzowe z wymuszonym obiegiem powietrzem i była chroniona, natomiast pozostali pracownicy (młode kobiety ) wykonując swoje zadania na tej samej hali były narażone na działanie styrenu.

W przypadku narażenia na drgania przebadano 9 stanowisk pracy, przekroczenia występowały w 6 przypadkach (dotyczyło to pracy przy polerowaniu i szlifowaniu w czasie ekspozycji około 3 godzin). Warunki klimatyczne temperatura i wilgotność względna powietrza były badane na 79 stanowiskach pracy. W 21 przypadkach temperatura i wilgotność powietrza nie spełniały wymagań zawartych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

## **IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY**

### **1. Współpraca z parlamentarzystami**

W 2018 roku współpraca z parlamentarzystami z terenu województwa pomorskiego polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, o nieprawidłowościach i zagrożeniach występujących w zakładach pracy, stwierdzonych w czasie kontroli przeprowadzonych na wniosek parlamentarzystów. W 2018 roku dwóch Posłów na Sejm oraz jeden raz Senator RP zwrócili się z wnioskiem do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o interwencję. W wyniku skierowanych pism podejmowane były kontrole przez inspektorów pracy.

Ponadto przewodniczący Rady Ochrony Pracy, poseł na Sejm RP Janusz Śniadek uczestniczył w Konferencji pod hasłem „Od wieku na rzecz ochrony pracy – Państwowa Inspekcja Pracy w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego” (opisanej poniżej).

### **2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego i zawodowego**

#### **Współpraca z organami administracji rządowej**

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno-szkoleniowe. W zakresie działalności kontrolno-nadzorczej PIP współpraca wiązała się z przeprowadzeniem kontroli na wniosek Wojewody lub podległych mu jednostek oraz informowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Współpraca z Wojewodą Pomorskim realizowana była w ramach tematu dotyczącego kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu roczne sprawozdanie z działalności OIP w Gdańsku w 2017 r.

Na szczególną uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Kuratorium Oświaty, polegająca m. in. na udziale Kuratorium w organizacji Wojewódzkiego Konkursu Plastycznego „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”.

Na podkreślenie zasługuje, że w maju 2018 r. z okazji zbliżającej się rocznicy stulecia powstania Państwowej Inspekcji Pracy została zorganizowana przez Wiesława Łyszczka Głównego Inspektora Pracy oraz Dariusza Drelicha Wojewodę Pomorskiego Konferencja pod hasłem „Od wieku na rzecz ochrony pracy – Państwowa Inspekcja Pracy w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego”, Wydarzenie, które odbyło się na terenie Politechniki Gdańskiej zostało objęte honorowym patronatem Marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego. Współorganizatorów reprezentowali: Bogdan Drzastwa, Zastępca Głównego Inspektora Pracy, Agnieszka Kraszewska – Godziątkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz Dariusz Drelich, Wojewoda Pomorski, którzy byli jednocześnie prelegentami podczas uroczystości. Oprócz wyżej wymienionych swoje przemówienia mieli:



Janusz Śniadek, przewodniczący Rady Ochrony Pracy, poseł na Sejm RP oraz przedstawiciele Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Powiatowego Urzędu Pracy w Kościerzynie, Oddziału ZUS w Gdańsku, Zastępca Burmistrza Kępic oraz Burmistrz Czarnego

Konferencję swoją obecnością zaszczytili również m.in. przedstawiciele władz organizacji pracodawców i związków zawodowych, organów nadzoru nad warunkami pracy, starostowie, burmistrzowie, wójtowie oraz radni Sejmiku Województwa Pomorskiego.

### **Współpraca z organami samorządu terytorialnego**

Od wielu lat prowadzona jest bliska współpraca z samorządem terytorialnym związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych na rzecz prawnej ochrony pracy. Na bieżąco Okręg przekazuje informację do Urzędu Marszałkowskiego o stwierdzonych przypadkach prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2017 roku.

Należy podkreślić, że Marszałek Województwa Pomorskiego w 2018 roku przekazał naszemu Urzędowi specjalne podziękowanie za wieloletnią współpracę, profesjonalizm oraz wspólną realizację przedsięwzięć na rzecz pomorskiego rynku pracy.

### **Współpraca z organami samorządu zawodowego**

Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca ta prowadzona była w szczególności w kierunku upowszechniania w środowisku samorządów zawodowych problematyki ochrony pracy (propagowanie idei konkursów organizowanych przez PIP, dystrybucja wydawnictw, udział przedstawicieli tych organizacji w spotkaniach informacyjno-szkoleniowych, posiedzeniach. Przykładem jest współpraca z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP, polegająca na udziale w szkoleniach i seminariach organizowanych przez Ww. Warto wskazać, że w 2018 roku w historycznej Sali BHP Stoczni Gdańskiej odbyła się uroczysta sesja związana z obchodami Jubileuszu 65-lecia służby BHP oraz 25-lecia Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP na Ziemi Pomorskiej. W uroczystości uczestniczył Bogdan Drzastwa Zastępca Głównego Inspektora Pracy. Podczas spotkania wręczono nagrody oraz listy gratulacyjne dla wyróżniających się pracowników służby BHP zrzeszonych w stowarzyszeniu. Podczas ww. wydarzenia, przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadził prelekcję na temat wymagań formalnych pracowników służby BHP.

W dniu 5 października 2018 r. w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej w Gdańsku odbyła się zorganizowana przez Pomorską Okręgową Izbę Inżynierów Budownictwa uroczystość z okazji „Dnia Budowlanych”. Z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w uroczystości uczestniczyli Okręgowy Inspektor Pracy oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy.

### 3. Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy **porozumień i deklaracji o współpracy** z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi przedstawia poniżej szereg działań prewencyjno-kontrolnych wynikających z tego rodzaju współpracy w 2018 roku.

#### Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Okręgowy Inspektorat Pracy od kilku lat prowadzi współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych popartą podpisanym porozumieniem zawartym pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5 listopada 2010 r., w ramach którego realizuje zadania nie tylko kontrolne. Współpraca polegała również na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także bieżących kontaktach. W 2018 roku wystosowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **1** wniosek o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe w stosunku do pracodawcy rażąco naruszającego przepisy bhp. Na podkreślenie zasługuje przeprowadzenie w 2018 r. przez inspektorów pracy **474** kontroli dotyczących wypełniania przez pracodawców karty ZUS P IWA. Ponadto, inspektorzy pracy przeprowadzili **8** kontroli wspólnych oraz **48** kontroli na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a w **123** przypadkach informowano ZUS o wynikach przeprowadzonej kontroli. Ponadto przekazano Dyrektorowi Oddziału ZUS w Gdańsku sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2017 rok.

Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej. Odzwierciedla to porozumienie podpisane w dniu 23 lipca 2018 roku pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczące realizacji kampanii informacyjno-edukacyjnej „Pracuję legalnie” w latach 2017-2019.

#### Przykład

W ramach realizacji Kampanii „Pracuję legalnie” Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Spotkanie, w którym uczestniczyli także przedstawiciele Oddziału Gdańskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odbyło się w siedzibie „Pracodawców Pomorza” w Gdańsku. Podczas szkolenia swoje prelekcje wygłosili pracownicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Prelekcje te dotyczyły delegowania pracowników w świetle przepisów prawa unijnego, oraz tematyki elektronicznych zaświadczeń potwierdzających niezdolność do pracy. Na zakończenie spotkania inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz agencji zatrudnienia. W szkoleniu uczestniczyło 33 pracodawców.

#### **Policja**

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku systematycznie współpracowali z Komendantem Komendy Wojewódzkiej Policji, Komendantami Komend Miejskich Policji oraz Komendantami Komend Powiatowych Policji. W 2018 roku inspektorzy przeprowadzili **2** kontrole wspólnie oraz **17** kontroli na wniosek policji, ponadto **25** razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji najczęściej dotyczyły

tematyki związanej z legalnością zatrudnienia. Współpraca odbywała się na bazie porozumienia z dnia 11 grudnia 2000 r. zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Policji. Należy wspomnieć, że podczas kontroli dotyczących legalności zatrudnienia funkcjonariusze policji często uczestniczyli jako asysta podczas powyższych kontroli. Ponadto inspektorzy pracy uczestniczą jako prelegenci w spotkaniach szkoleniowo-informacyjnych dotyczących problematyki ochrony pracy.

#### Przykład

W dniu 5 czerwca 2018 r. na wniosek Wojewódzkiego Zarządu Zakładowego w Gdańsku Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Policji, zorganizowano szkolenie dla Społecznych Inspektorów Pracy pełniących tę funkcję w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Gdańsku oraz Komendach Miejskich i Powiatowych Policji w garnizonie pomorskim. Tematem szkolenia były obowiązki i uprawnienia Społecznych Inspektorów Pracy. Szkolenie odbyło się w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Gdańsku.

#### **Prokuratura**

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2018 roku odbywała się na mocy porozumienia zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuratorem Generalnym w dniu 6 listopada 2017 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 1 zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W 4 przypadkach inspektorzy pracy wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. W 27 przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli. Do wymiany informacji dochodziło szczególnie w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

#### **Najwyższa Izba Kontroli**

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Najwyższej Izby Kontroli zawartego w dniu 25 kwietnia 2005 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania ustawowe na rzecz poprawy stanu przestrzegania prawa pracy. W 2018 roku w 1 przypadku przeprowadzono kontrolę na wniosek tego organu i przekazano bezpośrednio do inspektora NIK informację o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach.

#### **Główny Urząd Nadzoru Budowlanego**

Zakres współpracy, w ramach porozumienia z dnia 27 lutego 2013 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Nadzoru Budowlanego a Głównym Inspektorem Pracy, obejmował przede wszystkim przedsięwzięcia mające na celu ochronę życia i zdrowia pracowników przed zagrożeniami budowlanymi występującymi w procesie budowy, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych oraz ich użytkowania bez wymaganych zezwoleń. W 2018 roku w 1 przypadku przeprowadzono kontrolę na wniosek tego urzędu. Ponadto w 8 przypadkach inspektorzy poinformowali o wynikach przeprowadzonych kontroli.

#### **Pomorski Wojewódzki Inspektor Sanitarny**

W roku 2018 współdziałanie między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku i Państwową Inspekcją Sanitarną realizowano między innymi w oparciu o porozumienie z dnia 18 listopada 2002 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym oraz porozumienie z dnia 5 marca 2003 r. zawarte przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku i Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego

w Gdańsku. W 2018 r. w **5** przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także bieżących kontaktach. W **2** przypadkach przeprowadzono kontrolę na wniosek tego organu. Ponadto prowadzone były również postępowania Okręgowego Inspektora Pracy w sprawie wniosków PWIS dotyczących odstępstw w zakresie wymogów określonych w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przepisach dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. Ogółem w roku 2018 wpłynęło 70 wniosków. Wnioski często dotyczyły wielu pomieszczeń, a w 20 przypadkach dotyczyły łącznie sprawy lokalizacji poniżej poziomu otaczającego terenu i zastosowania oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy, stąd liczba rozstrzygnięć jest większa od samej liczby wniosków. Odnośnie wniosków dotyczących lokalizacji pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, wydano 46 opinii pozytywnych i 6 – negatywnych. Odnośnie wniosków dotyczących zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach pracy wydano 20 opinii pozytywnych i 7 – negatywnych, a w 14 przypadkach stwierdzono brak przesłanek do rozpatrywania wniosku.

Ponadto Pomorskiemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu w Gdańsku przekazano sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2017 rok.

### **Urząd Dozoru Technicznego**

Podstawą współdziałania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z dnia 26 lutego 2013 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego. Realizacja powyższego porozumienia polega na informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji oraz częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych.

W 2018 roku w **10** przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli. Ponadto inspektorzy pracy uczestniczą w spotkaniach szkoleniowo-informacyjnych dotyczących bezpieczeństwa i ochrony pracy.

#### Przykład

W dniu 5 września 2018 r. przedstawiciel OIP w Gdańsku uczestniczył w Konferencji „Bezpieczeństwo Techniczne – zmiany dla rozwoju”, zorganizowanej przez Urząd Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku oraz Politechnikę Gdańską. W konferencji uczestniczyli m.in. Rektor Politechniki Gdańskiej, przedstawiciele Wydziału Mechanicznego Politechniki Gdańskiej, Dyrektor Oddziału Urzędu Dozoru Technicznego w Gdańsku, specjaliści oraz inspektorzy UDT z Gdańska i Olsztyna, przedstawiciele Wyższego Urzędu Górniczego Oddział w Gdańsku, przedstawiciele kadry zarządzającej z zakładów pracy eksploatujących urządzenia techniczne podlegające pod dozór techniczny oraz przedstawiciele służb bhp z województwa pomorskiego.

### **Państwowa Straż Pożarna**

Podstawą do współpracy z Państwową Strażą Pożarną było porozumienie z dnia 12 marca 2013 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej. W 2018 roku inspektorzy przeprowadzili **2** kontrole wspólnie, a w **6** przypadkach powiadamiali Straż Pożarną o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach w celu podjęcia stosownych działań.

### **Inspekcja Ochrony Środowiska**

W 2018 roku w 1 przypadku inspektor pracy przeprowadził kontrolę na wniosek wymienionego organu. Współpraca odbywała się na bazie porozumienia o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Ochrony Środowiska zawartego w dniu 12 marca 2013 r. Ponadto, w ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska sprawozdanie z działalności Urzędu w 2017 roku.

### **Inspekcja Transportu Drogowego**

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego zawartego w dniu 28 sierpnia 2002 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania kontrolne oraz przekazuje informacje, a także konsultuje sprawy będące przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Inspekcji Transportu Drogowego. W 2018 r. w 2 przypadkach inspektorzy pracy informowali o wynikach kontroli. W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2018 roku przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Transportu Drogowego sprawozdanie z działalności OIP Gdańsk w 2017 roku.

### **Straż Graniczna**

W 2018 roku współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku ze Strażą Graniczną opierała się na porozumieniu zawartym w dniu 10 grudnia 2018 roku pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Straży Granicznej oraz porozumieniu zawartym w dniu 16 marca 2016 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej w sprawie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i Straży Granicznej na terenie województwa pomorskiego. Porozumienia regulują m.in. kwestie wspólnych kontroli realizowanych przez inspektorów pracy i funkcjonariuszy Straży Granicznej. Celem porozumień jest podejmowanie wspólnych działań i inicjatyw dotyczących zapobiegania i zwalczania powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, naruszania praw cudzoziemców związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz handlu ludźmi do pracy przymusowej.

W 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej 12 kontroli, na wniosek tego organu przeprowadzili 3 kontrole, a w 80 przypadkach poinformowano SG o wynikach kontroli.

### **Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP**

W ramach deklaracji współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy podpisanej w dniu 28 września 2001 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku ściśle współpracuje z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP/Oddział Gdańsk poprzez udział kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w spotkaniach, w konferencjach i szkoleniach organizowanych przez Stowarzyszenie. W 2018 roku przeprowadzono 4 szkolenia, w których uczestniczyło łącznie 226 osób.

#### Przykład

W dniu 21 lutego 2018 r. przedstawiciele OIP w Gdańsku przeprowadzili szkolenie dla 80 członków Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Spotkanie odbyło się w siedzibie Urzędu Miasta Gdańska. Tematyka szkolenia

dotyczyła zmian w prawie pracy w 2018 r., planowanych działań prewencyjnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz obowiązków i zadań pracowników służby BHP.

Ponadto Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku już po raz ósmy był w 2018 roku współorganizatorem konkursu „**Najaktywniejszy pracownik służby BHP**”. Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk, w skład której wchodziła przedstawiciele OIP Gdańsk oraz przedstawiciel OSPSBHP Oddział Gdańsk wyłoniła laureatów tego konkursu.

### **Związki Zawodowe**

W ramach porozumień zawartych w dniu 26 lutego 2007 roku o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych i Porozumienia Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził **12** szkoleń, w których udział wzięło łącznie **510** słuchaczy, w tym w **11** szkoleniach uczestniczyło **460** społecznych inspektorów pracy. W okresie sprawozdawczym od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło **56** skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Jak wynika z danych uzyskanych podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem powyższych skarg ponad połowa z nich została uznana za zasadną w części lub w całości (**30** skarg). Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, spotkania inspektorów pracy podczas działalności kontrolnej z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy Pracy przeprowadzali również na wniosek Związków Zawodowych **42** kontrole, a w **462** przypadkach inspektorzy pracy poinformowali związki o wynikach kontroli.

### **Związek Rzemiosła Polskiego**

Na mocy porozumienia w sprawie współdziałania w zakresie ochrony pracy pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Związkiem Rzemiosła Polskiego zawartego w dniu 6 marca 2013 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku od lat współpracuje z partnerami społecznymi takimi jak: Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku, Słupska Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemiosł Różnych w Słupsku, Cechami Rzemiosł w Lęborku, Człuchowie, Chojnicach, Bytowie i Wejherowie.

#### Przykład

Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku od 18 lat organizują regionalny konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”.

W 2018 roku do konkursu organizowanego przez Pomorską Izbę Rzemieśniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku oraz OIP w Gdańsku zgłosiło się 13 uczniów. Wszyscy uczestnicy konkursu musieli odpowiedzieć na 40 pisemnych pytań z zakresu prawnej ochrony pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Najlepsza szóstka uczestników otrzymała nagrody rzeczowe.

### **Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadzi współpracę z Federacją Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT na mocy porozumienia zawartego w dniu 24 czerwca 1996 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT w sprawie współdziałania w zakresie rozpowszechniania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii oraz prawa pracy.

#### Przykład

W dniu 14 czerwca 2018 r. odbyło się szkolenie dla studentów Politechniki Gdańskiej w ramach realizacji programu „Bezpieczne Praktyki i Środowisko 2018”, organizowanego przez Federację Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT. Tematyka poruszona podczas spotkania dotyczyła podstawowych przepisów prawa pracy, praktyk studenckich, umów cywilnoprawnych, obowiązków pracodawcy i pracownicy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W szkoleniu udział wzięło 10 osób.

### **Urząd Ochrony Danych Osobowych**

W ramach porozumienia pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w sprawie zasad współdziałania zawartym w dniu 14 grudnia 2012 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 1 przypadku informował ten urząd o wynikach kontroli.

Jak pokazują ostatnie lata, współpraca krajowa, prowadzona przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, owocuje uaktualnianiem wiedzy w wielu obszarach istotnych z punktu widzenia działalności Urzędu. Przedstawiciele Okręgu często uczestniczyli w spotkaniach służących wymianie doświadczeń, a także pogłębieniu wiedzy na temat nowych zagadnień pojawiających się w naszym porządku prawnym, jak również zapoznawali się z sprawdzonymi rozwiązaniami i dobrymi praktykami innych instytucji.

## **4. Inne instytucje i organizacje**

### **„Pracodawcy Pomorza”**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje również z organizacją „Pracodawcy Pomorza”. Współpraca realizowana jest poprzez robocze kontakty kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Zarządem organizacji oraz jej członkami, a także wymianę informacji w formie pisemnej. Ponadto organizuje wspólnie z tą organizacją szkolenia dla pracodawców. Współpraca jest bardzo owocna, o czym świadczy obecność przedstawicieli Zarządu „Pracodawców Pomorza” na licznych wydarzeniach organizowanych bądź współorganizowanych przez nasz Urząd, m.in. na uroczystej gali wręczenia nagród dla zwycięzców konkursów organizowanych w 2018 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, która odbyła się w dniu 16 listopada 2018 roku w Ratuszu Głównego Miasta Gdańska.

### **Szkoły wyższe**

W dniu 5 października 2018 r. w Gmachu Głównym **Politechniki Gdańskiej** odbyła się uroczysta Inauguracja nowego Roku Akademickiego, której przewodniczył prof. Jacek Namieśnik, rektor Politechniki Gdańskiej.

Swoją obecnością zaszczylili: Jerzy Buzek – poseł do Parlamentu Europejskiego i przewodniczący Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii oraz Piotr Müller, podsekretarz stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Ponadto w inauguracji uczestniczyło wielu znamienitych gości m.in.: arcybiskup dr Sławoj Leszek Głódź, metropolita gdański, posłowie na Sejm RP i do Parlamentu Europejskiego, senatorowie RP, wojewoda pomorski, marszałek województwa pomorskiego, przedstawiciele sejmiku województwa pomorskiego, przewodniczący Rady Miasta Gdańska oraz prezydenci miast. Z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w uroczystości uczestniczył Piotr Prokopowicz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku.

W dniu 8 października 2018 r. odbyła się uroczysta Inauguracja nowego Roku Akademickiego, której przewodniczył prof. Marcin Gruchała, rektor **Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego**. Swoją obecnością zaszczylili m.in. Bogdan Borusewicz Wicemarszałek Senatu, Dariusz Drelich Wojewoda Pomorski, Mieczysław Struk Marszałek Województwa Pomorskiego, Paweł Orłowski Wicemarszałek Województwa Pomorskiego oraz Paweł Adamowicz Prezydent Gdańska. Z ramienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w uroczystości uczestniczył Piotr Prokopowicz Zastępca Okręgowego Inspektora pracy.

### **Urząd Statystyczny**

Podobnie w jak w latach poprzednich, kontynuowano współpracę z Urzędem Statystycznym w Gdańsku, który co kwartał przekazuje nam informacje statystyczne o wypadkach przy pracy oraz co roku – informacje liczbowe o podmiotach gospodarczych działających na terenie województwa pomorskiego w poszczególnych sekcjach PKD.



## **X. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY**

### **Ocena rozwiązań prawnych w zakresie:**

- **przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni i związanych z nimi uprawnieniami PIP dotyczącymi prowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy,**
- **unormowań dotyczących umów terminowych.**

### **Ocena rozwiązań prawnych w zakresie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni i związanych z nimi uprawnieniami PIP dotyczącymi prowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy,**

Przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U. z 2018 r., poz. 305), wprowadzają zakaz powierzenia pracownikowi lub zatrudnionemu na innej podstawie niż umowa o pracę, wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych. Jednocześnie, ustawodawca w art. 6 ww. aktu prawnego przewidział szereg wyjątków od zakazu handlu. Przykładowo, zakaz nie obowiązuje w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych (art. 6 ust. 1 pkt 6 u.o.h.n.ś.) oraz w placówkach pocztowych w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (art. 6 ust. 1 pkt 7 u.o.h.n.ś.). Przepisy omawianej ustawy poszerzyły nieco uprawnienia inspektorów pracy, nakładając na nich prawo do skontrolowania przestrzegania przez przedsiębiorców przepisów dotyczących ograniczenia handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2018 r. przeprowadzali czynności kontrolne w dniach objętych zakazem handlu w placówkach handlowych, w tym w niektórych sieciach sklepów. Zakresem kontroli, oprócz sprawdzenia przestrzegania przez przedsiębiorców przepisów omawianej ustawy, niejednokrotnie obejmowano również przepisy związane z legalnością zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, czasem pracy, wynagrodzeniami za pracę, minimalnym wynagrodzeniem za pracę, czy też przepisami związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy. W kwestii wydanych środków prawnych, w przypadku stwierdzenia przez inspektora wykonywania pracy przez pracownika (lub zatrudnionego na innej podstawie) w niedziele lub inny dzień objęty zakazem handlu, do przedsiębiorców kierowano wnioski w wystąpieniach mające na celu przestrzeganie zakazu powierzania zatrudnionym wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele.

W toku czynności kontrolnych, prowadzonych w zakresie przedmiotowej ustawy, zaobserwowano zagadnienia problematyczne dotyczące interpretacji przeważającego przedmiotu prowadzonej działalności gospodarczej przez przedsiębiorców prowadzących działalność w ramach sieci sklepów. Przedsiębiorcy ci w dni objęte zakazem handlu dopuszczają do pracy pracowników (lub osoby zatrudnione na innej podstawie) w sklepie należącym do sieci, gdyż powołują się na uzyskanie przymiotu agenta pocztowego, w rozumieniu ustawy Prawo pocztowe. Zdaniem przedsiębiorców, prowadzona przez nich działalność stanowi placówkę pocztową w rozumieniu ustawy Prawo pocztowe.

Nagminnie spotykane jest także twierdzenie, że kontrolowana działalność stanowi placówkę handlową o przeważającym profilu działalności polegającym na handlu wyrobami tytoniowymi.

Inspektorzy pracy w toku czynności kontrolnych w 2018 roku oraz na okoliczność powierzania wykonywania pracy zatrudnionym w dniach objętych zakazem handlu, działając na mocy art. 23 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy odbierali oświadczenia składane na żądania inspektora pracy, fotografowali miejsca prowadzenia działalności i świadczenia usług handlowych, opisywali umowy agencyjne na realizację usługi nadawania i odbioru paczek kurierskich w systemie pointpack.pl. Czynności te prowadzono po to, ażeby udowodnić, że przedsiębiorcy w dni objęte zakazem handlu, powierzają pracę pracownikom (lub zatrudnionym w ramach umów cywilnoprawnych) w sklepie, a osoby te wykonują prace polegające głównie na sprzedaży żywności, a nie prace związane z prowadzeniem przez przedsiębiorcę działalności pocztowej.

Inspektorzy pracy podejmowali w trakcie czynności kontrolnych wszelkie przewidziane przez obowiązujące przepisy prawne działania, aby potwierdzić, że wykonywana przez przedsiębiorcę działalność pocztowa ma jedynie okazjonalny, incydentalny charakter. W związku z faktem, iż inspektorzy pracy nie posiadają uprawnień w kwestii rozstrzygnięcia, czy dany przedsiębiorca jest placówką pocztową, w takich sprawach kierowano wnioski o ukaranie do właściwego miejscowo sądu rejonowego, w celu rozstrzygnięcia przez sąd kwestii związanej z powierzaniem pracy w handlu w dzień objęty zakazem.

Sądy rejonowe wydawały różne rozstrzygnięcia w sprawach o czyn z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Przykładowo, odnotowano wyroki nakazowe w których treści sądy orzekały o winie i karze za popełnienie czynu z ww. aktu prawnego, a strony postępowania nie wnosiły sprzeciwu od wyroku, wobec czego orzeczenia uprawomocniały się. Odnotowano także postanowienia o umorzeniu postępowania na podstawie art. 5 § 1 pkt. 1 k.p.w., zgodnie z którym nie wszczyna się postępowania, a wszczęte umarza, gdy czynu nie popełniono albo brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia.

W przypadku sieci sklepów spożywczych, które posiadają podpisaną umowę agencyjną obserwuje się, że sądy przyjmują, iż nie doszło do naruszenia zakazu określonego w art. 5 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, z uwagi na zawarcie przez obwinionych przedsiębiorców umów agencyjnych, skutkujących uzyskaniem przez przedsiębiorcę statusu agenta pocztowego w rozumieniu art. 3 pkt 3 ustawy Prawo pocztowe. W związku ze świadczeniem przez obwinionych, usług nadawania i odbierania paczek kurierskich w placówkach handlowych, sklepy te, w świetle art. 3 pkt 15 ustawy Prawo pocztowe, zyskują status placówki pocztowej, których nie obejmuje zakaz handlu w niedziele i święta. Tak więc, dla rozstrzygnięcia meritum sprawy, sądy dokonują ustaleń w kwestii, jaki przedmiot wykonywania działalności zadeklarował przedsiębiorca obwiniony o czyn z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, oraz czy ma zawartą umowę agencyjną o ww. świadczenie usług. Co więcej, obserwuje się, że sąd pomija kwestie związane z ustaleniem, jaką faktycznie wielkość procentowo zajmuje obwinionemu przedsiębiorcy wykonywanie działalności pocztowej, czy też sprzedaż wyrobów tytoniowych.

Warte podkreślenia jest również to, iż w toku czynności kontrolnych inspektorzy pracy we wszystkich przypadkach, w których kierowano sprawy do sądu o ukaranie przedsiębiorców obwinianych o popełnienie czynu z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, stwierdzali wykonywanie pracy przez pracowników lub inne osoby zatrudniane w handlu polegające na sprzedaży artykułami spożywczymi w niedziele,

lub inne dni objęte zakazem handlu. Wnioski nasuwające się po kontrolach prowadzonych w zakresie ograniczania handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni pozwalają na stwierdzenie, że niektórzy przedsiębiorcy nadinterpretują przepisy polegające na przypisywaniu sobie prowadzenia działalności w zakresie placówki pocztowej, lub też prowadzenia firmy o przeważającym przedmiocie działalności polegającej na handlu wyrobami tytoniowymi.

Postępowania kontrolne prowadzone w 2018 roku pozwalają na uznanie, iż przedsiębiorcy podejmują działania zmierzające do obejścia przepisów związanych z czasem pracy pracowników oraz nadinterpretują przepisy związane z powierzaniem pracy pracownikom (lub zatrudnionym na innej podstawie) w niedziele lub inne dni objęte zakazem handlu. Jednocześnie, w wyniku prowadzonych czynności kontrolnych potwierdzano zaprzestanie powierzania pracy w niedziele lub inne dni objęte zakazem pracy w handlu.

### **Ocena rozwiązań prawnych w zakresie unormowań dotyczących umów terminowych**

W dniu 22 lutego 2016 r. weszły w życie znowelizowane przepisy związane w szczególności z zatrudnianiem pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, wprowadzone ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Prowadzone w 2018 roku postępowania kontrolne, szczególnie w dużych przedsiębiorstwach pozwalają uznać, że przedsiębiorcy dokładają starań, aby umowa o pracę na czas nieokreślony, stanowiła główną podstawę zatrudnienia pracowniczego w ich firmach. Wprowadzenie limitu zawierania umów o pracę na czas określony ma ograniczać długotrwałe zatrudnianie pracownika w ramach umowy o pracę na czas określony, co może mieć przełożenie na brak stabilności na rynku pracy. Niezależnie od powyższego, obserwuje się, że pomimo starań ustawodawcy, zjawisko zatrudniania pracowników w ramach umów o pracę na czas określony jest nadal wszechobecne. Przedsiębiorcy często wyjaśniają sposób zatrudniania pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, możliwością sprawdzenia pracownika na kilku stanowiskach pracy, powierzaniem pracownikowi do wykonania różnych zadań, innych obowiązków, co także ma bezpośredni związek z wypróbowaniem danej osoby na konkretnych stanowiskach pracy.

Z punktu widzenia unormowań umów terminowych, pewne wątpliwości nadal budzi art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 ustawy Kodeks pracy, z którego to wynika możliwość zatrudnienia pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony bez ograniczeń dotyczących liczby umów oraz czasu ich trwania, jeżeli pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, uzasadniające zatrudnianie na czas określony. Tak więc, pracodawca winien posiadać obiektywne przyczyny uzasadniające zatrudnienie pracownika na czas określony. Przy czym, ustawodawca nie ogranicza katalogu tych przyczyn. Kwestią problematyczną pozostaje tutaj rozstrzygnięcie, czym jest obiektywna przyczyna uzasadniająca taki rodzaj zatrudnienia. Przyczyny mają być faktyczne, co oznacza wprost, że nie mogą prowadzić do obejścia przepisów prawa pracy dotyczących ograniczenia zatrudnienia na czas określony.

## XI. PODSUMOWANIE

### Ocena przestrzegania prawa pracy w województwie pomorskim w 2018 roku

W województwie pomorskim - funkcjonuje ponad 296 tysięcy podmiotów, w których pracuje ponad 930 tysięcy osób /wg danych US w Gdańsku/. Największą grupę, bo aż 18,5% stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym, w tym zakłady skupione wokół gospodarki morskiej.

Wśród nadzorowanych zakładów 96% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

**Bezpieczeństwo pracy** jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, efektywności wewnętrznych służb nadzoru funkcjonującego w tych przedsiębiorstwach oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Do zagrożeń zawodowych występujących na terenie województwa pomorskiego można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości i na powierzchni. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia uszkodzonego przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, obsługi pojazdów i innych środków transportu. Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w budownictwie, handlowych, usługowych oraz w transporcie i gospodarce magazynowej.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnosnie **wypadków przy pracy** według danych Głównego Urzędu Statystycznego za trzy kwartały 2018 r., w województwie pomorskim w porównaniu do roku 2017 występuje tendencja zniżkowa odnośnie liczby uszkodzonych w ciężkich wypadkach przy pracy. Liczby uszkodzonych śmiertelnie jest nieco mniejsza, niż za okres trzech kwartałów 2017 r., natomiast liczba uszkodzonych ogółem jest podobna jak w 2017 r.

Najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane w szczególności z: niewłaściwym stanem czynnika materialnego, niewłaściwą organizacją pracy lub stanowiska pracy, niewłaściwym samowolnym zachowaniem się pracownika, lub tzw. innymi przyczynami.

Liczba **chorób zawodowych** rejestrowanych w województwie pomorskim zmniejszyła się z 91 w 2017 r. do 73 – w 2018 r. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w rolnictwie i leśnictwie, ochronie zdrowia, przetwórstwie przemysłowym i edukacji.

### Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy dla podniesienia praworządności w nadzorowanych zakładach

W okręgu gdańskim Państwowej Inspekcji Pracy sprawami bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia zajmują się wszyscy inspektorzy pracy. Wynika to z postanowień ustawy o PIP.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy. Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2018 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa. Inspektorzy pracy w tym okresie zakończyli **5.132 kontrole**, w wyniku których wydali m.in.:

- 10.107 decyzji nakazowych, w tym 284 decyzje płatnicze, 100 decyzji wstrzymania prac, 202 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn, 90 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 3002 wystąpienia, zawierające 14.680 wniosków,
- 807 poleceń,
- 736 mandatów, 932 środki wychowawcze i 235 wniosków do sądu o ukaranie.

W 42 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w tym w 40 przypadkach wskutek działań kontrolnych i innych, zakończonych w 2018 roku.

Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi przede wszystkim działania kontrolne. Działania te wzbogacane były wszelkiego rodzaju formami **prewencji i promocji**. Przykładem może być nasza wieloletnia działalność prewencyjna na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie (konkurs „Bezpieczna budowa”), w małych zakładach – program „Dyplom PIP” oraz adresowany do wszystkich pracodawców konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Sporo działań prewencyjnych adresowanych było także do dzieci i młodzieży szkolnej, nauczycieli, studentów, harcerzy oraz rolników indywidualnych. Ogromnym wyzwaniem dla pracodawców oraz dla PIP są zadania, związane z ograniczeniem liczby wypadków przy pracy. Przyjęty kierunek działań prewencyjnych będzie nadal realizowany w 2019 roku.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest **współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, portali internetowych, radia i telewizji**. W 2018 roku udzielono 56 informacji do mediów na temat przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp oraz działań kontrolnych OIP. Większość przekazanych informacji dotyczyła działań podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku - najczęściej dotyczących przeprowadzanych kontroli. W ponad 30 artykułach prasowych oraz kilkudziesięciu wywiadach dla telewizji oraz radia, Kierownictwo OIP lub pracownicy wyznaczeni, wypowiedzieli się w temacie przestrzegania przepisów prawa pracy, bhp i wypadków oraz przeprowadzonych przez Okręg kontroli.

### **Ocena stanu przestrzegania prawa pracy, w tym bhp**

Wyniki kontroli wskazują, że nie wszyscy pracodawcy podejmują wystarczające działania zapobiegawcze, a świadczyć o tym mogą decyzje wydane przez inspektorów pracy, odnoszące się w znacznej mierze do podstawowych obowiązków pracodawcy, np.:

- decyzje dotyczące przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- decyzje dotyczące oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy,
- decyzje dotyczące przeprowadzenia profilaktycznych badań lekarskich, w tym wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich.

W ostatnim czasie zaznaczył się wzrost liczby decyzji nakazowych regulujących zagadnienie konsultowania przez pracodawców spraw z zakresu bhp przez przedstawicieli pracowników. Obserwacje inspektorów pracy wskazują na to, że niektórzy pracodawcy nie respektują obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia albo wykonują minimum tego, co wymagają obowiązujące przepisy prawa pracy.

Działania PIP, opisane w sprawozdaniu, skutkowały także szeregiem pozytywnych zjawisk, w tym dotyczących legalności zatrudnienia, wśród których można wymienić:

- rozpatrzenie w 2018 r. 2.873 skarg pracowniczych, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,

- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów kwoty 5,27 mln zł, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne oraz zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2017 r. – 4,72 mln zł/,
- udzielenie 37.095 porad prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości.

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła w 2018 r. do **poprawy stanu bhp**, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- uregulowanie decyzjami skierowania pracowników do innych prac sprawy wyeliminowania zagrożeń w stosunku do 208 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2017 r. – odnośnie 311 pracowników/,
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn lub zakazania wykonywania prac - sprawy wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia dla co najmniej kilkuset osób,
- poprawę warunków pracy łącznie dla ponad 107 tys. pracowników w drodze nakazów.

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2018 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli 98 kontroli, w wyniku których spowodowali zlikwidowanie zagrożeń publicznych, które miały najczęściej związek z prowadzonymi robotami budowlanymi.

### **Legalność zatrudnienia**

Zakres negatywnych zjawisk dotyczących **nielegalnego zatrudnienia** jest znany od co najmniej kilku ostatnich lat. Po analizie kontroli, w których inspektorzy pracy wydawali środki prawne, których podstawą prawną był art. 29 § 2 kodeksu pracy wynika, że w 65 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę wobec 86 osób. W stosunku do 12 zatrudnionych inspektorzy uzyskali zawarcie umowy o pracę w trakcie trwania kontroli.

Zaostrzenie regulacji art. 29 § 2 kodeksu pracy oraz sprzyjająca koniunktura na rynku zatrudnienia wpłynęły ogólnie na zmniejszenie nieprawidłowości w zakresie braku pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem do pracy, niemniej trend spadkowy wynikający z tego czynnika został zahamowany i prawdopodobnie nastąpi pewna stabilizacja.

W 2018 r. stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy **cudzoziemcom** z 7 krajów. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy - 260 osób, tj. 9,4 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 64% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2018 r. (w 2017 r. – 95,7%). Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 109 obywateli Białorusi, 15 obywateli Mołdowy, 15 obywateli Filipin, 4 obywateli Gruzji, 2 obywateli Rosji i 1 obywatela Turcji.

Podczas 13 kontroli **agencji zatrudnienia** ujawniono 2 przypadki działania podmiotu gospodarczego jako agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. Przeprowadzono też 38 kontroli w agencjach pracy tymczasowej, gdzie stwierdzono, że w 2018 r. 8 podmiotów działało jako agencje pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu.

### **Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy i innymi instytucjami**

W 2018 r. współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi podmiotami dotyczyła przede wszystkim: Oddziału ZUS w Gdańsku, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Urzędów Celno-skarbowych, Policji, Prokuratury, Starostów i Prezydentów Miast, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Urzędu Dozoru Technicznego, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Państwowej Straży Pożarnej, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, KRUS, NIK, Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, Politechniki Gdańskiej, Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego, Urzędu Statystycznego, a ponadto organizacji pracodawców (w tym organizacji „Pracodawcy Pomorza”), Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz struktur związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce **1.029** razy, między innymi przy realizacji takich zagadnień kontrolno-nadzorczych z programu działania PIP, jak np.:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia ww. pomieszczeń pracy wyłącznie oświetleniem elektrycznym,
- bezpieczeństwo pracy w budownictwie,
- analizowanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- kontrole agencji zatrudnienia,
- kontrole dotyczące legalności zatrudnienia.

Ponadto współpraca ta miała miejsce przy organizacji działań prewencyjno-promocyjnych, które zrealizowano w 2018 roku.

### **Podsumowanie i wnioski**

Zauważalnym zjawiskiem w województwie pomorskim jest duża liczba umów cywilnoprawnych w kontrolowanych podmiotach. Wśród pracujących w tych podmiotach w ramach umów cywilnoprawnych pracowało 13,5% osób, a podmioty samozatrudniające stanowiły 3,2%. Ponadto zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych dosyć często dotyczyło sytuacji zatrudniania osób w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę.

Znacząco też wzrosła w kontrolowanych podmiotach liczba zatrudnionych cudzoziemców w stosunku do ogółu pracujących - z 1,5% w 2016 r., 2,5% w 2017 r., do 4,5% w 2018 r.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy najbardziej przejrzyste wygląda w świetle analizy skarg składanych na pracodawców i przedsiębiorców. Około 56% rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

W 2018 r. wzrosła liczba skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Najczęściej autorami skarg są byli pracownicy (37%). Na przestrzeni ostatnich lat składane skargi w większości dotyczą wynagrodzenia (w 2018 r. - ok. 60% zgłoszonych nieprawidłowości), a w dalszej kolejności - stosunku pracy i warunków pracy. O 23% zwiększyła się liczba skarg składanych przez cudzoziemców w stosunku do 2017 r.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2017 znacząco spadła. W 2018 r. żadna ze złożonych przez związki zawodowe skarg nie dotyczyła wypłaty wynagrodzeń osobom świadczącym prace na podstawie umów

cywilnoprawnych. W drugim roku obowiązywania nowych przepisów sytuacja nieco się ustabilizowała, pracodawcy przyzwyczaili się do nowych przepisów, wyjaśniły się pewne sporne kwestie dotyczące potrąceń z wynagrodzeń zleceniobiorców.

Najwięcej zarzutów podnoszonych w skargach związkowych dotyczyło czasu pracy, następnie wynagrodzeń za pracę oraz stosunku pracy. Aż 30 skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych, co stanowi ok 53,6% tych skarg.

W **2019 roku** należy zwrócić szczególną uwagę na skuteczność kontroli dotyczących:

- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,
- zakazu pracy w handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
- przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.



## **ZAŁĄCZNIKI**

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Załączniki nr: 1 A, B, C, 2 A, B, C.



**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										
	kontrole	decyzji					decyzji zaprzeszania 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>5 132</b>	<b>10 107</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>202</b>	<b>284</b>	<b>0</b>	<b>3 002</b>	<b>14 680</b>	<b>807</b>	
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	70	179	0	1	0	0	0	50	175	7	
2. Górnictwo, wydobywanie	7	3	0	0	0	0	0	6	15	0	
3. Przetwórstwo przemysłowe	823	2 795	19	20	132	83	0	532	2 265	153	
4. Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	10	5	0	0	0	0	0	8	19	0	
5. Dostawa wody <sup>b)</sup>	45	119	0	0	0	2	0	32	136	8	
6. Budownictwo	757	1 802	75	57	49	34	0	436	1 974	89	
7. Handel i naprawy <sup>c)</sup>	1 706	2 490	2	5	15	52	0	740	3 457	174	
8. Transport i gospod. magaz.	318	408	0	2	2	45	0	211	1 435	53	
9. Zakwaterow. i usługi gast. <sup>d)</sup>	294	506	0	0	0	7	0	211	1 158	58	
10. Informacja i komunikacja	35	23	0	0	0	3	0	21	120	4	
11. Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	39	38	0	0	0	2	0	35	128	10	
12. Obsługa rynku nieruchom.	60	119	0	0	3	0	0	43	217	12	
13. Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	143	261	2	3	1	20	0	95	444	31	
14. Usługi administrowania <sup>g)</sup>	254	311	2	2	0	4	0	170	888	70	
15. Administracja publiczna <sup>h)</sup>	69	61	0	0	0	0	0	55	244	8	
16. Edukacja	167	291	0	0	0	0	0	124	649	41	
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.	111	268	0	0	0	14	0	83	460	31	
18. Kultura, rozrywka i rekr.	66	119	0	0	0	0	0	39	254	26	
19. Pozostała działaln. usług.	158	309	0	0	0	18	0	111	642	32	
20. Gospodarstwa domowe <sup>i)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21. Organizacje eksterytorialne <sup>j)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22. Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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

Źródło: dane PIP

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

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

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

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

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

Wyszczególnienie	L I C Z B A										
	kontrole	decyzji					decyzji zaprzeszania 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>5 132</b>	<b>10 107</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>202</b>	<b>284</b>	<b>0</b>	<b>3 002</b>	<b>14 680</b>	<b>807</b>	
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	70	179	0	1	0	0	0	50	175	7	
2. Górnictwo, wydobywanie	7	3	0	0	0	0	0	6	15	0	
3. Przetwórstwo przemysłowe	823	2 795	19	20	132	83	0	532	2 265	153	
4. Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	10	5	0	0	0	0	0	8	19	0	
5. Dostawa wody <sup>b)</sup>	45	119	0	0	0	2	0	32	136	8	
6. Budownictwo	757	1 802	75	57	49	34	0	436	1 974	89	
7. Handel i naprawy <sup>c)</sup>	1 706	2 490	2	5	15	52	0	740	3 457	174	
8. Transport i gospod. magaz.	318	408	0	2	2	45	0	211	1 435	53	
9. Zakwaterow. i usługi gast. <sup>d)</sup>	294	506	0	0	0	7	0	211	1 158	58	
10. Informacja i komunikacja	35	23	0	0	0	3	0	21	120	4	
11. Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	39	38	0	0	0	2	0	35	128	10	
12. Obsługa rynku nieruchom.	60	119	0	0	3	0	0	43	217	12	
13. Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	143	261	2	3	1	20	0	95	444	31	
14. Usługi administrowania <sup>g)</sup>	254	311	2	2	0	4	0	170	888	70	
15. Administracja publiczna <sup>h)</sup>	69	61	0	0	0	0	0	55	244	8	
16. Edukacja	167	291	0	0	0	0	0	124	649	41	
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.	111	268	0	0	0	14	0	83	460	31	
18. Kultura, rozrywka i rekr.	66	119	0	0	0	0	0	39	254	26	
19. Pozostała działaln. usług.	158	309	0	0	0	18	0	111	642	32	
20. Gospodarstwa domowe <sup>i)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21. Organizacje eksterytorialne <sup>j)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22. Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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

Źródło: dane PIP

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

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

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

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

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

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji				decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń <sup>4)</sup>	
			ogółem <sup>1)</sup>	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	<b>zakłady o zatrudnieniu:</b>	<b>5 132</b>	<b>10 107</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>202</b>	<b>284</b>	<b>0</b>	<b>3 002</b>	<b>14 680</b>	<b>807</b>
1.	1 - 9	3 137	5 729	73	57	78	142	0	1 593	7 957	425
2.	10 - 49	1 161	2 859	19	18	50	93	0	806	3 985	203
3.	50 - 249	616	1 208	7	14	62	35	0	432	1 971	130
4.	250 i powyżej	218	311	1	1	12	14	0	171	767	49

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

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

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

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

Źródło: dane PIP

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

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń <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>5 132</b>	<b>10 107</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>202</b>	<b>284</b>	<b>0</b>	<b>3 002</b>	<b>14 680</b>	<b>807</b>	
1.	<b>Sektor publiczny<sup>a)</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>314</b>	<b>676</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>229</b>	<b>1 172</b>	<b>82</b>	
	1. państwowa	75	148	0	0	7	0	0	54	250	17	
	2. samorządowa	229	495	0	1	0	7	0	167	889	64	
	3. mieszana	10	33	0	0	2	0	0	8	33	1	
2.	<b>Sektor prywatny<sup>b)</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>4 780</b>	<b>9 399</b>	<b>100</b>	<b>89</b>	<b>193</b>	<b>274</b>	<b>0</b>	<b>2 759</b>	<b>13 446</b>	<b>724</b>	
	1. prywatna krajowa	4 254	8 464	95	78	161	199	0	2 422	11 990	645	
	2. prywatna zagraniczna	252	372	3	4	5	34	0	152	621	44	
	3. prywatna mieszana	274	563	2	7	27	41	0	185	835	35	
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>											
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	

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

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

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

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

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

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

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

Źródło: dane PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 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 przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>OGÓŁEM, w tym:</b>		<b>4 174</b>	<b>1 731</b>	<b>937</b>	<b>1 506</b>	<b>736</b>	<b>235</b>	<b>932</b>	<b>40</b>
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	43	20	9	14	7	4	9	1
2.	Górnictwo, wydobywanie	2	1	0	1	1	0	1	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	739	333	177	229	147	38	148	11
4.	Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	1	1	0	0	1	0	0	0
5.	Dostawa wody <sup>b)</sup>	37	14	9	14	5	2	10	0
6.	Budownictwo	858	421	215	222	182	40	141	7
7.	Handel i naprawy <sup>c)</sup>	1 010	398	190	422	174	83	260	6
8.	Transport i gospod. magaz.	320	117	82	121	58	15	75	6
9.	Zakwaterow. i usługi gast. <sup>d)</sup>	275	118	69	88	42	15	54	1
10.	Informacja i komunikacja	18	7	5	6	4	1	4	0
11.	Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	14	7	0	7	4	0	4	1
12.	Obsługa rynku nieruchomości	57	22	11	24	12	1	12	0
13.	Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	132	53	18	61	19	4	34	0
14.	Usługi administrowania <sup>g)</sup>	258	97	89	72	37	17	48	2
15.	Administracja publiczna <sup>h)</sup>	44	3	0	41	1	0	26	1
16.	Edukacja	101	25	12	64	9	1	38	1
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	100	30	22	48	9	6	28	1
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	45	30	3	12	8	3	8	2
19.	Pozostała działaln. usług.	120	34	26	60	16	5	32	0
20.	Gospodarstwa domowe <sup>i)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne <sup>j)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	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 prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b>	<b>4 174</b>	<b>1 731</b>	<b>937</b>	<b>1 506</b>	<b>736</b>	<b>235</b>	<b>932</b>	<b>40</b>
1.	1 - 9	2 604	1 041	657	906	444	176	537	25
2.	10 - 49	968	453	121	394	184	34	248	6
3.	50 - 249	472	172	143	157	81	19	113	5
4.	250 i powyżej	130	65	16	49	27	6	34	4

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 przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>4 174</b>	<b>1 731</b>	<b>937</b>	<b>1 506</b>	<b>736</b>	<b>235</b>	<b>932</b>	<b>40</b>
1.	<b>Sektor publiczny<sup>a)</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>213</b>	<b>58</b>	<b>20</b>	<b>135</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>84</b>	<b>4</b>
	1. państwowa	47	12	1	34	5	1	22	1
	2. samorządowa	164	46	17	101	9	3	62	3
	3. mieszana	2	0	2	0	0	2	0	0
2.	<b>Sektor prywatny<sup>b)</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>3 940</b>	<b>1 663</b>	<b>911</b>	<b>1 366</b>	<b>716</b>	<b>226</b>	<b>843</b>	<b>36</b>
	1. prywatna krajowa	3 541	1 503	778	1 260	637	204	763	30
	2. prywatna zagraniczna	154	72	45	37	33	8	32	4
	3. prywatna mieszana	245	88	88	69	46	14	48	2
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>								
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</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.