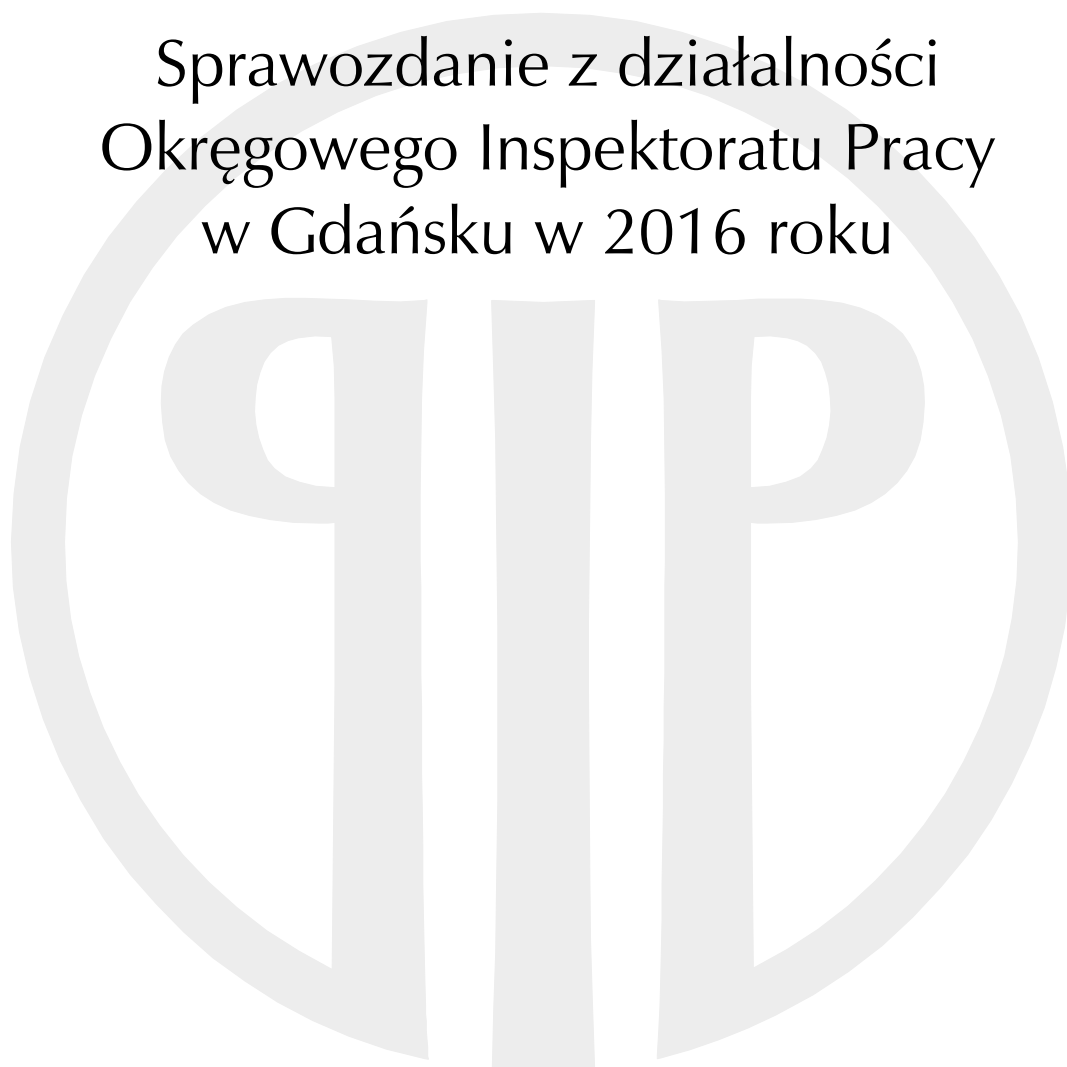




PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W GDAŃSKU

Sprawozdanie z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Gdańsku w 2016 roku



Gdańsk, 2017 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	9
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 2016 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	15
2.	Zarządzanie ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy	24
3.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	28
4.	Kontrole prac przy budowach i remontach dróg	33
5.	Realizacja krótkich kontroli w budownictwie	35
6.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	39
7.	Wzmoczony nadzór w zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych ...	40
8.	Pierwsza kontrola	42
9.	Przygotowanie do pracy	43
10.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	46
11.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	49
12.	Kontrole dotyczące problematyki REACH	51
13.	Kontrole dotyczące problematyki CLP	55
14.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	58
15.	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	59
16.	Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe	60
17.	Poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach usług leśnych ...	62
18.	Poprawa bezpieczeństwa przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych	67
19.	Ochrona osób świadczących pracę w warunkach zagrożenia	

	czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy	70
20.	Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez PIP	72
21.	Nadzór rynku	77
22.	Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	81
23.	Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających	84
24.	Odbiory statków	87
25.	Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich	88
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	89
1.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	89
2.	Kontrola przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców	96
3.	Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu	105
4.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy w podmiotach leczniczych	108
5.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	111
VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	116
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	116
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	121
3.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	127
4.	Kontrole przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	131
5.	Realizowanie zadań instytucji łącznikowej	134
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓŁDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	135
1.	Informacje ogólne	135
2.	Porady prawne i techniczne	136
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	138
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	141
5.	Spory zbiorowe pracy	141
6.	Społeczna inspekcja pracy	142
7.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	143
8.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	145
9.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	145
IX.	WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	147
1.	Współpraca z parlamentarzystami	147
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego i zawodowego	147

3.	Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy	149
4.	Inne instytucje i organizacje.....	154
X.	WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	155
XI.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	156
XII.	PODSUMOWANIE	160

ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 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 2016 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 2015 r. poz. 640 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

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

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2016 roku działało łącznie 8 zespołów inspektorów pracy, z których 2 zespoły inspektorów pracy funkcjonowały w siedzibie Okręgu, natomiast 6 zespołów zgrupowanych było w 4 oddziałach:

- w Starogardzie Gdańskim, ul. Sikorskiego 18,
- w Wejherowie, ul. Obrońców Helu 1,
- w Gdyni, ul. Władysława IV 43,
- w Słupsku, ul. 11 Listopada 2.

W strukturze Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku funkcjonowały również sekcje: analiz i informatyki, badania wypadków przy pracy, prewencji i promocji, legalności zatrudnienia, dwie sekcje prawne, sekcja krajowa gospodarki morskiej, a także sekcja badań środowiska pracy.

Funkcję Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku pełni mgr Agnieszka Kraszewska - Godziątkowska. Zastępcami Okręgowego Inspektora Pracy są: mgr inż. Piotr Prokopowicz – Z-ca ds. Nadzoru oraz mgr Krzysztof Lisowski – Z-ca ds. Organizacyjno-Prawnych. Pracą poszczególnych komórek organizacyjnych kierują kierownicy oddziałów i sekcji oraz koordynatorzy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych było, według stanu na dzień 31 grudnia 2016 r., 175 pracowników, w tym 114 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 na 2016 rok został opracowany na podstawie analizy dotychczasowej działalności Urzędu, z uwzględnieniem licznych sugestii związków

zawodowych, organizacji pracodawców, ministerstw i urzędów centralnych, organów kontroli warunków pracy.

Zaplanowane kontrole, programy prewencyjne i 3-letnia kampania prewencyjno-kontrolna 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.

Nowością w programie działania PIP w 2016 r. był temat „Pierwsza kontrola”. Kontrole w ramach tego tematu 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.

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.

Do zadań PIP o dużym znaczeniu społecznym należą kontrole prawidłowości zawierania przez pracodawców umów cywilnoprawnych i terminowych. Społeczne i ekonomiczne skutki łamania przepisów w tym zakresie są dotkliwie odczuwane przez pracobiorców. 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.

W 2016 roku realizowane były także kontrole w ważnym obszarze - dotyczącym wypłacania świadczeń ze stosunku pracy oraz terminowości tych wypłat.

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 2016 rok zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 286.844 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 958.885 osób - wg danych za grudzień 2016 r. z rejestru Regon, uzyskanych z **Urzędu Statystycznego** w Gdańsku.

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (20%), zakłady sekcji budownictwa (13%), zajmujące się działalnością produkcyjną (11%), działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (10%), obsługą rynku nieruchomości (7%), transportowe (6%), zajmujące się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (5%) oraz zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5%).

Wśród nadzorowanych zakładów 95,9% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

Natomiast zgodnie z danymi **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w Gdańsku, według stanu na dzień 31.12.2016 r. – w województwie pomorskim liczba płatników składek wynosiła ogółem 165.596, zaś liczba ubezpieczonych ogółem – 966.200.

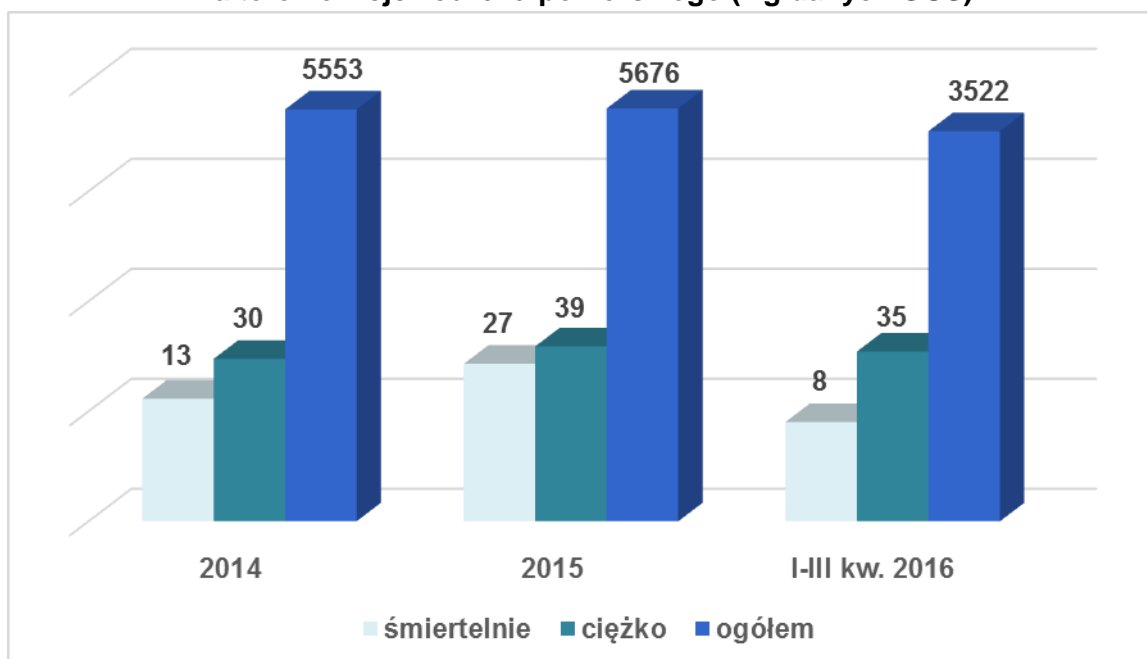
III. STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBYCH ZAWODOWYCH

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

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim

Urząd Statystyczny w Gdańsku udostępnił dane za trzy kwartały **2016 roku**. W tym okresie w województwie pomorskim zarejestrowano **3522** poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W zarejestrowanych wypadkach **8** osób poniosło śmierć, a **35** osób odniosło ciężkie obrażenia. Na ogólną liczbę 3522 poszkodowanych, 1335 osób poszkodowanych to kobiety. W okresie pierwszych trzech kwartałów 2016 r. wskaźnik częstotliwości wypadków (liczba poszkodowanych na 1000 pracujących) w województwie pomorskim wyniósł **4,78**.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2014 – I-III kw. 2016
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: brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym, brakiem nadzoru, tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, niedostatecznym przygotowaniem zawodowym pracownika, brakiem lub niewłaściwymi przeszkoleniami w zakresie bhp.

Według Urzędu Statystycznego od 2012 roku obserwowana jest ilościowa dominacja wypadków, które wydarzyły się w przetwórstwie przemysłowym. Taka dominacja odnotowywana jest również przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Wskaźnik

ciężkości wypadków, zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego za trzy kwartały 2016 r. wyniósł **33,5** dni.

Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w I-III kwartale 2016 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,
- kontakt z prądem elektrycznym, temperaturą i substancjami chemicznymi,
- przejawy agresji,
- utonięcia, zakopania, zamknięcia.

W I-III kwartale 2016 roku na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało podczas:

- poruszania się,
- operowania różnymi przedmiotami,
- pracy narzędziami ręcznymi,
- transportu ręcznego,
- obsługi maszyn,
- kierowania środkami transportu oraz obsługi ruchomych maszyn i urządzeń,
- przebywania w miejscu zagrożenia.

Wypadki przy pracy rolniczej

Według Komunikatu KRUS o wypadkach i chorobach w 2016 roku w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS **616** (w roku 2015 – 641) zdarzeń wypadkowych,
- z tej liczby **577** (w roku 2015 - 616) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, a 4 to wypadki ze skutkiem śmiertelnym (w roku 2015 – 1).

W 2016 r. w województwie pomorskim zarejestrowano **7** (w roku 2015 - 7) chorób zawodowych rolników.

Choroby zawodowe

Na terenie województwa pomorskiego w 2016 r. stwierdzono 71 chorób zawodowych, a w roku 2015 stwierdzonych było 111 takich chorób (dane PWIS Gdańsk).

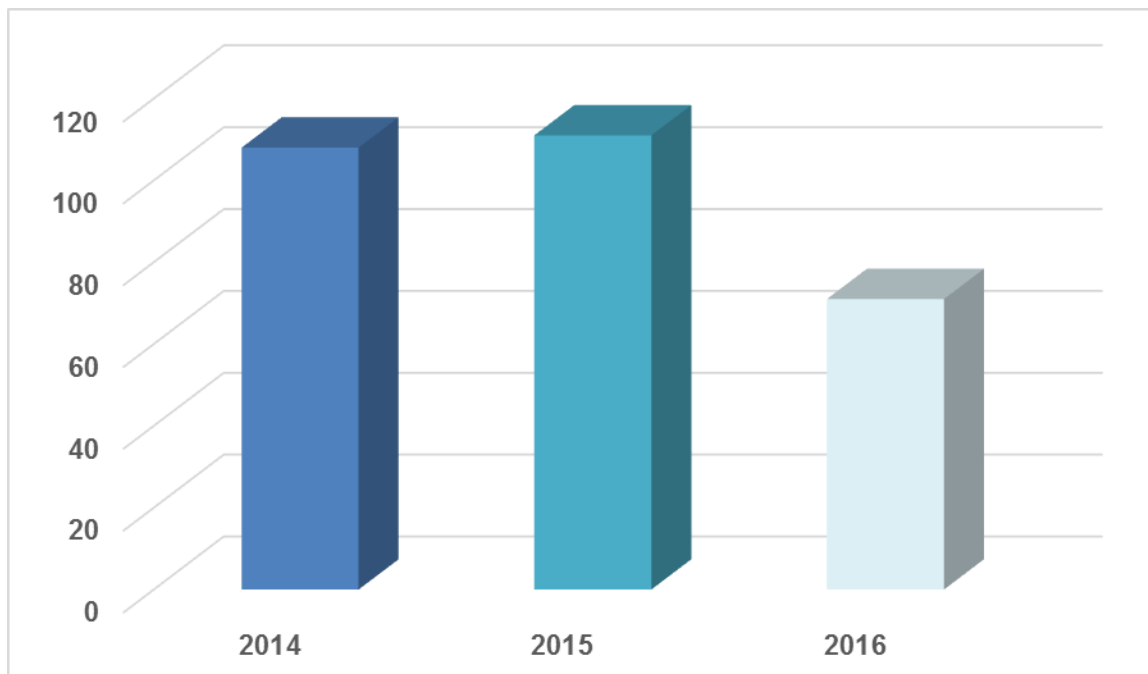
Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było:

- 1) chorób zakaźnych lub pasożytniczych – 22 przypadki,
- 2) obustronnego trwałego ubytku słuchu – 12 przypadków,
- 3) astmy oskrzelowej – 8 przypadków,
- 4) przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – 8 przypadków,
- 5) przewlekłych chorób obwodowego układu ruchu – 6 przypadków,
- 6) nowotworów złośliwych - 5 przypadków.

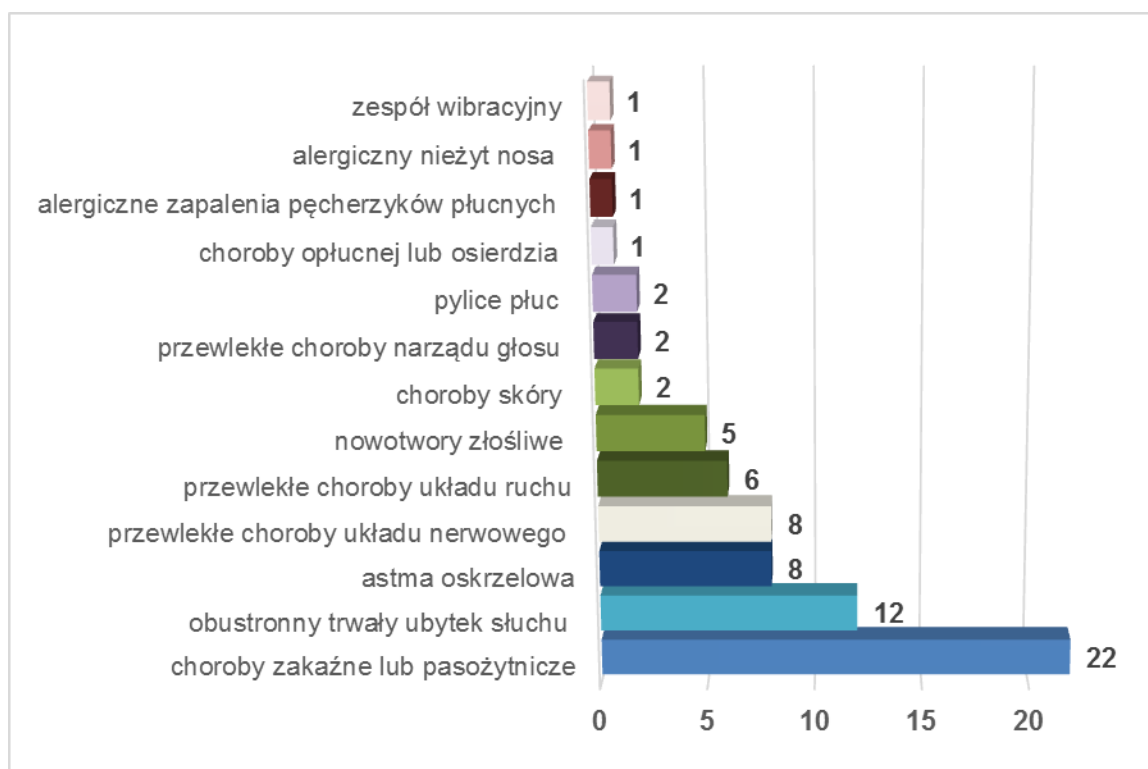
Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły głównie pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji i podsekcji gospodarki jak: rolnictwo i leśnictwo, produkcja przemysłowa, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, itp. Choroby zawodowe odnotowały stacje sanitarno-epidemiologiczne w: Gdańsku, Słupsku, Bytowie, Chojnicach, Kartuzach, Gdyni, Malborku, Tczewie, Pruszczu

Gdańskim, Wejherowie, Pucku, Nowym Dworze Gdańskim, Starogardzie Gdańskim, Kwidzynie, Lęborku, Człuchowie i najczęściej - Graniczna Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Gdyni.

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2014 – 2016



Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2016 r. (wg PWIS, w ujęciu według wykazu chorób zawodowych)



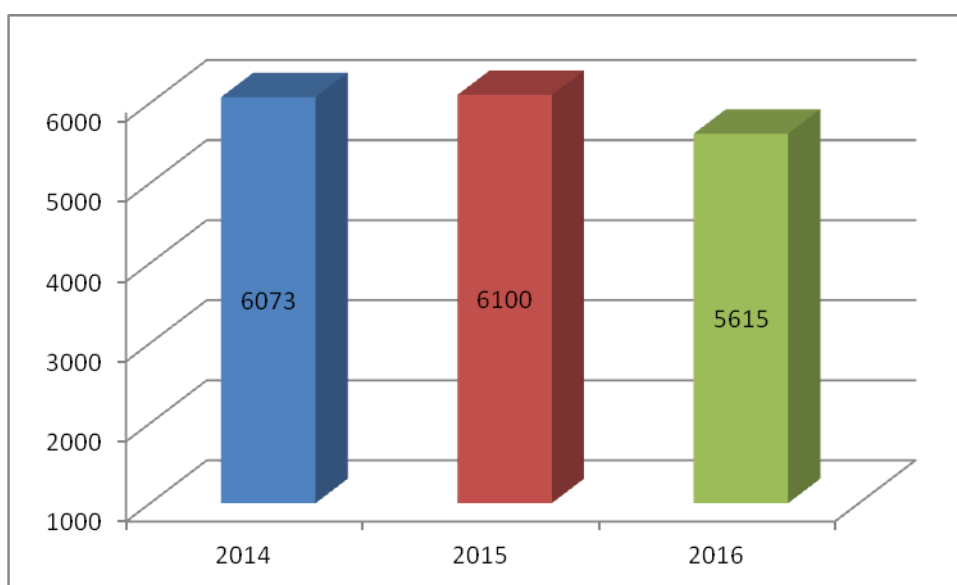
IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

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 2014 – 2016.

Liczba kontroli



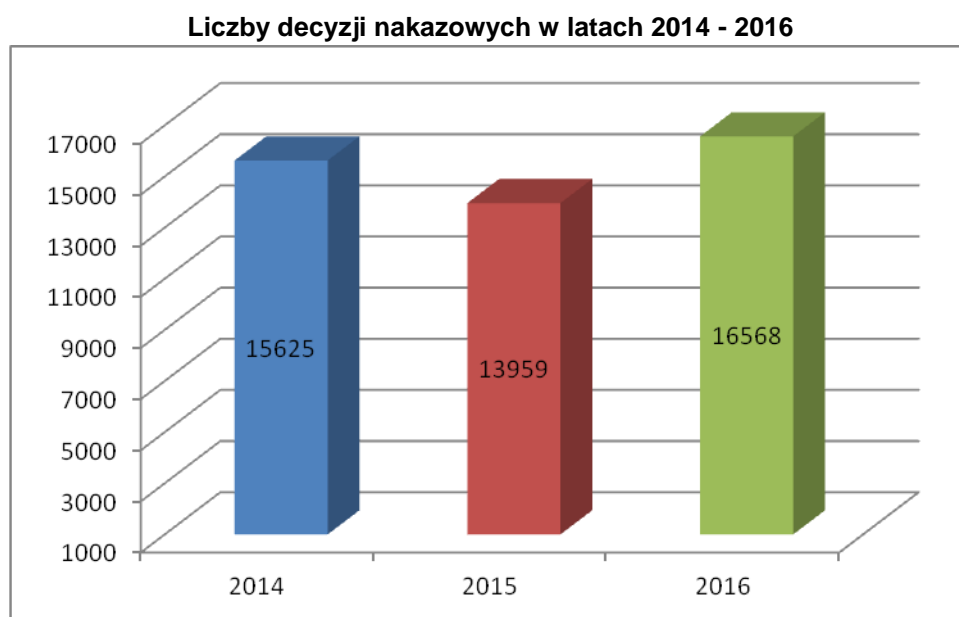
W 2016 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili **5.615 kontroli** w 4.677 zakładach pracy i innych podmiotach, w których pracowało ogółem ponad 248 tys. osób, w tym 3.838 cudzoziemców. Wśród pracujących - w ramach umów cywilnoprawnych pracowało 44.146 osób (17,8%), a podmiotów samozatrudniających się było 6.268 (2,5%). Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (27%), budownictwa (19%) oraz zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (18%). Były to przede wszystkim zakłady sektora prywatnego. Kontrolami objęto głównie zakłady zatrudniające: do 9 pracowników – 60% kontroli, oraz od 10 do 49 pracowników – 26% kontroli.

W 2016 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 90 tematów i podtematów kontrolnych i prewencyjnych. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP.

Szczegółowe informacje liczbowe o kontrolach, kontrolowanych podmiotach oraz środkach prawnych, wydanych w związku z kontrolami 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 2016 roku na terenie OIP w Gdańsku wydano **16.568** decyzji, które regulowały warunki pracy ok. 146 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 **285** (tj. 1,7% ogółu decyzji) i dotyczyły one 1.484 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów zatrudniających:

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

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

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 2.647 decyzjom nakazowym.

W 2016 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **223 decyzje dotyczyły wstrzymania prac** (w 2015 r. – 327). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników bądź innych osób,

- **146 decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 315 osób** (w 2015 r. – 211). 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.:

- **311 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**

- **86 decyzji zakazania wykonywania prac,**

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

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

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **12 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 79% decyzji nakazowych (wydanych w 2016 r. na piśmie i podlegających wykonaniu).

3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

W 2016 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do 33 pracodawców 36 upomnień przedegzekucyjnych, którymi objęto 118 decyzji nakazowych (17 upomnień dotyczyło obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a 19 upomnień - obowiązków z zakresu wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy).

W 2016 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wszczęto 6 postępowań egzekucyjnych (4 postępowania dotyczyły decyzji z zakresu obowiązku wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi). Wydano 7 postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia - łączna kwota nałożonych grzywien wynosi 29.000 zł.

4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2016 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 2016 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku rozpatrywał wnioski przekazane przez Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku, dotyczące wyrażenia opinii w trybie § 58 ust. 2 i § 73 ust. 3 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (t. j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1422). Ogółem w roku 2016 wpłynęło 151 spraw, z czego rozpatrzono 123 sprawy, w zakresie zajęcia stanowiska odnośnie wyrażenia zgody na obniżenie poziomu podłogi pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu lub zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia elektrycznego. Łącznie złożono 116 wniosków.

Rozstrzygnięcia spraw zakończonych w 2016 roku były następujące:

- 83 sprawy zakończyły się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 7 wniosków dot. zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego zakończyło się wydaniem postanowień negatywnych,
- 6 wniosków dot. obniżenia w pomieszczeniach stałej pracy poziomu podłogi zakończyło się wydaniem postanowień negatywnych,
- 2 sprawy pozostały bez rozpatrzenia oraz 25 spraw, w których wydano opinię, że nie są spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody na odstępstwo.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

W 2016 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 3 postanowienia dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi. Wydane one zostały na podstawie art. 41b ust. 1 w związku z art. 38 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2016 r. poz. 655 ze zm.).

Spośród ww. jedno postępowanie wszczęte przez OIP Gdańsk zakończyło się umorzeniem, w związku z usunięciem przyczyny nieprawidłowości.

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 2016 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku skierowano do pracodawców **3.805** wystąpień, zawierających **17.534** wnioski 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 głównie:

- stosunku pracy, w tym dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy,

- czasu pracy,
- wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- legalności zatrudnienia,
- urlopów wypoczynkowych.

Ponadto przedmiot wystąpień stanowiły też zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy.

Odrębną grupę zagadnień stanowiły 74 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 2016 r. inspektorzy pracy podczas kontroli wydali pracodawcom **770 poleceń**, dotyczących spraw z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2016 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 76% wniosków.

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

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych

W 2016 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem **182** wnioski o ukaranie, w tym skierowano do sądów karnych 26 wniosków o ukaranie wyłącznie po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 872 wykroczenia, które dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia.

W 2016 r. sądy karne zakończyły łącznie 214 spraw. W tym zakresie:

- 134 rozstrzygnięcia zapadły w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2016 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 345.420 zł.
 - 57 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2015 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 120.900 zł.
- Ponadto w 23 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe”, tj.:

- 10 wyroków uniewinniających,
- 9 orzeczeń o umorzeniu postępowania,
- 1 postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania,
- 2 wyroki orzekające o uznaniu winy i odstąpieniu od wymierzenia kary,
- 1 przypadek uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Łączna kwota orzeczonych grzywien przez sądy karne wynosi zatem 466 320 zł. Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wynosi 2441,47 zł (średnia kwota liczona łącznie do wniosków z 2015 r. i 2016 r.).

Postępowanie mandatowe

W roku 2016 inspektorzy pracy wydali łącznie **901** mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 2.463. Łączna kwota grzywnien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi 1.118.900 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1.242 zł.

Środki wychowawcze

W 2016 r. inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie **824** środki wychowawcze, w związku z 1.421 stwierdzonymi wykroczeniami.

7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy Gdańsk w 2016 r. skierowali do prokuratury **55** zawiadomień o podejrzeniu popełnienia 71 przestępstw, z czego 28 podejrzeń dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k. Spośród ww. 55 zawiadomień 53 wynikały z ustaleń kontrolnych, a 2 – z innych ustaleń poza kontrolnych.

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

art. 218 § 1a k.k.	–	13
art. 218 § 3 k.k.	–	1
art. 219 k.k.	–	6
art. 220 k.k.	–	8
art. 225 § 2 k.k.	–	20
art. 271 k.k.	–	3
art. 63 ustawy o doz. techn.	–	12
art. 35 §1 pkt. 2 ustawy o zw. zaw.	–	3

- W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura:
 - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 36 przypadkach (33 wszczęte dochodzenia i 3 wszczęte śledztwa),
 - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego w 4 sprawach.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
 - umorzenie postępowania przygotowawczego – w 18 przypadkach,
 - zawieszenie postępowania przygotowawczego – w 0 przypadku,
 - ✓ zażalenia na postanowienie prokuratora o umorzeniu dochodzenia – 11 przypadków,
w przypadku 1 zażalenia, prokuratura go nie uwzględniła i w związku z tym zostało przekazane do sądu,
 - ✓ zażalenia na postanowienie prokuratora o odmowie wszczęcia dochodzenia – 3.
- Z zawiadomień inspektorów pracy prokuratorzy skierowali do sądu 7 aktów oskarżenia.

Współpraca PIP z prokuraturą i sądami

- liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury – 2,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów pracy – 53,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych – 17.

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

8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W roku 2015 w OIP w Gdańsku odnotowano 4 przypadki wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy zostało wytoczone przeciwko 4 pracodawcom na rzecz 66 osób świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia oraz 1 osoby, która świadczyła pracę bez potwierdzenia warunków zatrudnienia na piśmie.

Jedno postępowanie zostało umorzone w wyniku cofnięcia pozwu, pozostałe – dotyczące 66 osób, pozostają w toku.

Podkreślić należy także przypadek wstąpienia przez inspektora pracy, za zgodą powoda, do wytoczonego powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. W omawianej sprawie doszło do sądowego ustalenia istnienia stosunku pracy, a także uznania innych żądań zgłoszonych w pozwie. Prowadzi to do wniosku, iż udział inspektora pracy w takich postępowaniach może być efektywny, gdyż powód samodzielnie wytaczający postępowanie sądowe, do którego wstępuje inspektor pracy za jego zgodą, jest najczęściej zdeterminowany, aby owo postępowanie doprowadzić do końca, co nie zawsze ma miejsce w przypadku powództw wytaczanych na rzecz pracowników w interesie publicznym.

Ponadto ustalenie istnienia stosunku pracy nastąpiło też w wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach oraz realizacji poleceń inspektorów pracy. W związku z ww. wystąpieniami i poleceniami do 17.02.2017 r. 1.202 osoby, zatrudnione dotychczas na podstawie umowy cywilnoprawnej lub bez umowy uzyskały status pracownika.

9. Skargi i wnioski

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 2.829 skarg, z czego rozpatrzono 2.052 skargi. W stosunku do analogicznego okresu 2015 roku liczba skarg spadła o 2,9%. Stwierdzono, że około 55% rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Od wielu lat liczba skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kształtuje się na podobnym poziomie. Niezmiennie, jak i w latach ubiegłych, najczęściej autorami skarg są byli pracownicy (36%). Pracownicy zgłaszają występujące w zakładach pracy nieprawidłowości, często dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Natomiast dokonując analizy przedmiotu skarg, bez wątplenia na przestrzeni ostatnich lat w większości dotyczą one wynagrodzenia (ok. 34% wszystkich zgłaszanych nieprawidłowości) a w dalszej kolejności - stosunku pracy (ok. 23%) i warunków pracy (ok. 20%). Z analizy danych statystycznych wynika, że aż 44% złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń było zasadnych.

Liczba skarg i wniosków składanych przez **organizacje związkowe** w porównaniu z rokiem 2015 zmalała z 57 do 37 skarg, tj. o 35%. Przyczyny tego stanu rzeczy można upatrywać z jednej strony w malejącej ilości zakładów, w których działają zakładowe organizacje związkowe. Z drugiej zaś strony, zakładowe organizacje związkowe w większości przypadków działają w dużych zakładach pracy, które są objęte bieżącym monitoringiem przez inspektorów pracy w toku kontroli przeprowadzanych w ramach realizacji innych tematów PIP, jak i kontroli skargowych. Podobnie jak w latach ubiegłych, największa ilość skarg związkowych dotyczyła stosunku pracy i zbiorowego prawa pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać głównie w trudnej sytuacji finansowej zakładów pracy związanej z kryzysem panującym w poszczególnych branżach działalności, w szczególności w sektorze stoczniowym i przetwórstwie rolno – spożywczym i związaną z tym koniecznością redukcji zatrudnienia w tych zakładach, jak również wypowiedaniem przez pracodawców Zakładowych Zbiorowych Układów Pracy i w ślad za tym występuje konieczność negocjowania nowych regulaminów pracy i wynagrodzeń. Cieszyć może spadek ilości skarg dotyczących warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacje energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. W roku 2015 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 21, natomiast w roku 2016 odnotowano ich 10. Spadku ilości skarg w tym zakresie można upatrywać, m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy działającej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2016 przez PIP OIP w Gdańsku były organizowane cykliczne szkolenia, mające na celu podniesienie wiedzy i skuteczności działania Społecznych Inspektorów Pracy. Nadal na wysokim poziomie utrzymuje się ilość skarg dotyczących zagadnień czasu pracy – w roku sprawozdawczym odnotowano ich 10. W głównej mierze stan taki był spowodowany wprowadzeniem zmian w przepisach ogólnie obowiązujących dotyczących przedłużonych okresów rozliczeniowych i problemów interpretacyjnych, co do procedur wprowadzenia nowych uregulowań do przepisów wewnątrzzakładowych, jak i rozliczania czasu pracy w wydłużonych okresach rozliczeniowych.

Reasumując, należy stwierdzić, że 37,8% skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas kontroli 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.

V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Wypadki przy pracy zbadane w 2016 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w tej analizie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2016 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2016 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **308** zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych.

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Ogółem: zbadane wypadki i zdarzenia potencj. wyp.	Zbadane wypadki przy pracy				Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
			Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe	
2016	308	122	19	44	59	14	0
2015	290	173	30	53	81	7	2
2014	236	148	20	54	62	11	1

Część zarejestrowanych zdarzeń, to zdarzenia nieuznane przez zakłady za wypadki przy pracy. W analizie nie zostały również 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 2015 roku, a ich badanie zakończono w 2016 roku.

Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych

Źródła informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2016	2015	2014
Policja	162	167	113
Zatrudniający	113	100	101
Zatrudniony	18	10	7
Inne	8	2	3
Prokuratura	3	1	1
inny OIP	2	4	0
Masmedia	1	1	2
Administracja	1	0	0
Pogotowie	0	3	5
Kontrola	0	2	3
Straż Pożarna	0	0	1
Suma	308	290	236

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:	Śmiertelnie	Ciężko	Lekko	
2016	349	130	19	44	67	15
2015	288	180	31	56	93	16
2014	278	178	21	59	98	42

Poszkodowani w poszczególnych sekcjach gospodarki wg PKD 2007

Sekcja		Rok		
Symbol	Nazwa	2016	2015	2014
C	Przetwórstwo przemysłowe	55	61	52
F	Budownictwo	28	49	55
G	Handel i naprawy	12	18	13
H	Transport i gospodarka magazynowa	9	15	7
A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	5	10	5
N	Usługi administrowania	5	8	4
M	Działalność profesjonalna, nauk. i techn.	5	5	1
I	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	4	1	2
E	Dostawy wody	3	3	5
O	Administracja publiczna i obrona narod.	1	1	3
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	1	1	1
P	Edukacja	1	1	0
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	0	2
L	Obsługa rynku nieruchomości	0	4	2
K	Finanse i ubezpieczenia	0	2	0
S	Pozostała działalność usługowa	0	1	2
J	Informacja i komunikacja	0	0	22
B	Górnictwo i kopalnictwo	0	0	2
R	Kultura, rozrywka i rekreacja	0	0	0
Razem:		130	180	178

Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2016 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one łącznie 56,9%,
- 2) na terenach budowy (obiektów w budowie i w remoncie) - 20,8% ogółu wypadków,
- 3) w miejscach i w środkach komunikacji publicznej, tzw. wypadki komunikacyjne - 3,8%,
- 4) w miejscach upraw, hodowli, połowu ryb, w terenach leśnych i „zielonych” - 3,8%,
- 5) w miejscach przeznaczonych na działalność intelektualną bądź usługową, np. w biurach, w placówkach naukowych, szkołach oraz zakładach usługowych - 11,5%,
- 6) w miejscach zlokalizowanych w powietrzu, na wysokości, wyłączając place budowy - 0,8%,

- 7) oraz w pozostałych miejscach takich jak: pomieszczenia wypoczynkowe, socjalne, higieniczno-sanitarne oraz placówki ochrony zdrowia i gospodarstwa domowe - 2,3%.

Środki prawne

W ramach realizacji tematów dot. badania okoliczności i przyczyn wypadków w 2016 r. inspektorzy pracy wydali **59** nakazów na piśmie, zawierających **118** decyzji na piśmie oraz wydali **50** decyzji ustnych.

Zakres przedmiotowy wydanych decyzji zestawiono w tabeli.

Zakres przedmiotowy decyzji	Ilość wydanych decyzji [razem]	Ilość wydanych decyzji [%]
Maszyny i urządzenia techniczne	43	25,6
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	43	25,6
Organizacja bezpiecznej pracy	35	20,8
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwiu robocze	19	11,3
Przygotowanie do pracy	13	7,7
Wypadki przy pracy, choroby zawodowe – środki zapobiegawcze	7	4,2
Obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie	3	1,8
Transport	3	1,8
Urządzenia i instalacje energetyczne	2	1,2
Razem:	168	100,0

W ramach kontroli dot. ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w 2015 r. inspektorzy pracy skierowali **86** wystąpień zawierających **273** wnioski. Zakres przedmiotowy wniosków przedstawiono w tabeli.

Zakres przedmiotowy wniosków	Ilość wydanych wniosków [razem]	Ilość wydanych wniosków [%]
Wypadki przy pracy, choroby zawodowe – środki zapobiegawcze	71	26,0
Przygotowanie do pracy	57	20,9
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	47	17,2
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwiu robocze	25	9,2
Maszyny i urządzenia techniczne	23	8,4
Organizacja bezpiecznej pracy	18	6,6
Stosunek pracy	7	2,6
Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia	5	1,8
Urządzenia i instalacje energetyczne	4	1,5
Obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, ogrzewanie	3	1,1
Ochrona pracy młodocianych	2	0,7
Czas pracy	2	0,7
Legalność zatrudnienia	1	0,4
Pozostałe	8	2,9
Razem:	273	100,0

Środki karno-wykroczeniowe

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków inspektorzy pracy łącznie skierowali do sądów 2 wnioski o ukaranie. Łączna kwota nałożonych grzywnien przez sądy wyniosła 2.000 zł. Ponadto zastosowano 80 mandatów na kwotę 117.500 zł.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 8 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy.

Ponadto, w wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy inspektorzy pracy złożyli do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 2 wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenia wypadkowe.

Poradnictwo

W ramach kontroli dot. badania wypadków w 2016 r. inspektorzy pracy udzielili **594** porady techniczne, **285** porad prawnych, w tym **57** dotyczące legalności zatrudnienia.

Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

W 2016 r. inspektorzy pracy współpracowali z organami nadzoru i kontroli 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 **42** przypadkach,
- Prokuratura - w **17** przypadkach,
- Związki Zawodowe - w **13** przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych - w **2** przypadkach,
- Społeczna Inspekcja Pracy - w **3** przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego - w **1** przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany - w **1** przypadku,
- Inspekcja Transportu Drogowego - w **1** przypadku
- Urząd Skarbowy - w **1** przypadku.

Ponadto, o wynikach kontroli poinformowano w jednym przypadku Radę Pracowników, Fundusz Pracy i Starostę.

Zasady powyższej współpracy zostały ujęte w porozumieniach zawartych pomiędzy OIP w Gdańsku i innymi organami i instytucjami.

Inne działania prewencyjne

Cykl spotkań z rolnikami na temat zagrożeń wypadkowych w indywidualnych gospodarstwach rolnych

Cykl spotkań - prelekcji z rolnikami na temat zagrożeń wypadkowych w indywidualnych gospodarstwach rolnych przeprowadzili w styczniu 2016 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zajmujący się problematyką rolnictwa. Spotkania nawiązane w ramach współpracy z Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego odbyły się w Przedkowie, w Pucku, Bytowie, Starym Polu oraz w Kochanowie. W sumie przeszkolono 140 rolników.

Spotkania z członkami Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP.

W dniu 16 marca 2016 r. inspektor pracy przeprowadził wykład „Stan wypadkowości w województwie pomorskim i działań na rzecz ich ograniczenia” dla 63 członków Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

W dniu 20 kwietnia 2016 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 65 członków Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP na temat przyczyn wypadków śmiertelnych i ciężkich, stanu wypadkowości w województwie pomorskim oraz nieprawidłowości w ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy popełnianych przez zespoły powypadkowe.

W dniu 17 czerwca 2016 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla pracowników służby bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku. Tematem szkolenia była działalność prewencyjna PIP w zakresie przeciwdziałania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Słuchaczami szkolenia było 24 pracowników służby bhp.

W dniu 22 listopada 2016 r. odbyło się szkolenie pt. „Ocena ryzyka zawodowego w zakładzie pracy” dla 30 członków Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Szkolenia dla pracodawców branży budowlanej.

W dniu 8 czerwca 2016 r. w siedzibie organizacji „Pracodawcy Pomorza” odbyło się spotkanie Agnieszki Kraszewskiej–Godziątkowskiej Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z właścicielami firm branży budowlanej zrzeszonymi w tej organizacji. W spotkaniu uczestniczyli również Koordynator Sekcji Prewencji i Promocji oraz inspektor pracy. Spotkanie poprowadził Przewodniczący Sekcji Budownictwa i Infrastruktury „Pracodawców Pomorza”. Na spotkaniu obecny był również Prezes Zarządu Gdańskiego Klastra Budowlanego. W czasie panelu szkoleniowego przedstawiono uczestnikom spotkania programy prewencyjno–promocyjne realizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w roku 2016, oraz omówiono zasady odpowiedzialności uczestników procesu budowlanego oraz przeciwdziałanie zagrożeniom w budownictwie.

W dniach 25 – 29 kwietnia 2016 r. na budowach w całej Polsce odbył się TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA. Jest to wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz Sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zorganizowane pod hasłem „Bezpieczeństwo – wspólna sprawa”.

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku czynnie uczestniczyli w Tygodniu Bezpieczeństwa we współpracy z czterema firmami: Budimex, Skanska S.A., Warbud S.A., Mostostal Warszawa SA. W sumie przeprowadzono 5 szkoleń, podczas których inspektorzy pracy omówili zagadnienia związane z ogólną organizacją pracy, przygotowaniem pracownika do wykonywania pracy na budowie, zagrożeniami hałasem, wibracjami związanymi z pracami na wysokości i w wykopie, z bezpieczeństwem przy obsłudze maszyn i urządzeń.

Szkolenie dla pracodawców w ramach programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa”.

W dniu 11 maja 2016 r. w sali konferencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zostało przeprowadzone szkolenie w ramach programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”.

Na spotkaniu inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące m.in.:

- postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzących do wypadków,
- ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy,

- zagadnień prawnych związanych z systemami zarządzania bezpieczeństwem pracy (według PN 18001) oraz sposobów wdrażania systemu z uwzględnieniem realiów rynku i obowiązujących przepisów prawnych.

Uczestników poinformowano również o programie dofinansowania (bezzwrotnego) przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, w tym w szczególności działań doradczych i inwestycyjnych dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom. Na zakończenie każdy z uczestników otrzymał broszury wydane nakładem PIP.

Szkolenie dla pracodawców przemysłu stoczniowego

Wychodząc naprzeciw częstym i powtarzającym się nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy jak i prawnej ochrony pracy w sektorze przedsiębiorstw związanych z przemysłem stoczniowym, Sekcja Krajowej Gospodarki Morskiej we współpracy z Gdańską Stoczną „REMONTOWA” im. J. Piłsudskiego w Gdańsku w dniu 28 czerwca 2016 r. zorganizowały seminarium szkoleniowe dla firm prowadzących działalność w branży stoczniowej. W czasie seminarium inspektorzy pracy omówili zagadnienia związane z badaniem wypadków przy pracy oraz prowadzeniem czynności kontrolnych prowadzonych w przedsiębiorstwach branży stoczniowej. Przedstawili także prawa i obowiązki stron umów cywilnoprawnych oraz przy zatrudnieniu za pośrednictwem Agencji Pracy Tymczasowej.

Szkolenia dla organizacji związkowych

W dniu 1 października 2016 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla społecznych inspektorów pracy w ramach współpracy z Zarządem Okręgu Pomorskiego Związku Zawodowego "Budowlani". Szkolenie zostało przeprowadzone w „Centrum Edukacji i Promocji Regionu” w Szymbarku. W trakcie szkolenia zostały omówione zadania, uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy, problematyka związana z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz z prowadzeniem postępowań powypadkowych. W szkoleniu uczestniczyło 40 społecznych inspektorów pracy.

Spotkanie w Okręgowym Urzędzie Górniczym w Gdańsku

W dniu 7 listopada 2016 r. w siedzibie Okręgowego Urzędu Górniczego w Gdańsku odbyło się spotkanie przedstawicieli kierownictwa i pracowników inspekcji technicznych Urzędu z kierownikami ruchu odkrywkowych zakładów górniczych, kierownictwem oddziałów terenowych Urzędu Dozoru Technicznego oraz kierownictwem Okręgowych Inspektoratów Pracy w Gdańsku i Bydgoszczy.

W czasie spotkania Piotr Prokopowicz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku omówił charakter oraz tryb działań kontrolnych, właściwości miejscowe i rzeczowe inspektoratów, a także działania prewencyjne zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych.

Efekty działalności nadzorczej.

Podczas przeprowadzonych kontroli z tematów z zakresu badania wypadków przy pracy łącznie wydano **168** decyzji, w tym **50** decyzji ustnych i **118** decyzje pisemne. Ogółem wykonano **144** decyzje, co stanowi **86%** ogółu wydanych decyzji

Inspektorzy pracy podczas kontroli wynikających ze zgłoszenia wypadków przy pracy na bieżąco wydawali decyzje w zakresie usunięcia powstałych zagrożeń i poprawy warunków bhp. Na podstawie decyzji inspektorów pracy, m.in.:

- opracowano szczegółowy program instruktażu wstępnego ogólnego i szkolenia okresowego z uwzględnieniem wszystkich czynników środowiska pracy,
- skierowano pracowników na badania lekarskie, w celu uzyskania orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy,
- opracowano lub uzupełniono ocenę ryzyka zawodowego,
- dostosowano do minimalnych wymagań maszyny i urządzenia,
- opracowano instrukcje eksploatacyjne maszyn i urządzeń,
- wyposażono w środki ochronny indywidualnej,
- sporządzono wykaz substancji i preparatów niebezpiecznych,
- przeprowadzono badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy,
- opracowano instrukcje zawierające zasady ruchu na drogach wewnętrzzakładowych,
- wykonano pomiary skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji elektroenergetycznej.

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

W 2016 roku inspektorzy pracy w trakcie **120** kontroli u 113 pracodawców, dokonali oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Łącznie objęli analizą **189** wypadków, w tym 19 zdarzeń nieuznanych 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 dotyczyło ustalania przyczyn wypadku. Często zespoły powypadkowe ograniczają się do opisywania podstawowych okoliczności samego zdarzenia, nie biorąc pod uwagę przyczyn, które je faktycznie spowodowały. Tym samym zespoły powypadkowe nie określają w sposób miarodajny przyczyn wypadków przy pracy, co skutkuje tym, iż wnioski i środki profilaktyczne nie są adekwatne do przyczyn wypadku. Często się zdarza, że zespoły powypadkowe w ogóle nie formułują wniosków i zaleceń związanych z zaistniałymi wypadkami przy pracy i nie wyciągają wniosków na przyszłość, które mają na celu uniknięcie podobnych sytuacji.

W ramach realizacji tego tematu w 2016 r. inspektorzy pracy wydali 16 decyzji nakazowych oraz skierowali 73 wystąpienia, zawierające 179 wniosków. Zakres przedmiotowy wniosków i decyzji zestawiono w tabelach.

Zakres przedmiotowy decyzji	Ilość wydanych decyzji	Ilość wydanych decyzji [%]
Nieprawidłowości przy ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy	13	81,3
Organizacja bezpiecznej pracy	2	12,5
Maszyny i urządzenia techniczne	1	6,3
Razem:	16	100,0

Zakres przedmiotowy wniosków	Ilość wydanych wniosków	Ilość wydanych wniosków [%]
Nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	168	93,9
Nieprawidłowości przy rejestracji wypadków przy pracy	2	1,1
Nieprawidłowości przy powiadamianiu o wypadkach przy pracy	6	3,4
Pracodawca nie wystąpił do inspektora pracy o wyrażenie zgody na uruchomienie maszyn i urządzeń technicznych po wypadku	2	1,1
Stosunek pracy	1	0,6
Razem:	179	100,0

Efekty

Spośród wydanych w 2016 r. 16 decyzji 15 (94%) zostało wykonanych. Ponadto inspektorzy pracy skierowali 179 wniosków, z których wykonano 132 (74%).

Przykłady efektów działalności nadzorczej zestawiono w tabeli na podstawie zrealizowanych wniosków w wystąpieniach.

Lp.	Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
1	Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy <ul style="list-style-type: none"> • powołanie zgodnego z przepisami składu zespołu powypadkowego • stworzeniu protokołu powypadkowego • ustalenie przyczyn, które doprowadziły do wypadku • przedstawienie wniosków i środków profilaktycznych • zastosowanie przez pracodawcę w praktyce wniosków i środków profilaktycznych poprawiające bezpieczeństwo i higiena pracy 	4	4
		2	3
		27	180
		25	44
		1	1
2	Rejestracja wypadków przy pracy <ul style="list-style-type: none"> • założenie rejestru wypadków przy pracy 	1	3
3	Powiadomianie organów kontroli o wypadkach przy pracy <ul style="list-style-type: none"> • powiadomianie Państwowej Inspekcji Pracy o wypadku przy pracy • powiadomianie Prokuratury o wypadku przy pracy 	4	4
		1	2
4	Sporządzenie oceny ryzyka zawodowego	2	9
5	Opracowanie instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych	1	1

Poradnictwo

W ramach kontroli dotyczących oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili **408** porad technicznych, **182** porady prawne, w tym **38** dotyczących legalności zatrudnienia.

Inne działania

W 2016 r. inspektorzy pracy współpracowali w ramach omawianego tematu z następującymi instytucjami i organami nadzoru:

- Policja - w **29** przypadkach,
- Prokuratura - w **10** przypadkach,
- Związki Zawodowe - w **12** przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych - w **3** przypadkach,
- Społeczna Inspekcja Pracy - w **3** przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego - w **1** przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany - w **1** przypadku,
- Urząd Skarbowy - w 1 przypadku.

Wnioski

Zespoły powypadkowe badające okoliczności przyczyn wypadków przy pracy często nie posiadają wiedzy i umiejętności analitycznych, co powoduje, iż w protokołach nie ustalają wszystkich zaistniałych przyczyn wypadków i nagminnie wskazują przyczyny nieprawidłowe, czasem lakoniczne. Powyższe przekłada się na niepoprawne sformułowane wnioski i środki profilaktyczne, określone w protokołach powypadkowych przez zespoły powypadkowe, które w przyszłości mają zapobiegać występowaniu podobnych wypadków. Błędne określanie przez zespoły powypadkowe przyczyn wypadków przy pracy powoduje powielenie błędów w wypełnianiu statystycznej karty wypadku, co przekłada się na fałszywe wnioski, co utrudnia skuteczną prewencję wypadkową.

Zespoły powypadkowe nadal często nieprawidłowo dokonują klasyfikacji wypadku, często wręcz unikając klasyfikacji wypadku jako ciężkiego, pomimo, iż ma on takie znamiona. Powyższe może wynikać z braku wiedzy i doświadczenia w analizach wypadków dokonywanych przez zespoły powypadkowe, ale także w zakresie nieprecyzyjnego określenia w ustawie definicji wypadku ciężkiego przy pracy. Dlatego zasadne jest, aby w obecnej ogólnej definicji wypadku ciężkiego w art.3 ust. 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U z 2015 r., poz. 1242 ze zmianami) doprecyzować rodzaje urazów, które kwalifikują dany wypadek jako wypadek ciężki.

Ponadto analiza zagadnień związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy pozwala na wyciągnięcie poniższych wniosków:

Analiza zagadnień związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy potwierdza, że niewłaściwa ogólna organizacja pracy jest nadal najbardziej znaczącą przyczyną wypadków przy pracy oraz wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Przedsiębiorcy zlecając osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, nie biorą pod uwagę bezpiecznej organizacji pracy, a co za tym idzie nie przewidując wydatków na bezpieczeństwo i higienę pracy oraz

przerzucają odpowiedzialność za bezpieczeństwo na osoby świadcząc pracę licząc na to, że oni sami zadbają o bezpieczną organizację prac.

Coraz częściej występują wypadki ciężkie i śmiertelne, które nastąpiły w związku z obsługą maszyn, które nie spełniają zasadniczych wymagań dla maszyn. Badane przez inspektorów pracy wypadki przy pracy niejednokrotnie wymagają dużej wiedzy technicznej w związku z występowaniem wypadków w nowoczesnych, skomplikowanych procesach produkcyjnych z udziałem nowoczesnego, zautomatyzowanego parku maszynowego, co czasem utrudnia analizę przyczyn zaistniałych wypadków. Dlatego konieczne wydają się specjalistyczne szkolenia w zakresie zagrożeń mogących występować przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii oraz przy wykorzystywaniu nowoczesnego parku maszynowego, dla inspektorów specjalizujących się w badaniu przyczyn wypadków przy pracy, jak również dla osób, wykonujących zadania służby bhp..

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

A. Rekontrole zakładów kontrolowanych w 2014 roku

W 2016 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli obejmujących zakres tematu zarządzania ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy – rekontrole zakładów kontrolowanych w 2014 r.

Głównym celem przeprowadzenia czynności kontrolnych było sprawdzenie przestrzegania przez kontrolowane podmioty przepisów i zasad dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowanych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko w aspekcie wypadków przy pracy. W przeprowadzonych kontrolach zwrócono duży nacisk i uwagę na podejmowane działania w zakresie prawidłowości prowadzenia postępowania powypadkowego oraz analizę oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których miały miejsce wypadki przy pracy.

Rekontrole ukierunkowane były na sprawdzenie wykonania wcześniejszych decyzji i wniosków inspektorów pracy. Inspektorzy pracy sprawdzili 8 stanowisk pracy. W każdym przypadku wdrożono konieczne środki zmniejszające ryzyko wynikające z zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku. Wprowadzano np. wyeliminowanie prac, które doprowadziły do wypadku oraz zmiany w organizacji prac na stanowiskach nadal istniejących.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2016 roku ustalono, iż w 5 kontrolowanych podmiotach gospodarczych (w których pracujących łącznie było 113 osób, w tym 103 osoby zatrudniane na podstawie umów o pracę) nie wydarzyły się wypadki przy pracy ze skutkiem ciężkim lub śmiertelnym. W rejestrach wypadków przy pracy odnotowano wyłącznie 1 wypadek powodujący czasową niezdolność do pracy.

Ilość wypadków w kontrolowanych podmiotach z 7 ocenionych w roku 2014 spadła do 1 w okresie po roku 2014. Można więc przyjąć, że środki profilaktyczne podjęte przez pracodawców w celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnego wypadku w przyszłości przyniosły skutek. Jedynie w 1 przypadku stwierdzono 1 uchybienie

w zakresie ustalenia okoliczności wypadku oraz 1 uchybienie w zakresie ustalenia przyczyn wypadku.

Skierowane środki prawne w ramach poprzednich kontroli zostały zrealizowane przez pracodawców, co przełożyło się na efekt w postaci znacznego spadku ilości wypadków w okresie po roku 2014. Dotyczyły one m.in. ponownego dokonania oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą na stanowisku pracownika biurowego oraz pracownika komunalnego (sprzątaczkę), z uwzględnieniem kryteriów dla kobiet w ciąży.

B. Kontrole

W okresie 2016 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 12 kontroli obejmujących zakres tematu zarządzania ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy. Głównym celem przeprowadzenia czynności kontrolnych było sprawdzenie przestrzegania przez kontrolowane podmioty przepisów i zasad dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowanych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko w aspekcie wypadków przy pracy. W przeprowadzonych kontrolach zwrócono duży nacisk i uwagę na podejmowane działania w zakresie prawidłowości prowadzenia postępowania powypadkowego oraz analizę oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których miały miejsce wypadki przy pracy.

Kontrole ukierunkowane na grupę „nowych” zakładów zostały przeprowadzone w 12 zakładach. Kontrolowane zakłady zostały dobrane i wytypowane na podstawie bazy danych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w tym posiadanych informacji przez prowadzących kontrole inspektorów pracy z zakresu zdarzeń wypadkowych oraz przekazanej z Głównego Inspektoratu Pracy listy zasobów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W toku kontroli inspektorzy pracy sprawdzili 25 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego dotyczącej stanowisk, na których wydarzyły się wypadki przy pracy. W 5 przypadkach stwierdzono nieuwzględnienie zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do zaistnienia wypadku, co dotyczyło 147 osób.

W 34 przypadkach inspektorzy pracy dokonali porównania spójności środków profilaktycznych określanych w ramach oceny ryzyka z wnioskami i środkami profilaktycznymi ustalonymi po zbadaniu okoliczności i przyczyn wypadku. W 11 przypadkach stwierdzono niespójność – co dotyczyło łącznie 14 zatrudnianych na tych stanowiskach osób.

W dokumentacjach analizowanych przez inspektorów pracy nie stwierdzono niewdrożenia określonych przez pracodawcę środków profilaktycznych.

W analizowanych wydarzeniach można zauważyć cechy powtarzalne następującego typu:

- w jednej z kontroli prowadzonej w zakładzie zarządzającym nieruchomościami do cech powtarzalnych w zaistniałych wypadkach zaliczono upadek na podłoże w wyniku potknięcia lub poślizgnięcia podczas poruszania się po drogach i pomieszczeniach - 4 wypadki,
- w kontroli prowadzonej w zakładzie z branży transportu miejskiego i podmiejskiego ustalono, że najczęściej powtarzalne są wypadki dotyczące poruszania się po drogach transportowych (nawierzchni torowej) oraz podczas wychodzenia z pojazdów i poruszania się wewnątrz nich – najczęstsze urazy dotyczą kończyn. Wypadki te wystąpiły w 2 grupach zawodowych: maszyniści - 10 wypadków, kierownicy pociągu – 12 wypadków,

- w kontroli prowadzonej w zakładzie przetwórstwa mięsnego w 9 wypadkach wystąpiło uszkodzenie rąk nożami itp., urządzeniami ręcznymi (z napędem i bez) służącymi do rozbioru mięsa.
- w kontroli w zakładzie usługowym w branży zagospodarowania zieleni w 6 wypadkach stwierdzono zranienia różnych części ciała, spowodowane uderzeniem przez odcinane lub ładowane części drzew z wycinki (konary, gałęzie lub ich części).

W wyniku przeprowadzonych kontroli dotyczących realizacji tematu, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców: 8 wystąpień zawierających 23 wnioski pokontrolne, 10 decyzji nakazowych.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym, inspektorzy pracy wobec 1 pracodawcy zastosowali 1 środek oddziaływania wychowawczego.

Nie wszczynano postępowania wykroczeniowego.

W kontrolowanych zakładach pracy w ciągu ostatnich 3 lat nie wydarzyły się wypadki przy pracy ze skutkiem śmiertelnym, natomiast 6 z analizowanych wypadków miało skutek ciężki. Pozostałe wypadki spowodowały czasową niezdolność do pracy. W każdym z kontrolowanych podmiotów zdarzyły się wypadki przy pracy. W trakcie kontroli analizie poddano 88 dokumentacji powypadkowych.

Statystycznie rzecz biorąc, w ok. 25% analizowanych dokumentacji powypadkowych inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące ustalenia okoliczności wypadków przy pracy.

Począwszy od błędów w ustaleniu okoliczności wypadków konsekwentnie (w takiej samej ilości) niewłaściwie ustalone są przyczyny wypadków, a następnie, logicznie rzecz biorąc, ustalone są niewłaściwe środki profilaktyczne (najlichniesza grupa nieprawidłowości).

Uczestnictwo przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka zawodowego w wielu wypadkach (11 przypadków) jest zaniedbywane, co może być przyczyną braku identyfikacji części zagrożeń, które doprowadziły do wypadków (5 przypadków).

Brak uczestnictwa poszkodowanych w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym ulegli wypadkowi, wystąpił w kontrolowanych zakładach w 13 przypadkach. Powyższe co prawda nie wynika wprost z przepisów, ale jak widać mogło się przełożyć na uaktualnienie oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku o zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadku (11 przypadków).

W ocenie kontrolujących i pracodawców najczęstsze przyczyny nieprzestrzegania przepisów prawa pracy ww. zakresie to:

- słaba znajomość przepisów prawa pracy w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy ze strony pracodawcy,
- nietraktowanie opisu okoliczności i przyczyn już zaistniałych wypadków jako środka umożliwiającego zapobiegania wypadkom w przyszłości,
- stosowanie przez pracowników służb bhp zachowawczej metody pracy, tj. wyłącznie opisywania zaistniałych już wypadków bez poszukiwania metod zapobiegania wypadkom w przyszłości.
- nieprawidłowe określenie środków i wniosków profilaktycznych jest następstwem zatajania części okoliczności mogących między innymi obciążać pracodawcę co do odpowiedzialności za zaistnienie wypadków.
- niedostateczny nadzór ze strony pracodawców na wdrażaniem działań organizacyjnych i koniecznych środków zmniejszających ryzyko wynikające z zagrożeń.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 39 porad, w tym 25 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 14 porad z zakresu prawa pracy, w tym 2 porady z zakresu problemów dotyczących legalności zatrudnienia,

Podsumowanie

Wśród tzw. nowo kontrolowanych zakładów w ramach omawianego tematu widać znaczącą ilość nieprawidłowości w zakresie:

- właściwego sporządzenia dokumentacji powypadkowej i ustalania okoliczności,
- właściwego identyfikowania zagrożeń, które doprowadziły do zaistnienia wypadku,
- uaktualniania oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku o zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadku,
- uczestnictwa przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka zawodowego.

W części zakładów prowadzi to do powtarzania się podobnych wypadków przy pracy. Ww. nieprawidłowości nie powinny występować w tak dużej skali biorąc pod uwagę, że dokumentacja powypadkowa oraz ocena ryzyka zawodowego, są sporządzane przez wykwalifikowaną w tym zakresie służbę bhp, a następnie weryfikowane i podpisywane przez pracodawcę, który powinien posiadać również specjalistyczne szkolenie z dziedziny bhp dla osób będących pracodawcami.

Zastanawiające jest to, że dochodzi do niespójności oceny ryzyka zawodowego co do zagrożeń z ustaleniami z protokołów z ustalenia i okoliczności przyczyn wypadków przy pracy, skoro dokumenty powyższe przygotowują w zakładzie z reguły te same osoby (głównie pracownicy służby bhp).

Wnioski:

1. Niezbędna jest dalsza, ukierunkowana działalność prewencyjna w stosunku do pracodawców prowadzących działalność w branżach związanych z największym natężeniem wypadków.
 2. Niezależnie od ustalania branż zakwalifikowanych na poszczególne lata jako szczególnie niebezpieczne powinno się prowadzić program prewencyjny skierowany do zakładów, gdzie liczba wypadków przy pracy ma ponadprzeciętny wskaźnik – niezależnie od przynależności do szczególnie niebezpiecznych branż.
 3. Zasadne może być także obejmowanie zakładów programami prewencyjnymi w przypadku wystąpienia powtarzalności wypadków pomimo małych wskaźników wypadkowości.
 4. Do ustalania wskaźnika wypadkowości w zakładach nie uwzględnia się wypadków podczas wykonywania umów zlecenia itp., co wypacza obraz stanu wypadkowości w zakładach o znacznym zatrudnieniu osób na podstawie umów cywilnoprawnych.
- W związku z tym zasadnym jest zrównanie w przepisach wypadków przy wykonywaniu pracy na podstawie stosunku pracy z pozostałymi wypadkami i wprowadzenie ujednoczonego wzoru protokołu powypadkowego oraz rejestru wypadków przy pracy.

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

W 2016 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”, przeprowadzili 294 kontrole w 266 podmiotach gospodarczych. Skontrolowano 152 tereny budowy, na których pracowało 2150 osób, w tym 1734 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Rekontrolami objęto 28 budów.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Podobnie jak w ubiegłych latach, największym zagrożeniem występującym w budownictwie był brak zabezpieczeń pracowników przed upadkiem z wysokości. Brak tych zabezpieczeń było przyczyną największej liczby ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy w branży budowlanej. Na wydanych ogółem w 2016 roku 26 decyzji wstrzymujących prace, 16 decyzji (ponad 61%) 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 niewłaściwych środków ochrony zbiorowej, chroniących przed upadkiem z wysokości (stwierdzono w ponad 49% kontrolowanych w tym zakresie podmiotach), jak również z powodu braku lub niestosowania przez pracowników szelek bezpieczeństwa (stwierdzono w 13% kontrolowanych w tym zakresie podmiotach).

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. Inną ważną przyczyną lekceważenia bezpieczeństwa pracy na wysokości jest niewątpliwie brak lub nieprawidłowe szkolenie pracowników w tym zakresie i kształtowanie u nich złych nawyków. Kształtowanie właściwych procedur wykonywania pracy w warunkach zgodnych 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 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 niezabezpieczenie balustradami schodów na klatkach schodowych, prymitywne kładki oraz stosowanie prowizorycznych, zbyt krótkich drabin. Przyczyny takiego stanu rzeczy to pośpiech, brak nawyków bezpiecznej pracy i tolerowanie nieprawidłowych zachowań przez pracodawców i kierownictwo budów.

Bardzo powszechnym zjawiskiem jest niewłaściwa praca z wszelkiego rodzaju podestów do wysokości 3 m. Pracownicy wykonujący z nich prace lekceważą potrzebę zabezpieczenia się przed upadkiem 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.

Niewłaściwa eksploatacja rusztowań jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Brak balustrad lub zastrzeżenia do prawidłowości ich wykonania, stwierdzono w 60% kontrolowanych w tym zakresie podmiotach. W 4 przypadkach inspektorzy pracy zmuszeni byli wydać decyzje wstrzymujące prace, a w 16 przypadkach decyzje wstrzymujące eksploatację rusztowań. Do najczęściej występujących nieprawidłowości związanych z eksploatacją rusztowań należy zaliczyć również brak lub niewłaściwe pionory komunikacyjne (22% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów) i nieprawidłowe wypełnienie powierzchni roboczych rusztowań (ponad 24% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów).

Przyczyną wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość rusztowań stawiają przypadkowi, nieprzeszkoleni w tym zakresie monterzy oraz w tym, że zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami. Niedbalstwu i nieprzywiązywaniu wagi do spraw bezpieczeństwa pracy należy przypisać brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę - eksploatację rusztowań bez odbioru stwierdzono w ponad 34% eksploatujących rusztowania podmiotach.

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 hełmów, 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 2016 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. Nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia ścian wykopu przed osunięciem się ziemi (z punktu widzenia bezpośredniego zagrożenia życia najbardziej istotne), stwierdzono w niemal 41% kontrolowanych wykopach. Przyczyny tego zjawiska są bardzo podobne jak w przypadku wykonywania prac na wysokości; pośpiech, duża zmienność wykonywanych prac i brak właściwego nadzoru ze strony kierowników robót.

Przyczyną wielu wypadków przy pracy na budowach jest też zły stan techniczny eksploatowanych tam maszyn, urządzeń oraz instalacji elektrycznej. Zasady bezpiecznej eksploatacji instalacji elektrycznej były lekceważone w ponad 56% kontrolowanych podmiotach, które takie instalacje użytkowały. Najczęściej występujące nieprawidłowości w tym zakresie to brak lub niesprawne wyłączniki różnicowoprądowe, prowizoryczne przedłużacze i uszkodzone przewody elektryczne.

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.

Źle pojęta oszczędność to także niewłaściwy stan techniczny drabin. Powszechnym zjawiskiem na terenach budowy jest eksploatacja drewnianych drabin wykonanych systemem gospodarczym byle jak, i z byle czego. 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 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.

Dane liczbowe dotyczące zastosowanych środków prawnych

W wyniku 294 kontroli przeprowadzonych w 266 podmiotach gospodarczych, na 152 terenach budowy w ramach omawianego inspektorzy pracy wydali ogółem 1.011 decyzji (226 decyzji na piśmie i 785 decyzji ustnych), w tym:

- 26 decyzji wstrzymania prac,
- 174 decyzje z nadanym rygorem natychmiastowej wykonalności (art.108 k.p.a.),
- 33 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn (w tym rusztowań),
- 13 decyzji skierowania pracowników do innych prac (decyzje te dotyczyły 25 pracowników),
- 17 decyzji zakazujących wykonywania pracy.

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

- ukarali mandatami 45 osób za popełnienie 111 wykroczeń (łącna kwota mandatów 52.500 zł),
- zastosowali 25 środków wychowawczych za popełnienie 44 wykroczeń.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 50 wystąpień, zawierających 67 wniosków.

Porównanie z wynikami z lat poprzednich

Analiza porównawcza poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach w latach 2015 i 2016, na podstawie ankiet tematycznych, wskazuje, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy na naszych budowach jest nadal zły. Powyższe stwierdzenie dotyczy niemal wszystkich badanych w ramach tego tematu zagadnień. Na podobnym poziomie, jak w latach ubiegłych jest przygotowanie pracowników do pracy: badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp i wyposażanie pracowników w środki ochrony indywidualnej. Nastąpiło pogorszenie w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze; w 2015 roku nieprawidłową odzież roboczą stwierdzono u 1,5%, a w 2016 roku u 4,2% zatrudnionych osób. Zagospodarowanie terenu budowy od lat się nie zmienia. Regułą jest, że tereny dużych budów, realizowane przez duże podmioty gospodarcze, są z reguły na znacznie

wyższym poziomie niż budowy realizowane przez małe firmy budowlane. W sposób znaczący poprawiła się statystyka dotycząca zapewnienia pracownikom pomieszczeń higienicznosanitarnych. W 2015 roku nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u 40%, a w 2016 roku u 18% kontrolowanych pracodawców. Również w tym przypadku nieprawidłowości w tym zakresie dotyczą przede wszystkim małych podmiotów gospodarczych, dla których zabezpieczenie terenu czy zapewnienie pracownikom pomieszczeń higienicznosanitarnych jest znaczącym wydatkiem.

Nastąpiła niewielka poprawa bezpieczeństwa prac na wysokości; w 2015 roku nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u 58%, a w 2016 r. u 49% kontrolowanych podmiotów. Bezpieczeństwo pracy w wykopach pozostało na podobnym poziomie.

Znacząco natomiast polepszyła się statystyka dotycząca zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości przy pomocy środków ochrony indywidualnej. W 2015 roku nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono u ponad 37%, w 2016 tylko u 13% kontrolowanych podmiotów.

Na lepszym poziomie niż w 2015 roku, kształtowało się bezpieczeństwo pracy związane z montażem i eksploatacją rusztowań. Niemal we wszystkich kontrolowanych zagadnieniach dotyczących rusztowań (poza odbiorem rusztowania, gdzie skala nieprawidłowości pozostała na podobnym poziomie) nastąpiła znacząca, niemal dwukrotna poprawa.

Również dwukrotnie poprawiła się statystyka dotycząca eksploatacji maszyn i urządzeń bez wymaganych osłon i zabezpieczeń elementów niebezpiecznych. W 2016 roku nie stwierdzono eksploatacji urządzeń poddozorowych bez wymaganych uprawnień (w 2015 roku był jeden taki przypadek).

Podsumowanie

Porównanie wyników kontroli przeprowadzonych w roku 2016 z kontrolami w roku 2015, dokonane na podstawie ankiet tematycznych, jest obciążone poważnym błędem. Równoległe z omawianym tematem realizowany był w tych latach temat dot. krótkich kontroli w budownictwie, które ujawniły bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących. W ramach tego tematu przeprowadzono więc najważniejsze z punktu widzenia ochrony życia osób zatrudnionych na terenach budowy kontrole, których nie uwzględniono w niniejszym sprawozdaniu. Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2016 roku, przeprowadzono 79 takich kontroli, w wyniku których w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracujących.

Dokonując poszerzonej oceny stanu bhp na budowach należy zauważyć, że występujące od lat zagrożenia przy wykonywaniu prac budowlanych są niezmiennie. Dotyczą one przede wszystkim prac na wysokości, prac wykopach i prac związanych z eksploatacją maszyn oraz eksploatacją instalacji elektrycznej. Z opisanych wyżej zagadnień wynika też, że zagrożenia te 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, od których wymaganie czegoś więcej niż bezmyślne wykonywanie prostych prac budowlanych byłoby nadużyciem, a skłonienie ich do bezpiecznej pracy graniczy z cudem. 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.

Sprawną służbą 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 jednak 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 poprawią w sposób zadowalający stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie

Wnioski legislacyjne

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.

Nadal nierozwiązany jest, zgłaszany w poprzednich latach, problem rejestracji na placach budowy czasu pracy. Nieprecyzyjne, dające dużą swobodę przepisy dotyczące tego zagadnienia, są powodem powszechnego lekceważenia i naruszania prawa w tym zakresie. Podstawowym warunkiem ograniczenia tego zjawiska jest zmiana przepisów w taki sposób, aby uniemożliwić pracodawcy tworzenie fikcyjnej ewidencji czasu pracy na koniec okresu rozliczeniowego.

Kolejne zagadnienie wymagające szybkich zmian legislacyjnych to zmiana przepisów dotyczących funkcjonowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W małych zakładach budowlanych służby te są fikcją. Należałoby podjąć działania zmierzające do wymuszenia rzeczywistego funkcjonowania służb bhp w tych zakładach. Jest rzeczą nie do przyjęcia, aby osoba będąca organem doradczym i kontrolnym pracodawcy nie wiedziała, jakie inwestycje są realizowane, i jakie panują na nich warunki pracy. Przyjęto się, że od tego jest inspektor pracy, który przeprowadzając kontrolę, wyręczy 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).

Pozostałe wnioski

Przeprowadzone na placach budowy w 2016 roku kontrole wykazały aktualność postulowanych w ubiegłych latach działań długofalowych, takich jak:

- systematyczne podnoszenie wiedzy inspektorów pracy w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na placach budowy oraz nowych technik budowlanych.
- prowadzenie szeroko pojętych działań prewencyjnych oraz popularyzacji organizacji i bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych w środkach masowego przekazu.
- wprowadzenie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy do programów wszystkich szkół.

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 2016 r. przeprowadzili 30 kontroli w 29 podmiotach. Kontrole objęły 20 budów. Na skontrolowanych budowach pracowało 595 osób, w tym 528 zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Ponadto 2 osoby świadczyły pracę jako jednoosobowe podmioty gospodarcze

Kontrole dotyczyły następujących zagadnień:

1. przygotowanie do pracy,
2. zagospodarowanie placu budowy,
3. przygotowanie i organizacja budowy,
4. roboty ziemne i wykopy,
5. prace na wysokości,
6. maszyny i urządzenia techniczne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 77 decyzji nakazowych, w tym 22 decyzje wydane z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa, 1 decyzja wstrzymująca prace, 4 decyzje kierujące 6 pracowników do innych prac,
- 4 wystąpienia zawierające 7 wniosków,
- 4 mandaty na kwotę 4.050 zł,
- 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Ponadto inspektorzy pracy udzielili 131 porad technicznych, 63 porady z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 15 dotyczących legalności zatrudnienia

Podsumowanie

W niektórych kontrolowanych zagadnieniach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy na terenie kontrolowanych budów nastąpiła poprawa, tj.:

- zabezpieczenie terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych,

- szkolenie pracowników w ramach instruktażu stanowiskowego na budowie,
- wyposażenie pracujących w odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej,
- posiadanie przez osoby obsługujące maszyny budowlane wymaganych do obsługi kwalifikacji,
- zabezpieczenie niebezpiecznych elementów maszyn i urządzeń technicznych.
- Istnieją również dziedziny w których odnotowano istotną zmianę na niekorzyść lub stan przestrzegania przepisów bhp jest niezadowolający:
- oznakowanie i zabezpieczenie strefy niebezpiecznej,
- zabezpieczenie ścian wykopów przed możliwością osunięcia się ziemi,
- zapewnienie bezpiecznych wejść do wykopów,
- udostępnienia pracującym odpowiednich pomieszczeń sanitarnohigienicznych,
- instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż tam gdzie wymagane są duże nakłady finansowe (zabezpieczanie stref niebezpiecznych, zabezpieczenia ścian wykopów, zapewnienie pomieszczeń i urządzeń sanitarnohigienicznych) pracodawcy w wysokim stopniu uchylają się od nakładanego obowiązku. Zaskoczeniem jest ciągle duży odsetek nieprawidłowości przy stosowaniu instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, co świadczy o nieprzywiązywaniu wagi przez przedsiębiorców do tworzenia takiego dokumentu i braku zainteresowania również ze strony pracowników. Dla osób zatrudnionych na budowie istotniejsze jest odbycie instruktażu stanowiskowego.

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

- W dalszym ciągu należy kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy na budowach i przy remontach dróg. 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 na kontrolowanej budowie.
- Nadzór nad dużymi budowlami powierza się generalnym wykonawcom, którzy często nie kontrolują podwykonawców naruszających przepisy. Kontrole inspektora pracy mogą zmobilizować podmioty realizujące inwestycję w porozumieniu z generalnym wykonawcą do przyjęcia koordynatora ds. bhp i powierzenia mu nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na organizację placu budowy, w tym na zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych i zapewnienie pracującym pomieszczeń socjalno – higienicznych zgodnie z opracowanym planem BiOZ.
- Należy 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.
- Wskazane jest prowadzenie systematycznych szkoleń zakładów prowadzących działalność budowlaną w celu wskazywania zagrożeń dla zdrowia wynikających z procesów budowlanych i analizy zaistniałych wypadków.
- Analiza porównawcza z okresów wcześniejszych wykazała, iż rodzaje i skala nieprawidłowości nie zmienia się w stopniu zasadniczym.
- Wskazać należy na potrzebę zmiany obowiązującego prawa w zakresie:

a) Roli generalnego wykonawcy w kształtowaniu prawidłowych warunków pracy na placu budowy. To generalny wykonawca odgrywa nadrzędną rolę w procesie budowy i to on powinien kształtować standardy obowiązujące na placu budowy.

b) Wprowadzenie szczegółowych zakresów zarówno praw i obowiązków koordynatora, co zapewni prawidłową współpracę koordynatora ds. bhp z przedsiębiorcami. Doświadczenia z terenów budowy, gdzie rola koordynatora ds. bhp wskazanego centralnie przez inwestora i ustalenie w umowach wymogu przestrzegania obowiązku konsultowania prac z tym koordynatorem, świadczy o skuteczności takiego rozwiązania.

5. Realizacja krótkich kontroli w budownictwie

W 2016 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Inspektorzy Pracy przeprowadzili 79 krótkich kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących.

Kontrolą objęto 927 pracujących; 185 na podstawie umów cywilno-prawnych, 8 podmiotów samozatrudniających się, 52 cudzoziemców. Na ogólną liczbę 927 pracujących, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 699 pracowników, w tym: 82 kobiety, 9 pracowników młodocianych, 12 pracowników niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych krótkich kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 311 decyzji, w tym: 75 decyzji w formie pisemnej, 236 decyzji ustnych.

Wśród ww. decyzji było:

- 55 decyzji wstrzymujących prace,
- 18 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 16 decyzji zakazania wykonywania prac,
- 24 decyzji skierowania 72 pracowników do innych prac.

Ponadto Inspektorzy Pracy skierowali do pracodawców 20 wystąpień zawierających 28 wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika nałożono 56 mandatów kredytowanych na kwotę 70.600 zł oraz zastosowano 6 środków oddziaływania wychowawczego. W stosunku do 3 pracodawców Inspektorzy Pracy skierowali wnioski o ukaranie do Sądu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli Inspektorzy Pracy, w ramach działań prewencyjnych, o stwierdzonych nieprawidłowościach poinformowali: Urząd Skarbowy, Państwowy Nadzór Budowlany, Straż Graniczną, Wojewodę, Prokuraturę. Trzy kontrole na terenach budów Inspektorzy Pracy przeprowadzili wspólnie z Policją.

W jednym przypadku inspektor pracy wystąpił do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie społeczne.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Na ogólną liczbę 79 przeprowadzonych kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących wszystkie kontrole zakończono wydaniem decyzji w trybie natychmiastowej wykonalności.

Najwięcej nieprawidłowości na terenach kontrolowanych budów stwierdzono w zakresie:

1. Wyposażenia stanowisk pracy – 77 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 96% wszystkich kontroli, w tym dotyczące:
 - rusztowań 39 kontroli,
 - wykopów ziemnych 6 kontroli,
 - niezabezpieczenia otworów technologicznych 11 kontroli,
 - inne 21 kontroli.
2. Wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej - 40 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 50% wszystkich kontroli, w tym dotyczące:
 - nieużywania przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej /20 kontroli/,
 - niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej /10 kontroli/,
 - używanie środków ochrony indywidualnej, które utraciły właściwości ochronne /10 kontroli/.
3. Szkolenia w zakresie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych – 21 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 26% wszystkich kontroli, w tym dotyczące:
 - szkolenia w zakresie bhp /7 kontroli/,
 - profilaktycznych badań lekarskich /11 kontroli/,
 - uprawnień kwalifikacyjnych /3 kontrole/,
4. Eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych – 13 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 16% wszystkich kontroli.
5. Zabezpieczenia terenu budowy oraz stref niebezpiecznych – 24 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 30% wszystkich kontroli.

Stwierdzone podczas prowadzonych kontroli nieprawidłowości były wynikiem braku dostatecznego wyposażenia technicznego oraz tolerowania przez pracodawców oraz osób kierujących pracami na terenie budowy, odstępstw od zasad bezpiecznej pracy.

Na ponad 50% kontrolowanych budów, roboty budowlane prowadzone były z użyciem rusztowań. Rusztowania najczęściej montowały osoby nieposiadające uprawnień. 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. Wykonawcy często nie mają wiedzy dotyczącej kategorii gruntu, w którym wykonywali głębokie wykopy. Praktycznie na każdej małej budowie /szczególnie dotyczy to robót wykonywanych awaryjnie lub na budowach domów jednorodzinnych/ pionowe ściany wykopów ziemnych nie były umocnione, bez rozparcia lub podparcia.

Na terenie około 50% 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 sprawy 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 2015 r. brak profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w zakresie bhp, dotyczył zasadniczo osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych.

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.

W małych firmach budowlanych występuje brak pracowników posiadających uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi maszyn budowlanych. Pracodawcy nie chcą inwestować w uzyskanie przez pracownika uprawnień od obsługi maszyn budowlanych. Uważają to za posunięcie ryzykowne związane z odejściem pracownika z pracy po uzyskaniu uprawnień. Bardzo często są zaskoczeni, że do obsługi betoniarki /380V/ lub zagęszczarki są wymagane uprawnienia kwalifikacyjne.

Przyczyny naruszeń prawa

Pracodawcy, podobnie jak w latach poprzednich, tłumaczą zaistniałe naruszenia prawa trudnościami ekonomicznymi, tj. brakiem płynności finansowej, nieuczciwą konkurencją, która prowadzi do zaniżania stawek kosztorysowych. 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. Brak lub niedostateczny nadzór na terenie budowy powoduje, że pracownicy nie są dyscyplinowani do stosowania przydzielonych ochron indywidualnych, nie wyposażają maszyn budowlanych w osłony, które często znajdują się na terenie budowy. Na małych budowach w zasadzie nie można spotkać kierownika budowy, który najczęściej nadzoruje jednocześnie kilka budów, oraz pracownika służby BHP.

Uzyskane efekty

Na ogólną liczbę 311 wydanych decyzji wykonano 296, co stanowi 95% ogółem wydanych decyzji podczas prowadzonych krótkich kontroli. Potwierdza to skuteczność oddziaływania tej formy kontroli na natychmiastowe eliminowanie zagrożeń, a także poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy dla ponad 900 pracujących.

Podczas prowadzonych krótkich kontroli Inspektorzy Pracy udzielili 166 porad prawnych, 326 porad technicznych i 46 porad w zakresie legalności zatrudnienia. Udzielone podczas kontroli, porady prawne i techniczne podwyższają wiedzę pracodawców w zakresie prawa pracy i stanowią prewencję w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy w prowadzonej działalności gospodarczej.

W wyniku krótkich kontroli powtarzanych na niebezpiecznych budowach wyegzekwowano w 2016 r. trwałą likwidację zagrożeń u 18 pracodawców. Ta ilość pracodawców została potwierdzona przeprowadzonymi **rekontrolami** na wcześniej kontrolowanych budowach. Nie odzwierciedla to stanu faktycznego, gdyż na części budów inspektorzy pracy nie przeprowadzali ponownej kontroli, dotyczy to szczególnie małych budów prowadzonych w formie np. remontu dachu, które zostały zakończone.

Podsumowanie

Podobnie jak w ubiegłych latach dominowały zagrożenia typu:

- Upadek z wysokości przy wykonywaniu prac budowlanych z użyciem rusztowań. Kontrole wykazały: nieprawidłowe posadowienie i zakotwienie rusztowania, brak poręczy ochronnych, desek krawężnikowych, niepełne pomosty robocze lub ich brak,

brak bezpiecznych ciągów komunikacyjnych, często wejście na pomost rusztowania odbywało się po jego konstrukcji, niewłaściwe kotwienie rusztowań.

- Upadek z wysokości przy wykonywaniu prac na dachach i stropach budynków, najczęściej kontrolowane krótkie kontrole budowy. Powodem był brak środków ochrony zbiorowej w formie np. rusztowania ochronnego lub balustrad ochronnych przy pracach wykonywanych na dachach i stropach budynków. Brak lub nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej /szelki bezpieczeństwa/. Brak zabezpieczenia lub niewłaściwe zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych /okryte otwory technologiczne, niezabezpieczone balustradami skrajnie balkonów i stropów w obrębie budowanych klatek schodowych/.
- Zasypanie pracownika przy wykonywaniu prac w niezabezpieczonych wykopach ziemnych oraz poprzez składowanie urobku ziemnego bezpośrednio na krawędzi wykopu.
- Porażenie prądem elektrycznym wskutek niezabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi elektrycznych przewodów zasilających maszyny budowlane i elektro-narzędzia na terenie budowy.
- Upadek, potknięcie brak ładu i porządku na ciągach komunikacyjnych na terenie budowy.

Działania podejmowane przez inspektorów pracy wyeliminowały zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących na terenie budowy i w efekcie doprowadziły do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy przez pracodawców i kierujących pracami na terenie kontrolowanych budów.

Na większości kontrolowanych budów w dalszym ciągu nie zmienia się skala naruszeń przepisów związanych z pracą na wysokości. Nadal roboty w wykopach prowadzone są bez umocnienia ścian wykopu przed możliwością osunięcia się gruntu.

Jak w latach poprzednich potwierdza się zasada, że na terenach dużych budów służby BHP w zasadzie rzetelnie wykonują swoje zadania. Na małych budowach, a na nich najczęściej dochodzi do wypadków, faktycznie nie ma wizytacji czy kontroli pracownika służby BHP.

Pracownicy zatrudnieni na terenach budów godzą się na gorsze warunki pracy, często sami nie chcą legalnego zatrudnienia, tj. podpisania umowy o pracę czy umowy zlecenia, motywując to sprawami osobistymi. Nie informują inspekcji pracy o zagrożeniach występujących na konkretnej budowie z podaniem jej adresu. Taka informacja spowodowałaby kontrolę i doprowadziła do usunięcia zagrożeń.

Zatrudnianie takich przypadkowych osób, bez przygotowania zawodowego, bez solidnie przeprowadzonego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na konkretnej budowie w konsekwencji może prowadzić do niewłaściwego zachowania pracownika na budowie spowodowanego nieznajomością zagrożeń i w rezultacie do wypadku przy pracy.

Wnioski

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.

Kontrole prowadzone są najczęściej na terenach budów, gdzie pracuje od kilku do kilkunastu pracowników /tzw. małe budowy/. Kontrola inspektora pracy 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. Tak prowadzone kontrole na budowach prowadzą do usunięcia zagrożeń bardzo często bez jakichkolwiek nakładów finansowych pracodawcy, mobilizują pracodawców do prowadzenia prac budowlanych w sposób bezpieczny.

Znacznie mniej nieprawidłowości stwierdzono w grupie dużych firm budowlanych /specjalistycznych z doświadczeniem/. Firmy takie posiadają wykwalifikowane służby nadzoru i co należy podkreślić, egzekwują od podwykonawców przestrzeganie przepisów.

Należy w dalszym ciągu prowadzić krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników budowlanych. Stosowanie tej formy kontroli w budownictwie jest skutecznym sposobem eliminowania występujących nieprawidłowości o charakterze bezpośrednich zagrożeń.

Równolegle należy prowadzić działania informacyjne i promocyjne wspierające nowe małe firmy budowlane w formie: szkoleń, spotkań prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz podczas bezpośrednich kontroli.

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 2016 r. w OIP Gdańsk zrealizowano 148 kontroli w 140 podmiotach gospodarczych.

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 2016 roku 158 zgłoszeń 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. 158 zgłoszeń, 2 zgłoszenia przekazano do innych urzędów, tylko odnośnie 8 nie stwierdzono zagrożeń.

W związku z kontrolami realizowanymi w omawianym temacie w 1 przypadku skierowano wnioski do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie społeczne.

Największa ilość (75%) 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.

Uzasadnione jest prowadzenie działań prewencyjnych i promocyjnych w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy na rusztowaniach i w wykopach. Biorąc pod uwagę ilość środków karnych w poszczególnych kategoriach wielkościowych zakładów – największe nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa prowadzenia robót występują w zakładach zatrudniających do 9 osób.

Niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej (hełmy ochronne, szelki bezpieczeństwa) i niezapewnianie tych środków przez pracodawców jest najczęstszą przyczyną wymierzania kar i dotyczy głównie prac na wysokości. Brak poprawy w tym zakresie w stosunku do roku poprzedniego wskazuje na konieczność kontynuowania działań w tym zakresie.

Reasumując, wskazane jest podejmowanie 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.

7. Wzmoczony nadzór w zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych

Celem kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w 2016 roku w wytypowanych zakładach pracy było objęcie ich wzmocnionym nadzorem i ocena warunków pracy oraz podejmowanych przez pracodawców działań, zmierzających do efektywnych działań zapobiegawczych i eliminujących zagrożenia zawodowe.

W roku 2016 Inspektorzy Pracy realizując temat przeprowadzili cztery kontrole w dwóch zakładach pracy objętych wzmocnionym nadzorem. Kontrole dwóch zakładów przeprowadzane były w I połowie roku i w VII 2016 r., natomiast rekontrola, ocena warunków pracy w tych samych dwóch zakładach pracy została przeprowadzona w II połowie roku.

W wyniku podjętych działań stwierdzono uzyskanie istotnych efektów mających na celu przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym poprawienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych podmiotach poprzez:

- poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą,
- właściwe zaktualizowanie oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem konsultacji z przedstawicielem pracowników,
- poddanie szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp 1 pracownika w jednym podmiocie,
- uzyskanie przez pracowników zaświadczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy,
- powołanie komisji bezpieczeństwa i higieny pracy w jednym kontrolowanym zakładzie,
- przeprowadzenie pomiarów i badań niebezpiecznych czynników fizycznych: hałasu i drgań na stanowiskach pracy,
- podjęcie działań i środków zmierzających do zlikwidowania przekroczeń najwyższego dopuszczalnego stężenia czynników chemicznych – dotyczy 7 pracowników w jednym podmiocie. Przedsiębiorca zaplanował m.in.: remonty, przeglądy i konserwację maszyn i urządzeń, zmianę organizacji pracy, rotację pracowników, wyizolowanie stref zagrożonych, zmniejszenie częstotliwości pracy,

- w jednym zakładzie wyposażono pracowników wykonujących prace na stanowisku spawacza w środki ochrony układu oddechowego chroniącego przed czynnikiem chemicznym manganem – frakcją respirabilną,
- opracowanie programu działań organizacyjno–technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas,
- opracowanie i udostępnienie do stosowania instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników,
- uaktualnienie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- zlikwidowanie 5 stałych stanowisk spawalniczych, na których brak było wentylacji miejscowej,
- opracowanie i uaktualnienie instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,
- dokonanie udokumentowanej kontroli dwóch użytkowanych maszyn pod kątem spełnienia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny dla maszyn; wyłączono z eksploatacji i z zasilania dwie maszyny, które nie spełniały wymagań minimalnych,
- przeprowadzenie pomiarów i badań instalacji elektrycznej eksploatowanej w hali produkcyjnej w zakresie ochrony przy uszkodzeniu oraz ochrony podstawowej,
- opracowanie instrukcji eksploatacyjnej dla urządzeń i instalacji elektroenergetycznych znajdujących się w hali produkcyjnej,
- uzupełnienie ubytków znajdujących się na przejściu komunikacyjnym w hali produkcyjnej oraz zapewnienie równej powierzchni betonowej wylewek na drodze komunikacyjnej i w magazynie,
- wyznaczenie za pomocą ciągłych pasów dróg komunikacyjnych dla pieszych w hali produkcyjnej,
- wyznaczenie i oznakowanie dróg transportowych w magazynie oraz na zewnątrz hali produkcyjnej,
- opracowanie instrukcji dotyczącej zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych,
- zaprzestanie niebezpiecznego składowania materiałów produkcyjnych w magazynie,
- opracowanie instrukcji bhp przy składowaniu i magazynowaniu wyrobów gotowych.

Ponadto w jednym zakładzie pracodawca wykonał 3 zarządzenia nakazowe z poprzedniej kontroli, tj. zapewnił łącznie 40 pracownikom nowe pomieszczenia higienicznosanitarne: jadalnię, szatnię na odzież własną, roboczą i ochronną, pomieszczenie z natryskami, ustępy i umywalnie.

W skontrolowanych dwóch podmiotach zostały podjęte następujące **działania prewencyjne**:

- w czasie kontroli udzielono 16 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 4 porady z zakresu prawa pracy, w tym 1 z zakresu legalności zatrudnienia,
- przekazano pracodawcom informacje o prowadzonych przez PIP programach prewencyjnych, w których mogłyby uczestniczyć zakłady, po uzyskaniu poprawy warunków pracy,
- w trakcie kontroli zorganizowano spotkania z kadrą kierowniczą – techniczną oraz specjalistą ds. bhp, na którym omówiono konieczność większego zaangażowania i udziału ww. osób w nadzorze stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przekazano materiały promocyjno-informacyjne.

Biorąc pod uwagę podejmowane przez kontrolowane zakłady pracy działania, w tym będące wynikiem prowadzonych kontroli przez inspektorów pracy, należy stwierdzić, że objęcie przez Państwową Inspekcję Pracy zakładów wzmożonym nadzorem przyniosło wymierne i realne efekty.

W 2 kontrolowanych zakładach objętych wzmożonym nadzorem osiągnięto poprawę warunków bhp.

8. Pierwsza kontrola

W 2016 roku inspektorzy OIP w Gdańsku w ramach tematu „Pierwsza kontrola” zrealizowali **1.038** kontroli w podmiotach zatrudniających od 1 do 249 pracowników. Kontrolami objęto 743 podmioty zatrudniające do 9 pracowników, 263 podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracowników, 32 podmioty zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Ogółem w kontrolowanych podmiotach liczba pracujących wynosiła 11.650 osób. W ramach umów o pracę pracowało 8.121 osób, w tym 3.974 kobiety, 150 młodocianych, 163 osoby niepełnosprawne. Na podstawie umów cywilnoprawnych zatrudnionych było 2.330 osób, podmiotów samozatrudniających było 378. Kontrolowane podmioty zatrudniały 285 cudzoziemców.

Pierwsza kontrola 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. Kontrole te miały charakter kompleksowy. Sankcje związane z ustaleniami kontroli stosowane były jedynie w przypadkach rażących naruszeń przepisów i zasad bhp, prawnej ochrony pracy oraz w przypadku nielegalnego zatrudnienia.

Instruktażowo – doradczy charakter kontroli uwidocznili się w liczbie udzielonych porad prawnych. Inspektorzy pracy podczas tych kontroli udzielili łącznie 9.343 porady, w tym 4.541 porad technicznych i 4.802 porady prawne. Tematyki legalności zatrudnienia dotyczyło 1.275 porad. Średnio w czasie każdej kontroli udzielono po 9 porad.

Z uwagi na kompleksowy charakter omawianych kontroli nieprawidłowości stwierdzone zostały niemal we wszystkich obszarach.

Ogółem wydano 5.017 decyzji nakazowych. Dotyczyły one np. nw. zagadnień:

- przygotowanie do pracy (szkolenia bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne) – 1.098 decyzji,
- organizacja bezpiecznej pracy (ocena ryzyka zawodowego, pierwsza pomoc, służba bhp) – 1.030 decyzji,
- stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie i składowanie – 826 decyzji,
- obiekty i pomieszczenia pracy - 724 decyzje,
- środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze – 506 decyzji,
- urządzenia i instalacje energetyczne – 317 decyzji,
- maszyny i urządzenia techniczne – 272 decyzje,
- transport – 116 decyzji,

- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia – 52 decyzje,
- wypadki przy pracy i ich zapobieganie – 37 decyzji,
- ochrona pracy młodocianych – 24 decyzje,
- uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem – 3 decyzje.

Decyzje nakazowe uregulowały warunki pracy niemal wszystkich zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach.

Nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia uregulowano poprzez skierowanie do pracodawców i przedsiębiorców 964 wystąpień zawierających 5.675 wniosków oraz poprzez wydanie 242 poleceń. Te środki prawne dotyczyły takich zagadnień, jak np.:

- stosunek pracy – 2.449 wniosków i poleceń,
- czas pracy – 1.126 wniosków i poleceń,
- przygotowanie do pracy – 746 wniosków i poleceń,
- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia – 597 wniosków i poleceń,
- legalność zatrudnienia – 300 wniosków i poleceń,
- urlopy pracownicze – 244 wniosków i poleceń,
- środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwiu robocze – 129 wniosków i poleceń,
- organizacja bezpiecznej pracy – 121 wniosków i poleceń,
- wypadki przy pracy i ich zapobieganie – 55 wniosków i poleceń,
- ochrona pracy młodocianych – 42 wnioski i polecenia,
- dyskryminacja, mobbing – 11 wniosków i poleceń,
- uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem – 5 wniosków i poleceń.

Wystąpienia i polecenia również poprawiły warunki zatrudnienia niemal wszystkich zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach.

Sankcje karne za stwierdzone wykroczenia zastosowano tylko w ok. 10% podmiotach. Były one następujące: 23 wnioski o ukaranie do sądu, 86 mandatów na kwotę łączną 105.300 zł. Ponadto inspektorzy pracy w 97 przypadkach zastosowali środki wychowawcze. W 2 przypadkach zawiadomiono prokuraturę w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa.

Godnym odnotowania jest bardzo wysoki poziom wykonania wydanych środków prawnych. Dotychczas wykonano 79% wydanych decyzji nakazowych, 69% wniosków z wystąpień oraz 100% poleceń. Świadczy to o tym, że podstawowy cel tematu został zrealizowany. W kontrolowanych podmiotach nastąpiła bardzo wyraźna poprawa stanu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp. Pracodawcy i przedsiębiorcy przyjęli z dużym zadowoleniem taką formę realizacji pierwszych kontroli, które miały charakter głównie instruktażowy. Temat „Pierwsza kontrola” będzie kontynuowany również w 2017 roku.

9. Przygotowanie do pracy

W roku 2016 na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku w zakresie omawianego tematu wykonano 148 kontroli u 147 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 4.789 pracowników (w tym 2.428 kobiet, 66 młodocianych i 1.065 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 193 decyzje nakazowe i skierowali 136 wniosków w wystąpieniach.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami dotyczącymi przygotowania pracowników do pracy inspektorzy pracy wystawili 3 mandaty, zastosowali 24 środki wychowawcze oraz skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu.

Zgodnie z założeniami w 2016 r. kontrole w temacie wykonywano u pracodawców, u których podczas realizacji innych tematów kontrolnych stwierdzono znaczące uchybienia w zakresie przygotowania do pracy, zakładach rozpoczynających działalność oraz w zakładach, w których występują znaczące zagrożenia zawodowe.

W 2016 r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie 5.615 kontroli. W trakcie tych kontroli wydano łącznie 540 decyzji dotyczących braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub przeprowadzenie oceny nie na wszystkich stanowiskach pracy, 907 decyzji dotyczących braku szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 634 decyzji nakazowych dotyczących dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich.

Odnośnie zagadnienia **profilaktycznych badań lekarskich** w stosunku do kontroli przeprowadzonych w roku 2015 w temacie „Profilaktyczne badania lekarskie”, nastąpił wzrost nieprawidłowości, co do dopuszczania do pracy pracowników bez wstępnych badań lekarskich. W roku 2016 odsetek nieprawidłowości osiągnął 25,7% z liczby zbadanych zakładów (124 pracowników). Podobnie nastąpił wzrost nieprawidłowości, co do dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnych badań okresowych i wyniósł 18,1% liczby zbadanych zakładów (54 pracowników).

W roku 2016 w trakcie kontroli w omawianym temacie nie odnotowano faktu wykonywania badań przez lekarzy nie uprawnionych.

Pomimo wprowadzenia unormowanych druków skierowania na badania profilaktyczne w przypadku 6,1% skontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w przekazywaniu przez pracodawców lekarzom profilaktykom informacji o warunkach zatrudnienia.

Jak w latach ubiegłych kontrole prawidłowości działań związanych z pracowniczymi profilaktycznymi badaniami lekarskimi wykazały nieprawidłowości.

Natomiast nastąpiła poprawa w przeprowadzaniu badań profilaktycznych przez uprawnionych. Świadczy to o celowości działań podejmowanych wspólnie z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy i wzajemnym informowaniu się o stwierdzonych nieprawidłowościach.

W 2016 r. na terenie OIP w Gdańsku inspektorzy wydali (w omawianym temacie i poza nim) 418 decyzji nakazowych dotyczących przeprowadzenia wstępnych badań profilaktycznych – stanowi to około 2,5% wydanych wszystkich decyzji ogółem. W tym samym czasie wydano 213 decyzji dotyczących badań okresowych – stanowi to ok.1,3% wydanych wszystkich decyzji ogółem. Najmniejszy odsetek stanowią decyzje wydane w sprawie przeprowadzenia badań kontrolnych, gdyż w roku 2016 na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wydano ich jedynie 3.

Odnośnie zagadnienia **szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** - w roku 2016 w trakcie kontroli w ramach omawianego tematu inspektorzy ustalili, że w 12,8% z ogólnej liczby skontrolowanych zakładów wystąpiły nieprawidłowości dotyczące szkoleń wstępnych pracowników w ramach instruktażu ogólnego. Instruktażu stanowiskowego zaniechano lub przeprowadzono go wadliwie w 18,2% zakładów. Nieprawidłowości w szkoleniach okresowych dotyczyły 19,7% skontrolowanych zakładów pracy. Jak widać od

momentu zatrudnienia chęć szkolenia pracowników przez służby podległe pracodawcy lub przez niego samego maleje. Jest to tendencja utrzymująca się od lat.

Zadziwiająco niski odsetek (5%) nieprawidłowości co do szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy samych pracodawców może być pewnym przekłamaniem związanym z reprezentatywnością skontrolowanych w temacie zakładów.

Uchybienia na poziomie ok. 12%, co do posiadania przez pracodawców programów szkoleń bhp dotyczą zarówno szkoleń wstępnych, jak i szkoleń okresowych.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli, w porównaniu z poprzednimi latami, w których realizowany był temat dotyczący szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalono, iż w dalszym ciągu dość często występującą nieprawidłowości związane z brakiem realizacji obowiązku poddania pracowników szkoleniom wstępnym i okresowym.

Biorąc pod uwagę wszystkie kontrole (w omawianym temacie i poza nim) wykonane na terenie OIP w Gdańsku w roku 2016 inspektorzy wydali łącznie 503 decyzje dotyczące szkoleń wstępnych, co stanowi 3% ogólnej liczby decyzji nakazowych. W przypadku szkoleń okresowych wydano 404 decyzji, co stanowi 2,4% ogólnej liczby decyzji nakazowych.

Jednocześnie w roku 2016 na terenie OIP w Gdańsku wydano 229 decyzji dotyczących poddania się przez pracodawców szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Biorąc pod uwagę ilość skontrolowanych w tym czasie przedsiębiorców (4.677) oznacza to, że ok. 4,9% pracodawców nie poddało się wynikającemu z art. 237³ § 2¹ Kodeksu pracy obowiązkowi. Potwierdzają to kontrole wykonane w roku 2016, w trakcie których stwierdzono praktycznie ten sam odsetek nieprawidłowości.

Kontrole ponownie wykazały nieprawidłowości, co do programów szkoleń wstępnych i okresowych. Braki programów w prawie 12% skontrolowanych zakładach pracy pozwalają sądzić, że w co dziesiątym zakładzie w ramach szkoleń mogą być pomijane zagadnienia, które są istotne w zarządzaniu ryzykiem zawodowym.

Liczba naruszeń prawa pracy, które zostały ujawnione podczas kontroli w omawianym temacie, wskazuje na potrzebę wzmożonych i dalszych działań kontrolnych w temacie szkoleń w dziedzinie bhp.

Biorąc pod uwagę statystykę wypadkową, a zwłaszcza pośrednie przyczyny, jakie doprowadzają do powstania zdarzeń wypadkowych celowe wydaje się dalsze prowadzenie działań prewencyjnych i promocyjnych przez Państwową Inspekcję Pracy, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, uczniów i studentów, jak to miało miejsce dotychczas. W trakcie tych działań należy kłaść nacisk na koszty związane z wypadkami. Zmniejszenie tych kosztów na pewno nastąpi, kiedy znacząco ograniczy się przyczyny pośrednie leżące po stronie ludzkiej. Jest to możliwe przez intensywne uświadamianie pracownikom w trakcie szkoleń, jakie zagrożenia występują na ich stanowiskach pracy i jak ich unikać.

Odnośnie zagadnienia **oceny ryzyka zawodowego** - kontrole przeprowadzone w roku 2016, wykazały nieprawidłowości w ocenie ryzyka zawodowego, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Systematycznie maleje ilość pracodawców, u których inspektorzy stwierdzili brak przeprowadzenia oceny ryzyka. W 2016 roku wydano 391 decyzji dot. przeprowadzenia i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego (w ramach omawianego tematu i poza nim), co stanowi 2,4% ogólnej liczby wydanych decyzji nakazowych.

Problemem zauważanym w trakcie kontroli pozostaje jakość przeprowadzonej oceny, a szczególnie umiejętność rozpoznawania i zdefiniowania wszystkich zagrożeń, jakie występują na stanowiskach pracy.

Jak w latach poprzednich, kontrole procesu oceny ryzyka zawodowego wykazują, że nadal bardzo często ocena jest procesem jednorazowym, wykonywanym tylko w celu spełnienia wymagań zawartych w przepisach prawa pracy. Brak prawnej konieczności okresowej oceny powoduje, że pracodawcy często poprzestają na jednorazowym działaniu w tym względzie, nie uwzględniając ciągle toczących się zmian technologicznych i organizacyjnych na stanowiskach pracy.

Wnioski związane z realizacją przez pracodawców obowiązku oceny ryzyka zawodowego oraz zadań w tym zakresie Państwowej Inspekcji Pracy od lat są aktualne.

W związku z faktem, że dokumentacja z przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego, może być podstawą roszczeń pracowniczych przed sądami pracy (i coraz częściej sądami cywilnymi) oraz bez wątpienia, będzie ona jedną z podstaw do rozstrzygania sporów w sprawach dotyczących stosowania ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, należałoby zastanowić się, czy nie warto dokonać zmian legislacyjnych, które wymuszałyby przechowywanie kart oceny przez określony czas i w określonym miejscu (tak jak rejestry pomiarów czynników szkodliwych; np. w aktach osobowych pracownika). Co za tym idzie, dla czytelności dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego może warto pomyśleć o narzuceniu wzoru Kart oceny (tak jak ma to miejsce w przypadku rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia i kart pomiarów). Ten aspekt nabiera również nowego wymiaru wobec zmiany w sprawie badań profilaktycznych (art.229 §11 pkt 2 Kodeksu pracy) dotyczących ważności orzeczeń wystawionych w trakcie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

Często ocena ryzyka jest działaniem jednorazowym. Pracodawcy nie są świadomi, że każda zmiana organizacyjna w stosowanym wyposażeniu stanowiska lub struktury zatrudnienia, technologii produkcji, czy poziomu narażenia na czynniki szkodliwe, powinna generować ponowne przeprowadzenie oceny. Wobec powyższego może powrócić do pomysłu legislacyjnego narzucenia okresowej oceny.

Jak w latach poprzednich, celowym wydaje się prowadzenie szerokiego oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących oceny ryzyka zawodowego, kierowanych zwłaszcza do przedsiębiorców z małych zakładów pracy.

Promując ocenę ryzyka oraz działania z niej wynikające, 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.

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

10. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – 80 /w 2015 r. – 81/.

Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów pracy chronionej – 115 /w 2015 r. – 102/.

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy - 2 /w 2015 r. – 2/.

Ogólna liczba zakładów pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy, które w roku sprawozdawczym utraciły status lub zrezygnowały ze statusu zakładu pracy chronionej – 2.

Liczba skontrolowanych zakładów pracy chronionej ogółem - 30 /w 2015 r. – 17/,

liczba przeprowadzonych kontroli w zakładach pracy chronionej ogółem – 30 /2014 r. – 17/.

Kontrolowane zakłady zatrudniały:

ogółem 2.802 osoby /w 2015 r. – 2.168/, w tym:

- kobiet 1.213 /w 2015 r. – 876/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 2.307 /w 2015 r. – 2.023/,
- osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 329 /w 2015 r. – 205/.

W jednostkach zakładów pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP, przeprowadzono 5 kontroli (w 2015 r. – 6 kontroli). Kontrolowane jednostki zatrudniały ogółem 178 osób /w 2015 r. – 430/, w tym:

- kobiet 141 /w 2015 r. – 261/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 158 /w 2015 r. – 201/, w tym: kobiet 125 /w 2015 r. – 141/.

W roku 2016 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku nie wpłynęły wnioski o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej /w 2015 r. – 1/.

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 66 stanowisk /w 2015 r. – 80/ dla 68 osób niepełnosprawnych /w 2015 r. – 83/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Wydano ogółem 59 opinii /w 2015 r. – 75/, w tym 1 opinię negatywną /w 2015 r. – 1/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Przeprowadzono również kontrole w związku z 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 13 decyzji pozytywnych /w 2015 r. – 10/.

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, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP. W tym zakresie rozpatrzono 2 wnioski i przygotowano 2 pozytywne propozycje decyzji /w 2015 r. – 2 wnioski i 2 pozytywne propozycje decyzji /.

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 5 /w 2015 r. – 14/. Ocenie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji poddano 5 stanowisk, co do których wydano 5 opinii pozytywnych.

W 2016 r. do OIP Gdańsk nie wpłynęły wnioski związane z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej.

W roku 2016 nie kontrolowano zakładów aktywności zawodowej /w 2015 r. – 1/.

Kontrolami objęto warunki pracy pracowników niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych na otwartym rynku pracy. W tym zakresie skontrolowano 11 stanowisk /w 2015 r. – 28 (na podstawie art. 4 ust. 6 ustawy o rehabilitacji), na których zatrudnionych było 11 pracowników /w 2015 r. – 28/.

W ramach kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach niezapewniających warunków pracy chronionej, których stanowiska pracy nie podlegały ocenie PIP w latach ubiegłych kontroli poddano 1 stanowisko (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2015 r. – 3/, na którym zatrudniona była 1 osoba (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2015 r. – 3/.

W 2016 r. nastąpił kolejny spadek ogólnej liczby zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z 81 do 80. Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych ww. zakładów w porównaniu do 2015 r. uległa wzrostowi ze 102 do 115.

Podsumowanie i wnioski

W 2016 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 118 kontroli w zakładach pracy lub w ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne (w 2015 r. 138 zakłady).

W 2016 r. nastąpił spadek w porównaniu do 2015 r. wydanych przez inspektorów pracy opinii i skontrolowanych stanowisk pracy w związku z kontrolami przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:

- wydanych opinii z 89 do 64, co stanowi spadek o 28%,
- skontrolowanych stanowisk - z 95 do 71, co stanowi spadek o 25%.

Wydano 1 negatywną opinię w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji, na 64 wydanych, w trakcie kontroli przystosowania 2 stanowisk pracy dla 3 osób niepełnosprawnych i dotyczyła ona zakładu nie posiadającego statusu zakładu pracy chronionej i nie ubiegającego się o nadanie statusu /w 2015 r. była 1 negatywna opinia na 89 wydanych/.

Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu bhp w zakładach pracy chronionej dotyczyły:

- maszyn i urządzeń technicznych – 17% (ogółu wydanych decyzji),
- organizacji bezpiecznej pracy - 16%.

Nieprawidłowości z zakresu bhp w zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych najczęściej dotyczyły:

- organizacji bezpiecznej pracy – 31 % (ogółu wydanych decyzji),
- urządzeń i instalacji energetycznych – 14%.

Nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy w zakładach pracy chronionej dotyczyły głównie: stosunku pracy oraz urlopów, tj. po 25 % i 25 % ogółu skierowanych wniosków.

W zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych nieprawidłowości dotyczyły głównie: stosunku pracy i czasu pracy, tj. odpowiednio 45% i 15% ogółu skierowanych wniosków.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

1. Opracowania i wprowadzenia jednolitych przepisów (zasad), w których precyzyjnie i jednoznacznie określone zostałyby podstawowe wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy, na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne.
2. Kontynuowania kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych, z uwagi na utrzymujące się nieprawidłowości.

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

W 2016 r. przeprowadzono 11 kontroli u 9 przedsiębiorców, u których zatrudniano ogółem 40 osób bezpośrednio narażonych na działanie azbestu, w tym 38 osób na podstawie umowy o pracę. Większość z kontrolowanych podmiotów prowadziła działalność związaną z branżą ogólnobudowlaną i/lub dekarstwem.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	2016 r.	
	Liczba zbadanych zagadnień	Liczba stwierdzonych braków i uchybień
Zgłoszenie prac do PIP	11	2
Wyposażenie i dobór środków ochrony indywidualnej	32	3
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	10	4
Odgródzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	7	2
Badania lekarskie	32	8
Szkolenia w dziedzinie bhp	32	6
Uwzględnienie w programie szkoleń zagadnień związanych z bezpiecznym użytkowaniem wyrobów zawierających azbest	11	1
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	7	2
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	10	4

Zastosowane środki prawne

W wyniku 11 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych zastosowano 4 środki oddziaływania wychowawczego, nałożono 1 mandat kredytowany w kwocie 1.600 zł oraz skierowano do sądu 2 wnioski o ukaranie.

Podsumowanie

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej można stwierdzić, że główne problemy w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu dotyczą:

- prawidłowego prowadzenia wymaganej dokumentacji,
- zapewnienia przez pracodawców warunków bezpiecznego i higienicznego wykonywania prac podczas usuwania wyrobów zawierających azbest.

Przedsiębiorcy w większości ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, 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 warunków prowadzenia prac. Ww. pracami, w większości zajmują się firmy, które specjalizują się w pracach związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest i były one już kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

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 uniemożliwia sprawne przeprowadzenie kontroli w tym zakresie. Zdarzają się też przypadki podawania nieprawidłowego adresu wykonywania prac, co również utrudnia inspektorowi pracy przeprowadzenie kontroli.

W kilku przypadkach zgłoszenia planowanego wykonywania prac przy usuwaniu azbestu wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku po terminie wykonywania prac, określonym w zgłoszeniu.

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

Jako pozytywne zjawisko odnotowaliśmy **współpracę kilku Starostw Powiatowych /w Wejherowie, Lęborku i Chojnicach/ z naszym Okręgiem**. Starostwa te, najczęściej Starostwo w Wejherowie, systematycznie przesyłają do OIP w Gdańsku do wiadomości informacje o niewniesieniu sprzeciwu co do zamiaru wykonania robót budowlanych, związanych z wymianą pokryć dachowych z eternitu na inny materiał, albo przekazują decyzje o zatwierdzeniu projektu budowlanego i udzieleniu pozwolenia na rozbiórkę obiektu z pokryciem dachowym z płyt azbestowo-cementowych.

Wnioski

Proponuje się:

- Wzmożenie 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.

12. Kontrole dotyczące problematyki REACH

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 23 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 1.018 osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 76 osób. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 877 pracowników, w tym 214 kobiet, 93 młodocianych i 91 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 116 pracowników, w tym 2 kobiety i 3 młodocianych.

Poddane kontroli podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych usług. Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były w głównie podczas konserwacji i naprawy pojazdów samochodowych, produkcji mebli, lakierowania wyrobów z tworzyw sztucznych (laminatu) oraz powłok metalowych i aluminiowych.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

<i>Zagadnienia objęte kontrolą</i>	<i>Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości</i>	<i>Uwagi</i>
Spis substancji i mieszanin niebezpiecznych lub nieaktualny spis niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych.	12	W 5 przypadkach nie sporządzono spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Natomiast, w 7 nie opracowano aktualnego spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych.
Instrukcje bhp.	12	Brak instrukcji bhp dotyczących stosowanych procesów technologicznych oraz postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi.
Oznakowanie magazynów i miejsc składowania.	11	W 9 podmiotach nie oznakowano znakiem ostrzegawczym magazynów i miejsc składowania, a w 2 podmiotach magazynów nie oznakowano właściwym znakiem ostrzegawczym.
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych.	10	Brak wykazu – 9 zakładów. Nieprawidłowy wykaz – 1 zakład.
Instrukcje magazynowania.	9	W 8 podmiotach nie opracowano przedmiotowej instrukcji, a w 1 podmiocie nie wywieszono w magazynie sporządzonej instrukcji.

Stosowanie niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych bez kart charakterystyki, lub niezgodnych z rozporządzeniem REACH (WE) nr 1907/2006.	7	W 2 przypadkach nie posiadano kart charakterystyki, a w 5 adekwatnych kart charakterystyki.
Instrukcje użytkowania środków ochrony indywidualnej.	6	Brak – 3 zakłady. Uchybienia – 3 zakłady.
Oznakowanie pojemników/opakowań substancji i mieszanin.	4	Brak właściwego oznakowania.
Dobór miejsca składowania/przechowywania chemikaliów.	2	Brak – 1 zakład. Uchybienia – 1 zakład.

Zestawienie niektórych danych wymaganych przez Europejską Agencję Chemikaliów (ECHA)

Zakres kontrolowanej tematyki w ramach REACH	Liczba przeprowadzonych kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
Informacje w łańcuchu dostaw (art. 35 REACH)	23	0
Dalsi użytkownicy (art. 37 REACH)	23	0
Inne obowiązki w ramach rozporządzenia REACH	23	18

Kontrole tematyki REACH spowodowane przez:	Liczba przeprowadzonych kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
a) zgłoszone skargi i problemy	0	0
b) incydenty i niebezpieczne zdarzenia	0	0
c) nadzór (w ramach realizacji tematu)	23	0
d) wyniki inspekcji/działania następcze (rekontrole)	0	0

Kontrole tematyki REACH, które doprowadziły do:	Liczba przeprowadzonych kontroli
a) stwierdzenia braku naruszeń przepisów	5
b) wydania porady ustnej lub pisemnej (porady i odpowiedzi pisemne)	21
c) zastosowanie formalnego egzekwowania przepisów (środki prawne, z wyłączeniem postępowania sądowego)	18
d) wszczęcie postępowania sądowego	0

Zastosowane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych 23 kontroli inspektorzy pracy zastosowali nw. środki prawne: 73 decyzje, w tym 25 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 410. Wszystkie wydane przez inspektorów decyzje pisemne zostały wykonane (58 decyzji).

Ponadto skierowano do pracodawców 7 wniosków w wystąpieniach.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników nałożono 1 mandat karny w wysokości 1.500 zł oraz zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego.

Podczas kontroli udzielono 32 porady prawne, w tym 6 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 70 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Pracodawcy, jako dalsi użytkownicy, m.in.:

- na bieżąco gromadzili informacje od producentów/dystrybutorów/dostawców surowców stosowanych w procesach pralniczych na temat spełnienia wymogów dotyczących rozporządzenia REACH (WE) nr 1907/2006,
- wystąpili i uzyskali od producentów/dystrybutorów stosowanych w przedmiotowej technologii substancji i mieszanin chemicznych ustne deklaracje, że jako producent/dystrybutor, zgodnie z oświadczeniami swoich dostawców, zaświadcza, że wszystkie materiały technologiczne, zawierające substancje chemiczne wchodzące w skład produktów wprowadzonych na rynek, zostały poddane procedurze rejestracji zgodnie z wymaganiami rozporządzenia REACH,
- 16 pracodawców uzyskało od swoich producentów/dystrybutorów/dostawców dla stosowanych w procesie produkcji substancji i/lub mieszanin chemicznych karty charakterystyki, zgodne z rozporządzeniem REACH,
- producenci nie dostarczyli kart charakterystyki zgodnych z rozporządzeniem REACH dla 12 niebezpiecznych substancji i 8 mieszanin chemicznych oraz 12 mieszanin niesklasyfikowanych jako niebezpieczne,
- przekazują dostawcom (producentom i dystrybutorom) informacje o swoich zastosowaniach i zbierają informacje o zastosowaniach odbiorców,
- pracodawcy oświadczyli, że w przyszłości, w każdym przypadku, wypełnią oraz odeślą ewentualne przesłane przez producentów, importerów lub dostawców stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych ankiety na temat wykorzystania danej substancji, w łańcuchu dostaw.

Podsumowanie

W procesach pracy stosowane są niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie jest możliwa. Na stanowiskach pracy występuje ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz występuje narażenie złożone, narażające pracowników przez wiele niebezpiecznych substancji i 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 lakierni, kabiny lakiernicze i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,
- zapewniono nowoczesne komory lakiernicze,
- zapewniono odpowiednie warunki pracy w pomieszczeniach lakierni poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność,
- w pomieszczeniach lakierni, kabin lakierniczych i magazynowych zapewniono prawidłowo działającą specjalistyczną wentylację naturalną i mechaniczną nawiewno-wyciągową uwzględniającą właściwości występujących czynników chemicznych,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane, a pomieszczenia znajdują się w osobnych budynkach,
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w celu spożywania posiłków tylko w wyznaczonych miejscach i utrzymywania higieny osobistej pracowników,

- zmniejszana jest ilość niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych poprzez ograniczanie ich użycia,
- ciągła eliminacja najbardziej szkodliwych czynników chemicznych – w kontrolowanych podmiotach zapewniono mieszaniny chemiczne (m.in. wodne lakiery bazowe, środki i farby proszkowe w różnych kolorach) nie sklasyfikowane jako niebezpieczne,
- w 1 podmiocie wprowadzono zintegrowany system zarządzania zgodny z wymaganiami norm ISO 9001:2008, IRIS 02, ISO 14001:2004, BS OHSAS 18001:2007,
- zapewnienie wysoko kwalifikowanej obsługi lakierni oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego oraz ochrony środowiska,
- ogranicza się do minimum prace przy używaniu przy czynników chemicznych,
- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i badania profilaktyczne pracowników, zapoznaje z oceną ryzyka zawodowego oraz z pomiarami i wynikami badań środowiskowych,
- stosuje się właściwe ochrony zbiorowe oraz właściwe środki ochrony indywidualnej,
- zapewnione jest pranie oraz ewentualna konserwacja, odkażanie i niszczenie zabrudzonej i skażonej stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej,
- utrzymywanie standardów bhp i p.poż.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (instrukcje, programy szkoleń), magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych (oznakowanie, instrukcje magazynowania) oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. 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 19 podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły jedynego i centralnego zainteresowania pracodawcy i/ oraz służb wewnętrznych zakładowych.

Powyższe sytuacje wynikają wciąż z braku pełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Niestety, pracodawcy oraz osoby kierujące pracownikami na dzień kontroli nadal w wielu przypadkach nie dysponowali żadną lub wystarczającą wiedzą w zakresie rozporządzenia REACH, co bardzo często wynika z faktu dużo wcześniejszego zakupienia środków chemicznych.

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.

Również nie można pominąć sytuacji finansowej zakładów, wpływającej na kreowanie zasad postępowania i organizacji pracy w zakładzie – co wiąże się w konsekwencji z możliwością podejmowania działań wpływających na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. 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 zakładach i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie.

Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się usługami pralniczymi, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami klientów oraz w zakresie ochrony środowiska oraz 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.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące **wnioski**:

- w zakresie legislacyjnym, celowym jest wprowadzenie odpowiedzialności (wykroczenie) również w stosunku do podmiotów gospodarczych (producenci, importerzy, dystrybutorzy, hurtownicy, dostawcy, itp.) za udokumentowane niedostarczenie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, w tym zgodnych z rozporządzeniem REACH,
- wskazane byłyby dalsze, wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów – Państwowej Straży Pożarnej, Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska, specjalistów różnych branż chemicznych oraz pracodawców) szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia REACH, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem.

13. Kontrole dotyczące problematyki CLP

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 23 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 1.018 osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 76 osób. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 877 pracowników, w tym 214 kobiet, 93 młodocianych i 91 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 116 pracowników, w tym 2 kobiety i 3 młodocianych.

Kontrolowane podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych usług. Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były w głównie podczas konserwacji i naprawy pojazdów samochodowych, produkcji mebli, lakierowania wyrobów z tworzyw sztucznych (laminatu) oraz powłok metalowych i aluminiowych.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Znajomość informacji w zakresie obowiązywania CLP	6	6 pracodawców nie zaznajomiło pracowników z informacjami w zakresie obowiązywania CLP, w tym o nowym oznakowaniu substancji i mieszanin zgodnie z CLP
Oznakowanie pojemników i opakowań niebezpiecznych substancji chemicznych zgodnie z CLP	1	W 3 przypadkach stwierdzono uchybienie u 1 pracodawcy
Oznakowanie pojemników i opakowań niebezpiecznych mieszanin chemicznych zgodnie z CLP	1	W 3 przypadkach stwierdzono uchybienie u 1 pracodawcy

Uwzględnienie w karcie charakterystyki substancji niebezpiecznych oznakowania CLP	1	Nie zapewniono dla 1 substancji właściwej karty charakterystyki uwzględniającej oznakowanie CLP
Uwzględnienie w karcie charakterystyki mieszanin niebezpiecznych oznakowania CLP	2	Nie zapewniono dla łącznie 14 mieszanin właściwych kart charakterystyki uwzględniających oznakowanie CLP
Uwzględnienie wymagań dotyczących oznakowania CLP w dokumentacji zakładowej.	9	U 8 pracodawców brak było wymagań dotyczących oznakowania zgodnie z CLP pojemników oraz opakowań niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych w programach poszczególnych rodzajów szkoleń z zakresu bhp (łącznie 16 dokumentów). U 4 pracodawców nie uwzględniono ww. wymagań dotyczących CLP w instrukcjach bhp i dotyczących procesów technologicznych (łącznie 4 dokumenty).

Zastosowanych środki prawne

W wyniku przeprowadzonych 23 kontroli inspektorzy pracy wydali 15 decyzji, w tym 10 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 93. Wszystkie decyzje nakazowe zostały wykonane.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali 11 wniosków w wystąpieniach, które dotyczyły 53 pracowników. Zastosowano także 1 mandat i 1 środek wychowawczy.

Podczas kontroli udzielono 32 porady prawne, w tym 6 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 70 porad technicznych..

Zestawienie niektórych danych wymaganych przez Europejską Agencję Chemikaliów (ECHA)

Zakres kontrolowanej tematyki w ramach CLP	Liczba przeprowadzonych kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
Informowanie o zagrożeniu przy pomocy oznakowania (Tytuł III CLP)	23	1
Opakowania (Tytuł IV CLP)	23	2
Inne obowiązki w ramach rozporządzenia CLP	23	7

Kontrole tematyki CLP spowodowane przez:	Liczba przeprowadzonych kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
a) zgłoszone skargi i problemy	0	0
b) incydenty i niebezpieczne zdarzenia	0	0
c) nadzór (w ramach realizacji tematu)	23	20
d) wyniki inspekcji/działania następcze (rekontrole)	0	0

Kontrole tematyki CLP, które doprowadziły do:	Liczba przeprowadzonych kontroli
a) stwierdzenia braku naruszeń przepisów	3
b) wydania porady ustnej lub pisemnej (porady i odpowiedzi pisemne)	23
c) zastosowanie formalnego egzekwowania przepisów (środki prawne, z wyłączeniem postępowania sądowego)	20
d) wszczęcie postępowania sądowego	0

Podsumowanie

W procesach pracy stosowane są niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie jest możliwa. Na stanowiskach pracy występuje ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz występuje narażenie złożone, narażające pracowników przez wiele niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. W celu zmniejszenia narażenia pracowników na nadmierne stężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia, przykładowo:

- pomieszczenia lakierni, kabiny lakiernicze i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,
- zapewniono nowoczesne komory lakiernicze,
- zapewniono odpowiednie warunki pracy w pomieszczeniach lakierni poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność,
- w pomieszczeniach lakierni, kabin lakierniczych i magazynowych zapewniono prawidłowo działającą specjalistyczną wentylację naturalną i mechaniczną nawiewno-wyciągową uwzględniającą właściwości występujących czynników chemicznych,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane, a pomieszczenia znajdują się w osobnych budynkach,
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w celu spożywania posiłków tylko w wyznaczonych miejscach i utrzymywania higieny osobistej pracowników,
- zmniejszana jest ilość niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych poprzez ograniczanie ich użycia;
- ciągła eliminacja najbardziej szkodliwych czynników,
- zapewnienie wysoko kwalifikowanej obsługi lakierni oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego oraz ochrony środowiska,
- stosuje się w miarę możliwości rotacje (przemienność) pracy pracowników na stanowiskach pracy,
- ogranicza się do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,
- stosuje się właściwe ochrony zbiorowe oraz właściwe środki ochrony indywidualnej,
- utrzymywanie standardów bhp i p.poż.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (instrukcje, programy szkoleń), magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych (oznakowanie, instrukcje magazynowania) oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, uwzględniających oznakowanie CLP. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia, zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są marginalnie.

W 19 podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane

z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły jedynego i centralnego zainteresowania pracodawcy i służb wewnątrzzakładowych.

Pracodawcy oraz osoby kierujące pracownikami w wielu przypadkach nie dysponowali wystarczającą wiedzą w zakresie rozporządzenia CLP. Nieprawidłowości związane są także z nierzetelnym traktowaniem przez pracodawców i inne 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.

Również nie można pominąć sytuacji finansowej zakładów, wpływającej na kreowanie zasad postępowania i organizacji pracy w zakładzie, co wiąże się w konsekwencji z możliwością podejmowania działań wpływających na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach użytkujących niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne. Często jest to związane z zastrzonymi wymogami klientów oraz w zakresie ochrony środowiska.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące **wnioski**:

1. Istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z innymi organami w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia CLP.
2. W zakresie legislacyjnym celowym byłoby wprowadzenie odpowiedzialności (wykroczeniowej) w stosunku do podmiotów gospodarczych (producenci, importerzy, dystrybutorzy, hurtownicy, dostawcy) za udokumentowane niedostarczanie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych uwzględniających oznakowanie CLP i brak ich aktualizacji.

14. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2016 r. 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 2016 r. skontrolowano 24 zakłady pracy stosujące produkty biobójcze, a wśród nich: zakłady przemysłu spożywczego (produkcja i sprzedaż wyrobów cukierniczych, rybnych), studia fryzjerskie, gabinety stomatologiczne, weterynaryjne, obiekty posiadające baseny, przedszkola i szkoły.

Ogólna liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy u kontrolowanych pracodawców wynosiła 717 pracowników. Przy pracach związanych ze stosowaniem produktów biobójczych zatrudnionych było 135 pracowników.

Badaniem w zakresie zgodności oznakowania środków biobójczych objęto 47 sztuk produktów. Produkty biobójcze skontrolowane w zakładach pracy stosowane są do mycia urządzeń i sprzętów, dezynfekcji pomieszczeń, a także do uzdatniania wody.

W trakcie przeprowadzonych kontroli w 20 zakładach pracy na 24 skontrolowane, stwierdzono nieprawidłowości związane z tematem dotyczącym przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych. Nasuwa to wniosek o konieczności kontynuowania kontroli w przedmiotowym zakresie. Kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości

dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych.

W 13 zakładach pracy pracodawcy nie zapewnili pracownikom instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, stosowanymi w procesach pracy. Pracodawcy uważają, iż dokument ten jest zbędny i jest tylko powieleniem informacji zawartych w kartach charakterystyki chemikaliów, bądź wiadomości umieszczonych na oznakowaniu opakowań produktów chemicznych.

Brak stosownej edukacji pracodawców spowodował, iż w 5 zakładach pracy nie zapewniono pracownikom stosującym produkty biobójcze ich aktualnych kart charakterystyki, natomiast w 1 firmie pracodawca nie zapewnił w ogóle karty charakterystyki produktu biobójczego.

Pracodawcy generalnie wywiązują się z obowiązku wyposażania pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej oraz odzież roboczą. Nieprawidłowości w tym zakresie wykazano w 2 zakładach pracy. Pracodawcy nie przywiązywali uwagi do zapisów w kartach charakterystyki oraz na opakowaniach chemikaliów. Uważali, że stosowane produkty są na tyle bezpiecznie, że zrezygnowali z wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, ewentualnie wyposażali pracowników w niewłaściwie dobrane środki – nieprzeznaczone do kontaktu ze środkami chemicznymi, niechroniące pracowników przed czynnikami chemicznymi. W pozostałych przypadkach pracodawcy zapewnili pracownikom właściwe środki ochrony indywidualnej, które były w dobrym stanie technicznym i spełniały wymagania dotyczące oceny zgodności.

Podczas kontroli inspektorzy pracy sprawdzili 47 jednostkowych opakowań produktów biobójczych i tylko jedna etykieta była niewłaściwie oznakowana. Możliwe, że powyższa sytuacja związana jest z wzmocnionym nadzorem nad właściwym oznakowaniem opakowań produktów biobójczych zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak również Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Inspekcji Handlowej.

Z pewnością kontrole w temacie przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych w zakładach pracy przyczyniły się do podniesienia wiedzy pracodawców na temat bezpieczeństwa przy stosowaniu produktów biobójczych.

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,
- 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.

15. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych

W ramach realizacji omawianego tematu przeprowadzono 7 kontroli u 3 pracodawców. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 7 postanowień, w których Okręgowy Inspektor Pracy wyraził pozytywną opinię 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 2015 r., poz. 806 ze zm.).

Skontrolowani pracodawcy - to podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników, w tym dwie uczelnie wyższe działające na terenie miasta Gdańska, natomiast trzeci z kontrolowanych podmiotów to pracodawca prowadzący działalność w zakresie produkcji leków.

W związku z ubieganiem się ww. zakładów o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej skontrolowano szczegółowo zagadnienia dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego, badań i pomiarów czynników szkodliwych, przydzielania środków odzież roboczej i środków ochrony oraz przepisów w zakresie spełniania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty i pomieszczenia pracy. W trakcie kontroli podmiotów stwierdzono dwie nieprawidłowości, które zostały uregulowane w trakcie kontroli. W jednym przypadku nieprawidłowość dotyczyła braku wykazu osób przeszkolonych w udzielaniu I pomocy, a w drugim - braku instrukcji bhp dla wirówki i komory laminarnej.

W ocenie inspektora pracy u pracodawców, u których przeprowadzono kontrolę zapewniono dobrą organizację warunków pracy, a przestrzeganie przepisów bhp wynikało m.in. z faktu, że były już one kontrolowane w ramach tematu w poprzednich latach w związku z wcześniej uzyskanymi decyzjami Ministra Środowiska. Pracodawcy ci obecnie wnioskowali o uzyskanie statusu zakładu inżynierii genetycznej w celu możliwości kontynuacji projektów badawczych prowadzonych w poprzednich latach. Zarówno uczelnie wyższe, jak i zakład produkcyjny, od wielu lat prowadzą szereg projektów naukowych, dla których wymagana była zgoda Ministra Środowiska na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych. Stąd pracodawcy ci znają już obowiązki wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych. Ponadto zdaniem inspektora pracy, wzrósł nacisk kadry kierowniczej na zwracanie uwagi przez pracowników naukowych na kwestie związane z bezpieczeństwem wykonywania prac, a nie skupianie się jedynie na aspekcie badawczym prowadzonych prac.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2016 r. można stwierdzić, że aktualne obowiązujące regulacje prawne w zakresie przepisów o organizmach i mikroorganizmach genetycznie zmodyfikowanych, w szczególności po wprowadzeniu w 2016 r. przez Ministra Środowiska rozporządzeń wykonawczych do ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych nie stwarzają problemów interpretacyjnych.

16. Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2016 r. przeprowadzono w tym temacie 10 kontroli w 9 podmiotach. Kontrolą objęto 96 pracujących, w tym 94 zatrudnionych na umowę o pracę.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 4 decyzje, w tym 2 decyzje ustne. Łączna liczba pracowników, których dotyczyły decyzje – 125 pracowników.

Kontrole robót torowych prowadzone były na liniach kolejowych nr: 201, 202, 203, 405, linii E65/CE65 Warszawa – Gdynia oraz w rejonie Gdynia Port GPC – rozjazd nr 926 i rejonie ZTB (Zajączkowo Tczewskie).

W czasie przeprowadzonych kontroli stwierdzono:

- 1) przypadek braku instrukcji dotyczącej znaków i sygnałów bezpieczeństwa, co dotyczyło 100 osób,
- 2) przypadek niewyznaczenia i braku przeszkolenia 20 pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy,
- 3) pojedyncze przypadki niewyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej (rękawice antywibracyjne oraz okulary ochronne).

Współpraca z Urzędem Transportu Kolejowego

Z inicjatywy koordynatora tematu po ustaleniach z Dyrektorem Oddziału Terenowego Urzędu Transportu Kolejowego w Gdańsku - miejsca i zasad przeprowadzenia wspólnej kontroli w zakresie wykonywania robót torowych, kontrolę taką przeprowadzono wraz z przedstawicielem UTK w październiku 2016 r. Była to kontrola w zakresie bezpieczeństwa wykonywania robót torowych w rejonie ZTB (Zajączkowo Tczewskie). W czasie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wykonywania prac. Przedłożone dokumenty z kontroli wcześniej przeprowadzanych przez przedstawicieli Zakładu Linii Kolejowych w Gdyni potwierdzały jednak, że naruszenia przepisów bhp występowały. Stwierdzone podczas wspólnej kontroli nieprawidłowości dotyczyły eksploatacji urządzeń energetycznych i stanu technicznego obiektu nastawni oraz drogi dojazdowej (pożarowej) znajdującej się w zarządzie Oddziału Nieruchomości PKP SA w Gdańsku.

Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone kontrole wykonywania robót torowych potwierdzają, że wykonawcy posiadają odpowiednią znajomość zagrożeń oraz zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac na terenie kolejowym.

Podczas kontroli przeprowadzonych w 2016 r. stwierdzono, że nastąpiła poprawa w zakresie bezpieczeństwa przy wykonywaniu prac torowych w stosunku do lat ubiegłych. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej wynikały z faktu realizowania prac krótkotrwałych na danym odcinku, które były niezwłocznie usuwane.

W zakresie przygotowania do pracy - szkoleń bhp i profilaktycznych badań lekarskich nie stwierdzano nieprawidłowości.

Na zmodernizowanych odcinkach linii kolejowych miejsca wykonywania robót są coraz częściej zabezpieczane za pomocą nowoczesnych urządzeń sterowania ruchem kolejowym.

Przy planowaniu kontroli nadal należy wykorzystywać szczegółowe, pozyskane od zarządcy linii kolejowych, informacje dotyczące zamknięć torowych - inwestorów, wszystkich wykonawców, podwykonawców i precyzyjnego określenia miejsca wykonywania tych prac. Powtarzającym się wnioskiem jest potrzeba kontynuowania spotkań szkoleniowych lub spotkań roboczych w zakresie wymiany informacji dotyczących wprowadzania możliwych rozwiązań dotyczących bezpiecznego wykonywania robót torowych oraz innych zagadnień związanych z bezpieczeństwem ruchu kolejowego z udziałem przedstawicieli Urzędu Transportu Kolejowego.

Wskazane jest rozwinięcie współpracy z terenowymi oddziałami UTK i inwestorem (PKP SA, zakładami Polskich Linii Kolejowych) w zakresie dokładnego rozpoznania miejsc wykonywania prac.

17. Poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach usług leśnych

W ramach realizacji tematu „Poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zakładach usług leśnych” w OIP Gdańsk w 2016 r. przeprowadzono 20 kontroli.

Wybór zakładów do kontroli oparto o charakter świadczonych usług. Typowano zakłady zajmujące się bezpośrednio pozyskiwaniem drewna, tj. wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych, stwarzających największe zagrożenia wypadkowe.

W wyborze zakładów do kontroli brano pod uwagę okres i charakter prowadzenia działalności. Wytypowano 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.

W ramach kontroli prowadzono także rutynowe działania kontrolne, związane z bieżącym sprawowaniem nadzoru nad branżą.

Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie 11 nadleśnictw. Temat realizowano w 20 zakładach świadczących usługi na podstawie umów, zawartych (indywidualnie lub w ramach konsorcjów) bezpośrednio z nadleśnictwami, oraz przeprowadzono kontrole sposobu wykonywania pozyskiwania drewna przez podwykonawców.

W 2016 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.

Dziewięć kontrolowanych zakładów według PKD 0240 prowadzi działalność usługową związaną z leśnictwem, dwa zakłady według PKD 0220 prowadzą działalność usługową związaną z pozyskaniem drewna, siedem zakładów według PKD 0210 prowadzi działalność związaną z gospodarką leśną i pozostałą działalnością leśną z wyłączeniem pozyskiwania produktów leśnych, a dwa ostatnie według PKD 0129 prowadzą uprawę pozostałych roślin wieloletnich.

Zakres przedmiotowy prowadzonej działalności podmiotów kontrolowanych 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 rozległość terenu działania, szatę roślinną i wyposażenie sprzętowe poszczególnych podmiotów tworzone są konsorcja zrzeszające po 2 – 3 podmioty lub zlecane są prace podwykonawcom.

Pracownicy w kontrolowanych podmiotach w większości zatrudniani są na podstawie umów o prace oraz sporadycznie umów cywilnoprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania cudzoziemców.

Czternaście kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 9 pracowników, sześć kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniającym od 10 do 49 pracowników.

W trakcie kontroli stwierdzono zatrudnianie 2 kobiet na stanowiskach pracowników administracyjnych. Kontrole przeprowadzane były często w obecności miejscowego

leśniczego lub przedstawiciela nadleśnictwa. W czasie kontroli wykonywano prace pielęgnacyjne, prace związane ze ścinką drzew, okrzesywaniem, zrywką, cięciem i układaniem drewna w stopy. Prace wykonywane były przy użyciu pilarek spalinowych, ciągników zrywkowych i narzędzi ręcznych.

W 20 zakładach prace wykonywało 181 osób: 9 właścicieli ZUL i 172 osoby wykonujące prace na ich rzecz, w tym:

- 169 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (93% wykonujących prace),
- 2 osoby pracujące w ramach umów cywilno-prawnych (1,1% wykonujących prace),
- 1 osoba pracująca jako podwykonawca jednoosobowy (0,5 % wykonujących prace).

Struktura organizacyjna ZUL ze względu na stosowane podstawy świadczenia pracy:

- wyłącznie umowy o pracę - 18 zakładów (90% kontrolowanych),
- umowy o pracę i umowy cywilnoprawne – 2 zakłady (10% kontrolowanych).

Powyższa struktura organizacyjna kontrolowanych ZUL odzwierciedla tendencje panujące aktualnie w zakładach, wykonujących usługi w poszczególnych nadleśnictwach, na terenie OIP w Gdańsku. Generalnie, w większości są to zakłady małe, o niewielkim zatrudnieniu, bazujące na podstawowym sprzęcie typu: pilarki i ciągniki uniwersalne, stosowane do zrywki wlezionej dłuźyc lub zrywki surowca stosowego przyczepkami, z ręcznym załadunkiem i rozładunkiem wałków. Ich właściciele świadczą usługi na terenie jednego nadleśnictwa, najczęściej w jednym lub dwóch leśnictwach. Jedynie sporadycznie właściciele ZUL podejmują decyzję o wykonywaniu usług na terenie więcej niż jednego nadleśnictwa.

Zauważalne jest ciągłe zwiększenie zainteresowania właścicieli ZUL zakupem maszyn i urządzeń specjalistycznych: przyczepki 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.

Stwierdzone nieprawidłowości

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły nw. zagadnień:

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba badanych	Stwierdzone		%
		Braki	Uchybienia	
Szkolenia bhp pracodawców	18 zakładów	2	0	11,0 %
Służba bhp	19 zakładów	3	1	21,0 %
Szkolenia bhp	142 pracowników	5	5	7,0 %
Badania lekarskie	142 pracowników	0	5	3,5 %
Ocena ryzyka Zawodowego	109 pracowników	10	16	24,0 %
Wydawanie środków ochrony indywidualnej	109 pracowników	0	4	3,7 %
Pierwsza pomoc	18 zakładów	4	1	28,0%

Szczepienia ochronne	10 zakładów	4	1	50,0%
Badania przesiewowe	10 zakładów	4	1	50,0 %
Instrukcje bhp	20 stanowisk	7	2	45,0 %
Oznaczenie obszarów prowadzonych prac	19 stanowisk	0	3	30,0 %
Sprzęt pomocniczy	19 stanowisk	0	1	5,0%
Przygotowanie drewna do wywozu	4 zakładów	0	1	25,0%
Wykonywanie ścinki drzew	14 stanowisk	0	0	0,0 %
Wykonywanie zrywki drewna	11 zakładów	0	1	9,0 %
Wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych	10 zakładów	3	0	30,0 %
Stan techniczny maszyn i urządzeń	35 urządzeń	2	0	5,7 %
Decyzje UDT	22 urządzenia	1	0	4,5 %

Nie stwierdzono przypadków braku poinformowania pracowników innych pracodawców o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na danym terenie.

Nie stwierdzono uchybień w zakresie realizacji obowiązku wyznaczenia koordynatora prac i obowiązku poinformowania pracowników o zagrożeniach.

Zastosowane środki prawne

Wskutek przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 61 decyzji, w tym:

- 18 decyzji ustnych, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej.
- 12 nakazów na piśmie, które zawierały 43 decyzji (z czego 6 podlegających wykonaniu z art. 108 kpa).
- Nie wydawano decyzji, które dotyczyły wstrzymania prac lub skierowania pracowników do innych prac.

Tylko w przypadku jednej kontroli do ZUL – przedsiębiorcy skierowano nakaz zawierający 2 decyzje nakazowe.

Pozostałe decyzje nakazowe i wnioski w wystąpieniach kierowano do pracodawców. Decyzje dotyczyły ogółem 187 pracowników.

Skierowano 6 wystąpień zawierające 19 wniosków dotyczących ogółem 85 pracowników. W związku z przeprowadzonymi kontrolami nie stosowano środków karnych w postaci mandatu karnego lub wniosku o ukaranie do sądu. Zastosowano jeden środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia.

Udzielono 46 porad prawnych i 60 porad technicznych.

Wszystkie wydane decyzje ustne zostały wykonane. Decyzje nakazowe pisemne, których wydano 43 są wykonane w terminach określonych w decyzjach – dotychczas wykonano 31 decyzji.

Skontrolowane zakłady usług leśnych od początku 2014 roku do dnia kontroli nie zarejestrowały żadnych wypadków przy pracy.

W kontrolowanych podmiotach w ramach tematu 259 w latach 2014-2016 nie zarejestrowano chorób zawodowych.

W trakcie kontroli zwracano także uwagę na działania podejmowane przez Administrację Lasów Państwowych /ALP/. Nadleśnictwa szczególnie naciskały na problem właściwego szkolenia osób świadczących pracę. Realizowane są zajęcia szkoleniowe w zakresie bezpiecznego prowadzenia prac w lesie, wykraczające poza ramy określone m.in. w rozporządzeniu o szkoleniach bhp. Wynika to z przekonania ALP o konieczności współuczestniczenia pracowników nadleśnictw w procesie minimalizacji zagrożeń wypadkowych związanych z pracami przy pozyskaniu i zrywce drewna. Szkolenia takie odbywają się w siedzibie nadleśnictwa zarówno dla służby leśnej jak i zaproszonych usługobiorców wykonujących prace na rzecz nadleśnictwa w ramach narad roboczych.

Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy uregulowali wszystkie stwierdzone nieprawidłowości środkami prawnymi. Wydane nakazy i wystąpienia są realizowane przez pracodawców. Powyższe znacząco przyczyniło się do poprawy stanu bezpieczeństwa prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna oraz innych czynności związanych z pracami leśnymi. W trakcie kontroli inspektorzy pracy przeprowadzali rozmowy uświadamiające pracodawcom potrzebę przestrzegania przepisów bhp, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prowadzenia szkoleń bhp, badań lekarskich, konieczności stosowania środków ochrony indywidualnej oraz wydawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego. Kontrole znacząco przyczyniły się do poprawy dbałości o eksploatowany sprzęt (ciągniki zrywkowe, pilarki), uświadomiły pracodawcom konieczność bezpiecznego myślowania dłużyc, przygotowania do transportu i zabezpieczenia (oznakowania) terenu robót w lesie. Stwierdzono, że w trakcie kontroli pracodawcy zakupili nową odzież roboczą i obuwie ze wzmocnionymi noskami, nowe hełmy wyposażone w ochronniki słuchu i siatki ochronne.

Z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wynika, że najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa pracy przez pracodawców, była nienależyta dbałość o właściwe przygotowanie stanowisk pracy, rzetelne przygotowanie pracowników do wykonywania pracy, zarówno pod kątem szkoleń bhp jak i oceny ryzyka zawodowego.

Podsumowanie i wnioski

Z przeprowadzonych kontroli w ramach realizowanego tematu, w porównaniu do lat ubiegłych wynika, że mimo występujących nadal nieprawidłowości następuje systematyczna poprawa stanu bhp.

Dotyczy to m.in.:

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

Przyjąć jednak należy, że poprawa w ww. zakresie wynika bardziej z czynników zewnętrznych związanych z warunkami określonymi w przetargach na usługi, niż z ukierunkowanego i planowego zaangażowania pracodawców w proces poprawy warunków pracy. Nadal stwierdzane są stany nieprawidłowości, bezpośrednio związane z zagrożeniem

zdrowia lub życia pracowników, jakie występują przy pracach leśnych. Część wykazanych w kontrolach nieprawidłowości, zwłaszcza dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy, nie wymaga znacznych nakładów finansowych, lecz niezbędnej wiedzy, jak i świadomości, która obowiązuje każdego pracodawcę, w tym prowadzącego działalność leśną.

Wskazaniem jest, więc kontynuowanie czynności kontrolno-nadzorczych przez inspektorów pracy w zakładach usług leśnych, ze względu na istotne znaczenie w dyscyplinowaniu pracodawców i powodowaniu przez to podejmowania przez nich systematycznych działań przyczyniających się do wzrostu poziomu bezpieczeństwa pracy.

Istotnym zagadnieniem wynikającym z przeprowadzonych kontroli jest fakt, że nie wszyscy pracownicy przeszli badania przesiewowe w kierunku boreliozy oraz zostali zaszczepieni przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych. Pracownicy pracujący w lesie są grupą zawodową realnie narażoną na choroby. Z danych statystycznych wynika, że w ich przypadku ryzyko zapadnięcia na chorobę zawodową jest wyższe niż średnia dla wszystkich pracowników. W związku z powyższym wskazane byłyby działania legislacyjne regulujące powyższy problem. Obecny stan prawny pozwala wykonywać pracownikom takie badania na zasadzie dobrowolności.

Jeśli chodzi o kompleksową ocenę stanu przestrzegania przepisów bhp to należy stwierdzić, że następuje systematyczna poprawa w tym zakresie. Dotyczy to w szczególności zakładów, które były kontrolowane po raz kolejny.

Systematyczne, przeprowadzane od kilku lat kontrole PIP oraz organizowane w nadleśnictwach narady szkoleniowe powodują, że właściciele ZUL świadomi są ciężkości 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 można koncentrować w zakładach, które faktycznie realizują usługi na rzecz ALP i są bogato usprzętowane.

Prowadzenie kontroli w małych zakładach posiadających jako wyposażenie jedynie pilarki, skutkuje brakiem nadzoru w zakresie spełniania wymagań bhp dotyczącego maszyn i innych urządzeń technicznych.

Wyniki kontroli oraz uzyskane efekty wskazują na potrzebę systematycznego kontynuowania kontroli specjalistycznych.

Wskazane byłyby działania legislacyjne regulujące problem badań przesiewowych w kierunku boreliozy oraz szczepień przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych. Obecny stan prawny pozwala wykonywać pracownikom takie badania na zasadzie dobrowolności.

18. Poprawa bezpieczeństwa przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych

Na terenie działania OIP Gdańsk w 2016 r. wytypowano do kontroli zakłady różnych branż o następujących profilach produkcji: produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych, produkcja mebli, produkcja łodzi, przemysł spożywczy, produkcja części samochodowych, produkcja materiałów budowlanych.

W kontrolowanych 11 zakładach zatrudnionych było ogółem 3.999 pracowników, w tym w ramach stosunku pracy 3.825 (na podstawie umów cywilno-prawnych 147 osób).

W wyniku kontroli inspektorzy pracy łącznie wydali 84 decyzje nakazowe, w tym 2 decyzje skierowania pracowników do innych prac, oraz skierowali 10 wniosków w wystąpieniach.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nałożyli mandat karny w wysokości 1.000 zł oraz zastosowali 1 środek oddziaływania wychowawczego.

Inspektorzy pracy podczas kontroli udzielili ogółem 104 porady, w tym 72 porady techniczne, które w większości dotyczyły problemów związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji elektroenergetycznych oraz bezpieczeństwem pracy na kontrolowanych stanowiskach.

Stwierdzone nieprawidłowości

Wydanymi decyzjami regulowano nieprawidłowości np. z zakresu:

- stanu technicznego eksploatowanych urządzeń i instalacji elektroenergetycznych - 24 decyzje,
- dopuszczania do pracy bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych w zakresie pracy przy instalacjach elektroenergetycznych – 9 decyzji,
- instrukcji eksploatacyjno-ruchowych – 8 decyzji,
- instrukcji organizacji bezpiecznej pracy – 7 decyzji,
- wykazu poleceńodawców – 7 decyzji,
- wykazu osób upoważnionych do koordynacji prac – 7 decyzji,
- wykazu osób upoważnionych do dopuszczeń do pracy – 7 decyzji,
- badań ochrony przeciwporażeniowej dla sieci i urządzeń elektroenergetycznych pracujących na poziomie napięć powyżej 1kV – 5 decyzji,
- wykazu prac szczególnie niebezpiecznych – 4 decyzje,
- wystawiania i sporządzania pisemnych poleceń na pracę – 3 decyzje,
- prowadzenia eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych zasilanych napięciem powyżej 1kV zgodnie z przyjętymi zasadami eksploatacji – dokumenty potwierdzające wykonanie zabiegów eksploatacyjnych - 3 decyzje,
- poddawania okresowym próbom narzędzi pracy i sprzętu ochronnego – 3 decyzje.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń prawa

Stwierdzone nieprawidłowości związane są głównie z brakiem w zakładach osób z wykształceniem elektrycznym, które miałyby w zakresie obowiązków zajmowanie się eksploatacją stacji elektroenergetycznych. Zdarza się, że eksploatacją urządzeń i instalacji elektroenergetycznych zajmują się osoby z uprawnieniami kwalifikacyjnymi, ale bez wykształcenia o profilu elektroenergetycznym.

Natomiast, jeżeli w firmie zatrudnione są do eksploatacji osoby z zewnątrz „jako podmioty gospodarcze”, to osoby te mają za cel tylko utrzymać w ruchu stacje transformatorowe, urządzenia i instalacje elektroenergetyczne, a mniej dbają o przestrzeganie wszystkich

wymagań dotyczących bezpiecznej eksploatacji.

Pracownicy nadzoru technicznego nie zapoznają się często ze zmianami w przepisach. Kierownictwo zakładów toleruje odstępstwa od stanów zgodnych z przepisami prawa. Związane to jest głównie z niezajomością przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważeniem zagrożeń i kładzeniem nacisku tylko na wyniki produkcyjne.

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując wyniki ustaleń dokonanych w trakcie kontroli oraz oceny stanu bezpieczeństwa, należy stwierdzić, że w kontrolowanych podmiotach nie zawsze przestrzegane były przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

W toku kontroli stwierdzono, iż zaniedbania pracodawców występowały w sferze dokumentacji technicznych, nie było instrukcji organizacji bezpiecznej pracy, nie opracowano wykazów poleceńodawców, osób upoważnionych do koordynowania prac i dopuszczeń do pracy, nie opracowano wykazów prac szczególnie niebezpiecznych przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, nie przeprowadzono pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej dla urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, nie było instrukcji ruchu i eksploatacji urządzeń energetycznych lub nie były one aktualizowane, nie przeprowadzono przeglądów stacji transformatorowych,

W zakresie przygotowania pracowników do pracy stwierdzono, iż przy pracach eksploatacyjnych przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych zatrudniane były osoby bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych dla stanowisk „eksploatacji”, a także „dozoru” lub z nieaktualnymi uprawnieniami.

W stacjach transformatorowo rozdzielczych nie było sprzętu ochronnego lub sprzęt nie miał ważnych badań.

Stwierdzono szereg nieprawidłowości z zakresu niewłaściwej eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych rozdzielni i instalacji, m.in.: w rozdzielniach składowano różne materiały produkcyjne i pomocnicze, wydzielone rozdzielnie niskiego napięcia nie były szczelnie osłonięte, przełączniki i wyłączniki w rozdzielniach niskiego napięcia były uszkodzone i nie były opisane, w rozdzielniach średniego i niskiego napięcia kanały kablowe nie były osłonięte, gniazda elektryczne były uszkodzone. Pola rozdzielni średniego i niskiego napięcia miały zdemontowane osłony. Brakowało poprzeczek zabezpieczających w komorach transformatorów (zabezpieczających przed dostępem do transformatorów).

Nie stosowano barw bezpieczeństwa do oznaczenia stref zagrożenia w stacjach transformatorowych.

Czynnikiem utrudniającym pracodawcom działalność jest brak szczegółowych przepisów w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

W kontrolowanych zakładach inspektorzy pracy stwierdzili także liczne przypadki zagrożenia zdrowia i życia zatrudnionych pracowników, co przekładało się na wydawanie decyzji, którym nadano rygor natychmiastowego wykonania. Wystosowano także decyzje skierowania do innych prac zatrudnionych pracowników.

Na podstawie ilości stwierdzonych nieprawidłowości i ich struktury należy ocenić, że w kontrolowanych zakładach stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest na podobnym poziomie, jak w latach poprzednich. Właściwie we wszystkich zakładach były nieprawidłowości dotyczące dokumentacji technicznej z zakresu organizacji bezpiecznej pracy, braku instrukcji, badań i pomiarów. W części zakładach stwierdzono zatrudnianie pracowników bez wymaganych kwalifikacji. Były także liczne przypadki braku wyposażenia w środki ochrony, jakie są wymagane podczas pracy przy instalacjach i urządzeniach zasilanych napięciem powyżej 1 kV.

Można powiedzieć, iż w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników, zakresu i skali produkcji kontrolowanych podmiotów, stwierdzono stosunkowo niewiele nieprawidłowości z zakresu eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych zasilanych napięciem do 1kV.

Z dosyć dużej liczby stwierdzonych nieprawidłowości wynika wniosek, iż w szczególności pracodawcy oraz pracownicy nadzoru technicznego nie przywiązują właściwej uwagi do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

Wpływ na występujące zaniedbania ma fakt, iż pracodawcy dążąc do osiągnięcia maksymalnych zysków nie przywiązują należytej wagi do zagadnień związanych z bezpieczeństwem przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, ponieważ na pierwszym planie staje wysokość i wartość produkcji.

Należy podkreślić także bezsporny fakt, iż coraz mniej jest wykształconej i przygotowanej do pracy kadry technicznej o profilu elektroenergetycznym z odpowiednią wiedzą praktyczną i teoretyczną. Związane to jest między innymi z ograniczeniem szkolnictwa zawodowego.

Brak wiedzy pracodawców w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji średniego napięcia wpływa także z tego, iż w przeszłości zakłady z sektora prywatnego nie miały swoich stacji transformatorowo-rozdzielczych, a dopiero od kilkunastu lat, co jest związane między innymi z szybkim rozwojem firm, posiadają własne stacje.

Analizując występujące nieprawidłowości w zależności od okresu prowadzenia działalności gospodarczej przez firmy nasuwa się wniosek, iż w firmach nowopowstałych nieprawidłowości były głównie w sferze dokumentacji technicznej. Ponieważ stacje i instalacje były w miarę nowe, to technicznych nieprawidłowości nie było dużo.

Natomiast w firmach, które działają dłużej oprócz nieprawidłowości w sferze dokumentacji technicznej stwierdzono zdecydowanie więcej nieprawidłowości w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy.

Brak uprawnień kwalifikacyjnych wstępował w podobnej skali w zakładach nowopowstałych, jak i tych działających dłużej.

Mając na uwadze wyniki dokonanych ocen, przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, celem jest prowadzenie okresowych kontroli specjalistycznych w zakładach przemysłowych, z zakresu eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, które eksploatują własne stacje transformatorowo-rozdzielcze.

Dynamiczny rozwój firm, nieznajomość przepisów oraz brak szczegółowych przepisów prawa z zakresu eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, wpływa na pogorszenie poziomu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obawa pracowników o miejsce pracy także wpływa niekorzystnie na stan bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pozytywne znaczenie ma fakt, iż w kontrolowanych zakładach nie było przypadków wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych związanych z eksploatacją urządzeń i instalacji średniego napięcia.

Wydaje się celowym wprowadzenie zmian w przepisach prawa, między innymi w zakresie dokładnego określenia zakresu i czasookresów przeprowadzania badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej oraz w zakresie szczegółowej eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Z analizy zatrudnienia na stanowiskach przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych wynika jednoznacznie, iż brak jest wykształconej kadry pracowników

zaczynając od pracowników z wykształceniem elektrycznym zawodowym, średnim technicznym czy inżynierów.

Na podstawie analizy nieprawidłowości nasuwa się wniosek, iż w zakładach działających kilkadziesiąt lat należy zdecydowanie więcej uwagi podczas kontroli poświęcić na sprawdzenie stanu technicznego urządzeń i instalacji niż w zakładach nowopowstałych. Natomiast analiza dokumentacji technicznych urządzeń i instalacji (badań, pomiarów, przeglądów) oraz sprawdzenie kwalifikacji personelu, powinna być w równym stopniu prowadzona w zakładach nowopowstałych, jaki i tych działających kilkadziesiąt lat.

Należy zmienić trendy w kształceniu młodzieży i postawić większy nacisk na kształcenie zawodowe.

19. Ochrona osób świadczących pracę w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy

W 2016 r. w ramach realizacji tematu „Ochrona osób świadczących pracę w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy” przeprowadzono 10 kontroli w 10 podmiotach, w których pracowały łącznie 857 osoby. Zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było 811 pracowników, w tym 165 kobiet i 1 pracownik młodociany, a także 3 pracowników niepełnosprawnych, 1 cudzoziemiec, 3 podmioty samozatrudniające się, oraz 43 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** odnotowano naruszenia z zakresu czasu pracy w stosunku do pracowników świadczących pracę w warunkach zagrożenia. Nieprawidłowości dotyczyły:

- ustalenia rozkładu czasu pracy pracownika (13 pracowników),
- poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (10 pracowników),
- zapewnienia dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (11 pracowników),
- zapewnienia odpoczynku dobowego (1 pracownik),
- zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (5 pracowników),
- zatrudniania pracowników świadczących pracę na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS; NDN) w systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138, 143, 144 k.p., w wymiarze nie przekraczającym 8 godzin na dobę (art. 148 pkt 1 k.p.) – (10 pracowników),
- zapisów w regulaminie pracy dotyczących wykazu prac wzbronionych kobietom.

W związku z powyższym wydano 5 wystąpień, zawierających 12 wniosków, dotyczących 313 pracowników. Nie wydano poleceń. Udzielono 29 porad prawnych, 35 technicznych oraz 4 dotyczące legalności zatrudnienia. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożono 2 mandaty karne, każdy w kwocie 1.000 zł. W przypadku pozostałych wykroczeń zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy współdziałali dwukrotnie ze związkami zawodowymi a także ze społeczną inspekcją pracy Jednak współpraca ograniczyła się w głównej mierze do poinformowania o tematyce kontroli.

W ocenie inspektora pracy nieprawidłowości w zakresie czasu pracy (nie dotyczy dokumentacji) wynikały głównie ze złej organizacji pracy.

Na podstawie analizy dokumentacji z przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, iż wskazane są dalsze kontrole z zakresu czasu pracy, celem ochrony pracujących w warunkach zagrożenia. Przeprowadzane kontrole mają na celu nie tylko wyciąganie konsekwencji w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, lecz również uświadamianie zarówno pracowników jak i pracodawców o negatywnych skutkach pracy w warunkach przekroczonych normatywów higienicznych NDS i NDN.

Drugim blokiem kontrolowanych zagadnień była tematyka **bezpieczeństwa i higieny pracy**. Podczas kontroli stwierdzono, że w warunkach przekroczonych NDS/NDN czynników szkodliwych były zatrudnione na podstawie umowy o pracę 153 osoby, w tym 4 kobiety, oraz 2 osoby świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (łącznie 155 osób).

Na 10 skontrolowanych zakładów pracy w jednym stanowisko pracy szlifierz/monter pracowało 3 pracowników narażonych równocześnie na dwa czynniki szkodliwe (przekroczenie NDS czynnika pyłowego i NDN hałasu).

W pozostałych zakładach pracownicy świadczyli pracę w warunkach przekroczenia tylko jednego z czynników środowiska pracy lub w warunkach przekroczenia tylko jednego z czynników środowiska pracy, ale w obecności innych, wobec których nie stwierdzono przekroczenia dopuszczalnych wartości NDN/ NDS.

W związku z ustaleniami z kontroli wydano 10 decyzji ustnych, które zostały wykonane oraz wydano 18 decyzji na piśmie, z czego zrealizowano 14. Wszystkie wydane decyzje dotyczyły 515 pracowników, w tym wykonane dotyczyły 434 pracowników. Wystosowano do pracodawców 9 wystąpień, zawierających 13 wniosków, z których zrealizowano 8. Wnioski dotyczyły 220 pracowników. Ponadto nałożono 1 mandat karny w kwocie 1.000 zł.

Udzielono 29 porad prawnych, 35 technicznych oraz 4 dotyczące legalności zatrudnienia.

Główna przyczyna występowania przekroczeń normatywów higienicznych NDS lub NDN czynnika szkodliwego wynikała z zastosowanej technologii oraz organizacji pracy. Pracodawcy zastosowali działania w celu zlikwidowania przekroczeń NDS lub NDN czynnika szkodliwego. Przykładowo – w jednym z zakładów wdrożony plan z 2015 r. spowodował obniżenie wartości odpowiednio NDS i NDN. W podmiocie tym zapewniono skuteczną wentylację, zapewniono odpylacz cyklonowy, zamontowano urządzenia filtrowentylacyjne, zwiększono moc wyciągu na stanowiskach spawalniczych oraz wymieniono filtry.

Braki takich działań stwierdzono tylko w jednym podmiocie. W związku, z czym inspektor pracy skierował do pracodawcy decyzję nakazującą opracowanie programu działań organizacyjno – technicznych w związku z przekroczeniem NDN hałasu. Pracodawca poinformował inspektora pracy o wykonaniu nakazu.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami w kontrolowanych zakładach były te dotyczące: braku udziału przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka zawodowego oraz nieuwzględnienie w programach szkoleń zagadnień związanych z występowaniem konkretnego czynnika szkodliwego. Inne nieprawidłowości dotyczyły informowania

pracowników o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych, przekazywania lekarzowi informacji o warunkach pracy, oznakowania stref zagrożeń, instrukcji bhp, wyposażenia stanowisk pracy w urządzenia do usuwania z miejsc powstawania lub rozprzestrzeniania się czynników szkodliwych, wyposażenia pracowników o odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej, oraz jedno uchybienie dotyczące wykonywania zadań służby bhp.

W trakcie kontroli w wyniku wydanych decyzji ustnych usunięto nieprawidłowości poprzez między innymi zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej, poddanie pracownika szkoleniu bhp, zaktualizowanie oceny ryzyka zawodowego oraz programów szkoleń w dziedzinie bhp. W zakresie pozostałych nieprawidłowości skierowano do pracodawców nakazy i wystąpienia, które w większości zostały wykonane.

Na podstawie analizy dokumentacji z przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że pomimo uchybień na ogół przestrzega się przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia samej dokumentacji, a nie warunków pracy. Mimo, że w żadnym z kontrolowanych zakładów nie stwierdzono chorób zawodowych związanych z występowaniem czynników szkodliwych, nie należy lekceważyć zagrożeń związanych z ich obecnością. Pracodawcy winni w swoich programach organizacyjno – technicznych, zmierzających do zmniejszenia stężeń i natężeń czynników szkodliwych, uwzględniać najnowsze osiągnięcia nauki i techniki.

Realizacja zamierzeń z tych programów powinna ograniczyć z biegiem lat liczbę pracujących w warunkach zagrożenia.

20. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez PIP

W okresie sprawozdawczym, realizując zadanie z harmonogramu w zakresie „Oceny przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez PIP” przeprowadzono łącznie 11 kontroli w 11 podmiotach gospodarczych. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 943 osób, w tym 877 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, 266 kobiet, 8 młodocianych i 33 osoby niepełnosprawne.

Kontrolowane zakłady według wielkości zatrudnienia:

- A. od 10 do 49 zatrudnionych w sektorze prywatnym – skontrolowano 5 podmiotów,
- B. od 50 do 249 zatrudnionych w sektorze prywatnym – skontrolowano 5 podmiotów,
- C. od 50 do 249 zatrudnionych w sektorze publicznym – skontrolowano 1 podmiot.

Tylko jeden spośród skontrolowanych zakładów należał do sektora publicznego.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły od 9,1% do 72,7% kontrolowanych pracodawców w zależności od zagadnienia objętego kontrolą.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w postanowieniach zawartych w regulaminach pracy (nieprawidłowości stwierdzono u 72,7% kontrolowanych pracodawców). Dotyczyły one w głównie: nieokreślenia w postanowieniach regulaminu terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę, nieprawidłowych zapisów dotyczących terminu wykorzystania zaległego urlopu

wypoczynkowego przez pracowników, nieokreślenia w regulaminie obowiązującego systemu czasu pracy i rozkładu czasu pracy, nieokreślenia sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym.

Znaczna część nieprawidłowości dotyczyła również spraw związanych z prowadzeniem akt osobowych (stwierdzono u 63,6 % kontrolowanych pracodawców) takich jak: brak przechowywania w aktach osobowych orzeczeń lekarskich pracowników z odbytych badań profilaktycznych, brak wykazów dokumentów znajdujących się w poszczególnych częściach akt osobowych, przechowywania zaświadczeń ze szkoleń w dziedzinie bhp w nieodpowiedniej części akt osobowych. Taki sam odsetek nieprawidłowości u kontrolowanych pracodawców (63,6%) stwierdzono w odniesieniu do treści wydawanych pracownikom świadectw pracy, do których to nieprawidłowości zaliczyć można m.in.: brak wskazywania w świadectwie liczby godzin urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku ustania stosunku pracy, nieprawidłowo wskazana siedziba Sądu Pracy w pouczeniu zawartym w świadectwie pracy dotyczącym możliwości zwrócenia się do Sądu z powództwem o jego sprostowanie.

Wskazać należy, że w znacznej części zagadnień dotyczących prawnej ochrony pracy podczas przeprowadzonych kontroli w ogóle nie stwierdzono nieprawidłowości. Zagadnienia te dotyczą: wykazu prac wzbronionych kobietom, przestrzegania zakazu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla ich zdrowia, przestrzegania zakazu zatrudniania pracowników młodocianych przy pracach wzbronionych, zapewnienia dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, rekompensaty pracy w niedzielę lub święto innym dniem wolnym lub wynagrodzeniem, zapewnienia przynajmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, zapewnienia odpoczynku dobowego, zapewnienia odpoczynku tygodniowego, zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu, zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, wypłaty wynagrodzenia w terminie, co najmniej równego minimalnemu oraz w prawidłowej wysokości, wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu, udzielania urlopu nie później niż do 30 września następnego roku kalendarzowego.

W wyniku 11 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy wydano 1 nakaz zawierający 2 decyzje nakazowe, skierowano do pracodawców 10 wystąpień zawierających 45 wniosków pokontrolnych oraz wydano 1 polecenie ustne w trakcie czynności kontrolnych. Nałożony został 1 mandat za złamanie zakazu dotyczącego zatrudniania w porze nocnej osoby niepełnosprawnej bez zgody lekarza przeprowadzającego badanie profilaktyczne lub sprawującego opiekę nad niepełnosprawnym oraz zastosowany został 1 środek wychowawczy w postaci ostrzeżenia za niewypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownikowi.

Podjęte działania prewencyjne i promocyjne

Zaangażowanie pracowników OIP w Gdańsku w zakresie promocji standardów przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy różnych branż, szczególnie branż produkcyjnych, ma niebagatelne znaczenie dla podnoszenia świadomości prawnej zarówno pracodawców, jak i pracowników. Niezmiernie istotne są spotkania szkoleniowe organizowane dla młodzieży uczącej się, która dopiero wejdzie na rynek pracy w ramach programu: „Poznaj swoje prawa w pracy”.

Wśród przykładów działalności prewencyjno - promocyjnej pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku można wskazać np:

- „Dni otwarte” dla młodzieży – szkolenie w zakresie podstaw prawa pracy i umów cywilnoprawnych, prowadzenie konkursu dla młodzieży w dniu 28.04.2016 r.;
- „Na fali pierwszej pracy” – spotkanie z pracodawcami – szkolenie m. in. dotyczące zgodnego z przepisami prawa pracy zatrudniania pracowników, w tym osób młodocianych, jak również zagadnień związanych z umowami cywilnoprawnymi i elementami ubezpieczeń społecznych w dniu 13.05.2016 r.;
- szkolenie dla ZSGH Gdańsk - „Kultura bezpieczeństwa” w tematyce form zatrudnienia – umowa o pracę a umowy cywilnoprawne.

Nadmienić należy, iż niebagatelną rolę pełnią również porady prawne, które są udzielane przez inspektorów pracy w trakcie trwania czynności kontrolnych. Podczas 11 kontroli w analizowanym temacie u pracodawców Inspektorzy Pracy udzielili łącznie 48 porad prawnych.

Uzyskane efekty

W zakresie realizacji zaleceń pokontrolnych pracodawcy zrealizowali do tej pory 43 wnioski zawarte w wystąpieniach inspektorów pracy spośród ogólnej liczby 45 wniosków, co stanowi 95,5% skierowanych wniosków. Wnioski te dotyczyły 903 pracowników. Zrealizowane zostały również wszystkie wydane w ramach realizacji tematu decyzje, dotyczące 6 pracowników.

Podsumowanie i wnioski

Na podstawie przeprowadzonych kontroli w roku 2016 ustalono, że najliczniejsza grupa nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy w zakładach produkcyjnych dotyczyła obowiązków formalnych związanych z: nieprawidłowymi zapisami aktów prawa wewnątrzzakładowego, nieprawidłową treścią wydawanych pracownikom świadectw pracy, prowadzeniem akt osobowych pracowników niezgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pozytywne wyniki z przeprowadzonych kontroli dotyczą przestrzegania przepisów o czasie pracy, wynagrodzeniu za pracę oraz urlopach wypoczynkowych. W tym zakresie stwierdzono niewielką liczbę uchybień i nieprawidłowości w stosunku do liczby poddanych kontroli pracowników. Dla przykładu tylko w jednym przypadku podczas przeprowadzonych kontroli stwierdzono niewypłacenie świadczenia pieniężnego związanego z pracą (ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy).

Podsumowując należy stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w okresie sprawozdawczym przyniosły pozytywny rezultat w postaci informacji, iż w zakładach produkcyjnych, które przez 5 lat nie były kontrolowane w zakresie prawnej ochrony pracy nie doszło do dużej liczby rażących naruszeń w zakresie prawnej ochrony pracy, a jeśli wystąpiły w poszczególnych zakładach to były one nieliczne.

Jednakże przeprowadzone u pracodawców kontrole wskazały pracodawcom do jakich naruszeń w zakresie prawnej ochrony pracy dochodzi w prowadzonych przez nich przedsiębiorstwach, co powinno w przyszłości skutkować większym poszanowaniem przepisów w tym zakresie.

Liczba naruszeń, które zostały ujawnione podczas przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym kontroli, nie wskazuje na potrzebę wzmożonych działań kontrolnych w zakładach produkcyjnych w zakresie prawnej ochrony pracy.

Jednocześnie rodzaj wykazanych podczas kontroli naruszeń obowiązujących przepisów dotyczących w przeważającej większości obowiązków formalno - prawnych takich jak: prawidłowe prowadzenie akt osobowych czy wydawanie pracownikom prawidłowo

sporządzonych świadectw pracy, wskazuje na potrzebę kontroli tych zagadnień podczas każdej rutynowej kontroli.

W celu poprawy przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy w zakładach produkcyjnych celowe wydaje się dalsze prowadzenie działań prewencyjnych i edukacyjnych przez Państwową Inspekcję Pracy zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników oraz uczniów i studentów, którzy w niedalekiej przyszłości zasila rynek pracy.

Drugim blokiem kontrolowanych zagadnień była tematyka **bezpieczeństwa i higieny pracy**. W czasie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili następujące nieprawidłowości:

Nieprawidłowość	Liczba decyzji	Liczba wniosków w wystąpieniu
Brak szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – instruktaż ogólny	1	
Brak szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – instruktaż stanowiskowy.	1	2
Brak szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.	4	1
Brak wstępnych badań lekarskich		1
Brak okresowych badań lekarskich		1
Brak uprawnień – transportowe wewnątrzzakładowe	1	
Brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego	7	
Nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich czynników środowiska pracy	1	1
Nieprawidłowości w zakresie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego		1
Brak spisu substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych	1	
Brak aktualnych pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych w środowisku pracy.	1	
Brak aktualnych pomiarów hałasu w środowisku pracy.	2	
Brak programu działań organizacyjno – technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas.	1	
Nieuwzględnienie w programie działań wymaganego. zakresu przedsięwzięć organizacyjno – technicznych dla ograniczenia narażenia na hałas.	1	
Brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej dróg oddechowych.	1	
Brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi – ochrona oczu.	1	
Niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego		1
Niezapewnienie właściwego stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy: schody, pochylnie, galerie, pomosty.	1	
Niezapewnienie właściwego stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy: ściany, posadzki	4	
Eksploatacja pomieszczeń pracy nie spełniających wymagań bhp w zakresie stosowania wyłącznie oświetlenia elektrycznego	2	
Niewłaściwe drogi ewakuacyjne	1	
Niewłaściwe zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych	2	
Niewłaściwe wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych	5	
Niewłaściwe usytuowanie pomieszczeń higienicznosanitarnych	1	
Wentylacja w pomieszczeniach pracy	4	
Wentylacja w pomieszczeniach higienicznosanitarnych	5	
Brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	2	
Brak lub niewłaściwe oznakowanie substancji i mieszanin chemicznych	1	
Brak instrukcji bhp dotyczących wykonywanych prac		1
Brak instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi	1	1

Brak lub niewłaściwe osłon lub innych urządzeń ochronnych	4	
Brak zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych	2	
Brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania	2	
Niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów, niewłaściwy sposób składowania materiałów.	1	
Brak instrukcji magazynowania	3	
Niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych – obiekty i pomieszczenia pracy	1	
Niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych – tereny otwarte	1	
Niewłaściwe zabezpieczenie środków transportu	3	

Wskutek ustaleń w tym zakresie inspektorzy pracy zastosowali:

- 97 decyzji, w tym 24 decyzji ustnych;
- 17 wniosków w wystąpieniach;
- 4 mandaty,
- 1 środek wychowawczy.

Do końca 2016 roku pracodawcy zrealizowali:

- 64 decyzji nakazowych na 97 wydanych (66%). Decyzje te dotyczyły 1867 pracowników.
- 17 wniosków (100%). Wykonane wnioski dotyczyły 566 pracowników.

Podsumowanie i wnioski

Podczas kontroli zakładów przeprowadzonych w ramach tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy:

- największa liczba nieprawidłowości dotyczyła zakładów zatrudniających do 49 pracowników,
- największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakładach produkcji mebli,
- najmniejszą liczbę nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili w zakładzie zajmującym się działalnością wydawniczą.

Tematyka kontroli „Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były kontrolowane przez PIP” powinna być realizowana każdorazowo przy stwierdzeniu podczas kontroli przez inspektora, że zakład nie był kontrolowany w ciągu ostatnich pięciu lat.

Uzasadnione jest dalsze podejmowanie działalności promocyjnej szczególnie w zakładach zajmujących się produkcją mebli.

Wskazane jest również podejmowanie działalności prewencyjnej w zakładach produkcyjnych zatrudniających do 20 pracowników, w zakładach usługowych oraz w handlu.

21. Nadzór rynku

W 2016 r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

Kontrole nowych maszyn, urządzeń, środków ochrony indywidualnej oraz wyrobów pirotechnicznych 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 celnych,
- B. kontroli sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów,
- C. w innych przypadkach

W ramach realizacji omawianego tematu przeprowadzono ogółem 71 kontroli, w tym:

- 38 kontroli w podtemacie A (u 14 przedsiębiorców) na wniosek organów celnych,
- 19 kontroli w podtemacie B (u 11 przedsiębiorców) na podstawie otrzymanych informacji,
- 14 kontroli (u 13 przedsiębiorców) kontroli pozostałych, w podtemacie C.

Inspektorzy pracy wydali opinie na wniosek Urzędu Celnego o niespełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych dla 56 różnych wyrobów. W jednym przypadku opinia nie była wydana.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami spełniania wymagań zasadniczych, inspektorzy pracy wydali łącznie dla tematu B: 19 decyzji ustnych, 2 wnioski w wystąpieniu. Natomiast dla tematu C wydano 9 decyzji pisemnych i 1 ustną, 3 wnioski w wystąpieniu.

Inspektorzy pracy przyjęli zasadę przeprowadzania kontroli, w czasie której starano się doprowadzić do spełnienia wymagań zasadniczych wyrobów. Następnie Okręgowy Inspektor Pracy wydawał decyzję umarzającą postępowanie /w 18 przypadkach/.

W sytuacjach skomplikowanych, gdzie pracodawca nie był w krótkim czasie doprowadzić wyrobu do zgodności z wymaganiami zasadniczymi – wydawane były postanowienia dotyczące usunięcia niezgodności w wymaganym terminie. Miało to miejsce w kilku przypadkach.

W roku 2016 w czasie przeprowadzania rutynowych kontroli nie stwierdzono stosowania wyrobów pirotechnicznych podlegających dyrektywie 2007/23 (wyroby pirotechniczne klasy T1 i P1) i dlatego nie przeprowadzono żadnej kontroli w tym zakresie.

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

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, dyrektywy ciśnieniowej 97/23 itd.

Dotyczyło to przede wszystkim:

- a. braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności,
- b. nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkowania, lub jej braku, czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim,
- c. braku znakowania znakiem lub nieprawidłowego oznakowania CE,
- d. braku wyposażenia maszyn w tabliczkę znamionową,
- e. braku wyposażenia maszyn w tabliczkę znamionową posiadającą wszystkie wymagane podstawowe informacje o maszynie (w co najmniej 4 przypadkach),

- f. nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, głównych wyłączników prądu, grzybkowych wyłączników zatrzymywania awaryjnego, w postaci piktogramów określających zagrożenia lub napisów ostrzegawczych,
- g. braku zamontowania prawidłowych wtyczek zasilających (w co najmniej 15 przypadkach),
- h. braku oznakowania maszyn eksploatowanych na zewnątrz, piktogramem określającym dopuszczalne natężenie emitowanego przez maszynę dźwięku (w co najmniej 3 przypadkach),
- i. w nielicznych przypadkach – braku zamontowania na ruchome elementy obrotowe, np. osłon stałych lub otwieranych (w co najmniej 13 przypadkach) wyposażonych,
- j. braku wyposażenia w wyłączniki krańcowe, montażu dodatkowych wyłączników krańcowych oraz zamontowania barier ochronnych (w co najmniej 4 wypadkach), montażu oburęcznego sterowania (w co najmniej 1 wypadku) itp.,
- 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 5 przypadkach, w tym w 2 przypadkach montaż linek bezpieczeństwa) itp.

Pomimo upływu czasu od wejścia Polski do Unii Europejskiej przedstawione nieprawidłowości wskazują, że najczęściej wiązały się jeszcze z dużą niezajomością tematu w środowisku użytkowników i szeroko pojętym środowisku wytwórców. Wskazuje na to szczególnie charakter stwierdzonych nieprawidłowości, tj.: brak lub niewłaściwe tłumaczenia instrukcji użytkownika na język polski, brak lub sporządzanie wadliwych (bez przywoływania właściwych przepisów i norm zharmonizowanych oraz niepodawania nazwy i adresu producenta lub jednostki notyfikowanej) deklaracji zgodności, brak znakowania maszyn urządzeń znakami CE, a także innymi cechami – na tabliczkach znamionowych, tj. roku produkcji, masy całkowitej, parametrów zasilania, nazwy maszyny itp. Jednocześnie stwierdzono w kilku przypadkach wady konstrukcyjne powiązane bezpośrednio z zagrożeniami zdrowia i życia. Dotyczyło to braku montażu wyłączników krańcowych, grzybkowych wyłączników zatrzymania awaryjnego, jak również oznaczania w widoczny sposób występującej strefy niebezpiecznej itp.

Uzyskane efekty

W kontrolowanych wyrobach w 2016 roku usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek postępowań wszczętych przez Okręgowego Inspektora Pracy – 3 postanowienia OIP.

Odnosnie ww. przypadków Okręgowy Inspektor Pracy wydał dla 1 postanowienia decyzję umarzającą postępowanie.

Ogółem w 18 przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzje umarzające postępowanie, z tego 15 decyzji umarzających postępowanie zostało wydanych w ramach tematu 005 B oraz 3 decyzje umarzające postępowanie zostały wydane w ramach tematu 005 C.

Sprawy 14 wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych z tematu 005 C przekazano do innego OIP-u. Natomiast w dwóch przypadkach tematu 005 B, poinformowano inny OIP o stanie realizacji kontroli badanego wyrobu.

Do zrealizowania w 2017 roku w ramach tematu 005 B – pozostał 1 wyrób, a w ramach tematu 005C – pozostały 2 wyroby, które zostały wprowadzone od obrotu.

Natomiast dla 21 wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w czasie kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Poniżej przedstawiono ocenę skuteczności efektów uzyskanych w związku z działaniami naprawczymi podjętymi dobrowolnie na etapie kontroli wyrobów przez

- producentów: 6 kontroli; 8 wyrobów
- ich upoważnionych przedstawicieli: 8 kontroli; 9 wyrobów
- importerów lub dystrybutorów: 2 kontrole; 2 wyroby
- użytkowników: 2 kontrole; 2 wyroby

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

- uzupełnienie treści deklaracji zgodności poprzez uzyskanie od producentów poprawionych dokumentów oraz uzupełnienie treści instrukcji użytkownika,
- dokonanie oznaczenia przycisków i pokręteł sterujących maszyn – piktogramami w języku polskim,
- montaż osłon, wyłączników grzybkowych, wyłączników krańcowych itp.

Na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy, podjęte zostały **działania informacyjno – prewencyjne** adresowane zarówno do producentów wyrobów, pracodawców je użytkujących oraz służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Polegały one na:

- udzieleniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń, (około 90 porad),
- udzielaniu zainteresowanym osobom, odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku” (około 40 porad),
- w dniu 14 października 2016 r. w Gdańsku zorganizowano spotkanie z 44 pracodawcami, w którym brało udział 77 osób; następnie w dniu 15 grudnia 2016 r. w Słupsku zorganizowano drugie spotkanie z 8 pracodawcami, w którym brało udział 15 osób; szkolenie przeprowadził inspektor pracy, który specjalizuje się przeprowadzaniem kontroli w zakresie „nadzoru rynku”; na spotkaniu omawiano wymagania minimalne i wymagania zasadnicze maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach pracy, w tym w szczególności w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna,
- rozdawaniu ulotek prewencyjnych z zakresu maszyn między innymi na targach rolno-spożywczych w Lubaniu (spotkanie wiosenne i jesienne); powyższe działania propagujące bezpieczną pracę w rolnictwie były przeprowadzane przy udziale KRUS,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych (łącznie 210 porad prawnych i 262 porad technicznych).

W ramach **współpracy z organami celnymi** w 2016 roku przeprowadzono łącznie 38 kontroli, zaś w 2015 roku 47 kontroli na wniosek organów celnych. Ilość kontroli jest wprost proporcjonalna od liczby zatrzymań wyrobów przez organa służby celnej. Jest to spowodowane między innymi wykonaniem coraz większej ilości specjalistycznych szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celnych, jak również zmianą przepisów celnych, na podstawie których większość towarów wchodzi na teren kraju za pomocą elektronicznych dokumentów SAD. Kontrole maszyn wykonywane przez celników są jedynie wrywkowe.

Analiza wyników kontroli i wnioski

W 2016 roku w OIP Gdańsk inspektorzy pracy w omawianym temacie wykonali 71 kontroli, podczas których skontrolowali 97 różnych wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono, że większość z nich nie spełniała wymagań zasadniczych.

Najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: oznakowania, nieprawidłowych deklaracji zgodności, nieprawidłowości dot. instrukcji użytkownika (głównie niesporządzenie ich w języku polskim).

W ramach dobrowolnych działań importerów wydano 26 pozytywnych opinii dopuszczających dane wyroby do wewnątrzspółnotowego obrotu /temat A/.

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.

Wskazane jest:

- 1) Bieżące 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 PIP; wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
- 2) Upowszechnienie wśród pracodawców treści wyroków sądu oraz publikacji dotyczących maszyn objętych nową dyrektywą maszynową 2006/42/WE, ciśnieniową 97/23/WE, niskonapięciową 2006/95/WE itp., w szczególności też starych maszyn wprowadzonych do obrotu i użytkowanych na terenie Polski.
- 3) Objęcie realizacją tematu i prowadzenie kontroli tych wyrobów, które stanowią statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy.

Egzekwowanie spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców maszyn oraz dla środków ochrony indywidualnej

A. Egzekwowanie spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn poligraficznych i do przetwórstwa papierniczego

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 14 kontroli u 14 pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004 r. W wyniku kontroli wydano 23 decyzje, w tym 15 ustnych. Decyzje dotyczyły łącznie 152 pracowników.

W ramach realizacji tematu kontrolą objęto 20 maszyn poligraficznych i do przetwórstwa papierniczego u 14 użytkowników wyrobów.

Odnosnie 3 kontrolowanych wyrobów inspektor pracy stwierdził niezgodności. Były to przede wszystkim nieprawidłowości z rodzaju „inne”. Stwierdzone nieprawidłowościami dotyczyły przede wszystkim braku lub nieprawidłowego oznakowania CE i innych znaków bezpieczeństwa, piktogramów, w szczególności braku opisów w języku polskim; braku deklaracji zgodności, czy uwag dotyczących instrukcji użytkownika. W żadnym przypadku inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wad konstrukcyjnych, wykonania samego wyrobu, które mogłyby bezpośrednio wpływać na zagrożenie życia czy zdrowia.

W związku z powyższym można stwierdzić, że wynik taki (w większości pozytywny) jest skutkiem tego, iż pracodawcy/użytkownicy kupowali maszyny, urządzenia, sprzęt

produkowany przez firmy renomowane (głównie z Polski, członków UE), od wielu już lat obecne na polskim rynku i przykładające dużą wagę do wywiązywania się z nakładanych przez przepisy prawa wymagań w tym zakresie.

Na szczelbu Okręgowego Inspektoratu Pracy, w ramach omawianego tematu podjęte zostały działania informacyjno – prewencyjne adresowane zarówno do producentów wyrobów, pracodawców je użytkujących oraz służb bezpieczeństwa i higieny pracy.

Działania powyższe polegały na:

- udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń,
- udzielaniu odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku”,
- inspektorzy pracy rozpowszechniali publikacje i materiały wydane i udostępnione przez PIP: rozdawano broszury, ulotki czy ankiety.

B. Egzekwowanie spełniania wymagań zasadniczych dla rękawic ochronnych

W ramach realizacji tematu w roku 2016 przeprowadzono 24 kontrole pracodawców użytkujących środki ochrony kończyn górnych – rękawic ochronnych. Kontrolami objęto 25 wyrobów: 9 - kategorii I, 11 - kategorii II oraz 5 - kategorii III.

Inspektor pracy w jednym wyrobie kategorii II stwierdził nieprawidłowości dotyczące oznakowania wyrobu: rękawice ochronne Showa Glove 160, których producentem jest firma z siedzibą w Zabrze. Ww. rękawice zostały oznakowane jedynie nazwą producenta i rozmiarem rękawicy; brak jest oznakowania rodzajem wyrobu, numerem normy EN 340, znakami graficznymi określającymi zakres ochrony oraz poziomem wydajności i sposobem konserwacji. Dokumentacja wyrobu została przekazana do OIP Katowice w celu wszczęcia postępowania.

Prowadzone w 2016 r. kontrole wykazały, że poza wyjątkiem 1 wyrobu, kontrolowane wyroby spełniają wymagania zasadnicze. Producenci, posiadają rzetelną wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać środki ochrony indywidualnej, co przekłada się na dostarczanie ich użytkownikom środków ochrony zapewniających skuteczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy.

W czasie kontroli udzielono 157 porad, w tym 79 porad technicznych, m.in. z zakresu wymagań zasadniczych.

22. 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 nie będących pracodawcami, realizujących budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych.

W ramach realizacji tematu w 2016 r. przeprowadzono 82 kontrole, którymi objęto 76 przedsiębiorców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 7.900 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 5.378 pracowników.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

- w zakresie ogólnych zasad bhp – 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, odzieży i obuwia roboczego oraz nieużywanie tych środków przez pracowników; stwierdzono również brak dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz nieprawidłowości w zakresie jej sporządzania;
ponadto stwierdzono brak aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz nieprawidłowości w zakresie nadzoru i kontroli stanu bhp,
- w zakresie wymagań ogólnych dotyczących produkcji i remontów statków – nieprawidłowości dotyczące stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin oraz nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy na lądzie i budowanych konstrukcjach oraz brak zabezpieczeń przed wypadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków,
- w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – nieprawidłowości dotyczące ogólnej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych, nieprawidłowości dotyczące prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby oraz dotyczące stanowisk pracy w zbiornikach,
- w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń – nieutrzymanie maszyn do obróbki metali w stanie ogólnej sprawności technicznej i czystości, brak urządzeń ochronnych maszyn do obróbki skrawaniem i obróbki plastycznej metali, niewłaściwy stan urządzeń ochronnych w konstrukcji rusztowań i nieutrzymanie rusztowań w sprawności technicznej oraz nieprawidłowości dotyczące instrukcji obsługi stosowanych maszyn,
- w zakresie transportu wewnętrznego – nieprawidłowe oznakowanie dróg transportowych w pomieszczeniach pracy w budynkach i na statkach oraz nieprawidłowości dotyczące dróg, przejść komunikacyjnych,
- w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych – nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających, nieprawidłowe zabezpieczenie urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych i uszkodzeniami mechanicznymi oraz nieprawidłowości dotyczące eksploatacji sieci gazowych przesyłowych,
- w zakresie składowania materiałów – sposób składowania materiałów zagrażający bezpieczeństwu pracowników, niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów oraz nieprawidłowości ogólne dotyczące magazynów, składów oraz urządzeń do składowania materiałów,
- w zakresie pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych – ogólny brak ładu i porządku, niewłaściwy stan tych pomieszczeń, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno sanitarnych oraz brak ładu i porządku.

Omówienie i wnioski

Kontrolami w ramach tematu objęto mniejszą, niż w 2015 roku ilość podmiotów biorących udział w procesach budowy, przebudowy i remontów w ramach zadań realizowanych przez

duże firmy. W podmiotach kontrolowanych udział pracowników w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w 2016 r. wyniósł 68,1%, co wskazuje na nieznaczny wzrost w stosunku do 2015 roku.

W stosunku do roku 2015 zwiększyła się ilość wykrytych nieprawidłowości w zakresie nadzoru i kontroli stanu bhp oraz nieprawidłowości dotyczących sporządzania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Stwierdzono również znaczący wzrost w zakresie braku aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, co wynika z większej 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 tematu „Pierwsza kontrola”. Pomimo przeprowadzonej mniejszej liczby kontroli niż w roku poprzednim, stwierdzono porównywalną ilość stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie dotyczącym badań lekarskich co wskazuje na wzrost zagrożeń w tym zakresie. Zanotowano również wzrost w zakresie nieprawidłowego zabezpieczenia przed wpadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków na budowanych i remontowanych jednostkach pływających. Stwierdzono również znacznie większą niż w 2015 roku liczbę nieprawidłowości dotyczącą nieutrzymania maszyn do obróbki metali w stanie sprawności technicznej i czystości.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące zaplecza higieniczno-sanitarnego u pracodawców pozostały na porównywalnym poziomie jak w ubiegłym roku, co przy mniejszej ilości kontroli wskazuje na wzrost w zakresie niewłaściwego wyposażenia i stanu technicznego tych pomieszczeń u pracodawców oraz wymaga prowadzenia dalszych kontroli w tym zakresie.

W wyniku prowadzonych kontroli uzyskana została w stosunku do 2015 roku poprawa warunków pracy w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – prac na wysokości, stanu technicznego rusztowań wznoszonych w procesie budowy, przebudowy i remontów jednostek pływających. Zmniejszyła się również liczba wykrywanych nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w zakresie braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Uzyskano również poprawę warunków pracy w zakresie eksploatacji instalacji i urządzeń energetycznych zarówno w obiektach zakładów pracy jak i na jednostkach pływających. Ponadto zmniejszyła się ilość stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie stosowania, jak i magazynowania niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych oraz innych czynników niebezpiecznych.

Wysoki stopień zagrożeń oraz brak znaczącej poprawy w zakresie występujących przy produkcji i remontach statków naruszeń przepisów prawa pracy, wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu, w tym w formie planowej realizacji tematu kontrolnego.

Wzrost udziału pracowników w stosunku do ilości ogólnie zatrudnionych w skontrolowanych zakładach produkcji okrętowej może być związany z tendencją wzrostową w zakresie budowy nowych specjalistycznych jednostek pływających i powolną stabilizacją branży okrętowej po okresie recesji.

Powyższe potwierdza potrzebę dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hali, placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni.

23. Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających

W roku 2016 inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali 19 kontroli warunków pracy na jednostkach pływających. Kontrolą objęto 27 jednostek pływających wchodzących w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych 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.

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach pływających należały:

- niewłaściwe obiekty i pomieszczenia pracy, w tym: brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niezabezpieczonych, niewłaściwy stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy - stan wynikający z ich utrzymania na etapie bieżącej eksploatacji, niewłaściwe rozwiązania techniczne lub niedostosowanie elementów obiektów i pomieszczeń pracy do stosowanych technologii i rodzaju wykonywanych prac - błędy na etapie projektowania, wady wykonania itp.,
- niezgodne z przepisami dojścia do stanowisk pracy.
- niespełnienie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy – dotyczy w szczególności obrabiarek do metalu i innych części ruchomych, w tym brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne,
- brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje bhp dotyczące stosowanych w zakładzie procesów technologicznych i obsługi maszyn oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników,
- brak lub nieprawidłowości dotyczące elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi maszyn,
- błędy dotyczące stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin, zakwalifikowanych do niebezpiecznych – niewłaściwy sposób magazynowania materiałów niebezpiecznych w zakresie braku oznakowania i nieprawidłowości w doborze miejsca magazynowania – dotyczy farb i rozpuszczalników organicznych oraz braku instrukcji magazynowania,
- brak aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w tym hałasu, pól i promieniowania elektromagnetycznego,
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia, w tym wstępne - instruktaż ogólny, wstępne - instruktaż stanowiskowy, okresowe.

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 2016 r. stwierdzono jeden przypadek braku umowy o pracę na podstawie, której powinien być zatrudniony członek załogi kutra rybackiego.

Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2014 do 2016 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, lekceważenia zagrożenia oraz zasad bezpiecznych zachowań oraz nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ocena stanu warunków pracy na statkach

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że normy bezpieczeństwa żeglugi, na skontrolowanych jednostkach, spełnione są w ok. 95 %. Aktualny 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:

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

Spełnienie przez statek powyższych wymagań stwierdza dyrektor urzędu morskiego, wystawiając kartę bezpieczeństwa lub certyfikat bezpieczeństwa (w przypadku uprawiania żeglugi międzynarodowej), uprawniający do żeglugi.

W obcych portach statki te są poddawane kontrolom międzynarodowych instytucji nadzorczych (PSC), czuwających na bezpieczeństwem załóg statków.

Jednostki pływające, ich stałe urządzenia i wyposażenie podlegają również nadzorowi technicznemu Polskiego Rejestru Statków oraz innych uznanych instytucji kwalifikacyjnych, które po dokonaniu przeglądu, wystawiają 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 z właściwym zrozumieniem problemów bezpieczeństwa.

Większość wyżej wymienionych, jak i pozostałe uchybienia, w czasie prowadzenia kontroli, nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia pracowników zatrudnionych na jednostkach. Kontrole były prowadzone w czasie postoju jednostek w portach. Jednak stwierdzone uchybienia w trakcie normalnej eksploatacji jednostek, tj. w czasie pobytu w morzu lub na wodach śródlądowych w oddaleniu od lądu, mogą być przyczyną groźnych w skutkach wypadków.

Stwierdzone nieprawidłowości w stanie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na kontrolowanych jednostkach pływających powstały na skutek:

- nie zawsze rzetelnego podejścia przez armatorów do niektórych zagrożeń występujących na zarządzanych przez nich jednostkach,
- lekceważenia przez pracowników i osoby bezpośredniego nadzoru przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- braku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków niekonwencyjnych (nieobjętych rygorami Konwencji MLC), statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto poniżej 200 jednostek.

W wyniku realizacji nakazów i wystąpień wydanych przez inspektorów pracy poprawiono warunki pracy ok. 2 tys. osób.

Wnioski

- 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.
- 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 planowanie podróży morskiej.
- W związku z wejściem w życie nowej ustawy o pracy na morzu, regulującej stosunki pracy na statkach morskich i objęciem jej oddziaływaniem załóg statków „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, według ww. ustawy o pracy na morzu - odnośnie statków niekonwencyjnych.
- Podobna sytuacja dotycząca baraku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy istnieje na jednostkach pływających żeglugi śródlądowej.
- 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.
- Należy również rozważyć konieczność uregulowania czasu pracy i odpoczynku po pracy członków załóg statków żeglugi śródlądowej odmiennie niż uregulowania zawarte w ustawie Kodeks pracy i ewentualnego skierowania wniosku do właściwych instytucji w tej sprawie. Przepisy dotyczące czasu pracy zawarte w Kodeksie pracy uniemożliwiają eksploatację jednostek pływających w minimalnym składzie załogi uzależnionym od czasu pracy statku, w przypadku, gdy tylko jeden z członków załogi statku posiada uprawnienia do jego prowadzenia. Przykładowo w systemie eksploatacji statku A1 oznaczającym żeglugę statku przez okres nieprzekraczający 14 godzin w ciągu doby, przy czym statek powinien zatrzymać się na nieprzerwany, co najmniej 8-godzinny postój, np. dla statków o napędzie mechanicznym o długości mniejszej lub równej 70 m minimalny skład załogi to kierownik statku i starszy marynarz (uprawnienia do prowadzenia jednostki pływającej posiada tylko kierownik statku i tylko on może go prowadzić przez cały czas żeglugi statku). Zgodnie z Kodeksem pracy statek musi stanąć na postój po 13 godzinach żeglugi, aby zapewnić pracownikom nieprzerwany 11 godzinny odpoczynek dobowy, podczas gdy organa kontrolne innych państw UE penalizują dopiero przekroczenie przez statek czasu 14 godzinnej żeglugi. W związku ze specyfiką pracy (uprawianie żeglugi na śródlądowych drogach wodnych w Polsce i innych krajach UE) trudne lub niemożliwe, również ze względu na konieczność podstawienia statku pod załadunek lub wyładunek w konkretnym miejscu i czasie, jest zachowanie innych przepisów dotyczących czasu pracy zawartych w Kodeksie pracy, w tym 35 godzinnego tygodniowego wypoczynku, co 4 niedzieli wolnej itd. Pracownicy zatrudnieni w żegludze śródlądowej są co do zasady jedyną dużą grupą zawodową pracowników transportu, która nie posiada odrębnie uregulowanego czasu pracy w stosunku do uregulowań zawartych w Kodeksie pracy (odrębne uregulowania dotyczą np. kierowców, czy członków załóg statków morskich).

24. Odbiory statków

Kontrole statków śródlądowych.

Kontrole statków śródlądowych pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 32 ust. 1 pkt 4a (statków, którym wydawane było wspólnotowe świadectwo zdolności żeglugowej) oraz art. 34k ust. 1 pkt 4a (dla pozostałych statków śródlądowych) ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1458), 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 roku 2016 dokonano 15 kontroli u 15 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 22 śródlądowych jednostkach pływających. Kontroli podlegały:

- 3 statki pasażerskie,
- 4 łodzie badawcze,
- 7 pontonów pływających,
- 5 łodzi ratowniczych,
- 2 łodzie robocze,
- 1 barka towarowa.

Wydano 22 pozytywne orzeczenia o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole statków morskich

Kontrole statków morskich przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 18 sierpnia 2011r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z 2016 r. poz. 281 ze zm.) w oparciu o projekt zarządzenia Głównego Inspektora Pracy z 2005 r. w sprawie ustalenia trybu przeprowadzania kontroli statku używanego w żegludze morskiej pod względem spełniania wymagań międzynarodowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 oraz art. 24 cyt. wyżej ustawy. Zgodnie z tym postanowieniem, statki morskie na których zaszły istotne zmiany w kadłubie, urządzeniach lub wyposażeniu statku, kolejna inspekcja administracji morskiej powinna być poprzedzona kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy (i Państwowej Inspekcji Sanitarnej) pod względem spełnienia wymagań międzynarodowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków sanitarnych i zdrowotnych, zgodnie z przepisami prawa pracy.

W roku 2016, w związku z oceną spełniania przez statki morskie wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi przeprowadzono 3 kontrole, podczas których ocenie poddano 5 nowo zbudowanych jednostek pływających, wpisanych do rejestru statków morskich, prowadzonego przez Dyrektora Urzędu Morskiego w Gdyni. W czasie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Wydano łącznie 2 decyzje ustne, które zostały wykonane w czasie kontroli.

Wnioski

- Ilość zgłoszeń statków przez armatorów do kontroli przed inspekcją wstępną wskazuje na nieprzestrzeganie cytowanych wyżej przepisów ustawy o bezpieczeństwie morskim przez urzędy morskie.

- Pomimo wejścia w życie w roku 2015 ustawy o pracy na morzu minister właściwy ds. gospodarki morskiej nie wydał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na małych i specjalistycznych statkach morskich (tj. na jednostkach niekonwencyjnych), a także na statkach śródlądowych.

25. Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich

W ramach realizacji tematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 9 kontroli u pracodawców na terenie portu w Gdyni i w Gdańsku zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrole przeprowadzono u 7 pracodawców, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków. Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych, w tym nieprzestrzegania przepisów bhp przy organizowaniu stanowisk pracy,
- nieprawidłowego wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i braku nadzoru przy pracach szczególnie niebezpiecznych,
- nieprawidłowych dojsć do stanowisk pracy na statkach (brak prawidłowo rozpiętej siatki pod trapek).

Inne nieprawidłowości dotyczyły: oceny ryzyka zawodowego, przygotowania do pracy, czy też powierzenie pracownikom tymczasowym wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej.

W 2016 roku w morskich przedsiębiorstwach portowych Gdańska i Gdyni odnotowano jeden śmiertelny i dwa ciężkie **wypadki przy pracy**. Wypadkowi śmiertelnemu uległ pracownik firmy podczas przestawiania wagonów wykonywanego przez firmę zewnętrzną, natomiast w dwóch ciężkich wypadkach ucierpieli pracownicy firm zewnętrznych – pracownik biurowy, spedytor, który nie powinien przebywać w strefie przeładunków oraz hakowy z innej firmy, która to firma na zlecenie wyładowywała ładunek ze statku, wykonując pracę w mieszanym zespole roboczym.

Podsumowanie

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy dla 352 pracowników. Rozpoczęto działania, mające na celu wyeliminowanie zjawiska obejścia przepisów dotyczących czasu pracy, szczególnie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Z uwagi na to, iż w latach poprzednich były odnotowywane pewne nieprawidłowości, lecz nie na taką skalę jak w roku 2016, należy prowadzić dalsze kontrole w obszarze związanym z przeładunkami w portach morskich.

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 2016 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przeprowadzono 220 kontroli, u 218 przedsiębiorców, z czego 7 stanowiły kontrole zbiorowe. W ramach realizacji tematu przeprowadzono również 110 kontroli związanych z badaniem skarg, których udział w ogólnej liczbie kontroli wyniósł 50%.

W 218 skontrolowanych zakładach pracowały ogółem 13.794 osoby, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 12.712 pracowników, w tym 6.546 kobiet, 329 młodocianych, 706 niepełnosprawnych.

W wyniku 195 kontroli przeprowadzonych u pracodawców sektora prywatnego stwierdzono niewypłacenie 249 pracownikom wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 329.997,71 zł. Wskazane kwoty dotyczą świadczeń bezspornych, w stosunku do których inspektorzy pracy wydali nakazy płatnicze.

U pracodawców sektora publicznego przeprowadzonych zostało 25 kontroli, na skutek których nie stwierdzono niewypłacenia wynagrodzeń oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy obligujących do wydania decyzji płatniczych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości stwierdzone w czasie kontroli dotyczyły takich zagadnień, jak:

- ewidencja czasu pracy,
- określenie w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 k.p.),
- poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy,
- regulamin wynagradzania,
- jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p.),
- zapewnienie odpoczynku dobowego,
- zapewnienie odpoczynku tygodniowego,
- zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
- wypłata wynagrodzenia w terminie,
- dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- wynagrodzenie (normalne) za pracę w godzinach nadliczbowych (dobowe, średniotygodniowe),
- ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży,
- rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej – wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,

- rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy – wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podczas kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości odnośnie takich zagadnień, jak:

- przedłużenie okresu rozliczeniowego na okres nieprzekraczający 12 miesięcy,
- tryb wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego (art. 150 § 3 k.p.),
- stosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p. na wniosek pracownika (art. 150 § 5 k.p.),
- tryb wprowadzenia przerywanego systemu czasu pracy (art. 139 § 3 i 5 k.p.),
- zapewnienie odpoczynku dobowego przy wykonywaniu pracy zgodnie z rozkładem pracy, o którym mowa w art. 140¹ § 1 i 2 k.p.,
- zapewnienie odpoczynku tygodniowego przy wykonywaniu pracy zgodnie z rozkładem pracy, o którym mowa w art. 140¹ § 1 i 2 k.p.,
- wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 16 nakazów zawierających 36 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 249 pracowników na łączną kwotę 329.997,71 zł,
- 161 wystąpień, w których zawarto 683 wnioski dotyczące 13.899 pracowników,
- 31 poleceń dotyczących 113 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie zarówno czasu pracy, jaki i wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 44 mandaty na pracodawców i osoby działające w imieniu pracodawcy, na łączną kwotę 53.900 zł, dotyczące 131 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Średnia wysokość mandatu wyniosła 1.225zł.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy najczęściej nakładali mandaty karne za zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, niewypłacenie oraz nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę, niewypłacenie i obniżenie wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11 godzinnym odpoczynku dobowym, zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 35 godzinnym.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy skierowali 5 wniosków o ukaranie do sądów, które dotyczyły łącznie 45 wykroczeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz naruszenia przepisów o czasie pracy. W szczególności 3 wnioski zostały skierowane przeciwko pracodawcom, natomiast 2 wnioski dotyczyły osoby działającej w imieniu pracodawcy.

Postępowanie zakończyło się w 4 sprawach, w przypadku których nałożone zostały grzywny w przedziale od 1.300 zł do 5.000 zł. Ostatni z wniosków został sporządzony pod koniec okresu sprawozdawczego i w związku z powyższym sprawa pozostaje w toku rozpoznawania.

Inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 38 środków oddziaływania wychowawczego, które dotyczyły 84 wykroczeń. Nałożone przez inspektorów pracy środki oddziaływania wychowawczego to zarówno pouczenia (14), ostrzeżenia (23) oraz uwagi (1). Środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczeń zostały zastosowane wobec 5 pracodawców oraz wobec 14 osób działających w imieniu

pracodawcy. Natomiast ostrzeżenia zostały skierowane wobec 12 pracodawców oraz wobec 11 osób działających w imieniu pracodawcy. Uwaga jako środek oddziaływania wychowawczego została zastosowana wobec 1 pracodawcy.

Prawie 40% przeprowadzonych kontroli realizowanych w ramach tematu zakończyło się wszczęciem postępowania wykroczeniowego.

W ramach prowadzonych kontroli tematycznych inspektorzy pracy podjęli współpracę ze związkami zawodowymi, co miało miejsce w przypadku 16 kontroli. Natomiast współpraca ze społeczną inspekcją pracy dotyczyła 5 przeprowadzonych kontroli.

Podobnie jak w latach ubiegłych inspektorzy pracy realizując czynności kontrolne udzielili również 1.076 porad prawnych. W szczególności dotyczyły one przepisów o czasie pracy, których prawidłowa interpretacja wpływa na prawidłowe naliczenie świadczeń należnych ze stosunku pracy a w głównej mierze wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, jak również w porze nocnej. Realizowana podczas kontroli promocja prawa pracy była skierowana nie tylko do pracodawców. Bardzo często z wiedzy inspektorów pracy korzystają pracownicy służb kadrowo – finansowych, związki zawodowe jak również sami pracownicy.

Wskazać należy, że promocja prawa pracy realizowana przez inspektorów pracy w czasie kontroli to również propagowanie informatorów i publikacji wydawanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Jak również informowanie o możliwości skorzystania z porad prawnych i informacji zamieszczonych na stronie internetowej www.pip.gov.pl

Efekty uzyskane w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych

Skuteczne działania inspektorów pracy podczas przeprowadzania czynności kontrolnych wpłynęły na wypłatę zarówno wynagrodzeń, jak i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy bez konieczności wydawania w tym zakresie wniosków i poleceń.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji tematu stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 812.617,29 zł dla 14.380 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 576.675,58 zł dla 8.995 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, skierowanych wniosków w wystąpieniach i poleceń oraz kwoty wypłacone w trakcie kontroli, niewymagające wydawania środków prawnych. Kwoty wyegzekwowane na rzecz pracowników w ramach realizacji kontroli tematycznych wykazane są wg stanu na dzień 16.01.2017 r.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami do pracodawców skierowano 16 nakazów płatniczych zawierających 36 decyzji dotyczących 249 pracowników na łączną kwotę 329 997,71 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 15 decyzji płatniczych zawartych w ww. nakazach, co stanowi 41,7% ogółem wydanych decyzji płatniczych. W związku z ich realizacją wyegzekwowano dla 156 pracowników kwotę 94.056 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 161 wystąpień zawierających łącznie 683 wnioski dotyczące 13.899 pracowników. Pracodawcy zrealizowali 455 zaleceń pokontrolnych zawartych w 112 wystąpieniach, tj. 71,3% ogółu wniosków w wystąpieniach. W wyniku realizacji wniosków wypłacono kwotę 55.637,52zł.

Ponadto do pracodawców skierowano 31 poleceń, które zostały zrealizowane w całości. W wyniku ich realizacji wyegzekwowano kwotę 272.184,06 zł dla 105 pracowników.

Wskazać należy, że podobnie jak miało to miejsce w latach ubiegłych w odniesieniu do środków prawnych dotyczących wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy, wskazana kwota wyegzekwowanych świadczeń nie jest w pełni miarodajna. Wynika to z faktu, iż nie upłynął jeszcze termin złożenia przez pracodawców informacji o sposobie realizacji zaleceń

pokontrolnych, które inspektorzy pracy skierowali pod koniec okresu sprawozdawczego. Ponadto część pracodawców informuje o wypłaceniu świadczeń nieprecyzyjnie nie wskazując wypłaconych kwot. Zdarzają się również przypadki nieinformowania o wykonaniu zaleceń pokontrolnych. W takich przypadkach inspektorzy pracy o wypłaconych kwotach dowiadują się dopiero w przypadku rekontroli.

Podsumowanie

Inspektorzy pracy trafnie dokonali doboru zakładów do kontroli uwzględniając zróżnicowanie pracodawców funkcjonujących na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Przy planowaniu kontroli uwzględniono takie parametry jak wielkość zatrudnienia, forma własności czy branża. Powyższe miało na celu zobrazowanie realnej skali nieprawidłowości.

Wskazać należy, że 50% przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji kontroli tematycznych była inicjowana skargami pracowników dotyczącym m.in. nieprzestrzeganiem przepisów o czasie pracy jak również o nieprawidłowościach w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeniach należnych ze stosunku pracy.

Zaznaczyć należy, że podobnie jak w latach ubiegłym również w roku sprawozdawczym kwoty wykazane w sprawozdaniu nie są w pełni miarodajne. Powyższe związane jest z faktem iż nie zawsze na podstawie prowadzonej przez pracodawców dokumentacji istnieje możliwość dokładnego poszczególnych wysokości świadczeń należnych ze stosunku pracy. Dotyczy to sytuacji gdy szeroko rozumiane wynagrodzenie za pracę składa się kilka składników, np. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za urlop czy za czas choroby, a pracodawca dokonał już częściowej wypłaty. W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy problem w ustaleniu stanu faktycznego pojawia się u pracodawców, którzy nie prowadzą kart ewidencji czasu pracy lub prowadzą je w sposób nierzetelny. W takich sytuacjach pomimo skarg pracowniczych dotyczących naruszenia przepisów o czasie pracy inspektorzy pracy mają znaczne trudności w ustaleniu czy faktycznie doszło do naruszeń i kontrola zazwyczaj kończy się ukaraniem za brak ewidencji czasu pracy. Powyższe jednak nie rozwiązuje problemu.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w ramach tematu wskazuje, że najczęściej kontrolowaną grupą przedsiębiorców były podmioty zajmujące się handlem detalicznym, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi, gdzie przeprowadzono 60 kontroli. Na drugim miejscu wskazać należy podmioty prowadzące działalność w zakresie handlu hurtowego z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi gdzie przeprowadzono 19 kontroli. Kolejną najczęściej kontrolowaną grupę stanowili przedsiębiorcy zajmujący się edukacją gdzie przeprowadzonych zostało 16 kontroli. W dalszej kolejności należy wskazać kontrole u podmiotów zajmujących się robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków, gdzie liczba kontroli wyniosła 13. Na kolejnym miejscu wskazać należy podmioty prowadzące działalność w zakresie produkcji artykułów spożywczych gdzie przeprowadzono 12 kontroli.

Przynależność pozostałych podmiotów kontrolowanych do branż według sekcji PKD była bardzo różnorodna. W związku z powyższym w poszczególnych branżach przeprowadzono poniżej 10 kontroli, a często po 2 lub 1 kontroli, co wskazuje na prawidłowy dobór zakładów do kontroli.

Biorąc pod uwagę liczbę wydanych decyzji płatniczych przypadających na poszczególne branże wynikające z zestawienia według sekcji PKD najwięcej decyzji płatniczych, bo aż 8 wydano w stosunku do podmiotów zajmujących się handlem hurtowym, z wyłączeniem handlu hurtowego pojazdami samochodowymi. Na drugim miejscu wskazać należy przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie robót budowlanych

związanych ze wznoszeniem budynków, gdzie wydano 6 decyzji. Po 4 decyzje wydano w związku z kontrolami przeprowadzonym u podmiotów zajmujących się robotami związanym z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz u podmiotów w zakresie handlu detalicznego, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi. Po 3 decyzje płatnicze zostały wydane w stosunku do podmiotów prowadzących działalność firm centralnych – doradztwo związane z zarządzaniem do podmiotów produkujących metalowe wyroby gotowe, z wyłączeniem maszyn i urządzeń oraz do podmiotów zajmujących się handlem hurtowym i detalicznym pojazdów samochodowych, naprawami pojazdów samochodowych. Po 1 decyzji obligującej do wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy inspektorzy pracy wydali wobec podmiotów prowadzących działalność w zakresie produkcji artykułów spożywczych; produkcji odzieży; produkcji wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych; transportu lądowego oraz transportu rurociągowego i podmiotów zajmujących się wynajmem i dzierżawą.

Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia wskazać należy, że więcej kontroli zostało przeprowadzonych w mniejszych podmiotach, a w szczególności 88 kontroli u pracodawców zatrudniających w przedziale od 10 do 49 pracowników oraz 84 kontrole u pracodawców zatrudniających do 9 pracowników. Liczba kontroli, którą przeprowadzili inspektorzy pracy w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób wyniosła 38. Najmniej kontroli bo tylko 10 zostało przeprowadzonych u pracodawców zatrudniających 250 i więcej osób zatrudnionych.

Kontrole przeprowadzone w sektorze prywatnym stanowiły aż 88,6% ogółu kontroli. Pozostałe kontrole były przeprowadzone w sektorze publicznym.

Dokonując analizy przeprowadzonych kontroli tematycznych należy zauważyć, że wszystkie wydane decyzje płatnicze skierowane były do podmiotów kwalifikujących się do sektora prywatnego. Niemniej jednak wskazać należy, że mniejsza liczba kontroli u pracodawców sektora publicznego związana jest z faktem, iż naruszenia przepisów o czasie pracy, jak i o wypłacie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie są stwierdzane ze względu na fakt, iż najczęściej praca jest wykonywana od poniedziałku do piątku z zachowaniem nominalnego czasu pracy. Ponadto pracodawcy sektora publicznego mają zagwarantowane środki na wypłatę wynagrodzeń, tak więc jest ona realizowana terminowo. W związku z powyższym kontrole inicjowane skargami pracowników są przeprowadzane zdecydowanie rzadziej niż w odniesieniu do pracodawców sektora prywatnego.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Przeprowadzone kontrole w ramach realizacji tematu wykazały, że podobnie jak w 2015 roku najczęściej wskazywaną przyczyną występujących nieprawidłowości jest nieznanie przepisów. Na kolejnym miejscu inspektorzy pracy wskazywali przyczyny pozostałe, a dopiero później brak środków finansowych. Sporadycznie naruszenie przepisów z zakresu wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy wynikały z niewłaściwej metody obliczania lub pomyłek w obliczaniu. Nie stwierdzono przypadków, aby przyczyną niewypłacenia świadczeń było bezpodstawne potrącenie.

W zakresie naruszania przepisów o czasie pracy wskazać należy, że nieprawidłowości związane są również ze świadomym działaniem pracodawców, które jest nakierowane na oszukanie pracowników i pozbawienie ich należnego wynagrodzenia za dodatkową pracę. W takich przypadkach ewidencja czasu pracy jest prowadzona nierzetelnie poprzez niewykazywanie w niej faktycznego czasu pracy.

Naruszanie przepisów o czasie pracy bardzo często jest spowodowane niewystarczającą liczbą zatrudnionych pracowników potrzebnych do realizacji wszystkich zadań. Pracodawcy ze względu na koszty związane z zatrudnieniem nowych pracowników (badania lekarskie czy szkolenia bhp) decydują się na polecenie pracy w godzinach nadliczbowych zatrudnionym pracownikom.

Naruszanie przepisów o czasie pracy oraz o wypłacie należnych świadczeń ze stosunku pracy często są również tolerowane przez samych pracowników. Związane jest to z obawą przed utratą pracy. Natomiast nieprawidłowości ujawniane są dopiero po zakończeniu okresu zatrudnienia najczęściej w wyniku kontroli skargowej. Ponadto sami pracownicy z uwagi na niskie wynagrodzenie są zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych i dodatkowym wynagrodzeniem z tego tytułu

Nieznajomość przepisów zarówno przez pracodawców jak i przez służby kadrowo – płacowe często jest przyczyną naruszania przepisów o czasie pracy, co w konsekwencji przekłada się na nieprawidłowo naliczone wynagrodzenie. W dalszym ciągu istnieje problem z ustaleniem wysokości dodatku do wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych. Ponadto brak jest świadomości, że za pracę wykonywaną w porze nocnej należy się dodatkowe wynagrodzenie. Kolejnym problemem jest rozumienie doby roboczej jak również pojęcia tygodnia służącego do rozliczania czasu pracy.

Zaznaczyć należy, że w okresie sprawozdawczym część kontrolowanych pracodawców borykała się również z problemami natury finansowej. W takich przypadkach inspektorzy pracy stwierdzali niewypłacenie wszystkich świadczeń należnych ze stosunku pracy lub też niewypłacenie tylko niektórych należności. Część pracodawców za priorytet uważa wypłatę wynagrodzenie za pracę, rezygnując równocześnie z wypłaty w terminie pozostałych świadczeń takich jak np. wynagrodzenie za urlop czy wynagrodzenie chorobowe. Niektórzy pracodawcy wypłacają wynagrodzenie w ratach. Inni w pierwszej kolejności dokonują wypłaty dla pracowników zatrudnionych, odkładając na termin późniejszy wypłatę dla byłych pracowników. W konsekwencji powyższego znaczna część przeprowadzonych kontroli związana była ze skargami pracowników.

Podczas czynności kontrolnych pracodawcy wskazują inspektorom pracy przyczyny niewypłacania należnych świadczeń ze stosunku pracy. W dalszym ciągu są to opóźnienia w płatnościach realizowanych przez kontrahentów, z którymi współpracują a czasem nawet ich brak. Ponadto wysokie koszty pracy mają również wpływ na problemy z wypłatą wynagrodzeń.

W dalszym ciągu z problemami natury finansowej borykają się mniejsi przedsiębiorcy, którzy w konsekwencji narastających problemów decydują się na zaprzestanie prowadzenia działalności. Natomiast większe podmioty w przypadku pojawienia się problemów finansowych korzystają z wcześniej wypracowanego zysku.

Dodatkowo czynnikiem niekorzystnie wpływającym na sytuację finansową przedsiębiorców jest nieograniczony import towarów, znacznie tańszych niż wyroby rodzime. Powoduje to spadek cen wyrobów w niektórych branżach lub w ogóle spadek sprzedaży.

Wnioski

Dokonując podsumowania należy uznać, że w związku z negatywną oceną przestrzegania przez podmioty kontrolowane zarówno przepisów o czasie pracy, jak i z zakresu wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy istnieje potrzeba dokonywania kontroli ww. zagadnień.

Szczególną uwagę należy poświęcić zagadnieniom dotyczącym czasu pracy. Nadal bardzo dużo podmiotów ma problem w interpretacji przepisów z zakresu czasu pracy. Dotyczy to

nie tylko pracodawców, lecz również pracowników kadr i płac, a także często podmiotów, którzy zarobkowo zajmują się rozliczaniem czasu pracy. Na kwestię nieprawidłowo rozliczanego czasu pracy wpływ mają również częste zmiany przepisów i brak szkolenia się osób tym zajmujących się. Nieprawidłowo rozliczony czas pracy w skutkach powoduje nieprawidłowo naliczone wynagrodzenie, jak również inne świadczenia należne ze stosunku pracy. Ponadto stwierdzić należy, że w niektórych przypadkach błędy w naliczeniach świadczeń ze stosunku pracy wynikają bezpośrednio z braku wiedzy. Dotyczy to np. wysokości wypłacanych dodatków za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych.

Należy również zauważyć, że pracownicy bardzo często chcąc egzekwować swoje prawa pracownicze w zakresie czasu pracy czy wynagrodzeń składają skargi. Jednakże obawiając się konsekwencji w postaci utraty pracy nie decydują się na ujawnienie faktu, iż kontrola jego pracodawcy inicjowana jest skargą. Brak zgody na ujawnienie roszczeń pracowniczych utrudnia inspektorom pracy czynności kontrolne, szczególnie w przypadkach stwierdzenia w czasie kontroli braku ewidencji czasu pracy lub niestwierdzenia w prowadzonej ewidencji nieprawidłowości a podnoszenia tych kwestii w skardze.

W dalszym ciągu, podobnie jak w latach poprzednich, problematyczna pozostaje kwestia wypłacania wynagrodzenia w wyższej wysokości, niż wynika to z przedstawionych do kontroli dokumentów. Brak chęci współpracy pracowników w powyższym zakresie dodatkowo utrudnia ujawnienie takich działań. Pracownicy w obawie przed utratą pracy akceptują taki stan rzeczy, a ich ewentualne roszczenia z tego tytułu pojawiają się dopiero, gdy dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Inspektorzy pracy nie mają skutecznych narzędzi służących do ujawniania takich praktyk, pomimo faktu, iż bardzo często mają świadomość, że tak się dzieje. Ponadto w dalszym ciągu istnieje społeczne przyzwolenie na stosowanie takich rozwiązań. W związku z powyższym należałoby dążyć do zmian legislacyjnych mających na celu uniemożliwienie pracodawcom i pracownikom podejmowania takich działań oraz wyposażenia inspektorów pracy w skuteczne narzędzia umożliwiające wykrywanie tego typu praktyk.

Zmiany legislacyjne powinny również dotyczyć doprecyzowania poprzez czytelne wskazanie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w przypadku rozwiązania stosunku pracy, jak również terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Na przyszłość pozwoli to uniknąć kwestii spornych oraz sprawi, że pracownicy szybciej będą mogli egzekwować swoje prawa.

W dalszym ciągu trudna jest sytuacja pracowników, których zakłady pracy przestały istnieć zaprzestając prowadzenia działalności. Dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy w takich przypadkach możliwe jest jedynie na drodze postępowania sądowego. Jednakże odzyskanie świadczeń pracowniczych w wielu przypadkach z różnych względów jest najczęściej niemożliwe.

Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, Państwowa Inspekcja Pracy winna rozszerzyć działania w zakresie promocji swojej działalności oraz edukacji i to zarówno pracodawców w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz pracowników w celu poprawy świadomości w zakresie gwarantowanych przepisami uprawnień. Wskazane jest także informowanie pracowników oraz opinii publicznej o społecznych skutkach naruszania przepisów.

Reasumując, uznać należy, że w związku ze stwierdzoną negatywną oceną przestrzegania zagadnień objętych kontrolami tematycznymi Państwowa Inspekcja Pracy powinna zwiększyć częstotliwość kontroli, jak również podejmować dalsze działania w zakresie promowania swojej działalności oraz edukacji pracodawców i pracowników.

W 2016 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 5,17 mln zł (uregulowane nakazami płatniczymi, wystąpieniami i poleceniami).

Według naszych danych na dzień 24.02.2017 r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- **161 decyzji płatniczych, wypłacając kwotę 1,72 mln zł dla 931 pracowników,**
- **wnioski z wystąpień i polecenia, wypłacając pracownikom kwotę 2,25 mln zł.**

Natomiast w 2015 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 8 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia skierowane do pracodawców.

2. Kontrola przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców

W 2016 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 17 kontroli w przedsiębiorstwach, spośród których:

- 13 pracodawców w/g PKD należało do branży zajmującej się transportem drogowym towarów,
- 3 pracodawców w/g PKD prowadziło działalność usługową wspomagającą transport lądowy,
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność w zakresie sprzedaży mięsa i wyrobów z mięsa.

Z zestawienia według form własności wynika, że 17 kontrolowanych przedsiębiorstw stanowiło własność prywatną.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie **309 pojazdów wyposażonych w urządzenia rejestrujące** stosowane w transporcie drogowym, z czego **31** pojazdów wyposażonych było w tachografy **analogowe**, natomiast **278** pojazdów wyposażonych było w tachografy **cyfrowe**.

Struktura taboru w kontrolowanych przedsiębiorstwach przedstawiała się następująco:

- **15** podmiotów posiadało od 1 do 20 samochodów,
- **1** podmiot posiadał od 61 do 80 samochodów,
- **1** podmiot posiadał od 81 do 100 samochodów.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2016 r. w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków dokonano sprawdzenia **9.228 dni pracy** w stosunku do **59 kierowców**.

Struktura skontrolowanych zakładów według obszaru wykonywanej działalności przedstawia się następująco:

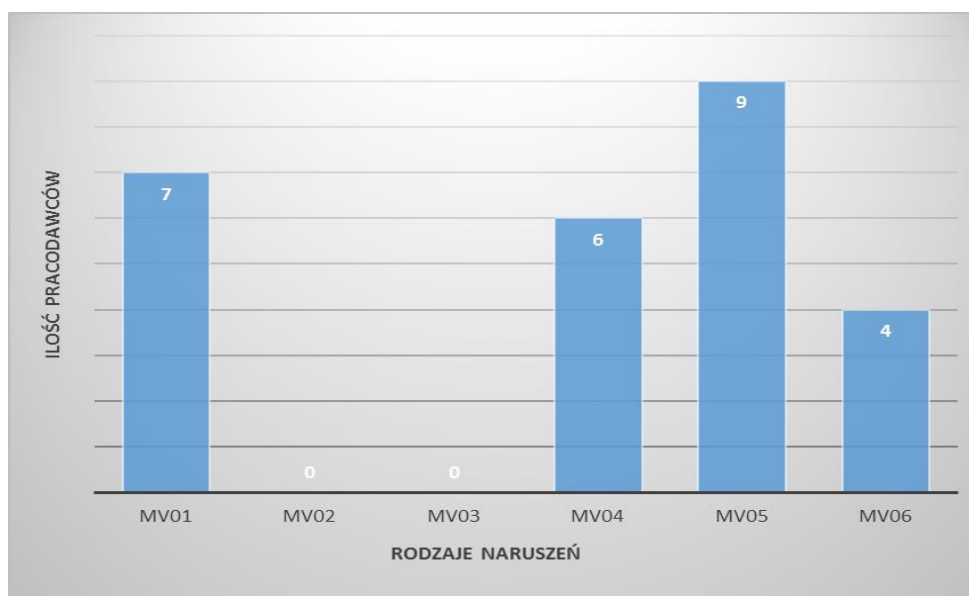
- 6 podmiotów prowadziło przewóz rzeczy w transporcie krajowym,
- 11 podmiotów prowadziło przewóz rzeczy w transporcie międzynarodowym.

Struktura skontrolowanych zakładów według rodzaju wykonywanej działalności przedstawia się następująco:

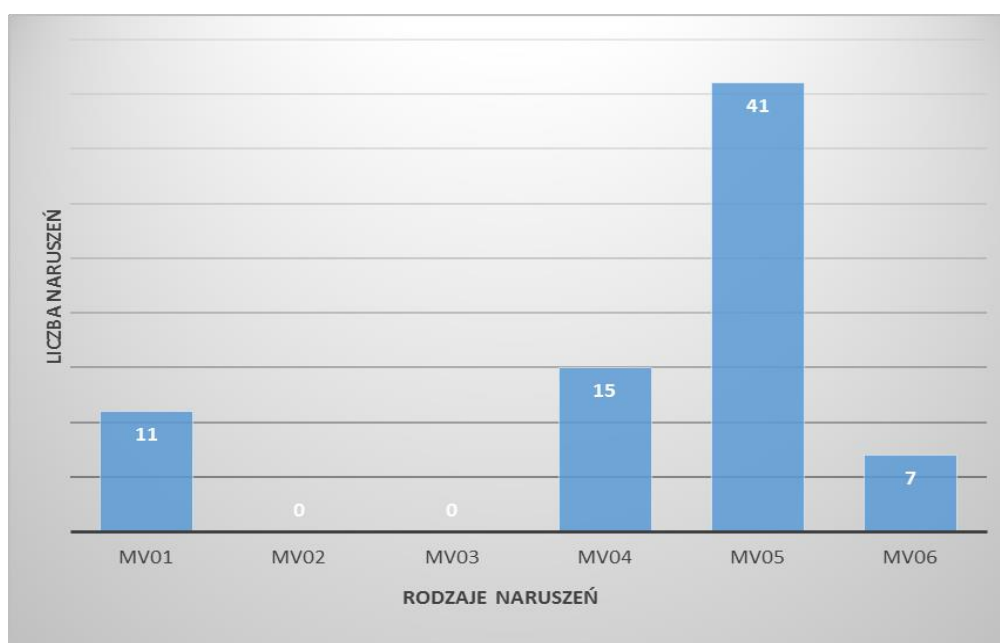
- 16 podmiotów prowadziło przewóz zarobkowy,
- 1 podmiot prowadził przewóz na potrzeby własne.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie dokumentowania poszczególnych rodzajów aktywności kierowców, czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynku kierowców, w stosunku do ogółu skontrolowanych pracodawców przedstawia poniższy wykres.

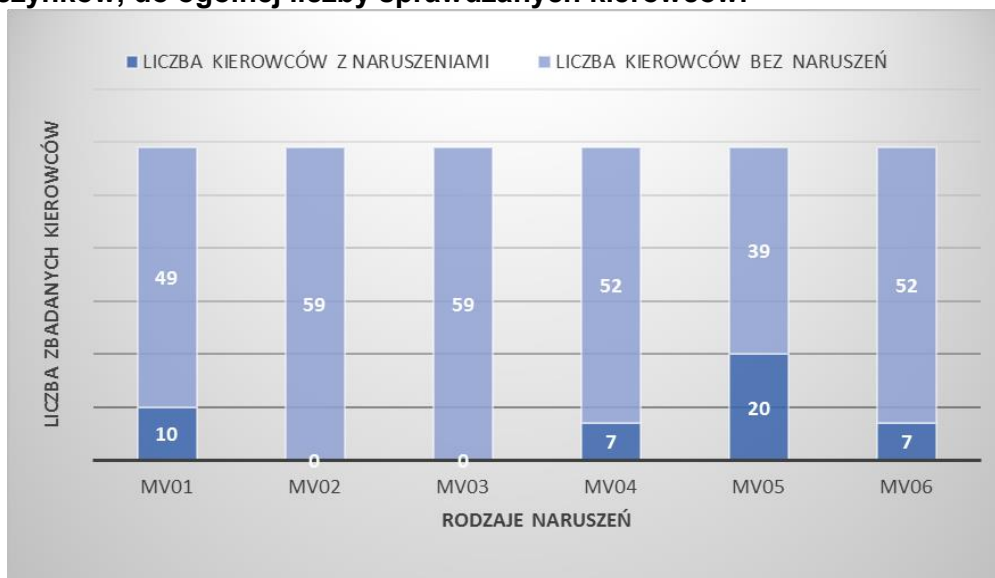
Wykres nr 1. Ilość pracodawców u których ujawniono występowanie poszczególnych nieprawidłowości



Wykres nr 2. Ilościowy wykaz ogółu wykrytych naruszeń



Wykres nr 3. Stosunek liczby kierowców, u których stwierdzono poszczególne naruszenia z zakresu czasu prowadzenia pojazdu wymaganych przerw i odpoczynków, do ogólnej liczby sprawdzanych kierowców.



Objaśnienia:

1. **MV01** – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
2. **MV02** – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
3. **MV03** – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
4. **MV04** – prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy,
5. **MV05** – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku,
6. **MV06** – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku.

Analiza badanych zagadnień

Nieokazanie do kontroli lub okazanie nieprawidłowych wykresówek lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu (MU02BU).

Nieudostępnienie do kontroli lub udostępnienie niepełnych danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy (MU03BU).

Nieprawidłowości w powyższym zakresie nie wystąpiły .

Przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (MV01).

Przypadki przekroczenia dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 7 przedsiębiorstwach (tj.41% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 10 pracowników, spośród 59 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 11 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 1.900 zł.

Przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (MV02).

Przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (MV03).

Nieprawidłowości w powyższym zakresie nie wystąpiły .

Prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy (MV04).
Przypadki prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 6 przedsiębiorstwach (tj. 35% kontrolowanych zakładów pracy) i dotyczyły one 7 pracowników, spośród 59 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 15 naruszeń. Za naruszenia nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 8.450 zł.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy (MV05).
Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 9 pracodawców (tj. 53 % kontrolowanych zakładów pracy) i dotyczyły one 20 pracowników, spośród 59 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 41 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 9.700 zł.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy (MV06).
Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 4 pracodawców (tj. 23 % kontrolowanych zakładów pracy) i dotyczyły one 7 pracowników, spośród 59 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 7 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 2.450 zł.

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 2 przedsiębiorców (tj. 12% kontrolowanych zakładów pracy) i dotyczyły one 4 pracowników, spośród 63 losowo sprawdzanych kierowców.

Nieprzestrzeżenie obowiązku ewidencjonowania godzin pracy kierowców /art. 25 ust. 1a ustawy o czasie pracy kierowców/.

W powyższym zakresie objęto kontrolą 12 kierowców, jednakże przedsiębiorcy dysponowali i udostępniili inspektorom pracy do kontroli wykresówki lub pliki pobrane z kart kierowców i tachografów cyfrowych.

Nieprzestrzeżenie 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/ (MU05BU).

Kontrole wykazały, że 5 pracodawców, pomimo ciążącego na nich obowiązku, nie odebrało od 12 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. Powyższe niedopełnienie obowiązków potraktowane zostało przez inspektorów pracy PIP jako jeden z przejawów braku zapewnienia właściwej organizacji pracy ogólnie wymaganej w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, w kontekście art. 92b ust. 1

ustawy o transporcie drogowym. W stosunku do 1 pracodawcy stwierdzono nieprawidłowe bądź niekompletne oświadczenia u 3 kierowców .

Nieprzestrzeżenie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, tj. przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym /art. 12 ustawy o czasie pracy kierowców/ (MO02).

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych pracowników w tygodniu, stwierdzono u 2 pracodawców (tj. 12% kontrolowanych zakładów pracy). Nieprawidłowości dotyczyły 2 pracowników, spośród 52 losowo sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli przeciętny limit godzin nadliczbowych w tygodniu łącznie o 3 godziny.

Nieprzestrzeżenie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy /art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców/ (MV51).

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Nieprzestrzeżenie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej /art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców/ (MV53).

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego limitu 10 godzin pracy na dobę, w sytuacji gdy praca była wykonywana w porze nocnej, stwierdzono u 11 pracodawców (tj. 64% kontrolowanych zakładów pracy). Dotyczyły one 26 pracowników, spośród 54 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców, którzy przekroczyli dopuszczalny dobowy limit czasu pracy łącznie w 119 dniach.

Przyczyny naruszeń prawa

Z informacji uzyskanych od pracodawców w trakcie kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwach transportowych w 2016 roku wynika, że kluczową przyczyną stwierdzonych naruszeń o czasie pracy kierowców oraz czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców jest wprowadzenie płacy minimalnej w Niemczech i we Francji.

W ocenie przewoźników objęcie kierowców firm transportowych przepisami o płacy minimalnej w znacznym stopniu ograniczyło swobodę świadczenia usług transportowych. Konieczność wypłaty minimalnej stawki za godzinę doprowadziła do wzrostu kosztów, które przekroczyły znacząco przychody. Ponadto przewoźnicy zwracają uwagę, że wprowadzone przepisy o minimalnej stawce godzinowej w Niemczech i we Francji nie uwzględniają zasad wynagradzania polskich kierowców, którzy otrzymują poza wynagrodzeniem za pracę także diety i ryczałty za noclegi .

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, który 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. W konsekwencji prowadzi to do tego, że kierowcy dążą do osiągnięcia jak najwyższego wynagrodzenia zmuszając się do bardziej intensywnej pracy, nie zważając na swoje zmęczenie, stan zdrowia czy warunki drogowe. Wszystko to bez wątplenia skutkuje naruszeniem przez kierowców obowiązujących norm prowadzenia pojazdów, co może zagrażać bezpieczeństwu drogowemu.

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. Zainteresowani taką praktyką są zarówno kierowcy, którym oferuje się wyższe wynagrodzenie - poza umową o pracę - oraz przewoźnicy, którzy szukają tańszych rozwiązań finansowych. Opisane wyżej praktyki odbywają się więc za zgodą obu stron i mają na celu z jednej strony zagwarantowanie kierowcy satysfakcjonującego wynagrodzenia bez ujawniania rzeczywistych dochodów, a z drugiej strony odprowadzenie jak najniższych podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Szczególną grupą osób zainteresowanych są przede wszystkim ci kierowcy, których wynagrodzenia objęte zostały postępowaniem egzekucyjnym. Dlatego też niejednokrotnie funkcję wynagrodzenia za wykonaną pracę pełnią należności z tytułu podróży służbowej, które nie podlegają egzekucji.

Sygnalizowaną przez przedsiębiorców przyczyną naruszeń jest utrzymujący się spadek cen usług transportowych wobec rosnącej konkurencji i globalizacji. Wielu kontrolowanych pracodawców w 2016 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 nielegalne 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 2016 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.

Komentarz do wyników kontroli

W 2016 roku, w ramach realizacji tematu dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów o czasie jazdy i czasie postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono łącznie 17 kontroli u przedsiębiorców, którzy należeli wyłącznie do sektora prywatnego. Stosownie do posiadanych danych według PKD aż 13 pracodawców należało do branży zajmującej się transportem drogowym towarów i 3 pracodawców prowadziło działalność usługową wspomagającą transport lądowy natomiast tylko 1 pracodawca prowadził działalność w zakresie sprzedaży mięsa i wyrobów z mięsa. Spośród 17 skontrolowanych przedsiębiorstw, 4 pracodawców należało do mikro przedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników) – co stanowi 23,5% ogółu skontrolowanych przedsiębiorstw, 11 zakładów pracy należało do małych przedsiębiorstw

(zatrudniających od 10 do 49 pracowników) – co stanowi 64,7% skontrolowanych przedsiębiorstw oraz 2 pracodawców należało do średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 249 pracowników) – co stanowi 11,8% ogółu kontrolowanych zakładów pracy.

Najwięcej naruszeń dotyczyło niezapewnienia kierowcy wymaganego odpoczynku dziennego. Łącznie ujawnionych zostało 41 naruszeń w stosunku do 20 kierowców w 9 kontrolowanych zakładach pracy, za które nałożone zostały na pracodawców kary pieniężne, na łączną kwotę 9.700 zł. W zakresie przestrzegania przepisów ustawy o czasie pracy kierowców, dużo nieprawidłowości dotyczyło naruszenia przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy kierowcy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej. Powyższe uchybienia stwierdzono w 11 kontrolowanych zakładach pracy w stosunku do 26 pracowników.

Podobnie jak w roku poprzednim, również w 2016 roku najwięcej naruszeń obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców wykryto przy przewozach w transporcie międzynarodowym.

W 2016 roku, w stosunku do roku poprzedniego, zmniejszyła się liczba przeprowadzonych kontroli, z 24 kontroli w 2015 roku do 17 kontroli w 2016 roku. Podobnie zmniejszyła się liczba nałożonych na przedsiębiorstwa kar administracyjnych, z 22 kar nałożonych w 2015 r. do 12 kar nałożonych w 2016 r. Spadła również łączna wysokość nałożonych kar, ponieważ kwota kar pieniężnych podlegająca uiszczeniu na rachunek organu nałożonych w 2015 r. wynosiła 48.350 zł, natomiast w 2016 r. wysokość nałożonych kar wynosiła 22.500 zł. Powyższy stan faktyczny wynikał przede wszystkim ze znacznego obniżenia rocznych limitów kontroli dni pracy kierowców w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. Dla porównania należy wskazać, że w kontrolowanych zakładach pracy w 2016 roku zweryfikowano 9.228 dni pracy kierowców, w 2015 r. poddano kontroli - 24.000 dni pracy kierowców.

Zastosowane środki prawne w 2016 r.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2016 roku u 17 przedsiębiorców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym inspektorzy pracy ogółem nałożyli kary decyzją administracyjną na 12 pracodawców, na łączną kwotę 22.500 zł.

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że 12 kar pieniężnych na łączną kwotę 22.500 zł. zobowiązani pracodawcy uiszcili w całości.

Na rachunek bankowy OIP Gdańsku wg stanu na dzień 31.12.2016 roku z tytułu nałożonych kar wpłynęła łączna kwota 22.500 zł.

W 2016 roku żaden z pracodawców nie występował z wnioskiem o rozłożenie nałożonej kary pieniężnej na raty oraz nie złożył odwołania od decyzji administracyjnej do Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku jako organ II instancji.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w temacie w części dotyczącej czasu pracy kierowców, Inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 14 wystąpień zawierających 21 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców (wnioski dotyczyły 90 pracowników),
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców oraz osoby działające w ich imieniu, ogółem 4 mandaty, dotyczące 5 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 4.000 zł,
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy zastosowali wobec pracodawców ogółem 3 środki wychowawcze w formie pouczenia.

W 2016 roku inspektorzy pracy nie kierowali wniosków o ukaranie do sądów karnych. Na dzień 12.01.2017 roku 9 pracodawców poinformowało na piśmie właściwego inspektora pracy o wykonaniu 13 wniosków pokontrolnych dotyczących wyeliminowania naruszeń prawa pracy z zakresu czasu pracy kierowców, które zostały zrealizowane w stosunku do 61 pracowników.

Współpraca z innymi organami, działania promocyjne i prewencyjne

W 2016 roku w ramach realizacji tematu inspektor pracy powiadomił Urząd Kontroli Skarbowej w Gdańsku oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Chojnicach o uchybieniach stwierdzonych w trakcie kontroli przeprowadzonej w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowo-Handlowym. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły niewykazywania na listach płac kierowców wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i za czas dyżuru oraz wypłacaniu ww. należności bez potwierdzenia, w związku z celowym unikaniem opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatku dochodowego od osób fizycznych.

Wskazany powyżej przykład potwierdza, że kompleksowe kontrole przeprowadzone w przedsiębiorstwach transportowych, oparte na wzajemnej współpracy pomiędzy organami uprawnionymi do sprawowania kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, mogą skutkować wymiernymi efektami działalności, w postaci uzyskania poprawy stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy u kontrolowanych pracodawców oraz wyegzekwowania należnych pracownikom świadczeń ze stosunku pracy.

W ramach działań prewencyjnych w 2016 roku inspektorzy pracy udzieli pracodawcom i pracownikom łącznie 49 porad w zakresie rozliczania czasu pracy kierowców, podróży służbowych, zasad stosowania norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku kierowców, w tym 4 porady dotyczące legalności zatrudnienia oraz 12 porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa pracy w sektorze transportu drogowego.

Wnioski

Pozytywnie należy ocenić fakt, że podobnie jak w latach ubiegłych kontrole prowadzone w 2016 roku, 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 2016 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 skierowali do pracodawców środki prawne dotyczące wypłaty uprawnionym kierowcom należnego wynagrodzenia oraz przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Z kontroli przeprowadzonych w 2016 roku wynika, że największą skalę naruszeń przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerw i odpoczynkach ujawniono w zakresie skracania, dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku, natomiast najczęściej 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 w 2016 jest fakt, że zdecydowana większość przewoźników pracuje na zakupionym oprogramowaniu do analizy czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków kierowców, które 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 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 2016 roku w przedsiębiorstwach transportowych skutkowały podobnie jak w latach ubiegłych poprawą stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wyegzekwowaniem 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.

3. Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu

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

W 2016 roku na terenie OIP w Gdańsku w ww. zakresie przeprowadzono 64 kontrole u 62 przedsiębiorców zatrudniających ogółem 523 osoby, w tym 156 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości wydano 15 poleceń dotyczących 27 osób, skierowano 11 wniosków odnośnie 31 osób. Nałożono 8 mandatów i zastosowano 5 środków wychowawczych.

W 31 kontrolach (48%) zakwestionowano umowy cywilnoprawne, skutkiem czego inspektorzy pracy wystąpili lub polecili ich przekwalifikowanie na umowy o pracę.

W 2016 r. nie stwierdzono innego rodzaju umów (poza umowami zlecenia i o dzieło), które zawierano w warunkach naruszenia art. 22 kodeksu pracy. Nieprawidłowych umów zleceń stwierdzono 67, umów o dzieło – 12.

W ramach omawianego tematu nie wniesiono powództw o ustalenie istnienia stosunków pracy.

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, jak i 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 (w 15 kontrolach na polecenie inspektora pracy przedsiębiorcy przekształcili umowy cywilnoprawne w umowy o pracę wobec 27 osób), zarazem miała charakter prewencyjny poprzez podniesienie świadomości prawnej przedsiębiorców, akcentowanie różnic między zatrudnianiem na podstawie umowy cywilnoprawnej a umową o pracę. W ocenie inspektorów pracy zasadnym jest rozważenie zmian legislacyjnych mających na celu zwiększenie uprawnień inspektora pracy odnośnie kwalifikacji i możliwości przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę.

Współpraca z innymi organami

W trakcie kontroli realizacji tematu inspektorzy pracy współpracowali z takimi organami, jak urzędy skarbowe, urzędy kontroli skarbowej, straż graniczna, wojewoda, Powiatowy Urząd Pracy i ZUS. Współpraca z w/w organami polegała na:

- prowadzeniu kontroli na wniosek tych organów (PUP i ZUS),
- poinformowaniu o wynikach kontroli (urzędy skarbowe, urzędy kontroli skarbowej, straż graniczna, wojewoda, Powiatowy Urząd Pracy i ZUS).

Wnioski

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 inne branże, gdzie umowy te cieszą się dużą popularnością.

Zasadnym jest również 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 powinno się podjąć działania w zakresie nowelizacji przepisów odnośnie oskładkowania umów o dzieło, które w branży budowlanej cieszą się dużą popularnością z uwagi na specyfikę i charakter prowadzonych prac.

Tylko kompleksowe działania mogą znacząco wyeliminować niekorzystne zjawiska na rynku pracy, w tym nadużywanie umów cywilnoprawnych przy zatrudnianiu osób fizycznych. Niezbędne jest również podejmowanie działań prewencyjnych mających na celu uświadamianie osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych różnic, jakie występują między umową o pracę a umową cywilną i konsekwencji wynikających z przyszłych uprawnień emerytalnych oraz dostarczanie informacji o możliwości dochodzenia ustalania istnienia stosunku pracy przed Sądami Pracy.

Za pozytywny aspekt, należy uznać dążenie ustawodawcy do minimalizacji różnic między umową cywilnoprawną a umową o pracę, między innymi poprzez wprowadzenie zmian legislacyjnych polegających na określeniu minimalnej stawki godzinowej przy umowach zlecenia, co tym samym niweluje argument opłacalności zatrudniania na podstawie umowy zlecenia z uwagi na ponoszone mniejsze koszty. Korzystną zmianą jest również obowiązująca od 2016 r. zasada, iż jeżeli osoba wykonująca umowę zlecenia, której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym miesiącu będzie niższa od kwoty aktualnego minimalnego wynagrodzenia, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym również z innych tytułów. Należy mieć nadzieję, że zmiany te w znacznym stopniu przyczynią się do poprawy warunków zatrudnienia na zleceniach oraz na umowach o świadczenie usług.

B. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych w roku 2016

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy w 2016 r. skontrolowali 54 podmioty zatrudniające ogółem 5.945 osób, w tym w ramach stosunku pracy – 5.371 osób, w tym 2.375 kobiet oraz 6 młodocianych.

W zakresie 126 zbadanych stosunków pracy w przedmiocie nawiązania umowy o pracę na okres próbny nieprzekraczający 3 miesięcy w toku przeprowadzonych kontroli ujawniono jeden przypadek zawarcia umowy o pracę na okres próbny powyżej 3 miesięcy. Natomiast w zakresie badania zagadnienia ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę – jeżeli pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy zbadano 33 przypadki i nie stwierdzono uchybień. W odniesieniu do badanej przez inspektorów pracy problematyki przestrzegania art. 14 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw: pracę zbadano 160 umów o pracę i nie stwierdzono uchybień.

Z kolei w odniesieniu do kontroli zamieszczania w umowie o pracę na czas określony zawartej w celu lub przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy, informacji wskazanych w art. 29 § 1¹ Kodeksu pracy analizą objęto 242 umowy o pracę i stwierdzono jeden brak.

Co do zagadnień prawidłowości zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony zgodnie z wymogami wynikającymi z treści art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy na 812 zbadanych umów nie stwierdzono uchybień.

W zakresie zbadanych 922 przypadków dotyczących zagadnienia poinformowania pracownika na piśmie o jego warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę w terminie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę stwierdzono 52 uchybienia i 13 braków.

Z kolei, w zakresie zbadanych 848 przypadków dotyczących badania zagadnienia poinformowania pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę w terminie nie później niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejście w życie zmian, stwierdzono 48 uchybień i 89 braków.

W ramach kontroli prawidłowości ustalania okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony trwającej w dniu 22 lutego 2016 r., ale wypowiedzianej przed tym dniem na podstawie art. 14 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zbadano 117 przypadków i stwierdzono 37 przypadków nieprawidłowości.

W zakresie badania prawidłowości ustalania okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej począwszy od dnia 22 lutego 2016 r. zbadano 94 przypadki, znajdując w odniesieniu do 8 przypadków nieprawidłowości.

W obszarze problematyki zawiadamiania okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w odniesieniu do umowy o pracę na czas określony opisanej w dyspozycji art.25¹ § 5 Kodeksu pracy na 107 przypadków odnotowano 1 brak i 17 uchybień. Natomiast w zakresie kontroli zawiadamiania okręgowego inspektora pracy o uzupełnieniu umowy o pracę na czas określony trwającej w dniu 22 lutego 2016 r zawartej w przypadku, o którym mowa w art. 25¹§4 pkt 4 Kodeksu pracy o informacje o przyczynach zawarcia umowy w oparciu o art. 15 ust 2 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zbadano 154 przypadki, ujawniając 14 uchybień w tym zakresie.

W 7 przypadkach kontrole zostały przeprowadzone, w wyniku zgłoszeń dokonanych przez pracodawców na podstawie art. 25¹ § 5 Kodeksu pracy. Kontrole te zostały przeprowadzone wobec podmiotów, których zawiadomienie w trybie wskazanym w art. 25¹ § 5 Kodeksu pracy budziły wątpliwości. Jako takie wątpliwości zakwalifikowano: brak przyczyny zawarcia umowy na czas określony wskazanej w art. art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy, jak również zawiadomienia dokonane po terminie oraz niemożność zidentyfikowania przyczyny zawarcia umowy o pracę.

W związku z ustaleniami z kontroli skierowano do pracodawców 28 wystąpień zawierających 37 wniosków oraz 4 polecenia, zastosowano 1 mandat.

W toku kontroli inspektorzy pracy udzielili 279 porad prawnych dotyczących zagadnień prawidłowego zawierania umów o pracę, w tym zawierania i rozwiązywania umów o pracę na czas określony.

Podsumowanie i wnioski

Zawieranie umów o pracę na czas określony w obrocie gospodarczym, co miało również miejsce w latach poprzednich jest zjawiskiem powszechnym. Nadto, stosunkowo krótki okres obowiązywania znowelizowanych przepisów nie pozwala na sformułowanie obiektywnych wniosków w zakresie funkcjonowania instytucji tzw. umów pozalimitowych.

Oceniając wartość legislacyjną wprowadzonych przepisów należy wskazać na ich charakter w zakresie redakcji art. 25¹ § 4 pkt 4 *Kodeksu pracy*. Przepisy te zawierają zwrot nieostry: „przyczyny obiektywne”. Próbując ustalić znaczenie przesłanki, jaką są przyczyny obiektywne warto może wskazać na orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE, które zapadało na gruncie dyrektywy Rady 99/70 WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Z orzeczeń wydanych przez trybunał wynika, że pojęcie „obiektywnych powodów” (przyczyn) musi być rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym rozumieniu wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony.

Stąd zasadnym *de lege ferenda* jest zmiana przepisów we wskazanym wyżej zakresie poprzez wyeliminowanie pojęcia *przyczyn obiektywnych* i stworzenie instytucji umożliwiającej wydłużanie okresu obowiązywania umów o pracę na czas określony na innych zasadach albo wyeliminowanie tego pojęcia i pozostawienie obowiązujących limitów zawierania umów na czas określony bez możliwości zmiany okresu ich obowiązywania.

4. Przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach leczniczych

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w podmiotach leczniczych na terenie województwa pomorskiego w 2016 roku oceniono na podstawie wyników 24 kontroli, przeprowadzonych w 21 podmiotach leczniczych. Zrealizowano je w podmiotach z grupy:

- podmioty lecznicze publiczne – całodobowe – 4 kontrole,
- podmioty lecznicze publiczne – ambulatoryjne – 3 kontrole,
- podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe – 11 kontroli,
- podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne – 6 kontroli.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 35 decyzji nakazowych,
- 12 wystąpień zawierających 51 wniosków,
- 3 polecenia,
- 1 mandat na kwotę 1.200 zł.

Ponadto w 3 przypadkach skierowano wnioski o wyciągnięcie konsekwencji wobec winnych naruszenia praw pracowniczych.

W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 88 porad technicznych, 175 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 16 dotyczących legalności zatrudnienia.

Nieprawidłowości stwierdzono w trakcie 11 kontroli przeprowadzonych w 11 podmiotach leczniczych.

Kontrole w 2016 r. objęły publiczne zakłady opieki zdrowotnej w zakresie ambulatoryjnej opieki zdrowotnej, niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej w zakresie ambulatoryjnej opieki zdrowotnej, publiczne zakłady opieki zdrowotnej w zakresie całodobowej opieki zdrowotnej oraz niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej w zakresie całodobowej opieki zdrowotnej. Wyniki z kontroli podmiotów leczniczych wskazują, iż nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy kształtują się mniej więcej na tym samym poziomie w sferze publicznej i niepublicznej – w zakresie całodobowej i ambulatoryjnej opieki zdrowotnej.

Przyczyny zdiagnozowane przez inspektorów pracy nie odbiegają od ujawnianych w latach poprzednich. Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości w podmiotach leczniczych, według kontrolujących inspektorów pracy są:

- brak znajomości przepisów prawa przez służby odpowiedzialne za ich realizację,
- niewłaściwa komunikacja służbowa pomiędzy poszczególnymi służbami, komórkami organizacyjnymi, w tym służbą bhp,
- trudności wynikające z przekształceń podmiotów leczniczych (zmian formy prawnej), w szczególności przy łączeniu podmiotów leczniczych.

W ocenie kontrolujących jedną z często występujących przyczyn naruszeń prawa w publicznych i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę nad pracownikami, są nieprawidłowości w ustaleniach źródeł prawa wewnątrzzakładowego, np. nieustalenie w treści regulaminu pracy obowiązujących systemów czasu pracy dla poszczególnych grup zawodowych, nieprawidłowości w zakresie dotyczącym: czasu pracy pracowników ekonomicznych i administracyjnych, zgody pracownika na zmianę przydziału godzin dla rozpoczęcia i końca pracy, zgody na wykorzystanie systemu opt – out, udzielania 11 godzinnego odpoczynku dobowego po dyżurze medycznym, terminu podania harmonogramu pracy do wiadomości pracowników, przyjętego okresu rozliczeniowego czasu pracy, wliczania czasu dyżuru medycznego do czasu pracy pracownika, rodzajów szkoleń bhp dla poszczególnych grup pracowniczych oraz niedbalstwo legislacyjne. Przejawia się to często w tym, że regulaminy pracy u pracodawców nie są zmieniane pomimo, że nastąpiła zmiana przepisów, np. ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Kolejną przyczyną stwierdzonych naruszeń prawa pracy, która występuje w zasadzie w publicznych i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę zdrowotną nad pacjentami, jest brak właściwego nadzoru na personelem, który kieruje poszczególnymi komórkami organizacyjnymi. Ma to przełożenie m.in. na prawidłowość obliczania nadgodzin z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, na planowanie i rozliczanie czasu pracy np. praca dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, planowanie godzin nadliczbowych, zatrudnianie powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu, niezapewnianie odpoczynku co najmniej 11 godzinnego w każdej dobie.

Inną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości pojawiającą się coraz częściej nie tylko w niepublicznych podmiotach leczniczych, ale i publicznych zapewniających całodobową opiekę nad pacjentem jest świadome łamanie przepisów prawa pracy. W ocenie kontrolujących przejawia się to np. w zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. Umowy zlecenia zawierane są na pełnienie dyżurów medycznych. Pracodawcy podejmując takie działania mają świadomość konsekwencji swoich czynów, natomiast zasłaniają się koniecznością zapewnienia ciągłej opieki zdrowotnej w szpitalu oraz ograniczeniami zatrudnienia w niektórych grupach zawodowych w szczególności pielęgniarek.

W związku z licznymi w ostatnich latach przekształceniami podmiotów leczniczych (zmiana formy prawnej) oraz łączeniem podmiotów leczniczych w jedną spółkę pojawiły się problemy w zakresie jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę oraz problemy w zakresie komunikacji między przełożonymi a pracownikami i kształtowania zasad współżycia społecznego w zakresie odpowiednich relacji służbowych między pracownikami, co skutkuje występowaniem zachowań niepożądanych.

Podmioty lecznicze funkcjonowały wcześniej jako samodzielne odrębne podmioty prowadzące swoją odrębną politykę kadrowo-płacową, uzależnioną od własnej kondycji

finansowej. Efektem połączeń w jeden podmiot są różnice w wynagrodzeniach praktycznie wszystkich grup pracowniczych. Wyrównanie wynagrodzeń jest uwarunkowane od kondycji finansowej i jest to proces rozłożony w czasie.

W zakresie świadczeń pieniężnych najczęściej naruszane były przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowego.

Ujawnione nieprawidłowości dotyczące wypłaty należności pracowniczych mają związek z niezrozumieniem przepisów prawa pracy.

Ponadto, jako przyczynę stwierdzonych uchybień, można wskazać brak przywiązywania wagi do zagadnień bhp, w szczególności w zakresie opracowywania i prowadzenia wymaganej dokumentacji i skupianie się przez pracodawców prowadzących działalność leczniczą na „leczeniu pacjenta”, spychając problemy bhp na „dalszy plan”.

Dodatkowo, w przypadku pracodawców, którzy zlecieli realizację zagadnień zewnętrznym firmom służby bhp, realizację zagadnień zlecieli firmom które nie zawsze w wystarczającym stopniu posiadają przygotowanie faktyczne do prowadzenia spraw w służbie zdrowia.

Wyniki kontroli realizowanych w 2016 r. w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp nie jest zadowalający.

Nieprawidłowości stwierdzone zostały zarówno w podmiotach leczniczych prowadzących zarówno całodobową, jak i stacjonarną opiekę zdrowotną nad pacjentem (szpitalnictwo, ambulatoryjna opieka zdrowotna).

Wnioski

Wyniki kontroli realizowanych w 2016 r. w ramach omawianego tematu w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający.

Ponadto kontrole potwierdziły już w roku ubiegłym, 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. (Nieprawidłowości w tym zakresie wskazano wyżej).

W ocenie kontrolujących, 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.

Wyniki kontroli wskazują na dalszą potrzebę prowadzenia kontroli w podmiotach leczniczych, w tym w zakresie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, w celu zwiększenia przestrzegania przepisów prawa pracy w tych jednostkach.

5. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego

A. Placówki wielkopowierzchniowe

Prawna ochrona pracy

Zbiorcze wyniki 13 kontroli w 12 placówkach wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy w hipermarketach od lat utrzymuje się na podobnym poziomie i nie dotyczy dużej liczby pracowników. W porównaniu do ubiegłego roku odnotowano mniejszą liczbę skarg, przy czym w większości były one bezzasadne.

Stwierdzono niewiele naruszeń prawa dotyczących wewnętrzzakładowych źródeł prawa, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, akt osobowych. Natomiast po raz pierwszy od kilku lat stwierdzono naruszenia w zakresie czasu pracy. Po raz pierwszy stwierdzono pracę w święta w 1 placówce handlowej, niezapewnienie 58 pracownikom 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego w innej placówce. Odnotowano przypadki zatrudniania pracowników po raz drugi w tej samej dobie (21 pracowników), nie stwierdzono niezapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nieudzielenia co 4 niedzieli wolnej od pracy. W 1 przypadkach odnotowano niewypłacenie pracownikom dodatku za pracę w porze nocnej, w stosunku do 35 pracowników.

W porównaniu do ubiegłych lat liczba skontrolowanych placówek jest większa (8 - w 2015 r., 13 - w 2016 r.), większa jest liczba wydanych przez inspektorów decyzji i wystąpień, nie odnotowano jednak wielu wykroczeń, nie stosowano mandatów, tylko 1 środek oddziaływania wychowawczego. W pozostałych 3 przypadkach, w których stwierdzono popełnienie wykroczeń inspektorzy poprzestali na skierowaniu wniosku o wyciągnięcie konsekwencji służbowych w stosunku do osób winnych stwierdzonych naruszeń.

Jako przyczynę stwierdzonych naruszeń prawa pracodawcy podają problem z interpretacją przepisów, a także częste ich zmiany. Powstałe nieprawidłowości często wynikają nie z braku wiedzy, ale z niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanych czynnościach lub błędnej interpretacji przepisów.

Analiza dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w hipermarketach wskazuje na poprawę w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawnej ochrony pracy. Odnotowano niewiele nieprawidłowości, co może być wynikiem wieloletniego nadzoru i kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w dużych sieciach handlowych poprawia się, Nie odnotowujemy skarg pochodzących od zatrudnionych pracowników. Zmasowane kontrole i nadzór ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, odniosły pozytywny skutek i stan praworządności w stosunkach pracy w placówkach wielkopowierzchniowych oceniamy jako zadowalający.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W 2016 r. inspektorzy pracy nie stwierdzili wielu nieprawidłowości w kontrolowanych marketach. W jednym przypadku stwierdzono brak szkolenia okresowego bhp pracodawcy i 3 zatrudnionych u niego pracowników, nie odnotowano dopuszczania do pracy pracowników bez szkolenia wstępnego. Jednak w 5 przypadkach stwierdzono, że szkolenie zostało przeprowadzone kilka miesięcy po rozpoczęciu przez pracowników pracy na zajmowanych stanowiskach. Największa liczba stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła marketu w Gdańsku, który nie był kontrolowany w ramach tematu w ogóle oraz innego, który

był wcześniej kontrolowany. Nieprawidłowości w głównej mierze wynikają ze stanu technicznego obiektów, pomieszczeń pracy, magazynów i przyległych placów manewrowych oraz maszyn i urządzeń. Największą liczbę nieprawidłowości odnotowano w zakresie magazynowania i składowania towarów, wyznaczenia oraz zastawiania dróg transportowych na terenie magazynów oraz placów manewrowych.

Inspektorzy pracy odnotowali wymierne efekty po wykonaniu wydanych podczas kontroli decyzji nakazowych:

- w 3 marketach zapewniono drożne drogi ewakuacyjne,
- doprecyzowano ocenę ryzyka zawodowego w zakresie czynników biologicznych,
- udrożniono drogi transportowe, usunięto palety z towarem znajdujące się na drogach transportowych,
- dokonano naprawy wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- wykonano pomiary skuteczności ochron przeciwporażeniowych,
- oznakowano miejsca niebezpieczne,
- opracowano instrukcję bezpiecznego składowania towarów,
- zapewniono ład i porządek oraz bezpieczne składowanie towarów.

Reasumując, stan przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w 2016 roku utrzymuje się na poziomie z lat ubiegłych i jest zadowolający. Nie stwierdzono drastycznych naruszeń prawa. Najwięcej naruszeń stwierdzono w obszarze transportowania i magazynowania towarów.

Kontrole prowadzone od wielu lat przez inspektorów pracy w hipermarketach skutkują poprawą warunków pracy. W żadnym markecie nie odnotowano ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Nie stwierdzono rażącego naruszania prawa, pracodawcy i pracujące u nich służby starają się stworzyć i utrzymać bezpieczne warunki pracy.

Należy nadal prowadzić akcje promocyjne i kontrole, aby stan bezpieczeństwa był na niezmiennym poziomie albo poprawiał się.

B. Inne placówki handlowe

W 2016 r. skontrolowano 41 innych placówek handlowych, zatrudniających 322 osoby, w tym 269 pracowników, w tym 221 kobiet, 21 młodocianych.

Prawna ochrona pracy

Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu była w 2016 roku wyższa niż w latach poprzednich, ale podobnie jak w poprzednich latach z reguły nie były to kontrole spowodowane skargami pracowników, co sugerowałyby wytyczne do realizacji tematu. Tylko 6 spośród 41 kontroli przeprowadzonych było wskutek skarg (14,6 %). Żadna z nich nie była skargą pracownika, 2 skargi złożyli byli pracownicy, 3 osoby postronne, 1 skarga anonimowa. 3 skargi były bezzasadne, 2 zasadne, 1 częściowo zasadna.

Podczas kontroli ujawniono jeden przypadek nieprowadzenia ewidencji czasu pracy oraz 2 przypadki nierzetelnego jej prowadzenia. Stwierdzono, że 6 pracodawców nie tworzy harmonogramów dla 19 spośród 216 zbadanych pracowników. Nieprawidłowości w harmonogramach pracy stwierdzono w 9 przypadkach. Część pracodawców oświadczyła, że pracownicy sami ustalają sobie rozkład czasu pracy, tak żeby im było wygodnie, część z kolei twierdzi, że rozkład jest zawsze taki sam i nie ma potrzeby sporządzania go na kolejne miesiące. Ujawniono tylko 1 przypadek w stosunku do 3 pracowników łamania

przepisu o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. U 2 pracodawców przypadkach stwierdzono niezapewnienie 11 pracownikom co 4 niedzieli wolnej od pracy.

W 2016 roku nie stwierdzono braku wypłaty wynagrodzenia w terminie, stwierdzono niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe 8 pracownikom na 21, którzy w ogóle mieli odnotowaną pracę w godzinach nadliczbowych. Stwierdzono również niewypłacenie dodatku za pracę w porze nocnej 10 pracownikom u 2 pracodawców.

Liczba stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości jest zaniżona i nie odzwierciedla problemu, gdyż pracownicy często skarżą się, że otrzymują wynagrodzenie za pracę w ratach, natomiast nie jest to nigdzie ewidencjonowane, na listach płac nie podaje się daty odbioru wynagrodzenia, a w małych placówkach praktyką jest raczej wypłacanie „do ręki”, nie na konta bankowe. Oddzielnym problemem, stanowiącym znaną powszechnie „tajemnicę”, jest fakt sporządzania list płac, na których figuruje kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego naliczane są i przekazywane składki ZUS oraz podatki, natomiast wypłacanie wyższej kwoty wynagrodzenia.

Pracodawcy prowadzą ewidencję czasu pracy często w sposób oderwany od rzeczywistości, ani listy obecności ani tym bardziej karta ewidencji czasu pracy nie stanowi faktycznego odbicia godzin pracy. Pracownicy podpisują listę w miejscach zaznaczonych przez pracodawcę, nie wpisując faktycznych godzin pracy. Powoduje to, iż podczas kontroli inspektorzy pracy nie są w stanie ocenić skali zjawiska fikcyjnego zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy podpisują takie umowy w dobrej wierze, otrzymują wynagrodzenie za pracę, którą faktycznie wykonują, nie widzą więc problemu. Problem pojawia się w momencie, gdy pracownik tak zatrudniony zaczyna chorować.

Pracodawcy tłumaczą swoje błędy nieznaną przepisów oraz koniecznością skupienia się na działalności podstawowej. Zyski z prowadzonej działalności są nieduże, więc pracodawcy szukają wszędzie oszczędności. Koszty pracy są znaczące i wcale nie zmniejszają się, więc pracodawcy oszczędzają nie zawsze zgodnie z prawem.

Zdaniem inspektorów pracodawcy zdają sobie sprawę, że łamią obowiązujące przepisy, jednak nieprowadzenie ewidencji czasu pracy jest dla nich mniej „kosztowne” niż rzetelne jej prowadzenie, ujawnianie faktycznych godzin pracy i wypłacanie pracownikom wszelkich należności przewidzianych prawem.

Po przeprowadzeniu kontroli w placówkach handlowych i stwierdzeniu naruszeń przepisów, inspektorzy pracy wydali środki prawne, w wyniku których:

- zobowiązano pracodawców do tworzenia rozkładów czasu pracy i rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy
- wypłacono zaległy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych na łączną kwotę 2.585 zł,
- wypłacono dodatek za pracę w porze nocnej na kwotę 893 zł,
- udzielono pracownicy 2 dni zaległego urlopu,
- wypłacono pracownicy 2.500 zł ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zdaniem inspektorów pracy wprowadzone zmiany legislacyjne w zakresie opracowania rozkładów czasu pracy i podawania ich do wiadomości pracowników uregulowały, ale niestety tylko częściowo, problem dokumentowania czasu pracy przez pracodawców. Wskazane byłyby dalsze zmiany w prawie pracy, np. zobowiązujące pracodawców do przechowywania harmonogramów pracy, gdyż nadal zdarza się, że nie udostępniają oni

rozkładów czasu z minionych okresów rozliczeniowych do kontroli, tłumacząc, że nie mają obowiązku przechowywania harmonogramów i innych dokumentów służących pomocniczo do sporządzania kart ewidencji czasu pracy. Obowiązkowym dokumentem jest indywidualna karta ewidencji czasu pracy, a jest to zbyt mało, gdyż z samej karty nie wynikają konkretne godziny pracy i sprawdzenie przestrzegania przepisów o odpoczynku czy o jednokrotnym zatrudnieniu w tej samej dobie, jest niemożliwe.

W większości przypadków inspektorzy pracy podczas kontroli nie stwierdzają wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz nie stwierdzają nieterminowej czy nieprawidłowo naliczonej wypłaty wynagrodzenia za pracę, a wynika to z faktu, że dokumentacja w tym zakresie sprowadza się do kart ewidencji czasu pracy i list płac.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż stan praworządności w małych placówkach handlu detalicznego od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

W 2016 roku po 41 kontrolach podmiotów handlowych w związku ze stwierdzonymi naruszeniami skierowano do pracodawców 146 decyzji i 68 wniosków. Jest to znacznie mniej niż w poprzednim okresie, kiedy liczby te wynosiły odpowiednio 88 decyzji i 67 wniosków na 22 kontrolowanych pracodawców. W 2015 roku podczas kontroli stwierdzono popełnienie 24 wykroczeń, zastosowano sankcje w postaci: wniosku do sądu, 4 mandatów i 7 środków wychowawczych. W 2016 roku stwierdzono 10 wykroczeń, zastosowano 4 mandaty karne na kwotę łączną 4.900 zł oraz 2 środki oddziaływania wychowawczego. Sankcje zastosowano w stosunku do stosunkowo nielicznej grupy, tj. do 14,6% kontrolowanych pracodawców.

Zaniedbania w dziedzinie bhp pracodawcy nieodmiennie tłumaczą trudną sytuacją finansową, brakiem dochodów z prowadzonej działalności, koniecznością skupienia się na działalności handlowej. Zdaniem inspektorów pracy pracodawcy mniejszą wagą przywiązują do przestrzegania prawa, mając nadzieję na uniknięcie kontroli.

W wyniku realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach:

- zapewniono pracownikom odbycie szkoleń bhp,
- zapewniono odbycie przez pracowników badań lekarskich,
- zapewniono instrukcje bezpiecznego wykonywania ręcznych prac transportowych,
- zapewniono drożne drogi transportowe,
- opisano dopuszczalną nośność regałów magazynowych,
- zapewniono czyste, stabilne regały magazynowe,
- zapewniono instrukcję składowania i magazynowania.

Z przedstawionych wyżej zestawień wynika, że w kontrolowanych w 2016 roku placówkach handlowych stwierdzono wprawdzie szereg naruszeń prawa pracy, ale dzięki prowadzonym od wielu lat kompleksowym kontrolom PIP, poziom przestrzegania prawa pracy ulega systematycznej poprawie. Świadczy o tym m.in. fakt, iż stwierdzono poprawę poziomu przestrzegania prawa we wszystkich sklepach, w których kontrole wcześniej były prowadzone.

C. Kontrole przestrzegania zakazu pracy w święta

Kontrole **placówek wielkopowierzchniowych** wykazały 2 przypadki łamania zakazu pracy w święto:

- 2 pracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta ds. bezpieczeństwa i zapobiegania stratom wykonywało pracę w święto, tj. w dniu 27 i 28 marca 2016 r., natomiast pracownica piekarni miała zaplanowane i wykonywała pracę /2 godziny/ w święto tj. w dniu 29 marca 2016 r.

W **pozostałych placówkach handlowych** przeprowadzone kontrole wykazały u 3 pracodawców wykonywanie pracy w święto, co dotyczyło 7 pracowników.

Poza ww. kontrolami przestrzeganie zakazu pracy w święta w placówkach handlowych objęto dodatkowymi kontrolami, które dotyczyły świąt:

- **15.08.2016 r.** - w toku 40 kontroli inspektorzy pracy ujawnili zatrudnienie własnych pracowników w pozostałych placówkach handlowych należących do 11 pracodawców. Pracę w tych placówkach świadczyło 20 pracowników, z czego w 1 przypadku ujawniono zawarcie umowy zlecenia z własnym pracownikiem na pracę w święto.

- **11.11.2016 r.** - w toku 38 kontroli pozostałych placówek handlowych inspektorzy pracy ujawnili zatrudnienie własnych pracowników u 9 pracodawców, w tym ponownie u 1 pracodawcy kontrolowanego wcześniej w dniu 15.08.2016 r. Pracę w święto w tych placówkach świadczyło 13 pracowników.

Kontrole placówek handlowych w tym zakresie będą kontynuowane w 2017 r.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w roku 2016 przeprowadzili 1.960 kontroli legalności zatrudnienia, w tym 782 kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia w podmiotach kontrolowanych podczas pierwszej kontroli. W 2016 roku inspektorzy przeprowadzili o 656 więcej niż w roku 2015, kiedy wykonano 1302 kontrole.

Stwierdzone nieprawidłowości

Nielegalne zatrudnienie ogółem dotyczyło 1.307 osób (w 2015 roku było to 999 osób), w tym:

- a) nielegalne zatrudnienie przez cały okres wykonywania pracy zostało ujawnione w stosunku do 288 osób (w 2015 roku takich przypadków było 260).
- b) nielegalne zatrudnienie przez pewien okres (stwierdzone nieterminowe potwierdzenie umowy o pracę na piśmie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego) dotyczyło 1.019 osób zatrudnionych (rok 2015 – 739 osób).

Powyżej opisane wskaźniki wskazują na pewien wzrost stwierdzonych naruszeń w stosunku do roku 2015. Powyższe odnosi się do liczby osób, których nieprawidłowości dotyczyły. Niemniej nie można zauważyć, że wzrost ten może być związany ze znacznym wzrostem kontroli tych zagadnień, wykonanych w ramach realizacji tematu dotyczącego pierwszej kontroli przedsiębiorcy. Ponad 50% wzrost liczby kontroli w porównaniu do roku 2015 przełożył się na około 30% wzrost ujawnionego nielegalnego zatrudnienia ogółem. Należy zaznaczyć, że wzrost nielegalnego zatrudnienia dotyczył głównie świadczenia pracy przez pewien okres. Twierdzenie takie potwierdzają również dane za lata 2015 i 2016 w zakresie potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę. Wyraźnie widoczny jest spadek niezapłaconych składek na Fundusz Pracy.

Kontrolujący najczęściej stwierdzali następujące nieprawidłowości:

- a) Brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę – nieprawidłowość stwierdzona w 82 kontrolach – dotyczyła 205 pracowników, z którymi nie zawarto umowy do dnia rozpoczęcia kontroli. W 75 kontrolach stwierdzono potwierdzenie na piśmie warunków zawartej umowy o pracę po upływie pierwszego dnia pracy, nieprawidłowość ta dotyczyła 245 pracowników.
- b) Brak lub nieterminowe zgłaszanie pracowników (zleceniobiorców) do ubezpieczenia społecznego – brak zgłoszenia został stwierdzony w 86 kontrolach, nieterminowe zgłoszenie ujawniono w 367 kontrolach. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 953 osób wykonujących pracę (pracowników i zleceniobiorców), w tym: 217 osób nie zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego do dnia kontroli, 822 osoby zostały zgłoszone przed rozpoczęciem kontroli, ale po upływie 7 dni od podjęcia pracy.
- c) Brak lub nieterminowe zawiadomienie PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub rozpoczęcia działalności – brak stosownego zawiadomienia został wykazany w 11 kontrolach i dotyczył 15 osób, w tym 3 pobierających zasiłek. Nieterminowe zawiadomienie dotyczyło 2 bezrobotnych, co zostało stwierdzone w 2 kontrolach.

- d) Nieopłacanie składek na Fundusz Pracy – nieprawidłowość stwierdzona w 43 kontrolach i dotyczyła 279 osób wykonujących pracę. Łączna kwota stwierdzonych zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy wynosiła 122.816 zł. Nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy dotyczyło 1.809 osób i zostało stwierdzone w 181 kontrolach.
- e) Nieprawidłowości związane z legalnością zatrudnienia i powierzenia innej pracy zarobkowej osobom niepełnoletnim. W 2015 roku inspektorzy w 1 kontroli stwierdzili brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę z osobą niepełnoletnią. Stwierdzono też nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego 3 niepełnoletnich.

Przyczyny nieprawidłowości

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości mają jedną główną przyczynę, wynikającą z obecnej sytuacji ekonomicznej, która powoduje chęć maksymalnego obniżenia kosztów pracy. Zjawisko zatrudniania osób „na czarno” czy też nieopłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne ma w pewnych obszarach działalności związek z konkurencyjnością firm poprzez maksymalne obniżanie kosztów, przy jednoczesnym zachowaniu dochodów samego przedsiębiorcy. W ocenie inspektorów wśród przyczyn naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie nawiązania stosunku pracy (pisemne zawieranie umów o pracę), zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w roku 2016 można wyróżnić:

- Działania pracodawców i przedsiębiorców w kierunku obniżenia kosztów zatrudnienia pracowników w prowadzonej działalności, ma to na celu zapewnić konkurencyjność przedsiębiorcy na rynku.
- Zatrudnianie „na czarno” lub w oparciu o umowy cywilnoprawne przez tzw. okres próby, stanowi rodzaj zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem kosztów zatrudnienia w razie np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego, lub gdy jego praca nie zadowala przedsiębiorcy.
- Część zatrudnionych świadomie wyraża zgodę wykonywania pracy „na czarno”. Osoby o stosunkowo niskich kwalifikacjach zawodowych godzą się na pracę bez zawarcia pisemnej umowy o pracę, gdyż uważają, że to jedyny sposób na uzyskanie dochodów. Również osoby zadłużone, czy płacące alimenty często poszukują zatrudnienia „na czarno” w celu uniknięcia płacenia obciążeń związanych ze spłatą zobowiązań.
- Nieopłacenie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy wiąże się głównie z problemami finansowymi pracodawców, którzy nie przekazywali wszystkich składek, lub składek w prawidłowej wysokości wynikających z ubezpieczenia społecznego. Nierzadko stwierdzone są również opóźnienia w dokonywaniu przelewów na konto Funduszu Pracy.
- Mniej spotykaną przyczyną powstawania nieprawidłowości to nieznanostwo przepisów prawnych czy też kwestia niedopatrzania w realizacji ciążących na pracodawcach obowiązków.

Z kolei pracodawcy, jako przyczynę naruszeń przepisów prawa najczęściej wskazują na:

- Zbyt duże koszty finansowe wiążące się z zatrudnieniem pracownika na podstawie umowy o pracę: koszty badań i szkoleń, urlopy, płatne zwolnienia lekarskie itp.
- Chęć zabezpieczenia się pracodawców przed ewentualnym ponoszeniem kosztów zatrudnienia w razie, gdyby nowozatrudniony porzucił pracę, lub gdyby stwierdzono nieprzydatność do pracy na danym stanowisku.

- Skomplikowane i mało precyzyjne przepisy prawa dotyczące pracowników, łatwość zawierania umów cywilnoprawnych, stosunkowo niskie kary za zatrudnianie osób na czarno.
- Ostatnio pracodawcy wskazują, że spora część poszukujących pracy wręcz domaga się zatrudnienia „na czarno” ze względu na ciężące na nich tytuły wykonawcze lub ze względu na uzyskiwanie pomocy ze względu na program pomocowy 500+.

Wśród osób nielegalnie wykonujących pracę powody stwierdzonych nieprawidłowości kształtują się następująco:

- Brak stabilnej, pewnej sytuacji osób pracujących „na czarno” to główne przyczyny powstrzymujące je przed zgłoszeniem do Powiatowego Urzędu Pracy o podjęcia zatrudnienia.
- Część z osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie ma świadomości o istnieniu obowiązku polegającego na zgłoszeniu do PUP podjęcia zatrudnienia - wiele osób uważa, że taki obowiązek spoczywa na podmiocie zatrudniającym.
- Część osób chce celowo wykonywać pracę „na czarno”, aby ukryć swoje dochody z powodu ciężących na nich tytułów egzekucyjnych, np. związanych się z obowiązkiem alimentacyjnym lub niespłacaniem zaciągniętych kredytów.
- Otrzymanie podwójnego zysku finansowego (czasem w porozumieniu z przedsiębiorcą) w postaci wynagrodzenia za świadczoną pracę „na czarno” jak i zasiłku dla osób bezrobotnych w sytuacji, gdy osoba świadcząca pracę była zarejestrowana w PUP, jako bezrobotna z prawem do zasiłku.

Efekty działań kontrolnych

Dane o efektach uzyskanych w trakcie kontroli z zakresu legalności zatrudnienia oraz na podstawie odpowiedzi ZUS na powiadomienia inspektorów pracy oraz danych o realizacji wystąpień i poleceń pokontrolnych zawiera poniższa tabela.

Wyszczególnienie		Liczba osób	Kwota (zł)
1	Potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	117	x
2	Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	193	x
3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy	852	71.841,-

Zawiadomienia Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W roku 2016 do prokuratury skierowano ogółem 19 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw określonych w art. 218 § 1a i art. 219 kodeksu karnego mających związek z uporczywym naruszaniem praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego oraz naruszania przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych poprzez niezgłoszenie wymaganych danych albo zgłoszenie nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość.

Współpraca z innymi organami

W roku 2016 niewielka liczba kontroli w zakresie legalności zatrudnienia było prowadzonych w asyście funkcjonariuszy służb mundurowych w tym: Policji - 5 kontroli, Straży Granicznej – 1 kontrola. Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do współpracy należy ocenić bardzo wysoko, inspektorzy pracy nie zgłosili żadnego przypadku odmowy współpracy ze strony funkcjonariuszy. Kontrole wspólne poprzedzało ustalenie zakresu przeprowadzenia kontroli, sposobu komunikowania się poszczególnych zespołów kontrolujących. Część z tych kontroli odbywało się na wniosek inspektorów pracy, a część na wniosek funkcjonariuszy. Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 4 kontrole na wniosek Policji oraz poinformowali Policję o wynikach kontroli w 14 przypadkach.

O wynikach kontroli realizowanych w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy w 68 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym w 54 przypadkach były to powiadomienia dotyczące legalności zatrudnienia. Inspektorzy pracy jedynie w 27 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, a liczba informacji zwrotnej nieznacznie wzrosła w porównaniu 2015 roku. W roku 2016 inspektorzy nie mieli problemów z uzyskaniem informacji zwrotnej z ZUS w zakresie uzyskania danych o płatnikach składek.

Inspektorzy pracy nie sygnalizowali jakichkolwiek problemów, jeśli chodzi o współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy Województwa Pomorskiego w zakresie telefonicznego uzyskiwania informacji o osobach figurujących w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy oraz szybkiego potwierdzania, na wniosek inspektora tego faktu w formie pisemnej. W 7 przypadkach (na 9 zawiadomień) inspektorzy otrzymali informację zwrotną o działaniach podjętych przez organy samorządu terytorialnego w zakresie postępowań dotyczących osób zatrudnionych, które nie wyrejestrowały się z ewidencji osób bezrobotnych. Informacja ta dotyczyła 10 bezrobotnych, w tym 2 pobierających zasiłek. Należy wskazać, że w informacjach zwrotnych nie były wskazane kwoty nienależnie pobranych świadczeń.

W roku 2016 w zakresie współpracy z organami skarbowymi (urzędami skarbowymi, urzędami kontroli skarbowej) inspektorzy pracy w 52 przypadkach informowali organy kontroli skarbowej o wynikach kontroli, w tym 29 powiadomień w zakresie legalności zatrudnienia. Należy wskazać na wzrost zainteresowania organów skarbowych danymi pozyskanymi przez inspektorów pracy w zakresie naruszeń przepisów prawa podatkowego. W 17 przypadkach urzędy skarbowe występowały z prośbą o przekazanie protokołów kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy. Należy zauważyć, że nie jest przekazywana informacja zwrotna o podjętych działaniach przez organy kontroli skarbowej lub jest bardzo lakoniczna i ogranicza się do wskazania, że protokół kontroli jest niezbędny do ewentualnego wszczęcia postępowania przez urząd skarbowy. Ponadto organy Urzędu Skarbowego czasami z kilkumiesięcznym opóźnieniem przekazywały do OIP Gdańsk otrzymane informacje mogące świadczyć o naruszeniach prawa pracy lub przepisów w zakresie legalności zatrudnienia.

W 2016 roku współpraca ze służbą celną polegała na przekazaniu do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku 3 informacji o podejrzeniach występowania nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia, przez funkcjonariuszy Urzędu Celnego w wyniku kontroli punktów gier z automatami o małych wygranych. W wyniku tych informacji inspektorzy podejmowali czynności kontrolne we wskazanych lokalach. W 2016 roku liczba zawiadomień uległa zmniejszeniu w stosunku do roku 2015.

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując temat można, stwierdzić, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest znany i niezmienny, od co najmniej kilku ostatnich lat.

Ujawniony w 2016 roku, mimo znacznego wzrostu kontroli niewielki przyrost podmiotów zatrudniających pracowników bez potwierdzenia umowy o pracę w formie pisemnej, oraz praktycznie taka sama liczba pracowników, z którymi nie zawarto umowy o pracę na piśmie wskazuje, że istnieje tendencja zmniejszania się tego procederu. Z obserwacji inspektorów w dalszym ciągu wynika, że można wskazać pewne stałe mechanizmy, które prowadzą do zatrudniania „na czarno”. Zatrudniający często wykorzystują niską świadomość prawną, sytuację materialną i chęć podjęcia zatrudnienia przez kandydatów do pracy, oferując słownie w miarę dobre warunki pracy i jednocześnie zwlekając (pod różnymi pretekstami) z potwierdzeniem warunków umowy na piśmie. Osoby podejmujące pracę po pewnym okresie, są zmuszone do podjęcia decyzji, czy dalej pracować na niepewnych warunkach i pogodzić się z utratą całości lub części wynagrodzenia, czy też próbować zawrzeć jakąkolwiek umowę, w celu legalizacji zatrudnienia. Wyżej opisana sytuacja dla pracujących jest tym trudniejsza im dłużej trwało takie zatrudnienie. Innym mechanizmem jest wzajemna współpraca zatrudniającego i zatrudnianego (np. osoby z zasądzonymi alimentami) mająca na celu ukrycie faktu świadczenia pracy i pobierania wynagrodzenia przed egzekucją komorniczą czy też doraźne zwiększenie dochodów kosztem składek na ubezpieczenie społeczne, czy innych danin na rzecz państwa. Wiadomym jest, że pracownik w takiej sytuacji otrzymuje umówioną kwotę netto, kosztem rezygnacji z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W trakcie realizowanych kontroli występowały również przypadki, gdzie w trakcie przesłuchania osoby, od których inspektorzy pracy wcześniej odebrali oświadczenia, zmieniały diametralnie stan faktyczny wskazany wcześniej w złożonym oświadczeniu w zakresie rodzaju umowy oraz wysokości otrzymanego wynagrodzenia. Jako przyczyny zmiany osoby te podają najczęściej stres i zaskoczenie związane z kontrolą lub pomyłkę w oświadczeniu.

Ocena skutków wprowadzenia z dniem 1 września 2016 r. obowiązku potwierdzania pracownikowi podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy

Biorąc pod uwagę kontrole realizowane w ramach tematu „Pierwsza kontrola”, przy realizacji którego w ankiecie od września 2016 r. inspektorzy pracy wykazywali fakt naruszenia przepisu o zawieraniu umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy, trudno jest wskazać na pozytywne oddziaływanie tej regulacji. Za takim stanowiskiem może przemawiać fakt, że w czasie 516 kontroli, w których zagadnienie było badane, zrealizowanych do końca sierpnia 2016 r. w ramach tematu „Pierwsza kontrola” ujawniono 18 przypadków braku potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, natomiast 125 kontrolach, gdzie był badany problem zawierania umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy inspektorzy pracy stwierdzili 3 takie przypadki.

Z powyższego zestawienia wynikają prawie identyczne proporcje. Ponieważ nowa regulacja obowiązuje zaledwie od 4 miesięcy trudno jest ocenić jej wpływ na ograniczenie działań pracodawców służących obejściu obowiązujących przepisów.

Wnioski

Oprócz wprowadzonych już zmian dotyczących obowiązku zawarcia umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy oraz wyrównania 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.

Oddzielnym problemem jest zauważalna „ucieczka” przedsiębiorców w zawieranie umów o dzieło, co w obecnym kształcie prawnym jest bardzo atrakcyjne dla nich ze względu na brak składek na ubezpieczenie społeczne.

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

W 2016 r. na terenie województwa pomorskiego inspektorzy pracy przeprowadzili 324 kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, w trakcie których kontrolą objęto 3.607 cudzoziemców, w tym 3.512 nieposiadających obywatelstwa państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii.

W porównaniu do roku 2015 znacząco wzrosła liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy.

W 2016 r. było ich 1.402 - z 7 krajów. Najliczniejszą grupę, tj. 1.343 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę na terenie województwa pomorskiego stanowili obywatele Ukrainy. Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 51 obywateli Uzbekistanu, 4 obywateli Mołdowy, 1 obywatela Chin, 1 obywatela Indonezji, 1 obywatela Maroko oraz 1 obywatela Rosji.

Najczęściej spotykanym uchybieniem było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy – wykazano go w 79 kontrolach w stosunku do 277 cudzoziemców.

Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to:

- Nieprzestrzeganie przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy - wykazano w 62 kontrolach w stosunku do 390 cudzoziemców.
- Brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano w 47 kontrolach w stosunku do 1231 cudzoziemców.
- Nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego - wykazano w 44 kontrolach w stosunku do 126 cudzoziemców.
- Wykonywanie przez cudzoziemca pracy na innym stanowisku i na innych warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę - wykazano w 14 kontrolach w stosunku do 176 cudzoziemców.
- Nieuzyskanie od cudzoziemca przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywanie kopii tego dokumentu - wykazano w 13 kontrolach w stosunku do 75 cudzoziemców.

- Wypłacanie cudzoziemcowi wynagrodzenia w wysokości niższej od określonej w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę - wykazano w 11 kontrolach w stosunku do 19 cudzoziemców.
- Nieuwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych w zezwoleniu na pracę - wykazano w 8 kontrolach w stosunku do 10 cudzoziemców.
- Niezawarcie umowy cywilnoprawnej w formie pisemnej z cudzoziemcem, od którego wymagane jest zezwolenie na pracę lub pracującym na podstawie oświadczenia - wykazano 6 kontrolach w stosunku do 89 cudzoziemców.
- Niezawarcie z cudzoziemcem umowy o pracę w formie pisemnej lub potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków umowy najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy - wykazano w 5 kontrolach w stosunku do 13 cudzoziemców.

Przyczynami występujących ww. naruszeń, w ocenie inspektorów pracy są:

- Skomplikowane, niejednoznaczne i zbyt złożone aktualnie obowiązujące regulacje prawne.
- Niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych.
- Dążenie przedsiębiorców do maksymalizacji zysków, która prowadzi z kolei do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców.
- Celowe uchylanie się pracodawców od ciężących na nich obowiązków.

Kontrolowani przedsiębiorcy, jako najczęstsze przyczyny występujących naruszeń podają:

- Brak znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów.
- Znaczną liczbę przepisów oraz zmiany w obowiązujących przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, które są trudne do właściwego zinterpretowania.
- Korzystanie ze znacznie tańszej siły roboczej cudzoziemców w celu zminimalizowania kosztów prowadzonej działalności gospodarczej.
- Brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z ich nastawieniem na osiągnięcie doraźnych dochodów.

Działania podjęte przez inspektorów pracy

Współpraca z **Powiatowymi Urzędami Pracy** przebiega bez zakłóceń. Nie spotkano się też z odmową udzielenia informacji o wystawionych i zarejestrowanych oświadczeniach o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, w tym odpisów tych dokumentów, celem ich weryfikacji u pracodawcy.

Powiatowe Urzędy Pracy w ramach współpracy informują OIP Gdańsk o nieprawidłowościach w zakresie wystawiania oświadczeń oraz o przypadkach rejestracji znacznej ilości oświadczeń przez przedsiębiorców.

W 2016 r. wpłynęło do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku 6 powiadomień w sprawie rejestracji licznych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom lub podejrzenia wykorzystywania oświadczeń niezgodnie z ich przeznaczeniem.

W wyniku powiadomień inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców na wnioski Powiatowych Urzędów Pracy w Gdańsku i w Słupsku, w tym na 2 wnioski złożone w 2015 roku.

W wyniku 3 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili nadużyć związanych z rejestrowaniem oświadczeń. W jednej kontroli w podmiocie z siedzibą w Gdańsku, wykazała nadużycia związane z rejestrowaniem oświadczeń, tj. wykorzystywanie oświadczeń niezgodnie z ich przeznaczeniem.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie ujawnili przypadków podmiotów rejestrujących oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi jedynie w celu bezpośredniego delegowania cudzoziemców do wykonywania pracy w innym państwie UE albo delegujących cudzoziemców nieobjętych w Polsce ubezpieczeniem społecznym (w przypadku umów o dzieło) lub kierujących cudzoziemców do pracy na terenie innego państwa bez wniosku do ZUS o wydanie zaświadczenia A1.

Nieprzestrzeganie praw pracowniczych cudzoziemców delegowanych do wykonywania pracy na terytorium Polski przez pracodawców zagranicznych

Przykładem kontroli przeprowadzonej u pracodawcy zagranicznego jest kontrola przeprowadzona przez inspektora pracy w podmiocie z Siewierodoniecka, zatrudniającym cudzoziemców w ramach zezwoleń na pracę typ „C”. Na podstawie informacji uzyskanej z Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku ustalono, iż na rzecz podmiotu zagranicznego wydano 354 zezwolenia typu „C”, których aktualne wykorzystanie zweryfikowano w toku czynności kontrolnych. Na podstawie zebranego materiału dowodowego stwierdzono, że sposób wykonywania pracy przez cudzoziemców delegowanych, na podstawie zezwoleń typ C, naruszał przepisy prawa, gdyż nie wykonywali oni pracy na rzecz i pod kierownictwem wskazanego przedsiębiorcy, a byli użyczani do pracy innym pracodawcom na terenie Polski, a podmiot delegujący i przedsiębiorca, do którego cudzoziemcy byli delegowani, wprowadzali w błąd osoby wykonujące pracę w ten sposób, doprowadzając ich do nielegalnego wykonywania pracy.

Ponadto na podstawie zebranego materiału dowodowego ustalono, że:

- Pracodawca naruszał przepisy o czasie pracy oraz prowadził listy płac bez uwzględnienia naliczania wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy nie dopełnił obowiązku powiadomienia pisemnie w terminie 7 dni wojewody, który wydał zezwolenie na pracę, o okolicznościach, gdy cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę lub cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.
- Podmiot zagraniczny założył i prowadził karty ewidencji czasu pracy dla poszczególnych pracowników, jednakże nie uwzględniały one faktycznego czasu pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, inspektor skierował do podmiotu zagranicznego środki prawne, przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz zastosował postępowanie karno-wykroczeniowe.

O stwierdzonych nieprawidłowościach Okręgowy Inspektor Pracy powiadomił Wojewodę Pomorskiego. O ustaleniach dotyczących nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca inspektor pracy poinformował Straż Graniczną.

W 2016 r. nie odnotowano przypadków **podejrzenia popełnienia przestępstwa** złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Działania prewencyjne oraz współdziałanie i współpraca z innymi urzędami, organami i organizacjami

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku działania prewencyjne realizowano w trakcie spotkań z innymi organami naszego województwa oraz w trakcie szkoleń prowadzonych dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Dystrybucja materiałów informacyjnych

odbywała się w trakcie spotkań i szkoleń. Nadmieniam, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku dystrybucja materiałów informacyjnych odbywa się na bieżąco w stałych miejscach do tego przeznaczonych.

W dniu 6 października 2016 r. w Gdańsku odbyło się z inicjatywy organizacji „Pracodawcy Pomorza” spotkanie Sekcji Budownictwa i Infrastruktury. Podczas spotkania inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące zawierania i rozwiązywania umów o pracę przez przedsiębiorców oraz zatrudniania obcokrajowców. W spotkaniu uczestniczyło 12 osób.

W dniu 16 listopada 2016 r. inspektor pracy uczestniczył w szkoleniu zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Spotkanie odbyło się w Sali Okrągłej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego. Inspektor pracy przeprowadził wykład na temat planowanych zmian ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w temacie agencji zatrudnienia, ustawy o zatrudnianiu pracowników w ramach świadczenia usług, z uwzględnieniem cudzoziemców oraz zagadnień związanych z kontrolą agencji zatrudnienia prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie przestrzegania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W szkoleniu uczestniczyło 108 osób.

W dniu 17 listopada 2016 r. w Olivia Business Centre w Gdańsku odbyło się zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku spotkanie informacyjne dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców pt. „Aktualne i planowane zasady dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców”. Podczas spotkania inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące kontroli legalności zatrudniania cudzoziemców. W spotkaniu uczestniczyło 12 osób.

Inspektorzy pracy wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej i Policji, w ramach działań z obszaru handlu ludźmi w aspekcie pracy przymusowej pod nazwą JOINT ACTION DAY, wzięli udział w 3 wspólnych kontrolach, podjętych na podstawie sygnałów o nielegalnym zatrudnieniu znacznej liczby cudzoziemców. W 2 przypadkach nie stwierdzono wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Ocena współdziałania z innymi urzędami oraz organami administracji państwowej

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2016 r. przebiegało bez zakłóceń. Podobnie jak w roku 2015 nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję czy Straż Graniczną.

W dniu 16 marca 2016 r. Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska - Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz kontradm. Piotr Stocki – Komendant Morskiego Oddziału Straży Granicznej podpisali nowe **Porozumienie** w sprawie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i Straży Granicznej na terenie województwa pomorskiego. Zawarte Porozumienie reguluje m.in. kwestie wspólnych kontroli realizowanych przez inspektorów pracy i funkcjonariuszy Straży Granicznej. Celem nowego Porozumienia jest podejmowanie wspólnych działań i inicjatyw dotyczących zapobiegania i zwalczania powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom oraz nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Wojewoda Pomorski w związku z prowadzonymi postępowaniami w sprawie udzielenia cudzoziemcom zezwolenia na pobyt i pracę oraz ujawnionymi w trakcie postępowania nieprawidłowościami w zakresie zatrudniania tych cudzoziemców, poinformował o powyższym Państwową Inspekcję Pracy i Straż Graniczną. W wyniku powiadomień inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 10 kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. Pozostałe 9 powiadomień, po uprzednich uzgodnieniach zostały rozpatrzone przez Straż Graniczną.

Z danych posiadanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wynika, że w wyniku naszych powiadomień o nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemców zostały wydane decyzje o zobowiązaniu 4 obywateli Ukrainy do powrotu na podstawie art.302 ust. 1 pkt 4 ustawy o cudzoziemcach.

Podsumowanie

W porównaniu do roku 2015 znacząco wzrosła liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy.

Ponadto w stosunku do roku 2015 wzrosła o ponad 50% liczba przeprowadzonych kontroli. Należy zaznaczyć, że znaczna część kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców podobnie jak w roku 2015 została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach podczas rutynowych kontroli. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, prowadzono również na wniosek Wojewody oraz w wyniku skarg cudzoziemców.

W stosunku do 2015 roku odnotowano wzrost liczby cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. W 2016 r. kontrolami objęto 1.940 cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, a w 2015 r. kontrolą objęto 670 cudzoziemców pracujących na podstawie takiego oświadczenia.

Cudzoziemcy pracujący na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na zbyt niskie stawki wynagrodzenia lub mały prestiż społeczny danego stanowiska.

Pracodawcy, którzy zatrudniają cudzoziemców, jako osoby do wykonania terminowych zadań nadal nie są zainteresowani stabilnością ich zatrudnienia oraz ponoszeniem kosztów ubezpieczenia społecznego.

Cudzoziemcy również nie są zainteresowani zatrudnieniem w ramach umowy o pracę i wolą pracować na umowę o dzieło, w celu unikania dodatkowego obciążenia z tytułu składek do ZUS.

W porównaniu do roku 2015 r. kontrolą objęto większą liczbę cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów zlecenia.

Celem wyeliminowania nadużyć w rejestrowaniu dużych ilości oświadczeń wskazane byłoby wprowadzenie jednolitych procedur rejestrowania oświadczeń w Powiatowych Urzędach Pracy w całym kraju, powodujących ograniczenia w rejestracji znacznych ilości tych oświadczeń w stosunku do podmiotu, który np. nie zatrudnia pracowników albo, którego działalność polega wyłącznie na wykonywaniu usług na rzecz innych podmiotów gospodarczych.

Bariery i uwarunkowania skuteczności realizacji zadań związanych z kontrolami legalności zatrudnienia cudzoziemców

Problemem związanym z podejmowaniem pracy przez cudzoziemców jest brak regulacji prawnych lub jednoznacznego stanowiska w sprawie sposobu naliczania wysokości wynagrodzenia cudzoziemcom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Powyższe dotyczy sytuacji, gdy cudzoziemiec rozpoczął pracę w terminie późniejszym, niż wskazany na oświadczeniu, przerwał wykonywanie pracy na pewien okres lub zakończył pracę w terminie wcześniejszym, niż to wynika z umowy lub oświadczenia.

Należy zauważyć, że obowiązujące w 2016 r. przepisy nie dawały inspektorom pracy możliwości wydawania środków prawnych w zakresie zaniżania bądź niewypłacenia wynagrodzenia cudzoziemcom pracującym na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy oraz w ramach umów cywilnoprawnych. Powyższy problem jest niezwykle istotny, z uwagi na wnoszone przez cudzoziemców skargi w tym zakresie.

Wątpliwości budzą też sytuacje, w których przedsiębiorcy wypłacają cudzoziemcom zatrudnionym w ramach umów cywilnoprawnych wynagrodzenie w ratach lub nie wypłacają wynagrodzenia co miesiąc, gdyż np. z zawartej umowy o dzieło na okres powyżej jednego miesiąca wynika, że wynagrodzenie (w przeliczeniu na okres 1 miesiąc jest zgodne z wysokością wskazaną w oświadczeniu) zostanie wypłacone dopiero po zakończeniu dzieła. Z uwagi na brak obowiązku ewidencjonowania w 2016 r. czasu pracy cudzoziemców zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych, ustalenie faktycznego czasookresu wykonywania pracy przez cudzoziemca, gdy on już nie pracuje zazwyczaj było utrudnione lub wręcz niemożliwe do ustalenia. Ponadto brak regulacji prawnych lub jednoznacznego stanowiska, czy taką pracę należałoby uznać za nielegalną. Nie można też pominąć sytuacji, w której cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej przez część miesiąca a brak jest uregulowań prawnych do obliczenia wynagrodzenia za taki czasookres.

Propozycje działań, które powinny zostać podjęte przez jednostki organizacyjne PIP

Wskazane jest:

- 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.

Pożądane działania ze strony innych organów

Z uwagi na przypadki powierzenia pracy niezgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, wskazane byłoby doprecyzowanie definicji powierzenia nielegalnego wykonywania cudzoziemcom w powyższym zakresie, określonej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ponadto brak jest unormowań prawnych w zakresie naliczania wynagrodzenia z umowy cywilnoprawnej za przepracowanie niepełnego miesiąca.

W celu usprawnienia pracy wskazane byłoby udostępnienie inspektorom pracy, kontrolującym przestrzeganie przepisów związanych z legalnością zatrudnienia

cudzoziemców możliwości dostępu do danych w zakresie oświadczeń zarejestrowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy.

Celem usprawnienia działań Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku w zakresie przekazywania informacji o aktywnych zezwoleniach na pracę cudzoziemców podejmujących pracę na terenie działania OIP Gdańsk, dla ich weryfikacji w trakcie kontroli, wskazane byłoby wprowadzenie elektronicznej bazy danych w zakresie wydawanych zezwoleń na pracę.

Dane z Urzędu Wojewódzkiego są często niezbędne do ustalenia stanu faktycznego u kontrolowanego przedsiębiorcy, który nie zawsze dysponuje pełną dokumentacją z tego zakresu. Powyższe umożliwi wdrożenie ewentualnego postępowania wykroczeniowego. W związku z czym przekazane dane z urzędu stanowią podstawę ustalenia kręgu cudzoziemców, których wykroczenie dotyczy.

W toku prowadzonych kontroli stwierdzano powierzanie pracy cudzoziemcom na podstawie umów o dzieło. Celem wyeliminowania umów cywilnoprawnych, zwłaszcza umów o dzieło niezbędne jest wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych, zmierzających do obowiązkowego ubezpieczenia wszystkich cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie pracowników delegowanych zasadny jest dalszy monitoring dotyczący wydawanych zezwoleń typu „C”.

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.

Ponadto współdziałanie ze Strażą Graniczną umożliwi prowadzenie wspólnych kontroli.

Dzięki spotkaniom organizowanym w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku nawiązano ścisłą współpracę z osobami rejestrującymi w Powiatowych Urzędach Pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, w celu wyeliminowania nadużyć.

Z uwagi na rozpowszechnianie wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz konieczność zapoznawania pracodawców z ciężącymi na nich obowiązkami, zasadne jest dalsze prowadzenie prewencji w powyższym zakresie.

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

Dane statystyczne dotyczące kontroli przeprowadzonych w 2016 r. w ramach tematu „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” przedstawiono w tabeli:

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Kontrole przeprowadzone w celu realizacji tematu, w tym:	33
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	14
3.	związane z interwencją własną urzędu:	16
	a) realizacja planu kontroli agencji wytypowanych pod względem nieprawidłowości lub rodzaju świadczonych usług w oparciu o wytyczne do kontroli T015	
	b) monitoring ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach	0
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu;	5 (2 kontrole uwzględnione w poz. 2)
5.	inne przypadki	0

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, ujawniono 4 przypadki działania podmiotów gospodarczych jako agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu, wszystkie w zakresie pracy tymczasowej, przy czym w 3 przypadkach dotyczyło to wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W trakcie kontroli, przeprowadzonych w 2016 r. wystąpiły nieprawidłowości w zakresie:

- nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy,
- prowadzenia działalności bez wymaganego certyfikatu,
- niedopełnienia obowiązku podawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia bądź podawanie nierzetelnej,
- przedstawienia corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia nierzetelnej lub po upływie wymaganego terminu,
- niedopełnienia przez agencję zatrudnienia obowiązku oznaczania ofert pracy do wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”,
- nieprawidłowości dotyczących zawierania przez agencję zatrudnienia umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą,
- nieprawidłowości dotyczących zawieranej przez agencję zatrudnienia umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- niedopełnienia przez agencję zatrudnienia obowiązku poinformowania na piśmie osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych,
- niedopełnienia obowiązku poinformowania o każdej zmianie danych objętych wnioskiem o wpis do rejestru, w zakresie nazwy lub adresu siedziby podmiotu lub adresów, pod którymi jest prowadzona działalność,
- inne nieprawidłowości dotyczące agencji zatrudnienia.

Ocena zjawiska zatrudniania osób w charakterze opiekunów osób starszych na podstawie umów cywilnoprawnych przez polskie podmioty celem wykonywania pracy na terenie innych państw UE, w szczególności na terenie Niemiec i Wielkiej Brytanii

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2016 r. w ramach niniejszego tematu, nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie polskiego podmiotu, który zatrudniał osoby

w charakterze opiekunów osób starszych na podstawie umów cywilnoprawnych, celem wykonywania pracy na terenie innych państw UE, w szczególności na terenie Niemiec i Wielkiej Brytanii.

Nieprzestrzeganie przez agencję zakazu dyskryminacji osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie oraz ze względu na przynależność związkową.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2016 r. nie ujawniono przypadków nieprzestrzegania przez agencję zakazu dyskryminacji osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie oraz ze względu na przynależność związkową.

Działania o charakterze prewencyjnym w zakresie problematyki agencji zatrudnienia

Sekcja Krajowej Gospodarki Morskiej we współpracy z Gdańską Stoczną „REMONTOWA” im. J. Piłsudskiego w Gdańsku w dniu 28 czerwca 2016 r. zorganizowała seminarium szkoleniowe dla firm prowadzących działalność w branży stoczniowej. W trakcie seminarium omawiano głównie zagadnienia związane z badaniem wypadków przy pracy, ale z uwagi na zgłoszone przez biorących udział w spotkaniu pracodawców, rozszerzono jego zakres o zagadnienia związane z pracą tymczasową. W czasie seminarium inspektor pracy zreferował najczęstsze nieprawidłowości stwierdzane przez inspektorów pracy w toku kontroli prowadzonych w zakresie zgodności świadczenia pracy tymczasowej z obowiązującymi przepisami i szeroko omówił zakaz wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych przez pracowników tymczasowych.

Dodatkowo w 2016 r. inspektorzy OIP w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach poświęconych tematyce pracy tymczasowej, które były prowadzone w Ośrodku szkolenia PIP we Wrocławiu.

W dniu 16 listopada 2016 r. inspektor pracy uczestniczył w szkoleniu zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Inspektor pracy przeprowadził wykład na temat planowanych zmian ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w temacie agencji zatrudnienia, ustawy o zatrudnianiu pracowników w ramach świadczenia usług oraz zagadnień związanych z kontrolą agencji zatrudnienia prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie przestrzegania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W szkoleniu uczestniczyło 108 osób.

Powiadomienia skierowane do marszałka województwa (dyrektora WUP)

Łączna liczba powiadomień skierowanych w 2016 r. do marszałka województwa – o naruszeniu warunków prowadzenia agencji - **9**.

Na podstawie uzyskanych danych ustalono, że 1 agencję wykreślono zatrudnienia z rejestru.

Podsumowanie i wnioski

W porównaniu do lat ubiegłych, należy zauważyć, że nadal pojawiają się przypadki prowadzenia działalności agencyjnej bez wymaganego certyfikatu, szczególnie w zakresie pracy tymczasowej przy zatrudnianiu cudzoziemców.

Należy stwierdzić, że kary nakładane przez sądy pomimo wysokiej dolnej granicy 3.000 zł, zwykle orzekane są w tej właśnie minimalnej wysokości, co stanowi o braku ich

wychowawczego i represyjnego charakteru, a postępowanie w sprawie jest skomplikowane. Należy wziąć pod uwagę, że prowadzenie nielegalnej agencji zatrudnienia jest wysoce opłacalne, szczególnie przy zatrudnianiu cudzoziemców w ramach umów cywilnoprawnych. W celu wyeliminowania takich zjawisk należałoby się zastanowić nad zmianą przepisów w dwóch aspektach. Zwiększenie dolnej granicy kary, za wskazane naruszenie lub zlikwidowanie odpowiedzialności za prowadzenie nielegalnej agencji zatrudnienia w drodze postępowania wykroczeniowego opartego na winie, na rzecz kar grzywnien nakładanych przez organ w postępowaniu administracyjnym, np. na wzór kar nakładanych przez Prezesa Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Taka grzywna mogłaby być nakładana nie na osobę, a na podmiot i to już za samo formalne stwierdzenie wykonywania działalności regulowanej bez wymaganego wpisu. Można by też wprowadzić odpowiedzialność dwutorowo, w obu aspektach: wykroczeniowym w stosunku do osoby winnej naruszenia i administracyjnym w stosunku do podmiotu.

Niebezpiecznym zjawiskiem jest nadużywanie swobody zawierania umów w zakresie usług i wykorzystywanie pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy, w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z drugim przedsiębiorcą – agencją zatrudnienia, aby ominąć przepisy o czasie pracy. Jest to ciekawe zjawisko, gdyż postępowanie w sprawie jest utrudnione, bo dotyczy dwóch podmiotów, które łączy umowa o współpracy, a osoby wykonujące pracę w ten sposób nie są zainteresowane zaprzestaniem takiej praktyki. Należy zauważyć, iż wykazanie nieprawidłowości na podstawie przedstawionych dokumentów oraz przesłuchań pracowników w charakterze świadków, prowadzi jedynie do zebrania materiału dowodowego, celem skierowania zawiadomienia do prokuratury. Niestety inspekcja pracy nie ma skutecznych środków prawnych do wyeliminowania takiej praktyki. W tym przypadku należałoby wprowadzić zmiany w prawie w zakresie udostępniania w ramach wykonywania usług swoich pracowników do wykonywania prac w tym samym miejscu, na tym samym stanowisku, celem ominięcia przepisów o czasie pracy.

Należy zauważyć, iż ujawniono przypadek delegowania pracowników do polskiego podmiotu, w ramach uzyskanych zezwoleń typu C, a cudzoziemcy faktycznie świadczyli pracę na rzecz innego podmiotu, z którym polski przedsiębiorca miał umowę o współpracy. W związku z tym, niezbędne jest podejmowanie działań, celem sprawdzania faktycznego wykonywania pracy na podstawie tego typu zezwoleń na pracę.

Zasadnym jest dalsze organizowanie wspólnych szkoleń z Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz podejmowanie działań kontrolnych przez oba organy, w ramach posiadanych kompetencji. Ponadto prewencja już daje efekty w agencjach, które uczestniczą w szkoleniach, gdyż przedsiębiorcy eliminują nieprawidłowości przed kontrolą i wyrażają chęć doskonalenia się w szerszym zakresie dotyczącym: pracy tymczasowej, delegowania pracowników czy zatrudniania cudzoziemców. Ww. szkolenia cieszą się coraz większą popularnością wśród agencji zatrudnienia, co potwierdza szkolenie zorganizowane w dniu 16.11.2016 r.

Nadal niezbędna jest współpraca z Wojewodą Pomorskim, Morskim Oddziałem Straży Granicznej oraz z Urzędem Morskim, w realizacji zadań w zakresie legalności zatrudniania cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego

4. Kontrole przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W 2016 r. przeprowadzono 43 kontrole w ramach realizacji tematu egzekwowania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, w agencjach zatrudnienia i u pracodawców użytkowników.

Stwierdzone nieprawidłowości

W 2016 r. w przypadku 4 kontrolowanych podmiotów stwierdzono, że świadczą usługi charakterystyczne dla agencji zatrudnienia. We wszystkich przypadkach chodziło o działalność polegającą na udostępnianiu pracowników lub zleceniobiorców podmiotom trzecim na warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej.

W 2016 r. nie stwierdzono wielu nieprawidłowości w toku kontroli prowadzonych u pracodawców użytkowników. Podobnie jak przy kontrolach agencji pracy tymczasowej należy wskazać, że duża część osób świadczących pracę na rzecz pracodawców użytkowników była zatrudniana w oparciu o umowy cywilnoprawne, co znacząco zawężyło pole do kontroli przez inspektorów pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie poddawania szkoleniom w dziedzinie bhp oraz nieprawidłowemu organizowaniu czasu pracy pracowników tymczasowych. Pojedyncze przypadki dotyczyły również znanego z uprzednich lat zjawiska korzystania przez pracodawców użytkowników z pracowników tymczasowych, mimo że wykonywana przez nich praca nie miała charakteru sezonowego, okresowego ani doraźnego, jak również których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Pracę tymczasową traktowali jako typowy outsourcing – czyli stałe powierzenie wykonywania danego rodzaju usług podmiotowi zewnętrznemu (dotyczyło to prac sprzątaczek).

W 2016 r. w toku kontroli pracodawców użytkowników pojawiały się pojedyncze przypadki niepoddania pracowników tymczasowych – cudzoziemców lub osób świadczących pracę na warunkach pracy tymczasowej będących cudzoziemcami wymaganym szkoleniom w dziedzinie bhp.

W dużych sieciach handlowych korzystających z usług pracowników tymczasowych w toku kontroli realizowanych w 2016 r. nie stwierdzono szczególnych nieprawidłowości.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości

Jeżeli chodzi o przyczyny występowania niecertyfikowanych **agencji pracy tymczasowej** to jak co roku, większość osób odpowiedzialnych za prowadzenie takich podmiotów wskazuje, że nie miało wiedzy odnośnie wymogu posiadania wpisu do rejestru dla prowadzenia działalności tego rodzaju. Nazywanie procesu udostępniania pracowników zatrudnionych przez jeden podmiot innemu podmiotowi zwykle nazywa się „outsourcingiem”, leasingiem pracowników bądź podwykonawstwem. W dwóch przypadkach nielegalnych agencji pracy tymczasowej dochodziło do powierzania pracy osobom na podstawie umów cywilnoprawnych, co w ocenie osób prowadzących te agencje wykluczało możliwość wykonywania przez takie osoby pracy pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, gdyż nadzór jest cechą charakterystyczną stosunku pracy, nie zaś umów cywilnoprawnych.

W ocenie inspektorów pracy główną przyczyną funkcjonowania nielegalnych agencji pracy tymczasowej jest również nieznanie przepisów. Działalność agencji zatrudnienia nie jest wymieniona w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej jako działalność

regulowana i wiele osób nie ma świadomości wiążących się z taką działalnością formalności. Zdarzają się jednak również takie podmioty, które celowo podejmują działalność agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu, aby nie być zobowiązanymi do przestrzegania przewidzianych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymogami, które w ich ocenie są krępujące lub z góry jest im wiadome, że nie sprostają by tym wymogom (np. obowiązkowi niezalegania z odprowadzaniu składek na ubezpieczenia i realizowaniu zobowiązań podatkowych).

Na wielu płaszczyznach agencje pracy tymczasowej nie mają podstaw i możliwości do dokonania zgodnej z prawdą oceny warunków pracy u pracodawcy użytkownika, np. nie są w stanie stwierdzić czy dany rodzaj prac, który wykonuje pracownik tymczasowy na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika można nazwać okresowym lub doraźnym czy też czy pracownik tymczasowy wykonuje prace w zastępstwie nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika. Podobnie jest, jeśli chodzi o przekazywanie agencjom przez pracodawców użytkowników rzetelnych ewidencji czasu pracy umożliwiających prawidłowe naliczenie wynagrodzeń.

Z punktu widzenia inspektora pracy źródłem największych nadużyć jest brak skutecznych narzędzi pozwalających na eliminację z obrotu prawnego agencji zatrudnienia działających bez wymaganego wpisu do rejestru. Dotychczasowa sankcja w postaci grzywny w postępowaniu wykroczeniowym jest niewystarczająca. Procedura wysyłania wniosku do sądu jest dla inspektora pracy czasochłonna i wymagająca ustalenia winy i odpowiedzialności konkretnej osoby. Natomiast rezultaty są niezadowalające, gdyż z jednej strony inspektorom brak odpowiednich narzędzi by być sprawnym organem prowadzącym postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia wymaganych danych do postępowania przed sądem, zaś z drugiej strony orzekane kary grzywny są niskie i przez to w ogóle nie oddziałują represyjnie.

Rozwiązaniem pozwalającym na wypaczenie instytucji pracy tymczasowej jest dopuszczalność stosowania umów cywilnoprawnych na warunkach pracy tymczasowej. Zakres stosowania postanowień umowy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych do zawieranych umów cywilnoprawnych nie gwarantuje osobom pracującym na takich warunkach praktycznie żadnej ochrony i niejednokrotnie zmierza do obchodzenia przepisów prawa pracy.

Większość kontrolowanych **pracodawców użytkowników** korzystając z formy zatrudnienia tymczasowego jest przekonana o tym, że wszystkie obowiązki pracownicze spoczywają na agencji zatrudnienia. Pracodawcy użytkownicy oczekują, że będą jedynie korzystać z pracy pracowników tymczasowych bez żadnych dodatkowych obowiązków, które zwykle ciąży na pracodawcy. Tymczasem naruszanie przez nich pewnych obowiązków dotyczących np. prowadzenia i przekazywania agencji zatrudnienia ewidencji czasu pracy pracowników tymczasowych bezpośrednio warunkuje to czy agencja będzie miała rzetelne dane niezbędne do prawidłowego naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia. Należy przy tym odnotować, że w przypadkach, w których stwierdzano nieprawidłowości związane z czasem pracy pracowników tymczasowych czy szkoleniami w dziedzinie bhp, analogiczne naruszenia stwierdzano również w stosunku do pracowników „własnych” pracodawcy użytkownika, więc nie można uznać, że pracownicy tymczasowi byli traktowani w tym zakresie odmiennie od tych pracowników.

W ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości stwierdzone u pracodawców użytkowników wynikają głównie z braku rozeznania w rodzajach korzystania z pracy osób formalnie zatrudnionych przez inne podmioty prawne. Dla zdecydowanej większości pracodawców użytkowników takie pojęcia jak praca tymczasowa, leasing pracowników i outsourcing pracowniczy to pojęcia tożsame, gdyż takimi sformułowaniami posługują się podmioty w obrocie gospodarczym wymiennie.

Podsumowanie i wnioski

W 2016 r. nie nastąpiło warte odnotowania zwiększenie lub zmniejszenie skali naruszeń przepisów prawa, można stwierdzić, że stwierdzone nieprawidłowości są na podobnym poziomie. W stosunku do stwierdzonych w 2015 r. przypadków prowadzenia nielegalnych agencji pracy tymczasowej należy odnotować, że liczba zmniejszyła się z 7 do 4 przypadków, trudno więc uznać, że jest to różnica znacząca. W stosunku do 2015 r. zdecydowanie powiększyła się liczba pracowników tymczasowych – cudzoziemców, głównie obywateli Ukrainy. W większości przypadków wykonują oni prace na podstawie umów cywilnoprawnych nie zaś na podstawie umów o pracę tymczasową. Znacząco zwiększona ilość pracowników tymczasowych cudzoziemców, odzwierciedla ogólną tendencję zwiększonego zapotrzebowania na siłę roboczą z zagranicy. W branżach, w których głównie wykonuje się proste prace przy taśmie, magazynowaniu, obróbce warzyw i owoców pracownicy tymczasowi – cudzoziemcy dość często stanowią 100% obsady pracowniczej. W większości kontroli pracodawców użytkowników mówili oni o trudnościach z obsadzeniem wszystkich stanowisk i pracy i podkreślali, że korzystanie z usług agencji pracy tymczasowej lub firm podwykonawczych jest dla nich koniecznością, gdyż nie mają czasu na mozolne procedury rekrutacyjne, zaś te przez nich prowadzone nie zakończyły się oczekiwanymi rezultatami.

Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak żadne inne kontrole, w celu zapewnienia skuteczności prowadzonego nadzoru wymagają sprawnie działającej pomocy prawnej pomiędzy okręgowymi inspektoratami pracy. Kontrola przestrzegania przez agencję pracy przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych staje się prawie wyłącznie kontrolą dokumentów i inspektor bez kontroli pracodawcy użytkownika, w faktycznym miejscu wykonywania pracy tymczasowej, nie ma żadnych możliwości weryfikacji tych danych, poprzez np. przesłuchanie pracowników tymczasowych w charakterze świadków.

W 2016 r. nie stwierdzono przypadków utrudniania inspektorom pracy działalności przy realizacji omawianego tematu. Nie odnotowano również braku możliwości przeprowadzenia kontroli agencji zatrudnienia czy też podmiotu będącego pracodawcą użytkownikiem.

Warta rozważenia byłoby również zmiana filozofii karania za czyny będące wykroczeniami takie jak prowadzenie agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu. W zeszłym roku stwierdzono 7 przypadków, zaś w 2014 r. były 4 przypadki.

Należy również zauważyć, że jest widoczne zjawisko nadużywania umów cywilnoprawnych w zakresie stosowania umów o dzieło w warunkach charakterystycznych dla umów o świadczenie usług w celu obejścia przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Należy zauważyć jednak, że w inspektor pracy nie ma żadnych możliwości działania we wskazanym zakresie poza powiadomieniem o powyższym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zjawisko to jest szczególnie niepokojące i jednocześnie trudne do wyeliminowania zwłaszcza w stosunku do cudzoziemców, którzy są bardzo zainteresowani zawieraniem umów o dzieło, gdyż ich nadrzędnym celem jest uzyskanie możliwie najwyższego wynagrodzenia.

5. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej

Współpraca w ramach **instytucji łącznikowej** w 2016 r. realizowana była w 8 przypadkach za pośrednictwem Głównego Inspektoratu Pracy z następującymi instytucjami z zagranicy:

- Belgijski Inspektorat Pracy, Federalny Urząd ds. Zatrudnienia i Dialogu Społecznego,
- Federalne Publiczne Służby Zatrudnienia, Pracy i Dialogu Społecznego na terytorium Królestwa Belgii,
- Belgijska Inspekcja Pracy,
- Francuska Inspekcja Pracy.

Delegowanie pracowników

W 2016 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 4 kontrole w ramach realizacji tematu delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług oraz 2 kontrole w ramach realizacji tematu delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. Pomimo nowo obowiązujących w tym zakresie przepisów prawnych, inspektorzy pracy w wyniku kontroli, wydali środki prawne (wnioski w wystąpieniach i polecenia), przewidziane przepisami ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Analizując przeprowadzone w 2016 r. kontrole z tematu poświęconego delegowaniu pracowników, stwierdzić można, iż najwięcej osób zostaje delegowanych z Polski do pracy we Francji, Belgii, Niemiec. Głównie dotyczy to branż stoczniowej i budowlanej.

Natomiast pracownicy delegowani do pracy z innych krajów na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wykonują pracę w różnych branżach.

W odniesieniu do ewentualnych, niezbędnych prac legislacyjnych można wskazać, że ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, przyznaje inspektorom pracy określone możliwości regulacji nieprawidłowości wykrytych w trakcie kontroli. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, inspektorzy pracy mają prawo wydawania środków prawnych przewidzianych w art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy wobec pracodawców delegujących pracowników. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli warunków zatrudnienia na terytorium RP, o których mowa w art. 4 ust. 2 z zastrzeżeniem art. 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Artykuł art. 4 ust. 2 ww. ustawy zawiera ściśle określony katalog warunków podlegających kontroli.

Kwestią problematyczną pozostaje natomiast sytuacja, w której inspektor pracy stwierdza określoną nieprawidłowość, spoza tego katalogu, np. niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2016 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,
- 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 „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**,
- popularyzowanie wiedzy o negatywnych skutkach stresu związanego z wykonywaną pracą oraz o innych zagrożeniach psychospołecznych i sposobach radzenia sobie z nimi - **Kampania informacyjno-promocyjna „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu”**,
- 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 prewencyjne: **„Zdobądź Dyplom PIP”**, **„Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”** oraz **„Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”**,
- program edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację programu edukacyjnego **„Kultura bezpieczeństwa”**,
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – podczas Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości w Pucku, Słupsku, Człuchowie oraz Chojnicach; II Akademickich Spotkaniach z Przedsiębiorczością w Słupsku; Targów Edukacji i Pracy w Gdańsku i w Gdyni; Międzynarodowych Metropolitalnych Targów Pracy Pomorza; XI Sopotkich Integracyjnych Targów Pracy w Sopocie oraz Targów Rolnych w Lubaniu i Starym Polu,
- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – w formie artykułów i publikacji książkowych poprzez strony internetowe OIP i GIP;
- działalność szkoleniową skierowaną do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Wyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla pracodawców, 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, KRUS i Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (PODR), 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, promujący najlepszych pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **"Pierwsza praca - rozwiń skrzydła”** – konkurs fotograficzny skierowany do osób, które rozpoczynają swoją karierę zawodową,
- **„Poznaj swoje prawa w pracy”** - konkurs wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie aktywnie uczestniczy z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Pomorski Dzień Przedsiębiorczości w Pucku, Słupsku, Człuchowie oraz Chojnicach,
 - Targi Rolne w Starym Polu i Lubaniu,
 - Targi Pracy w Gdańsku oraz w Sopocie,
- organizowanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki, PODR, Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, 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

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **79.073** porady, w tym 790 na piśmie. Z powyższych 79.073 porad: 44.422 udzielonych zostało w punktach porad

prawnych w siedzibie Okręgu oraz w 4 Oddziałach OIP, zaś 34651 porad inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych..

Ogółem w 2016 r. udzielono 19.589 porad technicznych oraz 59.484 porady prawne, w tym 5.332 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

W porównaniu do roku 2015, liczba porad kształtuje się na podobnym poziomie (spadek o ok. 5 %). Jednakże na przestrzeni ostatnich lat zauważalna jest tendencja związana ze zmniejszaniem się liczby udzielonych porad w poszczególnych latach. Przyczyny powyższego należy upatrywać w tym, iż coraz więcej pytań dotyczy trudnych i skomplikowanych sytuacji prawnych i faktycznych, co bezpośrednio wpływa na czas potrzebny na udzielenie odpowiedzi na konkretne pytania. Zaznaczyć również należy, że podobnie jak w roku poprzednim, liczba porad w ujęciu przedmiotowym znacznie przewyższa liczbę podmiotów zgłaszających się po poradę. Powyższe wynika z tego, że zgłaszający się po poradę najczęściej są zainteresowani wyjaśnieniem szeregu nurtujących ich wątpliwości. Dodatkowo, przyczyny spadku udzielanych porad należy upatrywać w dostępności do informacji związanych z prawem pracy, w szczególności porad i informacji znajdujących się na różnego rodzaju portalach i stronach internetowych, z których korzystają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Natomiast w zakresie tematyki udzielanych porad, należy wskazać, że niezmiennie, najwięcej pytań dotyczy stosunku pracy, i wynagrodzeń i czasu pracy.

W okresie sprawozdawczym porady prawne w OIP Gdańsk były udzielane zarówno osobiście, telefonicznie, jak i pisemnie. Porady są udzielane zarówno przez pracowników merytorycznych, jak też inspektorów pracy.

W wyniku udzielanych porad niekiedy dochodzi do rozwiązania sporów między stronami stosunków pracy. Powyższe wynika z tego, że strony są informowane o przysługujących im prawach, obowiązkach oraz o prawnych możliwościach dochodzenia swoich roszczeń. Należy wskazać, że pracownicy zgłaszają się po poradę najczęściej w przypadku, gdy dochodzi do sporu pomiędzy nimi a pracodawcą lub, gdy mają pojawią się wątpliwości co do prawidłowości postępowania przez pracodawcę. Natomiast pytania ze strony pracodawców najczęściej dotyczyły niestandardowych nietypowych sytuacji, takich w których się znaleźli lub pojawiają się wtedy, gdy przepisy prawa pracy wzbudzają ich wątpliwości w praktycznym ich stosowaniu. Pytania ze strony pracodawców pojawiają się również wtedy, gdy w zakładzie pracy przeprowadzana jest kontrola PIP. W przypadku, gdy zagadnienia prawne ulegają zmianie, podmioty zgłaszające się po poradę częstokroć proszą o wyjaśnienie nowo obowiązujących przepisów. Zatem zmiany w przepisach prawa pracy automatycznie rodzą pytania z nimi związane. W tym zakresie szczególne ważne jest nieustanne szkolenie merytoryczne pracowników udzielających porad oraz dostęp do obowiązujących przepisów, orzeczeń, poglądów doktryny i stanowisk urzędowych.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. zarejestrowano **86 porad udzielonych związkom zawodowym**, w tym 26 na piśmie. Najczęściej o porady prawne zwracały się: Międzyzakładowy Związek Zawodowy NSZZ Solidarność, Związek Zawodowy Straży Miejskich i Gminnych Województwa Pomorskiego, Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia, Związek Nauczycielstwa Polskiego, Wolny Związek Zawodowy Pracowników Gospodarki Morskiej, Związek Zawodowy Pracowników Oświaty i Wychowania, Związek Zawodowy Drużyn Konduktorskich RP, Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego. Porady prawne udzielane związkom zawodowym dotyczyły zarówno prawa pracy, jak i warunków bezpieczeństwa i higieny

pracy. Porady udzielone w 2016 r. przedstawicielom związków zawodowych najczęściej dotyczyły treści przepisów wewnątrzzakładowych, tj. regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania i premiowania, regulaminu ZFŚŚ, ale także roli związków zawodowych przy wypowiedaniu bądź rozwiązywaniu przez pracodawcę stosunków pracy.

Liczba porad udzielonych związkom zawodowym w 2016 r. w porównaniu do roku 2015 spadła o 16. Porady udzielane związkom zawodowym stanowią niewielką część ogółu udzielonych porad. Wszelkie wątpliwości przedstawiciele organizacji związkowych są wyjaśniane w ramach stałego kontaktu z inspektorami pracy, podczas organizowanych dla nich szkoleń, a także w trakcie dyżurów w centrali związkowej NSZZ „Solidarność”, w trakcie których udzielane są porady.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2016 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 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!” jest jednym z działań podejmowanych przez PIP zakładających ograniczenie wypadków przy pracy. Celem programu było zapobieganie wypadkom w budownictwie, w szczególności wypadkom w grupie pracowników o krótkim stażu pracy w danym przedsiębiorstwie. W ramach programu prewencyjnego w budownictwie w 2016 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w których łącznie uczestniczyło **16** osób.

Program prewencyjny **„Zdobądź Dyplom PIP”** 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 niemający charakteru represyjnego).

W 2016 roku **35** pracodawców z województwa pomorskiego przystąpiło do programu, uczestniczyło w szkoleniu i uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branżę odzieżową, branżę obuwniczą, branżę jubilerską, fryzjerstwo, branżę motoryzacyjną, handel, budownictwo, usługi leśne, usługi poligraficzne, naprawę i konserwację statków i łodzi.

W ramach programu prewencyjnego **„Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”** w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyły się 2 spotkania, na których omówiono zagadnienia dotyczące m.in.: postępowania wypadkowego,

podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń wypadkowych, ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy, zagadnień prawnych związanych z systemami zarządzania bezpieczeństwem pracy. W spotkaniach uczestniczyło 19 osób.

W ramach programu prewencyjnego „**Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy**”, Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował szkolenie na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych oraz ograniczenia stresu w miejscu pracy. Ponadto pracodawcy otrzymali profesjonalne wsparcie przy ocenie stresogenności cech pracy oraz skorzystali z bezpłatnych narzędzi do oceny stresogenności cech pracy. W szkoleniach wzięli udział pracownicy: Polskiego Rejestru Statków S.A. oraz Sądu Rejonowego w Wejherowie.

Pracodawcy uczestniczący w programie prewencyjnym doceniają ekspercką pomoc inspektorów PIP, niejednokrotnie oczekują rozwiązania konkretnych problemów, np. dotyczących oceny stanowisk pracy, maszyn, oceny ryzyka zawodowego.

OIP Gdańsk organizował również **konkursy dla pracodawców** promujących bezpieczną pracę:

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XXIII edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 6 laureatów na etapie regionalnym:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:

I miejsce

CREATON Polska Sp. z o.o. Zakład Produkcyjny w Chojnicach w miejscowości Topole (zakład ten został laureatem na etapie ogólnopolskim konkursu)

II miejsce

KROKOWSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO KOMUNALNE Sp. z o.o. w Żarnowcu

III miejsce

PRIMO S.C. Robert Kowalczewski, Dariusz Paszulewicz w Gdyni

- w kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

I miejsce

PLASMET Czechowicz sp.j. w miejscowości Widzino

- w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników:

I miejsce

SATEL Sp. z o.o. w Gdańsku

II miejsce

SCANIA PRODUCTION SŁUPSK S.A. w Słupsku

W 2016 roku w konkursie „**Buduj bezpiecznie**” dla wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy na prowadzonym placu budowy laureatami zostali:

I miejsce (ex aequo)

- CFE Polska Sp. z o.o. za budowę budynków mieszkalnych wielorodzinnych "Cztery Oceany" w Gdańsku

- NDI S.A. za budowę nowego nabrzeża z przyległymi placami składowymi na terenie Portu DCT Gdańsk S.A.

II miejsce

BUD M.A.T. Agnieszka Jasińska za budowę Parku Handlowego w Pruszczu Gdańskim

III miejsce

NDI S.A. za budowę budynków mieszkalnych wielorodzinnych z usługami ogólnodostępnymi "TRE-MARE" w Gdańsku

Regionalne podsumowanie konkursów odbyło się 17 listopada 2016 roku w Ratuszu Głównego Miasta Gdańska i zgromadziło wielu znamienitych gości, w tym Bogdana Oleszka Przewodniczącego Rady Miasta Gdańska oraz przewodniczących regionalnych central związkowych oraz organizacji pracodawców, a także dziennikarzy mediów regionalnych.

Kampania informacyjno-promocyjna „Szanuj życie! 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 2016 roku pomorscy inspektorzy pracy wizytowali **39** gospodarstw rolników indywidualnych.
- Szkolenia i prelekcje. W 2016 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **10** różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyły **502** osoby, z tego **85** w ramach kolonii letnich. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w **5** miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do **140** rolników.
- Konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował **12** konkursów, do których przystąpiło **411** uczniów.
- Konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2016”, konkursy fantowe organizowane na stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolnych.
- Udział w targach rolnych i dożynkach-XXIII Żuławskie Targi Rolne w Starym Polu oraz XXV Pomorskie Agro Targi w Lubaniu.

Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” realizowany jest nieprzerwalnie od 2006 r. Skierowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Ważnym elementem programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy.

W X edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” wzięło udział 14 szkół, a 47 nauczycieli realizowało program. W zajęciach lekcyjnych z zakresu prawa pracy wzięło udział 3.491 uczniów. Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

W ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” na terenie województwa pomorskiego w okresie od maja do września odbyła się letnia akcja informacyjna pod hasłem „Na fali pierwszej pracy”. Akcję honorowym patronatem objęli: Prezydent Gdańska Paweł Adamowicz, Prezydent Gdyni Wojciech Szczurek, Burmistrz Władysławowa Roman Kužel. Patronat medialny sprawował „Dziennik Bałtycki”.

W trzech miastach województwa pomorskiego zlokalizowane były punkty informacyjne, gdzie każdy mógł bezpłatnie zasięgnąć porady prawnej, otrzymać publikacje i materiały promocyjne związane z kampanią.

W ramach akcji Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadził również inne działania edukacyjne, które prowadzone były w formie szkoleń, warsztatów, pogadarek z ekspertami PIP. W sumie:

- zaproszono 83 pracodawców, prowadzących punkty gastronomiczne i ośrodki wypoczynkowe w miejscowościach turystycznych,
- zorganizowano 2-dniowe warsztaty dla 62 studentów,
- przeprowadzono pogadanki dla 270 uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych

Istotnym elementem współpracy z partnerami społecznymi, tak jak w latach poprzednich, były szkolenia upowszechniające praworządność w stosunkach pracy, bezpieczeństwo techniczne oraz społeczny nadzór nad warunkami pracy. Współdziałanie służyło także rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy i ukierunkowane było na doskonalenie przepływu i wykorzystywanie informacji posiadanych przez poszczególne urzędy i instytucje. W 2016 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 39 szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 762 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 9 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 366 osób.

Dla działaczy związkowych przeprowadzono 18 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 572 słuchaczy, w tym w 12 szkoleniach uczestniczyło 343 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” oraz Zarząd Regionu Gdańskiego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wniosek instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2016 dla powyższych organizacji przeprowadzono 4 szkolenia, w których wzięło udział 140 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy oraz Powiatowy Urząd Pracy.

5. Spory zbiorowe pracy

W roku 2016 zgłoszono 26 sporów zbiorowych. Dotyczyły one 29 żądań zgłoszonych przez organizacje związkowe. Dominowały spory związane z warunkami wynagradzania. Dotyczyły one dwóch grup: pracowników administracji i obsługi w szkołach oraz pracowników zatrudnionych w spółkach energetycznych.

Przedmiotem sporów zbiorowych w roku 2016 były przede wszystkim kwestie płacowe. W niewielkim stopniu w zgłoszonych sporach podnoszono kwestie warunków pracy, restrukturyzacji i zmian organizacyjnych.

W przypadku postulatów kierowanych do 1 pracodawcy - podmiotu leczniczego żądania sporu dotyczyły podwyżki wynagrodzeń dla grupy psychologów oraz ich asystentów, a także stałej puli szkoleniowej dla tej grupy. W tym wypadku osiągnięto porozumienie w sprawie szkoleń, natomiast pozostałe kwestie nadal są negocjowane.

W 2016 r. zakończono 23 spory zbiorowe, w tym 2 spory - częściowo.

6. Społeczna inspekcja pracy

W roku 2016 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 66 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców funkcjonowało ogółem 161 Społecznych Inspektorów Pracy, w tym 68 zakładowych SIP oraz 93 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 38 należało do NSZZ „Solidarność”, 8 do OPZZ, 3 do Forum Związków Zawodowych, 6 do innych związków zawodowych, a 13 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 20 przypadkach (na 66 – 30%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 43 przypadkach (93%) zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 8 przypadkach (na 66 – 12%) 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 133 zalecenia (wykonanych 113 - 85%) oraz zgłosili 38 uwag (wykonanych 37 – 97%). Należy zwrócić uwagę na dużą ilość zaleceń i uwag Społecznych Inspektorów Pracy 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, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Dodatkowo z danych statystycznych wynika, że 113 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że inspektorzy pracy w charakterze wykładowców brali udział w szkoleniach dla SIP. Należy również zwrócić uwagę na stałą współpracę pomiędzy działem porad prawnych 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 2016 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było 438 układów obowiązujących i stosowanych, w tym,;

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - **396**
(1 zawieszony, 1 w trakcie wypowiedzenia)
- układy stosowane - **42**
oraz 5 obowiązujących porozumień o stosowaniu układu.

Postanowienia sprzeczne z prawem stwierdzono w 1 układzie zbiorowym pracy zgłoszonym do rejestracji i 25 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 rozszerzania katalogu osób wyłączonych z prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieprawidłowego ustalania daty obowiązywania układu lub protokołu dodatkowego, braku wskazania okresu zawieszenia układu, bądź braku wskazania daty początkowej okresu zawieszenia,
- stosowania zamiennie pojęcia najniższego wynagrodzenia i wynagrodzenia minimalnego.

W 2016 r. odnotowano również pozytywne regulacje układowe, do których należy np.:

- zwiększanie odpisów na zakładowy fundusz socjalny, w tym na emerytów i rencistów, lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami,
- udzielanie całego urlopu wypoczynkowego dla osób odchodzących na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego,
- wprowadzenie dodatkowego płatnego przez pracodawcę ubezpieczenia pracowników od następstw wypadków przy pracy, śmierci lub trwałego inwalidztwa,
- przyznanie prawa do dodatkowej opieki medycznej, w tym również częściowo członkom rodziny, w postaci pakietu medycznego, pakietu stomatologicznego,
- przyznanie prawa do odprawy osobom przechodzącym na świadczenie przedemerytalne,
- pokrywanie w całości przez pracodawcę wydatków na rzecz grupowego ubezpieczenia pracowników oraz zagwarantowanie przez pracodawcę opłacenia składek na fundusz emerytalny,
- przyznanie dodatkowych świadczeń w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- przyznanie dodatkowej odprawy pośmiertnej,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę na zmianie popołudniowej,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy z materiałami niebezpiecznymi,
- wprowadzenie dodatkowej dłuższej płatnej przerwy na spożycie posiłku, bądź załatwienie spraw osobistych,
- ustalenie dodatku za pracę w święta, niedzielę,
- ustalenie wyższych odpraw z tyt. zwolnień grupowych,
- wprowadzenie dodatkowych płatnych urlopów rodzicielskich oraz przyznanie rodzicom „wyprawki dla dziecka” w kwocie 1000 zł,
- wprowadzenie urlopów wypoczynkowych w wyższym wymiarze,

- wprowadzenie gwarancji zatrudnienia oraz zasady rekrutowania na nowe stanowiska, w pierwszej kolejności osób już zatrudnionych u pracodawcy.

Liczba wpływających w 2016 r. wniosków o rejestrację oraz ich struktura utrzymała się w przybliżeniu na poziomie roku 2015, nie mniej jednak należy podkreślić, że utrzymuje się tendencja spadkowa w zakresie ilości obowiązujących układów zbiorowych pracy. Z jednej strony przyczyną takiego stanu rzeczy jest niewątpliwie niechęć pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy, argumentowana tym, że przepisy dotyczące sposobu dokonywania zmian układu zakładowego są zbyt rygorystyczne, ograniczające znacznie swobodę pracodawcy w zakresie kierowania polityką finansową firmy, a z drugiej strony przyczyną zmniejszającej się liczby zawieranych układów zakładowych należy upatrywać w mocno zauważalnym spadku uzwiązkowienia.

Zmniejszająca się liczba obowiązujących układów i brak zainteresowania przez uprawnione strony do zawierania nowych układów wynika w pewnej mierze też, jak sygnalizują pracodawcy, z ukształtowania przepisów dotyczących zasad zawierania układów zbiorowych pracy, niepozwalających na jakiegokolwiek odstępstwa w zakresie świadczeń pracowniczych oraz wskazanie w kodeksie pracy materii, wyłączonych z procesu negocjacyjnego.

W tym miejscu należałoby podkreślić, że wyraźnie widoczna tendencja do odejścia od regulacji układowych nie jest zjawiskiem pożądanym z uwagi na to, że szeroki zakres układów zbiorowych pracy na pewno mógłby przyczynić się do znacznego wyeliminowania ewentualnych sporów zbiorowych pracy na tle konfliktów powstających w zakładzie pracy.

Spośród wniosków w 2016 r. dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy tylko 3 wnioski dotyczyły nowych pracodawców, nieobjętych dotychczas układem. Pozostałe wnioski związane były z pracodawcami zawierającymi kolejne układy zbiorowe pracy. Jak wskazuje praktyka, układy zakładowe zawierane są przede wszystkim w tradycyjnych obszarach przemysłowych, gdzie tradycje związkowe, a co za tym idzie również pozycja organizacji związkowych jest stosunkowo silna. Nowe sektory i dziedziny działalności gospodarczej, które zmieniły zarówno sposoby zatrudniania jak i wynagradzania pracowników, nie stwarzają podatnego gruntu do powstawania nowych organizacji związkowych, ograniczając tym samym możliwość zawarcia układów zbiorowych pracy.

Zasadniczą treścią nowo zawieranych układów zbiorowych pracy są przede wszystkim kwestie zasad wynagradzania pracowników. W niewielkim stopniu do treści układów wprowadzane są postanowienia dotyczące czasu pracy – tylko w jednym układzie wprowadzono zapis o przedłużeniu okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy.

W kwestii wynagrodzeń nadal obserwuje się tendencję odchodzenia od przyznawania licznych świadczeń dodatkowych. Rejestrowane obecnie układy zakładowe oraz protokoły dodatkowe zakładają, że poza siatką płac zasadniczych w układzie znajdują się wyłącznie świadczenia dodatkowe, uzależnione przede wszystkim od wyniku finansowego pracodawcy oraz od czynnika motywacyjnego. Odnośnie natomiast świadczeń gwarantowanych przez powszechnie obowiązujące przepisy, jedynie praca w niedziele i święta oraz w nielicznych wypadkach praca w porze nocnej gratyfikowana jest znacznie wyżej aniżeli przewidują to aktualnie obowiązujące przepisy.

W przypadku świadczeń dodatkowych, takich jak nagroda jubileuszowa, czy dodatkowa odprawa emerytalno – rentowa, wprowadza się obecnie prawie w każdym przypadku zasadę uzależnienia tych świadczeń od uzyskania przez pracownika określonego stażu zakładowego i to ustalanego na poziomie przynajmniej 10, 15 lat pracy, co w zasadzie prowadzi do mniejszej dostępności tych świadczeń dla pracowników.

8. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

Decyzje wydane w 2016 r. związane były z wykonywaniem przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych i filmach w charakterze: statystów i aktorów (39) oraz aktorów w filmach reklamowych (6). Działalności sportowej dotyczyły tylko 3 decyzje. Ogółem wydano 48 decyzji pozytywnych. W 1 przypadku – tj. wniosku złożonego przez agencję reklamową wydane zostało postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie zajęć zarobkowych w charakterze aktora z uwagi na jego bezprzedmiotowość. Wniosek dotyczył małoletniego, który w chwili składania wniosku ukończył lat 16 i zatrudnienie go nie wymagało wydania odrębnego zezwolenia w trybie art. 304⁵ kp.

W 4 przypadkach wnioski dotyczące wydania zezwolenia na pracę dla dzieci stanowiły kontynuację decyzji wydanych wcześniej na czas określony.

Przy ocenie warunków wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną i artystyczną inspektorzy stosowali rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 września 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy realizacji widowisk (tj. Dz. U. z 2016 r. poz.1814) oraz analizowali długość trwania spektaklu oraz godziny, w których odbywają się przedstawienia teatralne.

9. Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy

Sekcja Badań Środowiska Pracy jest komórką organizacyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni. Częścią organizacyjną Sekcji jest laboratorium. Laboratorium uczestniczy w wykonywaniu badań /pomiarów środowiska pracy w zakładach pracy zlecanych przez inspektorów pracy, w ramach czynności kontrolnych związanych m.in. ze skargami pracowniczymi, z zagrożeniami występującymi w środowisku pracy.

W 2016 r. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy przyjęło 45 zleceń na wykonywanie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz 3 zlecenia od inspektorów innych okręgów. Laboratorium uczestniczyło w kontrolach wykonując pomiary natężenia hałasu, oświetlenia elektrycznego, wydatku energetycznego, zapylenia, warunków klimatycznych, drgań mechanicznych i mikroklimatu. Ogółem przebadano 415 stanowisk pracy, wydano 62 sprawozdania z badań.

Pomiary poziomu hałasu wykonano w 10 zakładach pracy, gdzie na 31 przebadanych stanowisk w 11 przypadkach stwierdzono przekroczenia normatywów (produkcja konstrukcji stalowych, produkcja łodzi). W przypadku oświetlenia elektrycznego na 242 stanowiskach pracy stwierdzono, że w 108 przypadkach oświetlenie nie spełniało wymagań normy PN-EN 12464-1:2012: Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Część1: Miejsce pracy we wnętrzach”. Wydatek energetyczny badany był na 9 stanowiskach pracy, w 4 przypadkach (panie sprzątające, woźne, kucharki) wyniki przekraczały dopuszczalne wartości wskazane przez Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U nr 60, poz.279). Warunki klimatyczne, pomiary temperatury i wilgotności względnej powietrza były wykonywane w związku z prowadzonymi przez

inspektorów czynnościami kontrolnymi związanymi m.in. ze skargami pracowniczymi. Przebadano 91 stanowisk pracy w 18 zakładach, w 26 przypadkach temperatura i wilgotność powietrza nie spełniały wymagań zawartych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2003 r. Nr 169 poz. 1650 z późn. zm.).

Pracownicy laboratorium w 2016 roku brali udział w szkoleniach i programach biegłości (wykorzystano nieodpłatnie możliwość udziału w badaniach hiszpańskich-PICC_VO Instituto Nacional De Seguridad E Higiene) w celu rozszerzenia uprawnień pracowników do wykonywania pomiarów i badań w związku z wymaganiami Polskiego Centrum Akredytacji w zakresie działań technicznych.

W 2016 roku pracownicy laboratorium brali udział w spotkaniu szkoleniowym w ramach tematu T401 Kultura bezpieczeństwa pracy organizowanym dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych dnia 13.10.2016 r. oraz 16.12.2016 r. w spotkaniu szkoleniowym dla Zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy realizując temat czynniki uciążliwe, szkodliwe i niebezpieczne w środowisku pracy.

IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami

W 2016 roku współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami Rady Ochrony Pracy z terenu województwa pomorskiego polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, o stwierdzonych w czasie kontroli, przeprowadzonych na wniosek parlamentarzystów, nieprawidłowościach i zagrożeniach występujących w zakładach pracy.

W 2016 roku dwukrotnie Posłowie na Sejm zwrócili się z wnioskiem do OIP Gdańsk o interwencję. W wyniku skierowanego pisma przeprowadzono kontrolę, podczas której inspektor pracy stwierdził nieprawidłowości i skierował do pracodawcy środki prawne, przewidziane w ustawie o państwowej Inspekcji Pracy, obligując pracodawcę do wyeliminowania podobnych przypadków łamania praw pracowniczych. W stosunku do osoby odpowiedzialnej za stwierdzone naruszenia przepisów prawa pracy stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracownika wszczęto postępowanie karno-wykroczeniowe.

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, a także poinformowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Współpraca Okręgowego Inspektora Pracy 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 Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2015 roku.

Na szczególną uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Kuratorium Oświaty. W ramach projektu edukacji prawnej, Okręgowy Inspektorat Pracy uczestniczył w cyklu spotkań zorganizowanych przez Kuratorium Oświaty w Gdańsku oraz Wojewodę Pomorskiego. Podczas panelu dotyczącego bezpieczeństwa w miejscu pracy dyskutowano między innymi o przepisach prawa dotyczącego BHP w szkole, zagrożeniach związanych z wykonywaniem pracy w szkole jak i również o ochronie prawnej nauczyciela. Wspomnieć również należy, iż Kuratorium Oświaty w Gdańsku corocznie włącza się w organizację Wojewódzkiego Konkursu Plastycznego „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”.

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.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2015 roku. Na bieżąco informujemy Urząd Marszałkowski o stwierdzonych przypadkach prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Wspomnieć należy o udziale po raz kolejny przedstawicieli OIP Gdańsk w „Pomorskim Dniu Przedsiębiorczości”. W wydarzeniu tym udział wzięły zaproszone urzędy i instytucje, w tym między innymi: Urząd Pracy, Urząd Miejski, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego, Stowarzyszenie Innowacji Gospodarczych i Przedsiębiorczości, Pomorska Izba Przemysłowo-Handlowa.

Przedstawicielki Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku - Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska Okręgowy Inspektor Pracy oraz Irena Kuźniar Główny Specjalista, uczestniczyły w posiedzeniu Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego. Okręgowy Inspektor Pracy omówiła problematykę dotyczącą stanu dialogu społecznego, w tym porozumień opartych o układy zbiorowe pracy w zakładach działających na terenie województwa pomorskiego, na podstawie danych statystycznych będących w posiadaniu OIP Gdańsku.

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 organizacji pracodawców w spotkaniach informacyjno- szkoleniowych, posiedzeniach, itp.).

Jako przykład można podać coroczne posiedzenia Okręgowej Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Wśród członków Komisji są przedstawiciele organów nadzoru, stowarzyszeń i organizacji związanych z budownictwem oraz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Na spotkanie, które zorganizowano w 2016 roku, zaproszono przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych kształcących przyszłych pracowników budowlanych, a tematyka spotkania dotyczyła stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach, edukacji młodzieży szkolnej i studentów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie.

Na uwagę zasługuje również współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP. Efektem tej współpracy był udział OIP Gdańsk w wielu szkoleniach i seminariach organizowanych przez OSPSBHP.

Inspektorzy pracy wielokrotnie, jako prelegenci uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez organizacje związkowe dla Społecznych Inspektorów Pracy.

W 2016 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku objął patronatem konferencję pod hasłem „Zdrowie pracowników zyskiem firmy” zorganizowaną przez Pomorskie Forum Bezpieczeństwa Służby i Pracy Formacji Mundurowych. Konferencja miała charakter naukowy i skierowana była do środowiska formacji i służb mundurowych, a w szczególności do kadry naukowo-dydaktycznej, pracowników i studentów związanych z obszarem bezpieczeństwa.

Ponadto OIP Gdańsk współpracował również ze Stowarzyszeniem na Drodze Ekspresji i Pomorską Radą Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych. Inspektorzy Pracy

przeprowadzają w ramach współpracy szkolenia, a także biorą czynny udział w konferencjach i targach.

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 wyróżniających się działań prewencyjno-kontrolnych wynikających z tego rodzaju współpracy w 2016 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, ale również współpraca polegała na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także bieżących kontaktach. W 2016 roku wystosowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **8** wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe w stosunku do pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp. Ponadto, inspektorzy pracy przeprowadzili **1** kontrolę wspólną oraz **17** na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto **99** razy informowano ZUS o wynikach przeprowadzonej kontroli.

Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej. Ponadto Dyrektorowi Oddziału ZUS w Gdańsku sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2015 rok.

Policja

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku systematycznie współpracowali z właściwymi Komendantami Komendy Rejonowej Policji. W 2016 roku inspektorzy przeprowadzili **13** kontroli wspólnie oraz **14** kontroli na wniosek policji, ponadto **56** razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji w większości 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 inspektorów pracy.

Prokuratura

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2016 r. odbywała się na mocy porozumienia pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuratorem Generalnym zawartego w dniu 23 maja 2014 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury **55** zawiadomień o podejrzeniu popełnienia 71 przestępstw. W **1** przypadku przeprowadzono

wspólną kontrolę, a w **2** przypadkach inspektorzy pracy wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. W **37** 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.

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 **8** przypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli.

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. Ponadto w **1** przypadku przeprowadzono wspólną kontrolę, a w **21** przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli.

Pomorski Wojewódzki Inspektor Sanitarny

W roku 2016 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 2016 roku w **7** 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 **1** przypadku przeprowadzono kontrolę wspólnie z PWIS. 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. W 2016 roku odnotowano:

- 59 rozpatrzonych wniosków PIS o wyrażenie zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 28 zgód na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 64 rozpatrzonych wniosków o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu,
- 55 zgód na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu.

Ponadto Pomorskiemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu w Gdańsku przekazano sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2015 rok.

Państwowa Straż Pożarna

Podstawą do współpracy z Państwową Strażą Pożarną było porozumienie z 12 marca 2013 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej. W 8 przypadkach inspektorzy pracy OIP w Gdańsku w 2016 r. powiadamiali Straż Pożarną o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach w celu podjęcia stosownych działań. Od wielu lat współpraca pomiędzy urzędami odbywa się nie tylko w zakresie nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, ale również w ramach działań prewencyjnych.

Straż Graniczna

W 2016 roku współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku ze Strażą Graniczną opierała się na porozumieniu zawartym w dniu 12 maja 2015 r. 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. Zawarte porozumienie reguluje m.in. kwestie wspólnych kontroli realizowanych przez inspektorów pracy i funkcjonariuszy Straży Granicznej. Celem nowego Porozumienia jest podejmowanie wspólnych działań i inicjatyw dotyczących zapobiegania i zwalczania powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom oraz nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2016 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej 2 kontrole, na wniosek tego organu przeprowadzili 3 kontrole, a w 51 przypadkach poinformowano SG o wynikach kontroli.

Urząd Transportu Kolejowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Inspekcji Pracy oraz Urzędu Transportu Kolejowego zawartego w dniu 30 września 2011 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania nie tylko kontrolne, ale również współpraca polegała na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. W 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła 1 kontrolę wspólnie z Urzędem Dozoru Kolejowego.

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 dniu 28 września 2016 r. w Urzędzie Miasta Gdańska odbyła się konferencja „Zrównoważone życie zawodowe” zorganizowana przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP i Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy. Tematyka spotkania dotyczyła starzejącej się populacji pracowników w Europie i wynikające z tego dłuższe życie zawodowe oraz wiążące się z tym problemy zdrowotne i przewlekłe choroby. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentowali Krzysztof Lisowski Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Zbigniew Długokęcki nadinspektor pracy, który wygłosił wykład „Zasady i przepisy BHP obowiązujące przy

zatrudnianiu niepełnosprawnych”. W trakcie konferencji wykłady wygłosili również przedstawiciele: Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Gdańsku, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej w Gdańsku. W konferencji wzięło udział 67 pracowników Służby BHP.

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 dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy 18 szkoleń, w których łącznie wzięło udział 572 słuchaczy. W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 37 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. W wyniku ich rozpatrzenia przeprowadzono 27 kontroli. Należy zauważyć, iż 14 skarg (tj. 37,8%) złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. 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.

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, ze Słupska Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemiosł Różnych w Słupsku, Cechami Rzemiosł w Lęborku, Człuchowie, Chojnicach, Bytowie i Wejherowie.

Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku od wielu lat organizuje regionalny konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. W tym roku do Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku zgłosiło się 19 uczniów. Wszyscy uczestnicy konkursu musieli odpowiedzieć na 40 pisemnych pytań z zakresu prawnej ochrony pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Do kolejnego etapu zakwalifikowała się najlepsza szóstka uczestników. Ostatecznie, sześćosobowa Komisja Konkursowa w składzie: przewodnicząca - Renata Masztak starszy inspektor pracy oraz członkowie - Patrycja Filaber i Ewa Orzłowska z Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku, Marek Nowicki z Kuratorium Oświaty w Gdańsku, Marek Czarnecki specjalista ds. BHP oraz Mariusz Miszewski z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w dniu 14 kwietnia 2016 r. oceniła uczestników i przyznała laureatom nagrody rzeczowe. Pozostali uczestnicy konkursu otrzymali materiały promocyjne.

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.

Inspekcja Ochrony Środowiska

W 2016 roku w 3 przypadkach inspektorzy pracy przekazali do IOŚ informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego. W 1 przypadku kontrolę przeprowadzono 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 2015 roku.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

W dniu 7 maja 2013 r. zawarto Deklarację pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Prezesem Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie współpracy i wzajemnej wymiany informacji. W roku sprawozdawczym realizując postanowienia Deklaracji do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przesłał informację odnośnie skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych za I półrocze 2016 r., w zakresie nieprzestrzegania przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę przez pracodawców korzystających ze środków PFRON. Ponadto, w 2016 r. inspektorzy pracy 1 raz informowali PFRON o wynikach kontroli PIP oraz o podjętych działaniach w sprawie.

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 2016 r. Inspekcja Transportu Drogowego w 1 przypadku wnioskuje do Okręgowego Inspektoratu Pracy o przeprowadzenie kontroli, natomiast w 2 przypadkach inspektorzy pracy informowali o wynikach kontroli. W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2016 roku przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Transportu Drogowego sprawozdanie z działalności OIP Gdańsk w 2015 roku.

Generalny Inspektorat 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 4 przypadkach informował o wynikach kontroli.

Współpraca międzynarodowa i krajowa w roku 2016 była dla przedstawicieli inspekcji cennym źródłem dodatkowej wiedzy w wielu obszarach istotnych z punktu widzenia działalności urzędu. Eksperci Państwowej Inspekcji Pracy byli również uczestnikami spotkań służących wymianie doświadczeń na temat nowych zagadnień, jak i zapoznali się z sprawdzonymi rozwiązaniami i dobrymi praktykami innych instytucji.

Wyższy Urząd Górniczy

Współpraca z Okręgowym Urzędem Górniczym w Gdańsku zaowocowała spotkaniem kierowników ruchu odkrywkowych zakładów górniczych, kierowników oddziałów terenowych Urzędu Dozoru Technicznego z kierownictwem Okręgowych Inspektoratów Pracy w Gdańsku i Bydgoszczy. W czasie spotkania Piotr Prokopowicz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku omówił charakter oraz tryb działań kontrolnych, właściwości miejscowe i rzeczowe inspektoratów, a także działania prewencyjne zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych.

4. Inne instytucje i organizacje

Organizacje pracodawców

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje m.in. z organizacją „Pracodawcy Pomorza”. Współpraca realizowana jest poprzez robocze kontakty kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Prezesem Zarządu oraz wymianę informacji.

Urząd Statystyczny

Na podkreślenie zasługuje też współpraca Okręgu Gdańskiego PIP z Urzędem Statystycznym w Gdańsku. Urząd 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.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy

Wzorowo układa się współpraca z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Gdańsku. Obie strony szybko reagują na zgłaszanie nieprawidłowości i informują się o podjętych działaniach. Obie instytucje angażują się także w prowadzone akcje informacyjno-prewencyjne.

Dyrektor WOMP współpracuje z OIP w Gdańsku także w ramach Okręgowej Komisji BHP w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Formuła współpracy międzynarodowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2016 roku wynikała z potrzeby wspierania polskich obywateli świadczących pracę za granicą, w tym skierowanych przez polskich pracodawców do czasowego wykonywania pracy na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej. Ze względu na położenie nad Morzem Bałtyckim, Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził również współpracę z krajami o podobnym położeniu i rozwiniętym przemyśle stoczniowym.

Przykłady:

1. Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczył w konferencji pod hasłem *„Praktyczne wdrożenie polityki Unii Europejskiej w zakresie mobilności pracowników”*. Wydarzenie zostało zorganizowane w Wilnie w dniach 21 i 22 kwietnia 2016 r. w ramach międzynarodowego projektu dotyczącego promocji współpracy transgranicznej w zakresie delegowania pracowników. Projekt realizuje litewski Ośrodek Szkolenia i Zarządzania Projektami, we współpracy z partnerami społecznymi oraz krajowymi inspektoratami pracy z Litwy, Łotwy, Estonii i Polski. W pierwszym dniu wydarzenia dokonano otwarcia Centrum Konsultacyjnego w miejscowości Kalwaria, na granicy litewsko-polskiej, które ma zapewniać osobom zainteresowanym m.in. informacje dotyczące transgranicznego delegowania pracowników. Wystąpienia w drugim dniu konferencji były wygłaszane w Parlamencie Litewskim i dotyczyły aspektów społecznych jednolitego rynku, delegowania pracowników i ich mobilności.
Państwową Inspekcję Pracy reprezentowały: główny specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia GIP oraz inspektor pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. W trakcie konferencji pracownik Głównego Inspektoratu Pracy przedstawił prezentację pt. *„Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług. Rola Państwowej Inspekcji Pracy.”*
2. W dniu 5 września 2016 r. w związku z wnioskiem organizacji związkowych i inspektorów ITF (International Transport Workers' Federation) o przeprowadzenie wspólnej kontroli w zakresie przeładunków w portach, inspektor pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej wziął udział w kontroli stanowisk pracy marynarzy. Czynności kontrolne związane były z bezpieczeństwem pracy marynarzy przy rozładunku jednostki pływającej pod banderą cypryjską, z portem macierzystym Limassol. Jednostka została zacumowana przy "Nabrzeżu Hel skim I" na terenie Bałtyckiego Terminalu Kontenerowego Sp. z o.o. w Gdyni. Kontrolę przeprowadzono wspólnie z inspektorami z ramienia ITF. W trakcie przeprowadzonych czynności udzielono porad prawnych inspektorom ITF i przedstawicielom związków zawodowych działających na terenie BCT w zakresie bezpieczeństwa pracy przy przeładunkach morskich oraz podczas pracy na morzu.

Aktywny udział pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w przedsięwzięcia międzynarodowe i wysoko oceniany poziom ich merytorycznego przygotowania umocniły wizerunek inspekcji pracy jako kompetentnego partnera, zaangażowanego w popularyzowanie kultury bezpieczeństwa pracy i ochronę praw pracowniczych.

XI. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

Ocena rozwiązań prawnych w zakresie:

1. przepisów Kodeksu pracy dotyczących umów na czas określony w aspekcie praktyki kontrolnej PIP,
2. znowelizowanych przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, i związanych z nimi uprawnień PIP dotyczących prowadzenia kontroli w zakresie minimalnej stawki godzinowej.

Po dokonanej ocenie funkcjonowania przepisów dotyczących umów na czas określony wprowadzonych ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r. poz.1220) przedstawiamy poniżej nasze uwagi:

- **Art. 25 § 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.**

Zlikwidowano umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Umowa ta z powodu swej konstrukcji okazała się nie być atrakcyjna ani dla pracowników ani dla pracodawców, o czym świadczy fakt marginalnego jej stosowania. Zmianę można ocenić pozytywnie, jako porządkującą Kodeks pracy.

- **Art. 25 § 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.**

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Zmiany w dużej mierze usankcjonowały powszechną praktykę w zakresie interpretacji przepisów dot. umów na okres próbny. Brak znaczących zmian pozwala sądzić, iż wejście nowych przepisów niewiele zmieniło w praktyce zawierania tych umów. Pozytywnie ocenić należy fakt ustawowego doprecyzowania regulacji w tym zakresie.

- **Art. 25¹ § 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.**

§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym

mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Z powodu konstrukcji przepisów przejściowych i interpretacji wprowadzonych zmian, które powodują, iż do limitu 33 miesiące zaliczane są jedynie okresy zatrudnienia od 22 lutego 2016 roku, zmiana dla pracowników jest jak na razie niewielka (limit ten spowoduje przekształcenia umów lub konieczność zawierania umów na czas nieokreślony dopiero od listopada 2018 r.). Można stwierdzić, że powyższa zmiana obecnie bardziej interesuje pracodawców, którzy planują zawieranie umów terminowych, tak aby nie przekształciły się one w umowy na czas nieokreślony.

Zmianą niekorzystną dla pracowników jest zwiększenie limitu możliwych do zawarcia umów terminowych z dwóch, do obecnie obowiązujących trzech. Charakterystyczny jest brak zrozumienia dla tej zmiany i poczucie zawodu zwłaszcza u osób, które w dniu wejścia w życie nowelizacji miały zawartą drugą umowę na czas określony i oczekiwały przedłużenia zatrudnienia w postaci, obligatoryjnej już, umowy na czas nieokreślony – jednakże pracodawcy mając możliwość zawarcia trzeciej umowy na czas określony, taką właśnie umowę im zaoferowali.

Z punktu widzenia gwarancji pracowniczych istotne jest natomiast, że limit umów obowiązuje bez względu na przerwy pomiędzy umowami – wcześniej obowiązujący przepis, który *de facto* zerował limit w przypadku miesięcznej przerwy między umowami, był częstokroć wykorzystywany w celu uniknięcia zawierania umowy na czas nieokreślony.

- **Art. 25¹ § 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:**
 - 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie,
 - 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
 - 4) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

§ 5. Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Wielu pracodawców ma problem z interpretacją przepisów dotyczących zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują, jakie konkretne dane powinny znaleźć się w zawiadomieniu pisemnym lub elektronicznym kierowanym do właściwego okręgowego inspektora pracy. Powstaje tutaj problem leżący po stronie podmiotów zatrudniających – jakie konkretne dane powinny się tam znaleźć? Wskazanie umów, osób, których te umowy dotyczą, czy tylko poinformować o tym, że doszło do samego faktu zawarcia umowy z podaniem obiektywnych przyczyn – bez wskazania w zawiadomieniu, do których umów

ono dotyczy. Brak jest również wzoru, którym mogłyby się posługiwać podmioty zatrudniające osoby na podstawie umów o pracę w związku ze stosowaniem przepisu art. 25¹ § 4 pkt 4) k.p. Część pracodawców bezzasadnie również rozciąga ten obowiązek na informowanie także o innych przypadkach zawierania umów na czas określony.

Wskazać należy, iż obecnie praktycznie nie występuje sygnalizowany przez organizacje pracowników przed wejściem w życie zmiany przepisów możliwy problem, dotyczący omijania ustawowych limitów pracy na czas określony poprzez korzystanie z przepisu art. 25¹ § 4 pkt 4, czyli uzasadnianie zawarcia takiej umowy obiektywnymi przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Możliwe, iż wynika to z ww. obowiązku powiadamiania okręgowego inspektora pracy o takiej umowie lub stosunkowo krótkiego okresu obowiązywania zmian i braku jak do tej pory konieczności „wykraczania” poza ustawowe limity.

- **Art. 36. § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:**
 - 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
 - 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
 - 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Powyższą zmianę należy ocenić pozytywnie, gdyż eliminuje nieuzasadnione dysproporcje w tym zakresie między osobami zatrudnionymi na podstawie różnych rodzajów umów.

Zmiana polegająca na wprowadzeniu możliwości wypowiedzenia każdej umowy na czas określony na mocy przepisów ustawowych, a nie na podstawie klauzuli zawartej w umowie, choć istotna z prawnego punktu widzenia, ma niewielkie znaczenie praktyczne, gdyż większość umów na czas określony i tak była zawierana na ponad 6 miesięcy z możliwością 2-tygodniowego wypowiedzenia.

Należy zaznaczyć, że z powodu przepisów przejściowych, które okres zatrudnienia dla umów trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów każdą liczyć dopiero od 22 lutego 2016 r., jak na razie z wydłużonych okresów wypowiedzenia korzystają jedynie osoby zatrudnione na czas określony w celu zastępstwa, gdyż okres wypowiedzenia wydłużył się w tym przypadku z 3 dni roboczych do 2 tygodni. W sierpniu 2016 r., kiedy minęły 6 miesięcy od wejścia w życie zmian, także inni pracownicy zatrudnieni na umowach na czas określony skorzystali z tej zmiany.

Zwrócić trzeba jednak uwagę na nagminny problem związany z powyższym wydłużeniem okresów wypowiedzenia. Z powodu braku jasnego przekazu co do ww. przepisu przejściowego, strony stosunku pracy bardzo często w wypowiedzeniach wskazują nieprawidłowy okres wypowiedzenia, gdyż uwzględniają staż pracy zarówno po jak i przed wejściem w życie nowych przepisów, wypowiadając umowy na czas określony za miesięcznym lub trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Problem ten dotyczy znacznej ilości wypowiadających umowę pracowników jak i pracodawców, dochodzi do wielu sporów na tym tle, mimo jednoznacznego uregulowania w ustawie.

Istnieje również niepewność pracowników i pracodawców co do tego, czy pracodawca musi uzasadniać wypowiedzenie umowy na czas określony – mimo oczywistego braku takiego obowiązku. Spotykać można się z subiektywnymi skargami pracowników z powodu braku wprowadzenia tego obowiązku przy okazji dokonywania zmian w zasadach wypowiedzania umów na czas określony.

- **Art. 36². W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.**

Usankcjonowana została dotychczasowa praktyka, co należy również uznać za słusze rozwiązanie. Rozwiana została istotna wątpliwość – tzn. definitywnie rozstrzygnięto, że zwolnienie nie wymaga zgody pracownika. Problemem w stosowaniu powyższego przepisu jest jego ogólnikowość i skrótowość, co prowadzi do pewnych sporów między pracodawcami i pracownikami. Nie jest do końca jasne, np. kiedy lub do kiedy pracodawca powinien dokonać takiego zwolnienia, możliwość dokonania zwolnienia tylko na część okresu wypowiedzenia, czy istnieje możliwość odwołania tego oświadczenia i czy wymaga to zgody pracownika, relacja między zwolnieniem a dniami na poszukiwanie pracy i urlopem wypoczynkowym.

Wiele problemów, zwłaszcza w przypadku pracodawców, wynika z niejasnych przepisów przejściowych lub, co gorsza, ich braku. Mowa już była o dość powszechnej nieznajomości przepisów przejściowych, głównie tych zawartych w art. 14 i art. 16 ustawy zmieniającej, które dla umów obowiązujących w dniu wejścia w życie nowych przepisów wprowadzają zasadę, iż okres zatrudnienia od którego zależy okres wypowiedzenia czy długość zatrudnienia na czas określony, liczony jest dopiero od wejścia w życie omawianej nowelizacji. Poważniejszym problemem jest natomiast brak jasnej regulacji sposobu uwzględniania okresów pracy przy zawieraniu nowych umów (począwszy od dnia 22 lutego 2016 r.). Co prawda wydane zostały pewne stanowiska urzędowe, mające na celu uporządkowanie tych kwestii, spotkały się one jednak z krytyką ze strony doktryny prawa pracy. W związku z powyższym istotna będzie interpretacja tych kwestii przez sądy, co na pewno nie sprzyja pewności obrotu.

Kwestia nowelizacji przepisów **ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** i związanych z nimi uprawnień PIP dotyczących prowadzenia kontroli w zakresie minimalnej stawki godzinowej nie była poddana praktycznej ocenie z uwagi na to, że przepisy te zaczęły obowiązywać od 01 stycznia 2017 r.

Warto jednak zaznaczyć, że znowelizowane przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie penalizują braku prowadzenia ewidencji czasu pracy usług- i zleceniobiorców. Powodować to może znaczne utrudnienia dochodzenia minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców przez inspektorów pracy.

Nadto zmiana treści art. 6 ustawy polegająca na usunięciu ust. 2 i 3 tego przepisu wydaje się nie być zmianą konieczną. Do tej pory nie stwierdzono, aby pracodawcy nadużywali możliwości wypłaty młodemu pracownikowi wynagrodzenia w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednakże, wydaje się być zmianą uzasadnioną biorąc pod uwagę, że minimalne wynagrodzenie ma charakter socjalny, a nie ma podstaw do twierdzenia że potrzeby socjalne pracowników rozpoczynających pracę odbiegają od potrzeb osób pracujących ponad rok.

XII. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim w 2016 roku

W województwie pomorskim - funkcjonuje ponad 286 tysięcy podmiotów, w których pracuje ponad 958 tysięcy osób /wg danych US w Gdańsku/. Największą grupę, bo aż 20% 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 95,9% - 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 poszkodowanego przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, porażeniem prądem elektrycznym, obsługi pojazdów i innych środków transportu. Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w budownictwie, handlowych, usługowych oraz w zakładach transportu i gospodarki magazynowej. Znaczna liczba zagrożeń dotyczyła urazów pracowników obsługujących maszyny.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnośnie **wypadków przy pracy** według danych Urzędu Statystycznego za trzy kwartały 2016 r., w województwie pomorskim w porównaniu do roku 2015 występuje tendencja zniżkowa odnośnie liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem i poszkodowanych śmiertelnie, zwyżkowa natomiast odnośnie poszkodowanych ciężko.

Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w 2016 roku zaliczyć należy m.in.: zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt lub będący w ruchu, kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym, obciążenie fizyczne lub psychiczne, uwięzienie, zmiżdżenie, kontakt z prądem elektrycznym, przejawy agresji.

W 2016 roku najwięcej wypadków zaistniało podczas: poruszania się, operowania różnymi przedmiotami, pracy narzędziami ręcznymi, transportu ręcznego, obsługi maszyn i kierowania środkami transportu.

Liczba **chorób zawodowych** rejestrowanych w województwie pomorskim znacznie się obniżyła ze 111 w 2015 r. do 71 w 2016 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 2016 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa. Inspektorzy pracy w tym okresie zakończyli **5.615 kontroli** oraz wydali m.in.:

- 16.568 decyzji nakazowych, w tym 285 decyzji płatniczych, 223 decyzje wstrzymania prac, 311 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 146 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 3805 wystąpień, zawierających 17.534 wnioski,
- 770 poleceń,
- 901 mandatów, 824 środki wychowawcze i 182 wnioski do sądu o ukaranie.

W 55 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w tym w 53 przypadkach podstawą tych zawiadomień były ustalenia z kontroli.

W 5 kontrolach inspektorzy pracy zastosowali instytucję przewidzianą art. 37a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, tj. odebrali od pracodawców oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, bez stosowania środków prawnych.

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 2017 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 2016 roku udzielono ok. 120 informacji do mediów na temat przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp. Część przekazanych informacji dotyczyło działań podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku - zarówno dotyczących przeprowadzanych kontroli, jak i podejmowanych działań prewencyjnych. W **45** artykułach pracownicy OIP w Gdańsku wypowiedzieli się w temacie przestrzegania przepisów prawa pracy, bhp i o wypadkach przy pracy. Ponadto wypowiedzi pracowników i wywiady z kierownictwem OIP były przywoływane w kilkunastu programach lokalnej telewizji i audycjach radiowych.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy

Wyniki kontroli wskazują, że nie wszyscy którzy pracodawcy podejmują wystarczające działania zapobiegawcze, a świadczyć o tym może ilość decyzji wydanych przez inspektorów pracy, odnoszących się w znacznej mierze do podstawowych obowiązków pracodawcy, którzy np.:

- nie przeprowadzali szkoleń w dziedzinie bhp; inspektorzy pracy OIP Gdańsk wydali ponad 1.100 decyzji dotyczących przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,

- nie dokonali oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy; inspektorzy wydali 391 decyzji odnoszących się do braku tej oceny,
- nie przeprowadzali profilaktycznych badań lekarskich; braku wstępnych badań lekarskich dotyczyło 418 decyzji nakazowych inspektorów pracy.

Ogółem wydano prawie 2.700 decyzji dotyczących przygotowania zawodowego.

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 2016 r. 2.052 skarg pracowniczych, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów kwoty 3,97 mln zł, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne oraz zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2015 r. – 3,03 mln zł/,
- działania inspektorów pracy spowodowały, że 1.202 osoby zatrudnione dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika,
- opłacenie zaległych składek przez pracodawców na Fundusz Pracy w stosunku do 852 osób, w czasie kontroli i w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych, w kwocie 71.841 zł,
- udzielenie 79.073 porad prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości.

Legalność zatrudnienia

Zakres negatywnych zjawisk dotyczących **nielegalnego zatrudnienia** jest znany od co najmniej kilku ostatnich lat. W 2016 r. nielegalne zatrudnienie stwierdzono ogółem wobec 1.307 osób (w 2015 roku - 999 osób). Ujawniona w 2016 liczba przypadków zatrudniania pracowników bez potwierdzenia umowy o pracę w formie pisemnej jest wyższa niż w latach ubiegłych. Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że można wskazać pewne stałe mechanizmy, które prowadzą do zatrudniania „na czarno”. Zatrudniający często wykorzystują sytuację materialną i chęć podjęcia pracy kandydatów do pracy, oferując słownie w miarę dobre warunki pracy i jednocześnie zwlekając (pod różnymi pretekstami) z potwierdzeniem warunków na piśmie. Osoby podejmujące pracę po pewnym okresie, są zmuszone do podjęcia decyzji, czy dalej pracować na niepewnych warunkach i pogodzić się z utratą całości lub części wynagrodzenia, czy też próbować zawrzeć jakąkolwiek umowę, w celu legalizacji zatrudnienia.

W porównaniu do roku 2015 znacząco wzrosła liczba **cudzoziemców**, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy na terenie województwa pomorskiego. W 2016 r. było ich 1.402 - z 7 krajów. Najliczniejszą grupę cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę stanowiło 1.343 obywateli Ukrainy. Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 51 obywateli Uzbekistanu, 4 obywateli Mołdowy, 1 obywatela Chin, 1 obywatela Indonezji, 1 obywatela Maroko oraz 1 obywatela Rosji. Najczęściej spotykanym uchybieniem było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy – wykazano to w 79 kontrolach w stosunku do 277 cudzoziemców.

W 2016 r. przeprowadzono 33 kontrole **agencji zatrudnienia**, przy czym ujawniono 4 przypadki działania podmiotów gospodarczych jako agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu, wszystkie w zakresie pracy tymczasowej, przy czym w 3 przypadkach dotyczyło to wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła w 2016 r. do **poprawy stanu bhp**, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- uregulowanie decyzjami skierowania pracowników do innych prac sprawy wyeliminowania zagrożeń w stosunku do 315 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2015 r. – odnośnie 474 pracowników/,
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn lub zakazania wykonywania prac - sprawy wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 1.846 osób /w 2015 r. - odnośnie 2.016 osób/,
- poprawę warunków pracy łącznie dla ponad 128 tys. pracowników w drodze nakazów.

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2016 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli 148 kontroli, w wyniku których spowodowali zlikwidowanie zagrożeń publicznych, które miały najczęściej związek z prowadzonymi robotami budowlanymi.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz z innymi instytucjami

W 2016 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 Skarbowych, Policji, Prokuratury, Urzędów Celnych, Starostów i Prezydentów Miast, Inspekcji Transportu Drogowego, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Urzędu Dozoru Technicznego, Urzędu Transportu Kolejowego, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Państwowej Straży Pożarnej, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, KRUS, Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, a ponadto organizacji pracodawców (w tym organizacji „Pracodawcy Pomorza”), Pomorskiej Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz struktur związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce **1.004** 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 2016 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 17,8% osób, a podmioty samozatrudniające stanowiły 2,5%. Znacząco też wzrosła w kontrolowanych podmiotach liczba zatrudnionych cudzoziemców w stosunku do ogółu pracujących - z 0,5% w 2015 r. do 1,5% w 2016 r.

Ponadto zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych dosyć często dotyczyło sytuacji zatrudniania osób w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę i występuje ono zarówno w małych przedsiębiorstwach, jak i dużych firmach.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy najbardziej przejrzysto wygląda w świetle analizy skarg składanych na pracodawców i przedsiębiorców. Około 55% rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Od szeregu lat liczba skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kształtuje się na podobnym poziomie. Najczęściej autorami skarg są byli pracownicy (36%). Na przestrzeni ostatnich lat składane skargi w większości dotyczą wynagrodzenia (w 2016 r. - ok. 34% zgłoszonych nieprawidłowości), a w dalszej kolejności - stosunku pracy (ok. 23%) i warunków pracy (ok. 20%). Z analizy danych statystycznych wynika, że 44% złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń było zasadnych.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2015 zmalała o 35%. Przyczyn tego stanu rzeczy można upatrywać między innymi w malejącej ilości zakładów, w których działają zakładowe organizacje związkowe. Największa ilość skarg związkowych dotyczyła stosunku pracy i zbiorowego prawa pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać głównie w trudnej sytuacji finansowej zakładów pracy związanej z kryzysem panującym w poszczególnych branżach działalności, w szczególności w sektorze stoczniowym i przetwórstwie rolno – spożywczym i związaną z tym koniecznością redukcji zatrudnienia w tych zakładach, jak również wypowiedzeniem przez pracodawców Zakładowych Zbiorowych Układów Pracy i w ślad za tym występuje konieczność negocjowania nowych regulaminów pracy i wynagrodzeń. Spadła ilość skarg dotyczących warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacje energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. Spadku ilości skarg w tym zakresie można upatrywać, m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy działającej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2016 przez PIP OIP w Gdańsku były organizowane cykliczne szkolenia, mające na celu podniesienie wiedzy i skuteczności działania Społecznych Inspektorów Pracy. Nadal na wysokim poziomie utrzymuje się ilość skarg dotyczących zagadnień czasu pracy (10). W głównej mierze stan taki był spowodowany wprowadzeniem zmian w przepisach ogólnie obowiązujących dotyczących przedłużonych okresów rozliczeniowych i problemów interpretacyjnych, co do procedur wprowadzenia nowych uregulowań do przepisów wewnątrzzakładowych, jak i rozliczania czasu pracy w wydłużonych okresach rozliczeniowych.

Reasumując, 38% skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych.

W **2017 roku** planuje się zwrócić szczególną uwagę na skuteczność kontroli dotyczących:

- wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,

- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,
- przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy – ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomiczno-hotelarskiej oraz agencji ochrony osób i mienia,
- zakazu pracy w handlu w święta.

ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 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 2016 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Załącznik 1A

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontrole	decyzji					decyzji zaprzeszania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:								
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OGÓŁEM, w tym:		5 615	16 568	223	146	311	285	0	3 805	17 534	770
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	74	193	0	0	2	0	0	49	171	2
2.	Górnictwo, wydobywanie	14	30	0	0	0	6	0	8	40	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	1031	4163	60	46	152	49	0	705	3016	144
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	5	28	0	0	0	0	0	5	18	0
5.	Dostawa wody ^{b)}	48	171	2	0	4	1	0	31	118	3
6.	Budownictwo	1078	3342	138	78	101	81	0	575	2391	129
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1500	4794	12	5	38	52	0	1134	5428	200
8.	Transport i gospod. magaz.	308	337	0	3	2	12	0	188	1146	37
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	316	795	0	0	3	2	0	237	1183	75
10.	Informacja i komunikacja	41	79	1	0	0	0	0	30	140	2
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	37	26	0	0	0	1	0	24	99	3
12.	Obsługa rynku nieruchom.	46	147	1	2	0	0	0	37	169	10
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	163	411	5	3	5	26	0	121	564	19
14.	Usługi administrowania ^{g)}	259	330	2	6	0	20	0	166	701	41
15.	Administracja publiczna ^{h)}	61	126	0	0	0	0	0	41	161	3
16.	Edukacja	214	581	0	1	2	4	0	147	610	20
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	122	212	0	0	1	3	0	75	335	18
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	79	186	0	0	1	5	0	54	285	21
19.	Pozostała działaln. usług.	218	617	2	2	0	23	0	177	950	42
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	1	0	0	0	0	0	0	1	9	1

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

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

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

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

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

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

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

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

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

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;

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji				decyzji zaprzeszania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾	
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	5 615	16 568	223	146	311	285	0	3 805	17 534	770
1.	1 - 9	3345	10038	134	93	154	156	0	2181	10142	440
2.	10 - 49	1455	4486	55	30	97	95	0	1055	5105	216
3.	50 - 249	606	1679	16	9	48	33	0	419	1714	90
4.	250 i powyżej	209	365	18	14	12	1	0	150	573	24

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

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

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

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

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontrole	decyzji				decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾	
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	5 615	16 568	223	146	311	285	0	3 805	17 534	770
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	385	1 032	3	10	12	5	0	253	1 020	37
	1. państwowa	82	154	0	8	6	0	0	47	207	7
	2. samorządowa	288	831	3	1	6	5	0	197	769	28
	3. mieszana	15	47	0	1	0	0	0	9	44	2
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	5 225	15 519	219	136	299	280	0	3 551	16 505	732
	1. prywatna krajowa	4739	14478	196	126	271	265	0	3257	15219	677
	2. prywatna zagraniczna	228	445	4	1	12	1	0	132	531	18
	3. prywatna mieszana	258	596	19	9	16	14	0	162	755	37
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	4	11	1	0	0	0	0	1	9	1

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

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

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

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

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

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

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

Źródło: dane PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)**

Załącznik 2A

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	4 756	2 463	872	1 421	901	182	824	53
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	50	28	7	15	10	3	7	0
2.	Górnictwo, wydobywanie	19	7	6	6	4	2	4	1
3.	Przetwórstwo przemysłowe	1010	540	146	324	201	35	179	19
4.	Wytwarzanie energii a)	4	0	3	1	0	1	1	0
5.	Dostawa wody b)	41	29	1	11	10	1	8	0
6.	Budownictwo	1232	786	222	224	290	38	126	1
7.	Handel i naprawy c)	1088	515	193	380	186	40	235	13
8.	Transport i gospod. magaz.	250	149	35	66	58	8	44	7
9.	Zakwaterow. i usługi gast. d)	322	129	95	98	41	13	58	1
10.	Informacja i komunikacja	22	9	4	9	3	2	5	1
11.	Finanse i ubezpieczenia e)	19	16	1	2	3	1	2	1
12.	Obsługa rynku nieruchomości	23	8	1	14	4	1	5	0
13.	Działalność profesjonalna f)	108	54	30	24	24	9	16	2
14.	Usługi administrowania g)	122	39	51	32	19	11	19	4
15.	Administracja publiczna h)	34	17	1	16	4	1	7	0
16.	Edukacja	100	21	1	78	9	1	44	0
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	46	16	7	23	9	4	13	1
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	72	35	10	27	8	2	14	1
19.	Pozostała działaln. usług.	188	59	58	71	17	9	37	0
20.	Gospodarstwa domowe i)	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne j)	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	6	6	0	0	1	0	0	1

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

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

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

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

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

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

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

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

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	4 756	2 463	872	1 421	901	182	824	53
1.	1 - 9	2916	1486	590	840	531	127	474	31
2.	10 - 49	1247	621	222	404	229	40	235	8
3.	50 - 249	446	270	27	149	102	11	93	9
4.	250 i powyżej	147	86	33	28	39	4	22	5

Źródło: dane PIP

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

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	4 756	2 463	872	1 421	901	182	824	53
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	213	77	7	129	28	3	67	1
	1. państwowa	38	27	0	11	8	0	8	1
	2. samorządowa	168	45	7	116	17	3	57	0
	3. mieszana	7	5	0	2	3	0	2	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	4 535	2 378	865	1 292	871	179	757	51
	1. prywatna krajowa	4191	2194	813	1184	796	168	685	46
	2. prywatna zagraniczna	111	62	4	45	27	2	27	2
	3. prywatna mieszana	233	122	48	63	48	9	45	3
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	8	8	0	0	2	0	0	1

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

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

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